

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) MAĞDURLARININ BENLİK
ALGISI, KARİYER PLANLAMASI, DUYGU-DURUMLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Sincar Bayer ÇIKMAN

İstanbul-2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

**İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) MAĞDURLARININ BENLİK
ALGISI, KARİYER PLANLAMASI, DUYGU-DURUMLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Sincar Bayer ÇIKMAN

Danışman: PROF. DR. SİBEL GÖK

İstanbul-2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ Anabilim Dalı YÖNETİM
VE ÇALIŞMA PSİKOLOJİSİ Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi SİNCAR
BAVER ÇIKMAN'ın İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ(MOBBİNG)
MAĞDURLARININ BENLİK ALGISI, KARİYER PLANLAMASI, DUYGU-
DURUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun
8.05.2019 tarih ve 2019-13/11 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~
ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi 27.05.2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. SİBEL GÖK	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. MÜJDAT ŞAKAR	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. PINAR TINAZ	

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı	: Sincar Baver ÇIKMAN
Ana Bilim Dalı	: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri
Programı	: Yönetim ve Çalışma Psikolojisi
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Sibel GÖK
Tez Türü ve Tarihi	: Yüksek Lisans - 2019
Anahtar Kelimeler	: Mobbing, Kariyer Planlaması, Duygu-Durum, Benlik Algısı

ÖZET

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) MAĞDURLARININ BENLİK ALGISI, KARİYER PLANLAMASI, DUYGU-DURUMLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mobbing (işyerinde psikolojik taciz), işyerinde hedef seçilmiş bir bireye bir ya da bir kaç kişi tarafından sinsi ve acımasız davranışların sistematik tarzda uygulanmasıyla gerçekleşen ve etap etap ilerleyen bir süreçtir. Hedef çalışan, psikolojik şiddete maruz kalmaktadır. Çalışma yaşamında kişinin işten soğumasını, performansının ve motivasyonunun düşmesini, iş ortamından uzaklaşmasını hedefleyen yasalara ve ahlaka aykırı tutum ve davranışlar bütünü olan bu sürecin, birey üzerinde birçok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Kişinin iş hayatında başlayan bu kaos ortamı, eş zamanlı olarak bireyin sosyal ve özel, hayatını da oldukça olumsuz bir yönde etkiler. Mobbingin zararları, sadece bireylerle sınırlı değildir. Sürecin olumsuz etkileri, o işyerinde, örgüt bütününde, hatta toplumda hissedilir. Bu çalışmada mobbing kavramı, mobbingin tarafları, mobbing süreci ile kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ilişkisi, sürecin etkileri literatür kapsamında detaylı olarak ele alınmaktadır. Mobbing sürecinin, mağdurların kariyer planlamaları, duygu-durumları ve benlik algıları üzerindeki etkileri değerlendirilmektedir.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname	: Sincar Bayer CIKMAN
Field	: Labor Economics and Industrial Relations
Programme	: Management and Work Psychology
Tez Danışmanı	: Prof. Dr. Sibel GOK
Degree Awarded and Date	: Master's Thesis- 2019
Keywords	: Mobbing, career planning, self-perception, emotion

ABSTRACT

THE STUDY ON THE PERCEPTION OF CAREER PLANNING, EMOTIONAL STATE AND SELF-PERCEPTIONS OF THE MOBBING VICTIMS

Mobbing (psychological harassment in the workplace) is a process that is done to targeted individual in the workplace by one or a few individuals in a systematic way by insidious and brutal behaviors. Target is exposed to psychological violence. This process, including attitudes and behaviors that violate the laws and morals aimed the person to get down from work, to decline in performance and motivation and to get away from the work environment, has many negative effects on the individual. This chaotic environment that starts in a person's work life, simultaneously affects the individual's social and private life in a quite negative way. The damages of mobbing are not only limited to individuals. The negative effects of the process are felt in the workplace, in the whole organization, even in the society. In the current study, the concept of mobbing, the sides of mobbing, career planning with the mobbing process, the relationship between emotion and self-perception and the effects of the process are discussed in detail within the scope of the literature. The impact of the mobbing process on the career planning, emotions and self-perceptions of victims are evaluated.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ	vii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU (MOBBING)

1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Mobbing)	3
1.2. Terminoloji.....	8
1.3. İşyerinde Psikolojik Tacizle Benzer Kavramların Açıklanması	11
1.3.1. Zorbalık (Bullying)	11
1.3.2.Çatışma	12
1.3.3. Stres	14
1.3.4. Şiddet	15
1.3.5.Cinsel Taciz	17
1.4. Mobbing Davranışları	18
1.4.1. Birinci Kategori: İletişime Yönelik Saldırıları	19
1.4.2. İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Saldırıları	20
1.4.3. Üçüncü Kategori: Sosyal Konuma Saldırıları.....	20
1.4.4. Dördüncü Kategori: Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırı 20	
1.4.5. Beşinci Kategori: Sağlığa Yönelik Saldırıları.....	21
1.5. Mobbing Sürecinin Aşamaları	21
1.6. Mobbing Tarafları	25
1.6.1. Mobbing Uygulayanlar (Tacizci).....	25
1.6.2. Mobbinge Maruz Kalanlar (Mağdur)	29
1.6.3. Mobbing İzleyicileri	31
1.7. Mobbing Türleri	32
1.7.1.Uygulanma Şekline Göre Mobbing	32
1.7.2.Algılanma Biçimine Göre Mobbing	33
1.7.3.Süresine Göre Mobbing	33
1.7.4.Kurumsal Mobbing	33
1.7.5.Tacizi Başlatma Şekline Göre Mobbing.....	33
1.7.6.Çatışma ve Saldırı Kaynaklı Mobbing Türleri	33
1.7.7.Taciz Taraflarına Göre Mobbing	35
1.7.7.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing.....	35
1.7.7.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing.....	36
1.7.7.3. Yatay Mobbing	36
1.8. Mobbingin Nedenleri	36
1.9. Mobbingin Sonuçları.....	39
1.9.1.Örgüte İlişkin Sonuçlar	39
1.9.2.Aile ve Topluma Yönelik Sonuçlar	41

1.9.3.Bireye Yönelik Sonuçlar.....	42
1.10. Mobbing ile Başa Çıkma Yöntemleri.....	43
1.10.1.Bireysel Mücadele Yöntemleri	43
1.10.1.1. Öğrenilmiş Güçlülük.....	45
1.10.1.2. NLP Uygulama	46
1.10.1.3.Duygusal Zeka	47
1.10.2.Yakın Çevrenin Yardımları	47
1.10.3.Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	48
1.10.4.Hukuki Açıdan Mücadele Yöntemleri.....	49
1.10.4.1. Dünyada Mobbing	51
1.10.4.2. Türkiye’de Mobbing	52

2. BÖLÜM

MOBBING, KARIYER PLANLAMA, BENLİK ALGISI VE DUYGU-DURUM İLİŞKİSİ

2.1.Mobbing ve Kariyer Planlaması İlişkisi.....	56
2.1.1. Kariyer	56
2.1.2.Kariyer Planlaması.....	59
2.1.3.Kariyer Planlaması ve Mobbing ile İlişkisi	61
2.2.Mobbing ve Benlik Algısı İlişkisi	62
2.2.1.Benlik Algısı	62
2.2.2.Benlik Algısını Etkileyen Faktörler	63
2.2.3.Benlik Algısına Yönelik Yaklaşımlar	64
2.2.4.Benlik Algısı ve Mobbing İlişkisi.....	65
2.3. Mobbing ve Duygu-Durum İlişkisi	66
2.3.1.Duygu-Durum	66
2.3.2.Duyguların Sınıflandırılması	67
2.3.3.Duygu Kuramları	69
2.3.4.Duygu-Durum ve Mobbing İlişkisi.....	70

3. BÖLÜM

MOBBING SONRASI MAĞDURLARIN KARIYER PLANLAMASI, DUYGU-DURUM VE BENLİK ALGISI İLE İLİŞKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi	71
3.2. Araştırmanın Problemi ve Hipotezi.....	74
3.3. Araştırmanın Yöntemi.....	75
3.4. Veri Toplama Aracının Hazırlanması	76
3.5. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	78
3.6. Verilerin Analizi.....	80
3.7. Araştırmanın Bulguları.....	80
3.7.1.Görüşme Soru Formuna İlişkin Bulgular	80
3.7.1.1.Kariyer Planlamasına İlişkin Mağdur Görüşleri	81

3.7.1.2. Duygu-Duruma İlişkin Mağdur Görüşleri	90
3.7.1.3. Benlik Algısına İlişkin Mağdur Görüşleri	93
3.7.2.Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulgular	97
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ	99
EKLER.....	106
KAYNAKÇA	114



KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerikan Birleşik Devletleri
BBC	British Broadcasting Corporation
ILO	Internaional Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
NLP	Neuro-Linguistic Programming (Duyu Dil Programlama)
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi

TABLO LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Kullanılan Bazı Terimler ve Tanımlar.....	5
Tablo 2: Örnekleme Yönelik Bilgiler.....	79
Tablo 3: Kariyer Planlamasına Yönelik 1. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi.....	82
Tablo 4: 1. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	83
Tablo 5: Kariyer Planlamasına Yönelik 2. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi.....	84
Tablo 6: 2. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	85
Tablo 7: Kariyer Planlamasına Yönelik 3. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi.....	86
Tablo 8: 3. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	87
Tablo 9: Kariyer Planlamasına Yönelik 4. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi.....	88
Tablo 10: 4. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	89
Tablo 11: Duygu-Duruma Yönelik 1 ve 2. Soruya Verilen Cevaplar.....	91
Tablo 12: Duygu-Duruma Yönelik 1. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	92
Tablo 13: Duygu-Duruma Yönelik 2. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	93
Tablo 14: Benlik Saygısına Yönelik 1 ve 2. Soruya Verilen Cevaplar.....	94
Tablo 15: Benlik Algısına Yönelik 1. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	95
Tablo 16: Benlik Algısına Yönelik 2. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi	96
Tablo 17: Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Bulgular	97
Tablo 18: Benlik Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular	97
Tablo 19: Duygu Durumu Ölçeğine İlişkin Bulgular.....	98

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No.

Şekil 1: Çatışma-Mobbing Aşaması	13
Şekil 2: Leymann'ı Psikolojik Taciz Aşamaları	22
Şekil 3: Tacizcinin Söyledikleri ve Söylemek İstedikleri.....	28
Şekil 4: Mağdur Tiplerleri.....	29
Şekil 5: Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları	37
Şekil 6: Geleneksel Kariyer ile Çok Yönlü Kariyerin Karşılaştırılması.....	58
Şekil 7: Kariyer Planlamaya Ait Örnek Şema	60

GİRİŞ

1970’li yıllardan sonra gerçekleşen ekonomik değişimle birlikte iş yerlerinde çalışma ortamının niteliğinde ve işletmelerin rekabet anlayışında çeşitli değişimler yaşanmıştır. Esnek üretimin getirisi olan istihdam sağlamada güvencenin olmaması ise rekabeti daha da artırmıştır. Krizin etkisiyle işsizlik artmış, çalışanların ise çalışma saatlerinde artış olmuştur. Bu durum çalışanlar üzerinde baskı yaratmış ve psikolojik taciz davranışlarının sergilenmesine zemin hazırlamıştır. 1980’li yıllarda ilk kez kullanılan psikolojik taciz kavramının (mobbing) önemi de yaşanan ekonomik değişimin etkisiyle artmıştır.

Mobbing ya da psikolojik taciz, bir veya daha fazla kişinin, genellikle bir diğer kişiye sistematik (haftada en az bir gün) ve uzun süreli (en az altı ay) saldırgan davranışlar yönelttiği ve hedef kişinin bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreci ifade etmektedir. Günümüzdeki örgüt disiplini içerisinde de tıpkı 1970-80’lerde olduğu gibi, mobbing davranışına maruz kalan ya da mobbing uygulayan kişilerle karşılaşılabilir. Mobbing davranışlarına maruz bireylerde zaman içerisinde çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe gitmek istememe, uyku ve yeme problemleri, unutkanlık, çaresizlik, öfke kontrol sorunu, yaşamdan zevk alamama ve dalgınlık, mobbing davranışlarına maruz kalanlarda sıklıkla görülen sorunlardır. İşe gitmek istemeyen, görev ve sorumluluklarını aksatan bireylerin ise örgüt içerisinde sorunlarla karşılaşması muhtemel bir durumdur. Bu durumda ise mağdurların kariyerine yönelik sağlıklı planlama yapması beklenemez. İş yerinde kendisini dışlanmış hisseden mağdurlar, kendisini değersiz ve yetersiz algılayarak, kendisine olan güvenini yitirebilecektir.

Yapılan açıklamalar doğrultusunda bu çalışmada mobbingin, mağdurlarının benlik algısı, kariyer planlaması, duygu-durumları üzerindeki etkisi incelenmiştir.

Yapılan araştırma 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde mobbingin tanımı, terminolojisi, mobbing davranışları sınıflandırılması, mobbing sürecinin aşamaları, mobbing tarafları, türleri ve mobbingin sonuçları konuları anlatılmıştır.

Araştırmanın ikinci bölümünde mobbing ve kariyer planlaması ilişkisi, mobbing ve benlik algısı ilişkisi ile mobbing ve duygu-durum ilişkisine yönelik literatür bilgisine yer verilmiştir.

nc bölümde yapılan alan araştırması yer almıştır. Bu bölümde araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın problemi ve hipotezi, araştırmanın yöntemi, veri toplama aracının hazırlanması, araştırmanın evren ve rneklemi, araştırmanın analiz ve bulguları sunulmuştur.

Son bölümde ise araştırma bulgularının değerlendirilmesi ve sonucayer verilerek, önerilerde bulunulmuştr.

1.BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU (MOBBING)

Bu bölümde mobbingin tanımı, terminolojisi, mobbing davranışları sınıflandırılması, mobbing sürecinin aşamaları, mobbing tarafları, türleri ve mobbingin sonuçlarına yer verilmiştir.

1.1. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tanımı

Çalışma hayatında psikolojik taciz kavramı 1980’li yıllarda ilk kez Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann, çalışanların benzer biçimde uzun süreli saldırgan ve düşmanca davranışların varlığına yönelik elde ettiği sonuçlar doğrultusunda bu kavramı kullanmıştır.

Mobbing sözcüğünden başka farklı sözcükler de aynı anlamı ifade etmektedir. Psikolojik yıldırma, psikolojik şiddet, baskı, psikolojik terör, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme ve bezdirme gibi sözcükler, benzer anlamları içinde barındırmakta ve bu sözcükler mobbing yerine de kullanılmaktadır. Bu kavram, yabancı kaynaklarda benzer olarak ‘workplace bullying’ olarak da isimlendirilmektedir (Gül, 2009, s.516, Tınaz ve diğ, 2008, s.4).

Psikolojik tacizin, insan yaşamında hem olumsuz etkileri hem de oluşum aşamaları değerlendirildiğinde şiddet kavramı ile ilişkili olduğu görülmektedir. İnsanlığın doğuşundan beri yaşamımızda olan bu olgu, süreç içinde farklılık gösterse de temelde şiddete yol açan bir davranış olarak nitelendirilmektedir. Şiddet terimi ilk olarak fiziki bir müdahale olarak görünürken, son zamanlarda ise kişilere psikolojik baskı olarak da karşımıza çıkmaktadır (Tınaz, 2006).

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma hayatının olduğu her dönemde var olmakla birlikte ilgili literatüre ise son otuz yıldır girmiştir. İşyerinde psikolojik taciz, bir veya daha fazla kişinin, genellikle bir diğer kişiye sistematik (haftada en az bir gün) ve uzun süreli (en az altı ay) saldırgan davranışlar yönelttiği ve hedef kişinin bu davranışlar karşısında kendini savunmasız hissettiği bir süreci ifade etmektedir. Ayrıca işyerinde psikolojik

tacizin, şiddeti giderek artan bir süreç olduğu; kişinin bu süreç sonucunda kendisini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği ifade edilmiştir. Buna göre, tarafların eşit güçte olduğu bir tartışmanın, mobbing olarak isimlendirilemeyeceği ileri sürülmüştür (Gök ve Karatuna, 2014).

Mobbing kavramı alanyazında, çok çeşitli şekillerde ele alınmış ve tanımlanmıştır. Aşağıdaki tabloda işyerinde psikolojik taciz olgusu ile ilgili geliştirilen ulusal ve uluslararası alanyazındaki tanımlara yer verilmektedir:



Tablo 1
İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Kullanılan Bazı Terimler ve Tanımlar

YAZAR	KULLANDIĞI TERİM	TANIM
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da üstü örtülü, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	Work Harassment: İşyeri Tacizi/ Aggression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz/ Psychological Terror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendisini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı	Çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır
Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz/ Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Birinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplanması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İşyerinde Zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak ve çalışmada rahatsızlık veren eylemlerde bulunmak şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süredir(yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir.
Vartia, 2003	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Salin, 2006	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen, gözle görülen bir güç eşitsizliğini yansıtan ve işyerinde düşmanca bir ortam yaratan, tekrar eden ve sürekli devam eden negatif davranışlardır.
Tınaz, 2011	İşyerinde Psikolojik Taciz/ Yıldır Kaçır	İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Kaynak: Birik, I. (2009). İşyerinde Psikolojik taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma. Yordancı. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi SBE.

Yapılan tanımlara bakıldığında mobbingin bazı ortak noktaları olduğu görülmektedir. Rahatsız edici, sistematik ve düzenli olması mobbingin tanımında yer alan ortak noktalardır. Davenport, Schwartz ve Elliot (2003) psikolojik tacizi açıklarken, yapılan diğer tanımlardan farklı olarak bireyin işten çıkmaya zorlanması ifadesini kullandığı görülmektedir.

Mobbing üst, ast ve eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uygulanabilmekte ve hedef kişinin ruhsal sağlığını bozabilmektedir. Aşağılama, alay etme, toplumsal itibarı düşürme ve tehdit, mobbing kapsamında değerlendirilmektedir. İş yeri zorbalığı, tacizi ve travması olarak da ifade edilen mobbing kavramı, örgüt içerisinde olumsuz sonuçlara sebep olmaktadır.

Yukarıdaki tanımlarda vurgulanan bir diğer nokta da, mobbingin bazı aşamalardan oluşan bir süreç olduğudur. Bireyde olumsuz etkilere yol açan ve giderek daha da ürkütücü olaya dönüşen süreç, bir süre sonra açık bir suistimale dönüşülebilmektedir. Mağdurun görev aldığı işyerinde bu süreç müdahale etmeyerek ve zarar vericilik ve hareketleri sonlandırmayarak, hatta bu davranışları hoş karşılayarak mağdurun kendisini daha da çaresiz hissetmesine sebep olabilmektedir. Süreç ilerledikçe mağdur, artan sıkıntıyla birlikte sosyal çevrede de sıkıntı yaşamaya başlamakta ve bütün bunların sonucunda hastalanabilmekte, intihar etmeyi düşünme noktasına gelebilmektedir (Davenport ve diğerleri, 2003,s.15-16).

Psikolojik tacizde mağdura karşıtlık söz konusudur. Psikolojik taciz sürecinde, bireyi küçültecek davranışlarda bulunarak mağduru hedefi haline getirerek, uyum sağlamamasından kaynaklı suçlama, ötekileştirerek bunalım haline sokma, art niyetli imalar ve dışlayıcı davranışlar şeklinde devam eden zaman dilimi izlemektedir. Kişinin kendi ve örgütteki görevine zarar vermeyi hedefleyen, mağduru çaresizleştiren ve savunmasız hale getiren bir olay örgüsüyle karşımıza çıkmaktadır. Psikolojik taciz sürecinde taciz, sadece kelimelerle değil vucüt diliyle de uygulanabilmektedir.

Nihayetinde psikolojik tacizde, bireyin kendisini anlatmasını engellemek için saldırıda bulunmaktadır. Çalışma ve sosyal hayatı daima eleştirilir, sosyal ilişkilerini azaltmak için ortamda bulunmuyormuş, yokmuşçasına davranış sergilenir, sosyal hayatını zedelemek için arkasından dedikodu yayarak küçümseyici konuşmalar yapılır (Uzunçarşılı ve Yoloğlu, 2007, s.2).

Bununla birlikte psikolojik taciz uygulamalarında, taciz uygulayan kişi bazen yalnız bazen de yanına başka tacizcileri de dahil ederek kişiyi tamamen çaresiz bırakabilmektedir. Mobbingci kendi yanında yer alanların da yardımını alarak, işyerinde kişinin performansını engellemeye ve olumsuz çatışma ortamı oluşturmaya çalışmaktadır. Bilinçli ve sistematik şekilde, tacize maruz kalan mağdur kişiyi utandırmaya, rencide etmeye çalışmakta ve mağdurun diğer çalışanlardan yardım istemesini engellemektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s.483-484).

Mobbing davranışlarını yöneltenler bakımından iki farklı durumdan söz etmek mümkündür. Biri hassas/duyarlı mobbing, diğeri ise stratejik mobbingdir. Hassas psikolojik taciz sürecinde, olaylar sıklıkla amir ve çalışan arasında gerçekleşmektedir. Stratejik psikolojik tacizde ise kurum bilinçli olarak çalışanlarına taciz uygulamaktadır. Özellikle kamu sektörü dışındaki özel firmalar, işine son vermek istedikleri çalışanlarına mobbing uygulayarak onları açıkça istifaya zorlamaktadırlar (Campo ve Fattorini, 2007, s.38).

Bunun yanısıra, iş hayatının günümüzde daha zorlaşmasıyla kişilerin hırslarını da ortaya koyarak kısa yoldan yükselme çabaları, bir nevi güçlünün güçsüzü ezmeye başladığı bir dünya yaratmaktadır. Daha hırslı ve güçlü kişilik yapısına sahip olanlar, kendisine rakip olarak gördükleri kişileri yıldırarak iş ortamından uzaklaştırmak için genel olarak psikolojik tacize başvurmaktadır (Yüceltürk ve Öke, 2005). Bunun nedenleri sıklıkla tartışılrsa da kişi üzerinde uygulanan yıpratma politikası aynı zamanda kişinin özel hayatını da olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbingin kanıtlanmasındaki güçlük ve kişinin haklarını, uzun süren mahkemeler nedeniyle arayamaması, çalışanların istifa noktasına gelmesine de neden olmaktadır. İşsizlik ile işsizliğin yaratacağı psikolojik ve maddi sorunlar, çalışanların bu süreçte psikolojik açıdan yıpranmasına ve başarısızlığı kabul etmesine neden olmaktadır (Tınaz, 2006).

Örgütlere hizmet eden çalışanların kazanımlarının sınırlı ve kısıtlı bir seviyede olması, çalışanlar arasında rekabete ya da çıkar çatışmalarına yol açmaktadır. Bu çatışmalar bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak oluşmaktadır. Çatışma sürecinde, örgüt çalışanlarının amaç ve hedeflere ulaşırken gösterdiği olumlu ya da olumsuz tutumlar, örgütün kazanımları bakımından son derecede önemlidir (Şahin ve diğerleri, 2006). Toplumlarda baskıcı tutumu yöneticilik olarak gören iş görenler ve örgütler, baskıcı yaklaşımı sürdürebilmek için birden fazla materyale sahiptir (Başaran, 2008). Bu materyalin merkezinde de çalışanlar yer almaktadır. Mobbing, bu anlamda bir araç olmamalıdır.

1.2.Terminoloji

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda işyeri ile bağlantılı psikolojik sorunlardan dolayı işyerinden uzaklaşma olgusu görülmüştür. Önceleri rekabetten kaynaklı sorun olarak görünen, düzeyi ve boyutu tam olarak fark edilmemiş olan, işten ayrılma noktasına varabilen bu olguya “mobbing” adı verilmektedir (Tınaz, 2011, s.7). Mobbing sözcüğü İngilizcede “mob” kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü İngilizcede, şiddet uygulayan kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Mobbing sözcüğü ise psikolojik şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsızlık verme anlamına gelmektedir (Webster’s New World Dictionary, s.870).

Mobbing kavramının gelişimi ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen etholog Konrad Lorenz tarafından 1960 yılında kullanılmıştır. Lorenz’in kavramı “büyük hayvanların tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı tepkiyi” ifade etmek amacı ile kullandığı görülmektedir (Lorenz, 1991). Daha sonralarında İsveçli psikolog “küçük bir grubun tek bir çocuğa çok yıkıcı olan davranışını” ifade etmek için (Heinemann, 1972; aktaran Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003), sonraları Heinz Leymann tarafından çalışan kişilerin birbirleri arasındaki psikolojik şiddeti ifade etmek için (Leyman, 1996, s.165) kullandığı görülmektedir. Einarsen ve Raknes (1997) mobbingi bir veya birden fazla çalışanın tekrarlı, bilinçsiz ve bilinçli bir şekilde uygulanan, üzüntü ve sıkıntı verici, gurur kırıcı, iş performansını kötü şekilde etkileyen, rahatsız verici davranış olarak tanımlamıştır (Einarsen, 2003). Kavram üzerinde çok

fazla tanım yapıldığından, Almanya ve İsveç'te faaliyet gösteren işyerlerinde araştırmalar yapılarak bu kavram netleştirilmeye çalışılmıştır (Güngör, 2008).

Mobbing konusundaki ilk genel araştırma 1984 yılında Leymann ve Gustavsson tarafından, ilk kitap 1986 yılında Leymann tarafından yayınlanmıştır. Bu konudaki araştırmalar daha sonra birçok ülkede yapılmaya başlandı. Bu çalışmalar arasındaki en önemli araştırmalar Norveç (Kihle, 1990; Matthiesen, Raknes ve Rakkum, 1989; Raknes ve Einarsen, 1991), Finlandiya (Björkqvist, 1994; Paanen ve Vartia, 1991), Almanya (Becker, 1993; Kronz ve Zapf, 1996), Avusturya (Niedl, 1995), Macaristan (Kaucsek ve Simon, 1995) ve Avusturalya (McCarthy ve diğerleri, 1995; Tooley, 1991) daha sonrasında ise Hollanda, İngiltere, Fransa ve İtalya'da yapılan araştırmalar (Heinemann, 1972) işyerlerindeki yıldırma ve aktörlerinin yarattığı mağduriyet, dünya çapında dikkat çekmiştir.

Amerika'da antropolog ve psikiyatrist olan Dr. Carrol Brodsky, 1976 senesinde kurumdapsikolojik tacizi ifade eden 'Taciz Edilmiş Çalışan' isimli eseri yazmıştır. Kitabında, daha çok bir çalışanın sosyal ve çalışma hayatında yaşadığı zorlukların neticesinde ortaya çıkan stres olgusu üzerinde çalışmalar yapmıştır. 1983 yılında ergenlik çağında olan üç gencin intiharı sonucunda, Norveç'te ülke çapında bir araştırma süreci başlatılmış ve araştırmalar okullardaki zorbalığı ve mağdurların durumları açığa çıkarmaya çalışılmış ve bu durumu adlandırma için zorbalık anlamına gelen 'bullying' terimi ifade edilmiştir. 1988 senesinde İngiltere'de gazetecilik yapan Andrea Adams BBC'de yaptığı programlarda bu olguyu kamuoyuna sunmuştur. 1992'de 'İşyerinde Zorbalık: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinde Gelinir?' adlı kitabı yayımlamıştır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s.486). Adams, zorbalık olgusunu daima kusur arama ve kişileri küçültmeye yönelik davranışları ifade anlamında kullanmıştır. 1997 yılında mobbinge maruz kalan kurbanlara yardımda bulunma amacıyla 'The Andrea Adams Trust' isimli bir yapılanma oluşturulmuştur. Bu yapılanma iş ortamlarında Bullying/zorbalık olarak isimlendirilen davranışlar kapsamındaki çalışmalarını örgütlenme görevini üstlenen ilk sivil vakıf olma özelliğini göstermektedir (İlhan, 2010, s.1180).

Başka bir İngiliz yazar olan Tim Field, 'Görünürdeki Zorba' adlı kitabı yazmıştır. 1996 yılında yayımlanan kitapta, mobbingin nasıl tanımlanacağı ve ele alınacağı

anlatılmıştır. Kitapta zorbalık bir bireyin diğerine, güvenini ve özsaygısını zedeleyecek şekilde sürekli olarak saldırı olarak tanımlanmıştır. Bunun nedenini de üstünlük kurmak, emri altına almak ve onu yok etme isteği olarak gösterilmiştir. 1998 yılında da Uluslararası Çalışma Örgütü ‘İşyerinde Şiddet’ adında bir rapor hazırlamış ve raporda mobbing davranışları, zorbalık ve diğer şiddet hareketleri üzerinde durmuştur (Davenport ve diğerleri, 2003, s.5-6).

Literatür incelendiğinde yıldırmanın benzer olgular ifade etmek için farklı kavramlar yoluyla ifade edilmeye çalışıldığı ve bir terminoloji sorununun yaşandığı görülmüştür. Literatürde mobbing kavramı yerine Björkqvist, Österman ve Hjelt-back (1994) tarafından “work harassment” (işyerinde taciz), Baron ve Neuman (1996) tarafından “terror in the workplace” (işyeri terörü/şiddeti), Ashforth (1994) tarafından “bullying” (zorbalık), Anderson ve Pearson (1999) “violence” (şiddet) ifadeleri kullanılmıştır.

Türkiye’de bu alanda yapılan araştırmalarda da, uluslararası literatüre benzer bir durum olduğu göstermektedir. Solmuş (2005) “duygusal zorbalık/taciz”, Tutar (2004) “psikolojik şiddet”, Yüçetürk (2003) “yıldırma”, Tınaz (2006-2008) “iş yerinde psikolojik taciz/yıldır kaçır” ifadelerini kullanmışlardır.

Psikolojik taciz ve psikolojik şiddet kavramları, mobbing sürecinde yaşanan psikolojik ve duygusal zarara yol açan düşmanca davranışları ve sonucunda ortaya çıkan fiziksel ve psikolojik hasarları ifade etmede yetersiz kaldığı, bu nedenle “yıldırma” kavramının kullanımının, zarar veren düşmanca hareketleri tamamını kapsamı yönüyle tercih edildiği de görülmektedir (Kök, 2006).

Diğer bir araştırmacı grubu olan Rayner ve Hoel mobbing kavramını mesleki tehdit, kişisel tehdit, dışlama, iş yükünü artırma ve istikrarsızlaşma olarak beş kategoriye ayırmıştır (Bilgel ve diğerleri, 2004). Araştırmacıların yaptığı çalışma sonucunda, mobbing olgusunu karşılamak üzere kullanılan ifadelerde üç ortak nokta gözlenmiştir (Kirel, 2008). Bunlar:

- 1- Uygulayan kişinin amacına bakmaksızın kurban üzerinde bıraktığı etki
- 2- Etkinin ortaya çıkardığı zarar
- 3- Mobbingin devam etmesi yönündeki ısrarlı davranışlardır.

1.3. İşyerinde Psikolojik Tacizle Benzer Kavramların Açıklanması

İşyerinde psikolojik taciz olgusu, kimi zaman diğer taciz türleri ya da saldırganlık içeren bazı işyeri olguları ile benzer noktalara işaret edebilmektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010). Bu bölümde işyerinde psikolojik taciz ile benzerlik gösterdiği düşünülen zorbalık(bullying), çatışma, stres, şiddet ve cinsel taciz olguları açıklanmaktadır.

1.3.1. Zorbalık (Bullying)

Zorbalık daha çok okullarda öğrenciler arasındaki gruplaşmaları ve bu grupların davranışlarını incelen disiplini ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Mobbing ve zorbalık anlam olarak kişiye yapılan psikolojik ve fiziksel şiddeti içermektedir, fakat zorbalık terimi içinde daha çok psikolojik saldırı ile birlikte fiziksel şiddet de vardır (Gök, 2011). Mobbingde ise psikolojik sinsi planlar daha fazla yer almaktadır (Gün, 2009, s.16). Leymann(2011), mobbing ve zorbalık kelimelerin kullanım alanlarını birbirinden ayırmıştır. Zorbalık kavramını daha çok okullarda fiziksel saldırı olarak tanımlarken buna karşılık işyerinde yetişkinler arasında yaşanan davranışları ise mobbing olarak ifade etmiştir. Mobbingin genellikle bir grup tarafından uygulandığı; zorbalığın ise daha çok tek kişi tarafından uygulandığı ifade edilmiştir (www.targetedindividuals.com).

Zorbalık kavramı, İngilizce konuşulan birtakım ülkelerde, mobbing davranışlarını kapsayan bir olgu olarak ifade edilmektedir. Askeriyede, okullarda ya da çeşitli işyerlerinde, bireyin duygusal yönden incelenmesine yönelik yapılan çalışmalarda, farklı inceleme ve araştırma grupları tarafından farklı terimler kullanılmaktadır. Bunları ayırt etmek için ‘bullying at school’ ve ‘bullying at workplace’ gibi zorbalığın ortaya çıktığı yer belirtilmektedir. Amerikan Birleşik Devletleri’nde yapılan araştırmalarda ise; okullarda zorbalık kelimesinin, işyerlerinde ise mobbing kelimesinin kullanıldığı görülmektedir (Tınaz, 2008, s.17).

İşyeri zorbalığı mobbingle benzer bir biçimde; işyerinde çalışan kişi veya bir gruba sistemli bir biçimde baskı yaparak bunaltma, korkutma, bezdirme ve tehdit gibi

hareketlerle mağduru; depresyona iten, iş bırakmayı ve intiharı düşündüren bir zaman dilimi olarak ifade edilmektedir. Bu davranışların, bireyin haftada bir kez ve en az altı ay devam etmesi durumunda bireylere zorbalık uygulandığı ifade edilmektedir

. Bu süreç zarfında mağdurlar, yıkıcı davranışlara karşı koymakta güçlük çekmekte ve mücadele sürecinde oldukça ağır bir dönem geçirebilmektedir (Yıldız ve Yıldız, 2009, s.135).

1.3.2. Çatışma

Çatışma, fizyolojik ve sosyo-psikolojik ihtiyaçların karşılanmasına engel olan sıkıntıların meydana getirdiği gerginlik halleridir. Bir kurumda çatışma ise bireyler ve grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanan ve normal faaliyetlerin durmasına ve karışmasına yol açan olaylar olarak ifade edilmektedir (Eren, 2001). Çatışma, amaçların uyuşmamasından ve birbirine karşıt davranışlardan kaynaklanmaktadır. Uyuşmazlık ve çatışma, çatışmaya taraf olan kişiler üzerinde baskılara neden olmakta ve sonuçta bu kişilerde davranış bozukluklarına yol açmaktadır (Yaman, 2009, s.50).

Çatışma yanlış anlama sonucunda da meydana gelebilmektedir. Kişiler arası iletişim zayıf olduğu için yanlış anlamalar da kötü biçimde yorumlanabilmekte ve çatışmanın ilk sinyali görülmeye başlanmaktadır. Önlem alınmadığı takdirde çatışma kaçınılmazdır. Çalışma hayatında normal düzeyde çatışmalar faydalı olabilirken, düzeyinde artması durumunda psikolojik taciz süreci de hazır hale gelmektedir (Tınaz, 2008, s.33-37). Aşağıda tabloda çatışmanın mobbinge dönüşme sürecini göstermektedir.



Şekil 1: Çatışma-Mobbing Aşaması

Kaynak:Davenport,N.,R.D. Schwartzve G.P. Elliot (2003), *Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz*, O.C. Öner toy (çev.), İstanbul: SistemYayıcılık (orijinal baskı tarihi 1997)

Ayrıca, çatışmanın psikolojik tacize dönüştüğünü ifade etmemiz için zamana dikkat edilmesi gerekir. Kısa vadeli, bazen anlaşmazlıklardan doğan çatışmaların, mobbing olgusu olarak görülmemesi gerekmektedir.

İşyeri ortamındagerçekleşen bir çatışmayla, psikolojik taciz olgusunun farkına varmakoldukça önemlidir. Bir örgüttarzı olarak da zaman zaman çatışma yaşanılabilir. Bu tarz örgüt kültürü özümsemişse çatışma ortamının oluşması kaçınılmaz hale gelmektedir. Bu çatışmalar sistematik bir biçimde devam ederse mobbing olgusunun başladığı ifade edilebilir (www.osach.ca, 2019). İş yerinde çalışanın adaletsiz ücretlendirildiğini düşünerek, olay çıkarması, bu konuda şantaj yapması mobbing olarak değerlendirilemez (Seydl, 2006).

Bu bağlamda devamlılık göstermeyen çatışmalar psikolojik taciz olarak değerlendirilmemelidir.Öyleki; psikolojik taciz olarak ifade edilebilmesi içinkurban ve mağdurlar arasında bir güç eşitsizliği, olumsuz bir durumun varlığı, hedef gösterilen kişinin bu davranışları algılaması, olumsuz davranışların sürekliliği ve sıklığı, davranışın kurban üzerinde olumsuz etkilerinin olması gerekmektedir (Aydın ve Özkul, 2007) .

1.3.3. Stres

Kişilere etki gücüne sahip ve onların davranışlarını, verim süreçlerini ve insanlar arası iletişimi olumsuz etkileyen olgu stres olarak ifade edilmektedir. Stresindış etkiler olmadan oluşan bir durum olmadığı ifade edilmektedir. Stresin oluşması için, kişinin içinde bulunduğu veya yaşadığı çevrede meydana gelen değişikliklerin kişiyi etkilemesi gerekir. Bu değişikliklerden bazı bireyler daha fazla ve daha hızlı etkilenirken bazıları da daha yavaş ve daha az etkilenmektedir. Bu durumda stres, bireyin yaşadığı çevrede meydana gelen bir değişim veya bireyin ortam değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakmasıyla ilgilidir (Aydın ve Özkul, 2007).

Kişilerin çalışma hayatında yaşadıkları stres, psikolojik ya da fiziksel çeşitli nedenlersonucunda ortaya çıkabilmektedir. İş stresi, işyeri ile ilişkili olarakortaya çıkan ve çalışan kişiler için zorluolan bir süreci oluşturmaktadır. Stres,işhayatında bir tecrübe olmakla beraber, stres kaynaklarıçok olduğu, sürecinkısasürmediği ve bireyin yaşadığı zorluklar karşısında dayanabilme yeteneğinden fazla olduğu durumlarda problemler ortaya çıkmaktadır. Stres, çalışanı etkilemenin yanı sıra, işyerini de zorlu bir durumla karşı karşıya bırakarak deneyimli personel kaybına neden olabilmektedir (Demirel,

2009, s.123). Yaşanan stres ile beraber depresyon, endişe ve fiziksel ve psikolojik semptomlar oluşmakta ve bunların yaşanması bireye ayrı bir stres kaynağı yaratmaktadır. Aynı zamanda uzun süre stres kaynağına maruz kalmak, sağlık sorunlarına yol açabilmektedir (Laçiner, 2007).

Stres ile mücadele etmeyi her kişi başaramayabilir. Kimi insan hızlı bir biçimde stres kaynağından kurtulabilirken, kimi insanlar da uzun zaman stresin etkisinde kalarak zarar görürler. İş hayatında beceri ve yetenekleri iş koşulları ile uyumluluk gösteren çalışanların daha az stres yaşadıkları saptanmıştır. Uyumsuzluğun zararlı etkilerinin, özellikle zayıf performans gösteren kişilerde daha fazla depresyon ve fiziksel sağlık problemlerine yol açtığı saptanmıştır. Kişiler kendilerini çalıştıkları yerle yani örgütle ne derece uyumlu görürse o derece az stres yaşadıkları ifade edilmiştir (Ünsal, 2009).

Strese dayanıklılık ve stres ile başa çıkma kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Kimi insanlar yoğun strese dayanıp onunla baş edebiliyorken kimi insanlar da en ufak stresi dahi kaldıramayacak güçte olup olumsuz etkilenmektedir. Bu durumda insanlar yapılarına göre stresten kaçınma ya da onun üstüne gitme gibi yolları seçebilmektedir. Stresli çalışma ortamları, kişilerde olumsuz davranışlara yol açarak mobbing sürecini tetikleyebilmektedir.

1.3.4. Şiddet

Şiddet, uygulayıcısı tarafından karşı tarafa üstünlük kurmak, menfaatlerini gerçekleştirebilmek, daha fazla itibara sahip olmak amacıyla psikolojik ve fiziksel hareket yardımıyla yapılan davranışların tamamına denilmektedir. Amaç; yaşam, özgürlük, irade, hak, istek ve sağlığa zarar verici ve bireyin sahip olduğu hakları kaldırıcı veya geçici süre ile bunların ortadan kaldırılmasını sağlayan davranışlarda bulunmaktır (Yaman, 2009).

İşyeri şiddeti; işyerinde tecavüz, cinayet, soygun, silahla yaralanma, fiziksel saldırı, dayak, yumruklama, sıkma, sıkıştırma, sinsice yaklaşma, din ve ırkla ilgili taciz, zulmetmek, mağdur etmek, yıldırma, tehdit etme, dışlama, rahatsız edici mesajlar bırakmak, sinir gösterileri, kaba davranışlar, küfür etmek, isim takmak, kasıtlı sessizlik,

kabuledilmesi mümkün olmayan dolaylı imalar gibi durum ve davranışları kapsar (Tınaz, 2006). Bu kapsamda, işyeri şiddetinin fiziksel olduğu kadar, psikolojik saldırılar vasıtasıyla da yöneltilen bir olgu olduğu görülmektedir.

Nitekim Dünya Sağlık Örgütü (WHO) işyeri şiddetinin psikolojik şiddeti de içerdiğini belirtmiş ve psikolojik şiddeti tanımlamıştır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre Psikolojik şiddet, bir kişiye veya gruba karşı fiziksel güç tehdidi de dahil olmak üzere gücün, yetkinin kasten tehdit aracı olarak kullanılması sonucunda, kişinin ya da grubun fiziksel, ruhsal, ahlaksal ve sosyal açıdan zarar görmesine neden olan şiddettir (Karatuna ve Tınaz, 2010). Tanım doğrultusunda psikolojik şiddetin, fiziksel güç kullanımını da kapsayan davranışlarla yöneltilebilen bir olguyu anlattığı anlaşılmaktadır. Ancak literatürde bu açıklamaya dair görüş birliği yoktur. Kimi araştırmacılar, fiziksel şiddet davranışlarını işyerinde psikolojik taciz davranışları dışında tutarken, kimileri de psikolojik tacizin fiziksel saldırıları da kapsayabileceğini savunmaktadır (Einarsen ve diğerleri, 2003).

Öncesinde de belirtildiği üzere, mobbing kelimesinin kökeni olan –mob- ‘kanuna aykırı şiddette bulunan düzensiz toplulukbaşka bir ifadeyle çete’ anlamında ifade edilmektedir. Bir şiddet tipi olan psikolojik şiddet içeren süre zarfında, bireyin kendine olan güveni, itibarı ve ona verilen işe ilişkin yeterliliği zedelenmektedir. Kırıcı ve aşağılayıcıiletiler verilmekte, kişi veya kişiler tarafından toplu olarak yapılmaktadır (Tınaz, 2011). Tüm bunlar sistemli ve devamlı olarak uygulanmakta, kurban eksik ve hatalı görülmekte, kurban kişi durumuna sessiz kalmaya zorlanmakta, işten istifasına mecburbırakılmakta ve bu olay, kurbanın kendi tercih ettiği yol olarak ifade edilmektedir. Psikolojik taciz, çalışma ortamında şiddetin en hızlı gelişenbiçimidir. Bu psikolojik taciz türünde, iş ortamında saldırganın, işinde daha iyi olan başka bir bireye ya da bir topluluğa karşı hayatında zorluklar çıkartan ve bezdiren davranışlarda bulunması söz konusudur. Mobbing, bir psikolojik şiddettir. Genel olarak fiziksel müdahaleler ve somut etki bırakan eylemler, şiddet olarak görölse de, fiziksel müdahalenin olması yanında siyasal, ekonomik ve psikolojik etkileri de olduğu göz ardı edilmemelidir. Şiddetin somut olmayan biçimi olan psikolojik şiddet, fiziksel şiddetide içinde barındıran, zorbalıktan daha tehlikeli ve patolojik psikolojik etkiler

bırakabilmektedir(Tınaz, 2008). Kişi yaşadığı bu mobbing sonrasında onun etkisinden çıkmakta güçlük çekebilmekte ve hayatına kaldığı yerden devam etmekte zorlanabilmektedir. Kendisinde fiziksel ve psikolojik kalıcı rahatsızlıklar oluşabilmekte ve zaman zaman bir uzmandan yardım almak zorunda kalabilmektedir.

Bu kapsamda mobbingin, psikolojik saldırılar vasıtasıyla da yöneltilen bir işyeri şiddet türü olduğu görülmektedir.

1.3.5. Cinsel Taciz

Taciz kelimesi, kişiyi rahatsız etme, tedirgin edip aynı zaman sıkıntılı durumlara sokma anlamlarını ifade etmektedir. Taciz; ırk, yaş, ten rengi, cinsiyet, yaşam tarzı ve siyasi görüş gibi pek çok sebep ile farklıbiçimlerde gerçekleşebilir. Cinsel taciz kavramıyla; okulda, evde, hastanede, dışarıda ve özellikle iş ortamındakarşılaşmak mümkündür. Bu durum ile kadın bireyler daha fazla karşılaştığından cinsiyet ayrımcılığına da sebep olmaktadır. Kişiler tarafından cinsiyet temelli nahoş karşılanan, uygunsuz davranışlar da cinsel taciz olarak ifade edilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Cinsel taciz olgusu ilk olarak ABD’de ortaya çıkmıştır. 1975 yılında, feministler tarafından kullanılan bu kelimeler, belirli bir zaman sonrasında medya platformlarında ilgi odağı olmuştur. Cinsel taciz olgusunun hukuki boyutu (verilen mahkeme kararları) ciddileşmiştir. Daha sonra Avrupa ve Japonya’da cinsel taciz olgusu konuşulup tartışılmaya başlanmıştır. Bu sırada Amerika’da psikiyatrist ve antropolog olan Dr. Carroll Brodsky, ‘Taciz Edilmiş Çalışan (The Harrased Worker)’ adlı kaynağında taciz kelimesi; diğer insanları hırpalamak, onlara eziyette bulunmak, onların işlerine ket vurmak veya onlardan tepki almak için yenilenen ve devamlı olarak yapılan davranışları betimlemek; kişiyi çileden çıkartan, onu baskılayan, ürkmesine sebep olan, geri çekilmesine yol açan veya kişinin huzurunu bozan girişimlerde bulunmak anlamında ifade edilmiştir. Bu yönüyle cinsel taciz kavramı psikolojik taciz kavramı ile paralellik göstermektedir (Özdemir, 2006).

Bununla birlikte işyerinde yaşanan her türlü nahoş davranışlar cinsel taciz olarak değerlendirilmemelidir. Herhangi bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak ifade edilmesi için; davranışın işyerinde ya da iş ile ilgili alanlarda oluşması, davranışın

kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması, davranışın istenmeden veya karşısındaki kişinin onayı olmadan yapılması, kişiyi çalışma koşullarını veya çalışma ortamı etkilemesi ve bu davranışların süreklilik göstermesi gerekmektedir (Yeşiltaş, 2005).

Kişilerin cinselliklerine yönelik her türlü rahatsız edici nitelikte cinsel amaçlı saldırı cinsel taciz teşkil eden davranış olarak kabul edilmektedir. Cinsel içerikli laf söyleme, mektup yazıp, mesaj atarak cinsel ilişki önerisinde bulunma ya da vücut diliyle cinsel şiddet uygulama bu olguya dahil edilmektedir. Önemli olan, kurbanı hedef göstererek eylemlerin yapılması durumudur. Eylemin önemli kısmı, suçun laf atmak biçiminde gerçekleşmesi durumunda kurbanın edep ve iffetine yöneltilen küçültücü ifadelerin, kurbanın bilgisine ulaşacak biçimde aktarılmasıdır (Artuk, 2006, s.36-37).

İşyerinde cinsel taciz, mobbing uygulanması esnasında ortaya çıkabilmektedir. Mağdura yapılan ahlak dışı hareket ve davranışlar cinsel tacizle birlikte daha da zorlaştırılmaktadır. Bu da bir kişiyi kurban etmenin başka bir şekli olmaktadır. Mobbing saldırganı kırıncı, hoş olmayan cinsel içerikli şakalar yaparak mağduru işyerinde utandırarak onun onurunu kırıncı söz ve hareketlerde bulunmaktadır (Taşpınar ve Saylı, 2011, s.3).

1.4.Mobbing Davranışları

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için ilk olarak işyerlerinde görülen ve psikolojik tacizin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Mobbing sürecinde yapılan davranışlara bakıldığında, bazılarının tamamen negatif ve kabul görülmeyen bazılarının da etkileşim davranışları olduğu görülmektedir. Ancak bu davranışlar uzun süre tekrarlandıklarında anlamları değişmekte, kişiye zarar vermekte ve mobbing olayı gerçekleşerek bu davranışlar kasıtlı tacize dönüşmektedir.

İşyerlerinde yapılan her olumsuz davranış mobbing olarak ele alınmamalıdır. Bu olumsuz davranışlar belli bir sıklıkta ve düzenli olarak tekrarlandığında psikolojik taciz olarak kabul edilmelidir(Tınaz, 2006).

Mobbing konusunda yapılan araştırmalarda hangi davranışların daha fazla gerçekleştiğine ilişkin bazı tespitlerde bulunulmuştur. En fazla uygulanan psikolojik taciz davranışları arasında dedikodu yapma, görmezden gelme, önemsiz görevler verilmesi, işle ilgili bilgilerin gizlenmesi, yeni fikirlerin alınması, o kişinin olmadığı günlerde toplantı yapılması ve sözle taciz etme bulunmaktadır (Tigrel ve Kokalan, 2010).

Heinz Leymann saldırgan veya saldırganların kurbanlara yönelttiği 45 davranış olduğunu ileri sürüp bunu 5 farklı kategoriye ayırmıştır (Falco ve Messineo, 2005).

1.4.1.Birinci Kategori: İletişime Yönelik Saldırımlar

Birinci kategoride yer alan iletişime yönelik saldırı davranışları şunlardır:

- ❖ Amir, kurbanın kendini ifade etmesini sınırlar;
- ❖ Kurban, konuştuğunda sözü kesilir;
- ❖ çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etmesini sınırlar;
- ❖ Kurban azarlanır ve küçümsenir;
- ❖ Kurbanın yaptığı işler daima eleştirilir;
- ❖ Kurbanın zel yaşantısı sürekli eleştirilir;
- ❖ Kurban, sessiz ve tehdit edici telefonlar alır;
- ❖ Sözlü ve yazılı tehditlere maruz kalır;
- ❖ Uzaklaştırıcı bakışlar alır kurban;
- ❖ Dolaylı imalarda bulunularak kurban ile temas reddedilir.

1.4.2.İkinci Kategori: Sosyal İlişkilere Saldırıları

İkinci kategoride yer alan sosyal ilişkilere saldırı davranışları şunlardır:

- ❖ Kurban ile konuşulmaz;
- ❖ Kurbanla herhangi bir soru sorulmaz;
- ❖ Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışmak zorunda kalır;
- ❖ Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşulması yasaklanır;
- ❖ Sanki yokmuş gibi davranılır.

1.4.3.Üçüncü Kategori: Sosyal Konuma Saldırıları

Üçüncü kategoride yer alan sosyal konuma saldırı davranışları şunlardır:

- ❖ Arkasından konuşulur;
- ❖ Kurbanla ilgili farklı dedikodular yapılır;
- ❖ Gülünç duruma düşürülür;
- ❖ Kurbanın akıl hastalığı olduğuna dair kuşku yaratılır;
- ❖ Politik ve dini inançlarına saldırılır;
- ❖ Özel yaşantısıyla, milliyetiyle ve fiziksel engelinden dolayı kendisiyle alay edilir;
- ❖ Kurbanla karşı küfür, aşağılayıcı sözler, sözlü ve sözsüz cinsel talepler yöneltilir;
- ❖ Yaptığı iş yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır;
- ❖ Psikiyatri doktoruna gidip tedavi olması için kendisini ikna etmeye çalışılır;
- ❖ Kurban ile alay etmek için yürüyüş veya konuşma tarzı taklit edilir.

1.4.4.Dördüncü Kategori: Mesleki ve Özel Yaşamın Niteliğine Yönelik Saldırıları

Dördüncü kategoride yer alan mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırı davranışları şunlardır:

- ❖ Kurbanla iş verilmemeye başlanır;
- ❖ İşini yaratıcı anlamda yapmaması için engellenir;
- ❖ Kendisine anlamsız işler verilir;
- ❖ Kendisine uzmanlık alanının çok altında işler verilir;
- ❖ Kendisine aşağılayıcı işler verilir;

❖ Kurbanın yeteneksizliğini göstermek amacı ile çok ağır işler verilir.

1.4.5.Beşinci Kategori: Sağlığa Yönelik Saldırıları

Beşinci kategoride yer alan sağlığa yönelik saldırı davranışları şunlardır:

- ❖ Kurban, sağlığına zararlı işlerde çalışma zorunda bırakılır;
- ❖ Kurban, fiziksel şiddetle tehdit edilir;
- ❖ Kurbanı ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunur;
- ❖ Evine veya işyerine zarar verilebilir;
- ❖ Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır;
- ❖ Kurbanı zarara sokmak için çeşitli girişimlerde bulunulabilir;
- ❖ Kurbanı cinsel tacizde bulunulabilir.

İşyerlerinde olumsuz davranışların, mobbing olmayan çeşitli olumsuz davranışlarla karıştırılabildiği de görülmektedir. İşyerinde rahatsız edici her davranış mobbing kapsamında değerlendirilmemektedir. Mobbing sayılmayan başlıca olumsuz davranışlar şunlardır:

- Farklı hukuki niteliğe sahip olan, süreklilik göstermeyen ve farklı sonuçlara yol açan cinsel taciz ve/veya,fiziksel şiddet içeren davranışlar,
- Tek seferlik, geçici olan veya birden fazla tekrarlı olsa da iş yoğunluğu ve stresle açıklanabilen sürekli olmayan davranışlar, tartışmalar ve olumsuz tutumlar,
- Aynı işyerindeki çalışanlar arasında olmayan tutum ve davranışlar, mobbing sayılmamaktadır (Akgün, 2016).

1.5. Mobbing Sürecinin Aşamaları

İşyerinde psikolojik taciz olgusu durağan değil, daima değişen bir süreçtir. Psikolojik tacizin aşamalarındaki davranışlar toplumların kültürel farklılıklarına ve sosyal ortamlarına göre değişiklik gösterebilir. Kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalar sonucunda, psikolojik taciz süreciyle ilgili 4 aşama tespit edilmiştir (Leymann, 1996).



Şekil 2: Leymann'ı Psikolojik Taciz Aşamaları

Kaynak: Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, Derin Yayınları, İstanbul.

Birinci Aşama-Kritik Bir Olayın Meydana Gelmesi: Bu aşamanın ortaya çıkma sebebi genellikle çatışmadır. Kuramsal olarak psikolojik tacizin bu aşaması kısa sürmektedir. Bu aşamada süreç, henüz mobbing niteliğini kazanmamıştır. Ama sergilenen bu davranış, mobbing davranışına dönüşebilir. Bu aşamada mağdurda fiziksel ve psikolojik rahatsızlık oluşmayabilir (Tınaz, 2011). Çatışmanın sürmesi halinde mağdurun iş arkadaşları tarafından damgalanmasına yönelik hareketler ortaya çıkar ve ikinci aşama başlamış olur (Çukur, 2012).

İkinci Aşama-Mobbing Davranışları ve Damgalanma: Bu aşamada mağdur kişi artık belirlenmiştir. Psikolojik saldırılar başlar ve taciz dinamikleri harekete geçer.

*Üçüncü Aşama-Yönetimin Sürece Katılması:*Yönetim sürecin ikinci aşamasında doğrudan yer almamışsa mağdura karşı önyargılı davranabilir. Olayları yanlış anlayıp yanlış yargılayacağı için suçu, yalnız bıraktırmış mağdurda bulma yoluna gidebilir. Bireyin iş arkadaşları ve yönetim bireyin işi ile ilgili nitelikleri yerine, özel ve kişisel hayatıyla ilgili hatalar bulup kişiyi damgalama çalışması başlatırlar (Jones, 1984). Yönetim, kendine güveni azalmış ve savunma mekanizması zayıflamış mağdurdan kurtulma yoluna gidebilir. Oysaki hatalı olduğu düşünülen psikolojik tacize maruz kalan mağdurun, kişilik özellikleri fazlasıyla deforme olur. Mağdur çevresine rasyonel davranmamakta, olaylara ve kişilere taciz öncesi verdiği tepkileri artık veremez hale gelir (Çukur, 2012).

Dördüncü Aşama-İşten Kovulma veya Ayrılma: Mağdur yaşadığı taciz sonucu iş yaşamından uzaklaşma, duygusal gerilim yaşama ve onu izleyen psikosomatik hastalıklarla karşı karşıya kalır. Bu durum mağdurun, işine son verilmesi ya da kişinin kendi isteğiyle ayrılmasına sebep olur (Leymann, 1996).

Leymann'ın modeli genişleten Ege, mobbinge ön aşama eklemiş ve 6 aşamalı bir model geliştirmiştir.6 aşamalı model şu şekilde ifade edilmektedir:

0. Aşama: Doğal iş yaşantısını yansıtan 0.aşamada sıradan ve kabul edilebilir düzeyde çatışmalar bulunmaktadır. Çatışmalar mobbing olarak değerlendirilmemekle birlikte mobbingin gelişimine zemin hazırlamaktadır. Herkesin gösterebileceği çatışmalar zarar verme amacı gütmemektedir ve başkalarının önüne geçebilme amacıyla oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, Bayram ve Engin, 2008).

1. Aşama: Bu aşamada mağdur ya da mağdur adayı belirlenmiştir. 0.aşamadaki gibi başkalarının önüne geçmek yerine hedefin körelmesi ve yıldırılması söz konusudur. Yaşanan çatışmalar özel durumları kapsamaya başlamıştır (Tınaz, Bayram ve Engin, 2008).

2. Aşama: Mobbingin başladığı aşama olan 2.aşamada, mobbingi gerçekleştiren kişinin davranışları, mağdurun huzursuz ve endişeli olmasına sebep olmaktadır. Mağdur bu aşamada, kendisine yönelen davranış değişikliklerinin sebebini merak eder (Tınaz, Bayram ve Engin, 2008).

3. *Aşama*: Mağdurda çeşitli sağlık sorunları oluşur ve bu sorunlar uzun bir süre devam eder. Kendisinde çeşitli sağlık sorunlarının oluşunu fark eden mağdur, örgüt içerisinde kendine ve çalışma arkadaşlarına olan güvenini kaybetmeye başlar. Ayrıca mağdurda yalnızlık hissi de oluşmaya başlamıştır (Çobanoğlu, 2005).

4. *Aşama*: Mobbing net biçimde görünmeye başlamaktadır. Mobbingin yol açtığı sağlık sorunlar yüzünden işine geç giden ya da işe gidemeyen mağdur, insan kaynaklarının yaptığı yanlış değerlendirmeleri sonucunda kendisine çeşitli şüpheler oluşturulmasına sebep olmaktadır (Tınaz, Bayram ve Engin, 2008).

5. *Aşama*: Bu aşamada mağdurun ruhsal ve fiziksel sağlığı daha da kötüye gitmektedir. Terapi ve ilaç tedavisi alan mağdur ümidini kaybetmiştir ve depresif belirtiler göstermektedir. Tedaviler örgüt içerisindeki problemleri ortadan kaldırmadığı için geçici bir çözümdür. Personel yönetiminin sorunları çözme noktasında arka planda kalması, her şeyin sorumlusu olarak mağdurun algılanması, mağdurun depresyon düzeyini artırmaktadır (Tınaz, Bayram ve Engin, 2008).

6. *Aşama (İşten Ayrılma)*: Mobbingin son aşamasıdır. Mağdur birey işten ayrılma, kovulma, istifa etme ya da etmeye zorlanma gibi durumlarla çalışma yaşamından uzaklaşmaktadır. Bu aşamanın sonucunda mağdurlarda intihar davranışını da oluşabilmektedir (Tınaz, Bayram ve Engin, 2008).

Üç aşamalı bir model geliştiren Björkvist (Aktaran Zapf, Gross, 2001) mobbing davranışının derecesine odaklanmıştır.

Birinci Aşama: Mağdurun zor durumda kalması için hakkında dedikodu çıkarmak gibi davranışlarla dolaylı şekilde zorbalık yapılır.

İkinci Aşama: Bu aşama doğrudan saldırgan davranışları içermektedir. Kurbanın izole edilmesi amaçlanmaktadır, dalga geçme ve küçük düşürücü hareketlerde bulunma söz konusudur. Bu davranışları sergileyen zorba, suçluluk hissetmez ve yaptıklarında haklı olduğunu düşünür.

Üçüncü Aşama: Bu aşama saldırgan davranışların son aşamasıdır. Üçüncü aşamada güç kullanma vardır kurbanlar suçlanır, psikolojik sağlıklarının yerinde olmadığı söylenir ve özel yaşamına dair bilgilerin paylaşılacağına yönelik tehditlerde bulunulur.

Björkvist ve Leymann'ın modelleri incelendiğinde zorbalığın zaman içerisinde daha kötü bir hale geldiği ve son aşamada ise kurbanın kendisini çaresiz ve güçsüz hissettiği belirtilmektedir. Bu durum aynı zamanda iki modelin ortak noktalarını oluşturmaktadır

Einarsen (1999) mobbingin aşamalarını saldırgan davranışlarının oluşumu, iş yerinde psikolojik taciz, mimlenmek ve şiddetli travmalar yaşama aşaması olmak üzere dört aşamada açıklamaktadır. Saldırgan davranış aşamasında hedef kişiye anlaşılması ve karşı gelinmesi zor davranışlar yöneltilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz aşamasında, hedefe yönelik aşağılama ve dalga geçme gibi davranışlar sergilenmektedir. Mimlenme aşamasında, mağdurun kişiliği hakkında önyargılar oluşmakta ve mağdur mimlenerek karşı koymakta zorlanacağı bir sürece girmektedir. Şiddetli travma aşamasında, mağdur strese bağlı olarak ciddi sorunlar yaşamaya başlamaktadır.

1.6. Mobbing Tarafları

Araştırmanın bu bölümünde mobbing uygulayanlar, mobbinge maruz kalanlar ve mobbing izleyicileri yer almaktadır.

1.6.1. Mobbing Uygulayanlar (Tacizci)

Tacizi uygulayan kişi genellikle bir kişi veya bir gruptur. Tacizcilerin kişilik özelliklerini belirlemek zordur, çünkü çoğunlukla mağdurların algılarını yansıtmaktadır. Bu kişilik özelliklerine göre bazı tacizci tipleri öne sürülmüştür. Bunlar, fesat, hayal kırıklığına uğramış, sadist, megaloman, hiddetli, eleştirici, dalkavuk, saman altından su yürüten, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı tacizcidir (Tınaz ve Karatuna, 2010).

Namie, tacizcileri uyguladıkları taciz taktiklerine göre dört gruba ayırmıştır (Namie, 2003).

Bağırıp Çağırın Tacizci: Bu tip tacizciler, duygusal kontrolü olmayan, ruh hali daima değişen ve beklenmedik anda öfke gösterileri sergileyen tacizcilerdir. Herkesi küçük düşürmeye çalışır ve herkese kendisinden korkulması gerektiğini göstermeye çalışır.

Sürekli Eleştiren Tacizci: Bu tip tacizci, kendi eksikliklerini ve güvensizliğini başka birinin çalışma performansını kötüleyerek gizlemeye çalışan tacizcidir. Başkalarının yetersizlikleri konusunda sürekli şikayette bulunur ve onları suçlayıcı davranışlarda bulunur.

İkiyüzlü Yılan Tacizci: Bu tip tacizci, hedefi hakkında dedikodu çıkartır, kendi prestijini korumak için hedefinin itibarını zedeler ve diğer çalışanların da hedef karşısında durmalarını sağlar.

Kontrol hastası tacizci: Kontrol hastası tacizci, zamana, malzemeye, harcıraha, bilgiye ve çalışma kadrosuna ilişkin düzenlemeleri her zaman kontrol altında tutar ve bu kaynakları, taciz etiği mağduru başarısızlığa uğratacak şekilde ayarlar (Karatuna ve Tınaz, 2010).

Kaliforniya’da düzenlenen bir konferansta işyerinde psikolojik tacize neden olan tacizcilerin bazı özelliklerini ve tipik davranışlarını şu şekilde sıralamıştır (Camillo ve diğerleri, 2003).

1. Tacizci, dikkat çekici bir kişidir. Kontrol sahip olmak, mağdurların üzerinde hakimiyet oluşturmak için cazibesini kullanır.
2. Tacizci, mağdurun gücünü azaltmak ve itibarına zarar vermek için gizliden gizliye dedikodular yayar.
3. Tacizci, mağdurla baş başa olduğunda destekleyici gözükür ve öyle davranır, fakat kamusal alanda onun hatalarını açığa çıkarır.
4. Tacizci, kendini iyi göstermek, mağdurun ise kötü algılanmasını sağlamak adına gerçekleri çarpıtır.
5. Tacizci, ikiyüzlüdür. Doğruları söylese de, bunu kendi çıkarı için diğerlerini sömürmek suretiyle yapar.
6. Tacizci, genelde kaçamak cevaplar verir. Doğrudan cevap vermekten kaçınır ve bu durum yüzüne vurulduğunda çabuk sinirlenir.

7. Tacizci, kendini beğenmiştir. Sürekli böbürlenir.
8. Tacizci, edilgen-saldırgandır (pasif-agresiftir). Bilgi saklar ve mağdurun dışlanmasına neden olur.
9. Tacizci, kendi sıkıntısından diğerlerini sorumlu tutar.
10. Tacizci, ilgili biriymiş gibi davranır ve bu şekilde mağdurun gururunu kırmaya, onun utandırmaya çalışır.

Field, işyerinde mobbing davranışları gösteren kişilerin aynı zamanda psikopat kişilik özelliği taşıyabileceğini söylemiştir. Aynı görüşe katılan Adams, bu kişilerin kalpsiz, düşmanca tavırlardan hoşlanan, tehlikeli oyunlar oynayan, insanlar arkasından iş çeviren, yalancı, utanmaz ve eleştiri yapılması mümkün olmayan kişiler olabileceklerini ileri sürmüştür (Solmuş, 2005).

Tacizciler, mağdurları yıldırma amacıyla elinden geleni yapmaktadırlar. Örneğin sürekli bağırıp çağırır, mağduru sürekli eleştirir, mağdur hakkında önce dedikodu çıkarır ve her şeyde kontrolün kendisinde olmasını ister (Camillo ve diğerleri, 2003). Tacizciler mağdurlarla iletişim kurarken net bir tutum kullanmayabilirler. Tacizcilerin mağdurlara karşı söylemek istedikleri ile söyledikleri arasında farklılık görülebilir (Field, 1996). Aşağıda ki şekil bu duruma örnek verilebilir.

Tacizcinin Söyledikleri ve Söylemek İstedikleri

Tacizcinin söylediği	Tacizcinin söylemek istediği
Bana güven.	Bana kesinlikle güvenme.
Senin burada çalışman konusunda önemli zorluklar yaşadık.	Senin burada çalışman konusunda önemli zorluklar yaşadım.
Sen hiçbir zaman ... konusunda ilerleme gösteremedin.	Ben hiçbir zaman ... konusunda ilerleme gösteremedim.
Seni her zaman korumaya çalıştım.	Kendimi her zaman korumaya çalıştım.
Ben sadece senin iyiliğini düşünüyorum.	Ben sadece kendi iyiliğimi düşünüyorum.
Bu toplantıyı sadece senin sağlığından endişe duyduğum için yapıyorum.	Bu toplantıyı başkalarının senin sağlık sorunlarına ilişkin sorular sormasından endişe duyduğum için yapıyorum.
Öğrenciler/hastalar/müşteriler senin için diyor ki...	Ben öğrencileri/hastaları/müşterileri senin için....demeleri konusunda teşvik ediyorum veya onların seninle ilgili ... dediklerini hayal ediyorum.
Senin hakkında şikayetler alıyorum.	Senin hakkında bir şikayet uydurdum veya başkasını seni şikayet etmesi için teşvik ettim.
Seninle çok iyi anlaşıyoruz.	Seninle iyi anlaştığımıza ikna olman lazım veya seni taciz ettiğimi başkalarından saklamak için ilişkimizin normal olduğunu kanıtlamalıyım.
İşten/bölümünden ayrılmak senin kendi profesyonel tercihidir.	İşten/bölümde ayrılman benim menfaatim için önemlidir.
Bu işi aramızda resmiyete dökmekten halledebiliriz.	Sana yaptıklarımın kimsenin haberi olmamalı.

Şekil 3: Tacizcinin Söyledikleri ve Söylemek İstedikleri

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

Tacizci her zaman bir birey olmamaktadır, bazen tacizi uygulayan taraf kurumun kendisi de olabilir. Bunu yapma amaçları kurumdaki çalışan sayısını azaltmak ve kurum içindeki istenmeyen kişilerin çıkarılmasını sağlamaktır (Elliot, 2007). Bu tip kurumlar çalışanları normal çalışması gereken saatten daha fazla çalıştırır, haberi olmadan

telefonlarını dinlemek ve maillerini okuyarak mobbinge neden olabilirler. İş yerinde bu durumu durdurmaya yönelik politikası olmayan, mağdurun şikayetlerini önemsemeyen, çözümü mağdurun bulmasını isteyen ve bu vakalarda suçlu tarafı mağdur olarak gören kurum, tacizci taraf haline gelebilir (Graves, 2002).

1.6.2. Mobbinge Maruz Kalanlar (Mağdur)

Mobbing, çatışma süreciyle başlayan, düzenli olarak en az altı ay süren, bir kişi ya da gruba uygulanan baskı, psikolojik şiddet ve yıldırma çabaları olan bir süreçtir. Bu süreci yaşayan kişiler oldukça hassas bir döngüyü de hayatlarına alır. Zamanının büyük bir bölümünü iş yerinde geçiren kişilerin, istemedikleri ya da istenmedikleri bir ortamda bulunması nedeniyle yaşayacakları psikolojik ve fizyolojik sağlık sorunlarının önemli sonuçları bulunmaktadır.

Tacize maruz kalanları tanımlayıcı mağdur tipi bulunmamaktadır. Ama yapılan araştırmalarda bazı tipte olan kişilerin tacize daha çok uğrayacaklarını belirtmişlerdir. Örneğin, yalnız olan bir kişinin, başarılı bir kişinin ya da işe yeni başlamış kişinin tacize maruz kalma ihtimalinin yüksek olduğu ileri sürülmektedir (Tınaz, 2006). Bunun yanında adalet duygusu güçlü ve dürüst kişilerin, parlak, zeki bağımsız ve becerikli kişilerin, pozitif, nazik, uysal kişilerin ve önceden tacize uğramış ve buna bağlı olarak travma geçirmiş kişilerin tacizci için daha kolay kurban olduğu ileri sürülür (Namie ve Namie, 2000). Şekil 4'te de daha kolay kurban olabileceklerin özellikleri yer almaktadır.

Dalgın	Tutsak	Alınan
Neşeli	Uşak	Kendini beğenmiş
Gerçek dost	Katı	Paranoyak
Günah keçisi	Kendine güvenen	Dürüst olan
Bağımlı	Acı çeken	Hırslı
Korkak	İçe dönük	Hastalık hastası

Şekil 4: Mağdur Tiplerleri

Kaynak: Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul.

Mağdurların tacizcilerin yapmış olduğu davranışlara itaat etme eğilimleri, mağdurların çocukluk dönemindeki kötü tecrübelerinden öğrendikleri ileri sürülmektedir. Daha önce depresyon geçirmiş ve sosyal ilişkilerde zayıf olan kişilerin daha kolay mağdur olabilecekleri ve tacizcilerin hedeflerini, mücadele etme kapasitesi düşük olan kişiler arasından seçtikleri de savunulmaktadır (Randall, 2001).

Mobbing cinsiyet, dil, din, ırk ve statü farkı olmadan bütün örgütlerde gerçekleşebilir. Bu sebeple mobbing, örgütlerde çalışan herkes için önemli bir tehlike faktörüdür.

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) kişilik, karakter, tutum ve davranışların mobbinge yol açıp açmadığında ilişkin literatürde net bir görüşün olmadığını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmada yaratıcı olan, örgüte ve işine bağlı olan bireylerin çevredekiler için tehdit oluşturabileceğinden, bu kişilerin mobbing davranışlarına maruz kalma olasılıkları daha fazla olduğunu bildirmişlerdir.

Mobbing mağdurları incelendiğinde bu bireylerin, başka kişilerin zarar gördüğü sözlerine, davranışlarına ve olumsuz söylentilerine karşı koyabilecek durumda olmadığı görülmüştür. Mağdurların olumsuz davranışlar karşısında durabilecek yeterli düzeyde yetenek, güç ve kaynaklara sahip olmadıkları belirtilmektedir (Barbara ve Robinson, 1994).

Mağdurların yaratıcı fikir ve yöntemlerinin olması, kendi düzeyinde çalışanlar ya da üstleri tarafından rahatsız edici bir durum olarak algılanabilmektedir. Mağdurların genel olarak kendisini savunamadığı, hakkını arayamadığı, çatışmadan kaçındığı, dürüst ve iyi niyetli oldukları belirtilmektedir. Bu özelliklere sahip olmak, mobbingi başlatabilecek önemli bir unsurdur. Saldırgan özellikler gösterenler, mağdurun çekingenlik ve özgüven düzeyinin farkındadır. Bu farkındalığın artmasıyla mobbingin derecesinin de artabileceği bildirilmektedir (Tınaz, 2011).

Mağdurların net biçimde kişilik tiplerinin belli olmadığı belirtilmektedir. Fakat örgüt içerisinde bazı kişilerin mağdur olma ihtimalinin daha yüksek olduğu öne sürülmüştür. İlk olarak örgüt içerisinde yalnız kalanların mobbinge karşı karşıya kalabileceği ifade edilmektedir. Kadınların ya da erkeklerin çoğunlukta olduğu örgütlerde tek kadın ya da tek erkek olmak, mobbinge karşı karşıya kalma ihtimalini artırmaktadır. İkinci olarak

diğerlerinden daha farklı olan ve onlarla kaynaşamayan kişilerin mağdur olma ihtimali daha yüksektir. Bu kişilerin engeli olabileceği gibi farklı giyim tarzları da olabilir. Örgüt içerisinde kendisini ispatlamış, amirlerinin takdirini kazanmış kişilerin, arkadaşları tarafından kıskanılma ihtimali vardır. Bunun sonucunda da başarılı olan kişiyi alt edebilmek için çeşitli söylentiler çıkarılabilmektedir. Son olarak örgüte yeni gelen kişi daha fazla risk altındadır. Yeni gelenin olumlu özelliklerinin, örgüttekilerden fazla olması ya da geldiği pozisyonda eski çalışan kişinin sevilmesi, mağdur olma riskini artırmaktadır. Ayrıca genç, güzel ve kaliteli olmakta mağdur olma nedeni olabilir (Tınaz, 2011).

Mağdurlar iki şekilde ele alınmaktadır (Aquino ve Bradfield, 2000):

❖ Edilgen Mağdurlar: Kendine güvenmeyen, pasif davranışlar sergileyen, dışlanmış, içe dönük özellikler sergileyen, saldırılara karşı kendisini koruyamayan kişilerdir.

❖ Kışkırtan Mağdurlar: Saldırgan davranışlar sergileyen ve çevresindekileri de aynı şekilde davranmaya teşvik eden kişilerdir.

1.6.3. Mobbing İzleyicileri

İzleyici olarak nitelendirilen kişiler, mobbing süreci içerisinde pasif bazen de aktif olarak yer alan kişilerdir. İzleyicilerin sürece aktif olarak dahil olmama nedenleri arasında farklı olgular yer almaktadır.

Mobbing sürecinde izleyiciler; iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalara tanık olan, bazen de sürece katılan kişilerdir. Genel olarak bu seyirci tiplerini 3 grupta ele alınmaktadır (Tınaz, 2008, s.114).

Mobbing Ortakları: Mobbing uygulayana verdikleri destek ve işbirliği ile bilinirler. Bu işbirliği sebebi, bazen kurban olmaktan korkmaları bazen de gerçekten bu sürece dahil olmaktan hoşlandıkları içindir.

İlgisizler: Mobbingin yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalır ve belki de yıldırma davranışlarından zevk alırlar. Mobbing sürecinin devamına göz yumarlar ve olup biteni umursamazlar.

Karşıtlar: Çalışma ortamında gerginlik içeren havadan hoşnut olmayan izleyiciler, mağdura yardımcı olmaya veya çözüm üretmeye çalışırlar. Mağdurun yanında olarak, desteklerini bildirirler.

İzleyicilerin süreç içerisinde verdikleri tepkilere göre ise beş grupta ele almak mümkün olmaktadır (Tınaz, 2006). *Diplomatik izleyici* olarak anılan izleyici grubu sürece iyimser yaklaşarak uzlaşma sağlama yönünde adımlar atar. Bu tarz izleyicilerin tepkileri nedeniyle ileride kurban olarak seçilmesi ise olasılıklar arasında yer alır. Mobbing uygulayıcısına sadık olarak anılan *yardakçı izleyiciler* genel olarak bu sadakatinin ortaya çıkmasını da pek istemez. Başkalarının hayatlarını fazlasıyla ilgili ve *meraklı izleyicilerin* bu tutumlarının rahatsız edici noktaya ulaştığı bile gözlemlenmektedir. Pasif olarak olaylara karışmadan ve *taraf olmadan izleyen* kişiler ise her şeyin farkında olmasına rağmen olaylara karışmamayı tercih eder. Mağdur ve mobbing uygulayıcı arasında mekik dokuyan ve tarafsızmış gibi gözükmesine rağmen genellikle mobbing uygulayıcıya hizmet eden *iki yüzlü izleyiciler* de mağdura uygulanan şiddetin artmasına neden olmaktadır. Bu davranışının en açıklayıcı nedeni ise ileride kendisinin de kurban olma korkusu yaşamasıdır. Bu şekilde bir tutumla yani güçlüden yana olarak kendisinin kurban olacağı ihtimalini de ötelemektedir (Tınaz, 2006).

1.7.Mobbing Türleri

Mobbing sadece üstten asta yönelik bir şiddet olmayıp, her düzeydeki çalışanın birbirine uygulayabileceği bir taciz türüdür (Hirigoyen, 2011). Mobbing, uygulanma şekli, tacizin tarafları ve süresine göre gruplara ayrılmaktadır.

1.7.1. Uygulanma Şekline Göre Mobbing

Uygulanma şekline göre mobbing dolaylı ve doğrudan olarak ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan mobbing, bağırma ve sözlü tehditlerde bulunma gibi davranışlarla doğrudan

yöneltilen mobbingdir. Dolaylı mobbing ise iftira atmak ve bilgilerin saklanması gibi davranışlarla yöneltilen mobbingdir (Matthiesen, Einarsen ve Skogstad, 2008, s.14).

1.7.2. Algılanma Biçimine Göre Mobbing

Davranışların yöneltilme şeklinin yanı sıra mobbingin algılanma biçimine göre subjektif ve objektif olarak mobbing ikiye ayrılmaktadır. Subjektif mobbing, mobbingin sadece mağdur tarafından algılanmasıdır. Objektif mobbing ise mobbingin herkes tarafından gözlenebilmesidir (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008, s.52).

1.7.3. Süresine Göre Mobbing

Süresine göre ise mobbing, uzun ve kısa süreli olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşyerinde mobbing tanısını konulabilmesi için, belirli bir süre mobbingin devam etmesi gerekmektedir. Mobbingin devam etme süresi 6 ay olabileceği gibi 2 yılda olabilmektedir. Sürenin uzaması mağdur ve çevresi için yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir (Tınaz ve Karatuna, 2010, s.36).

1.7.4. Kurumsal Mobbing

Bazı mobbinglerde tacizin uygulayıcısının doğrudan kurum olduğu görülmektedir. Bu durum kurumsal mobbinge açıklanmaktadır (Einarsen ve diğerleri, 2003, s.141).

1.7.5. Tacizi Başlatma Şekline Göre Mobbing

Psikolojik tacizi başlatan nedenler bakımından ele alındığında mobbing, iki türe ayrılmıştır. Bunlar çatışma kaynaklı ve saldırı odaklı mobbinglerdir. Çatışma kaynaklı mobbing, bireyler arası çatışma sonucunda ortaya çıkan mobbingdir. Saldırı odaklı mobbing ise mağdur, tacizciyi kışkırtıcı ya da davranışlarını anlamlandıracak herhangi bir eylemde bulunmamasına rağmen tacize maruz kalmaktadır (Einarsen, 1999, s.25).

1.7.6. Çatışma ve Saldırı Kaynaklı Mobbing Türleri

Matthiesen çatışma ve saldırı kaynaklı mobbing türlerinin sekize ayrıldığını belirtmiştir. Bunlar günah keçici ilan etme, cinsel taciz, şaka yoluyla yöneltilen mobbing, gizlice takip etmek, medyada teşhirin neden olduğu mobbing, işe yeni başlayanların maruz

kaldığı mobbing, yasaların eksikliğinden kaynaklanan mobbing ve şikâyetçi olan kişiye misilleme amaçlı yöneltilen mobbingdir (Matthiesen, 2006, s.17-21).

Günah keçici ilan etme, mağdurun her türlü olumsuzluğun sorumlusu ilan edilmesidir.

Cinsel taciz, işyerinde istenmeyen ve tekrar eden cinsel davranışları içermektedir.

Şaka yoluyla yöneltilen mobbingin hedefi olanlar, şakaların odak noktasında bulunurlar. Karşılıklı şakalardan bahsedildiğinde bu durum mobbing olarak değerlendirilmemelidir. Tek taraflı şakaların kırıcı olması ve dalga geçilerek eğlenilmesi mobbinge karşı karşıya kalınmasına neden olabilmektedir.

Gizlice takip etmek, istenmeyen şekilde kişi iletişime zorlanır. Hedef kişi can güvenliğinden şüphe etmeye başlar. Bu taciz türü, zararsız kabul edilebilmekte ve anlaşılması daha zor olmaktadır.

Medyada teşhirin neden olduğu mobbing türü, doğruluğu olmayan ve abartılı medya açıklamalarını kapsamaktadır. Bu mobbing türüne daha çok politikacılar ve statüsü yüksek kişiler maruz kalmaktadır.

İşe yeni başlayanların maruz kaldığı mobbing, işe yeni başlayanların rahatsız edici ve düşmanca bir tavırla karşılaşmasıyla ilişkilidir.

Yasaların eksikliğinden kaynaklanan mobbing türünde sistemin ve bürokratların kararları mobbinge neden olabilmektedir.

Şikâyetçi olan kişiye misilleme amaçlı yöneltilen mobbin türünde işyerindeki hata ve yanlışlığı tespit eden kişiye yönelik yapılmaktadır. Şikâyetçi kişi mimlenmekte ve misilleme olarak mobbing uygulanmaktadır.

Ayrıca Whitty ve Jarr (2005, s.252-253) *sanal ortamda yöneltilen mobbingin* olduğunu da belirtmiştir. Sanal ortamda yöneltilen mobbing türünde ise hedef kişi sanal ortamda gönderilen dosyalarla rahatsız edilmektedir.

1.7.7. Taciz Taraflarına Göre Mobbing

Taciz taraflarına göre mobbing üç farklı şekilde uygulanabilmektedir (Tınaz, 2006). Bu uygulanma biçimi şunlardır:

1.7.7.1. Yukarıdan Aşağıya Doğru Mobbing

Üstlerin, astlarına yönelik olarak psikolojik taciz davranışlarında bulunduğu hiyerarşik psikolojik taciz vakalarında, üstler sahip olduğu kurumsal gücü astlarını ezmek, onları sindirmek veya örgüt dışına itmek amacıyla mobbingi kullanmaktadır (Güngör, 2008).

Yetkeci ve sert mizaçlı amirlerin bu tür davranışları daha sık yapabilecekleri düşünülse de, astlarına arkadaş gibi davranan bir amirin masum olacağı zannedilmemelidir. Mobbing, her türlü durumda ve her türlü mizaçtaki kişiler tarafından birden bire uygulanabilir. Amir işyerinde bazı çalışanlara daha yakın, bazılarına da daha mesafeli duruyorsa, mobbing olgusunun ortaya çıkmasının pek de uzak olmadığı düşünülmelidir (Ege, 1997).

Yukarıdan aşağıya mobbingin en belirgin sebepleri şunlardır :

Sosyal İmajın Zedelenmesi: Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı olanları varlığıyla ortaya çıkan durumdur. Amir her şekilde astın çalışmasını engellemeye ve etkinliğini azaltmaya çalışır.

Yaş Farkı: Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, o bireyi örgüt içinde kendi pozisyonu açısından tehdit olarak görmektedir. Çünkü gençler her türlü güçlüğü yenmeye hazır bireylerdir. Bunun tam tersi durumda yaşanabilir. Amir genç ast daha yaşlı olabilir. Burada amir kendini tecrübesiz ve deneyimsiz görebileceğinden astına, psikolojik taciz uygulayabilir (Tınaz, 2011).

Kayıрма: Kayırılan kişi üst ya da ast olabilir. Kayırılan kişi amir konumunda ise arkasındaki güce güvenmektedir. Kayırılan kişi ast olduğunda ise amirin asta, mobbing uygulaması için bahanesi zaten hazır durumdadır. Bu bireyin yeterli olmadığı ve bu işi hak etmediği gösterecek davranışlar sergileyecektir (Tınaz, 2011).

Politik Nedenler: Ast ve üst arasında politik düşünceler net bir şekilde ayrılmışsa bu durumda mobbingin yaşanması kaçınılmazdır.

1.7.7.2. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

İşyerinde astların üstlerine yönelttiği hiyerarşik psikolojik taciz, bir amirin otoritesinin astlar tarafından tartışılır duruma geldiği taktirde ortaya çıkar (Ege, 1997). Bu mobbing türünde genellikle psikolojik tacizin failleri birden fazladır, hatta bazen bir bölüm çalışanlar, istemedikleri amirlerine karşı mobbing davranışı içerisinde bulunabilir. Failler, amirlerin emirlerine uymazlar, daha sonra amirlerini daha üst mercilere şikayet etmek için bilerek yanlış yaparlar. Mağdur amir, işyerinde günden güne daha fazla dışlanır ve tükenir (Tınaz, 2006).

Aşağıdan yukarıya mobbingin uygulanmasında kültürün de etkisi bulunmaktadır. İş sıkıntısının olmadığı ve uygun demokratik zeminin olduğu ülkelerde bu mobbing türü diğer ülkelere göre daha fazla görünmektedir (Tınaz, 2011).

1.7.7.3. Yatay Mobbing

Yatay psikolojik taciz, üstlerin astlarına karşı gerçekleştirdikleri yukarıdan aşağıya mobbingten sonra en sık görülen mobbing tipidir. Bu psikolojik taciz türünün nedenleri arasında, kişisel çatışmalar, rekabet ve çıkar çatışması gibi çeşitli faktörler yer almaktadır (Güngör, 2000).

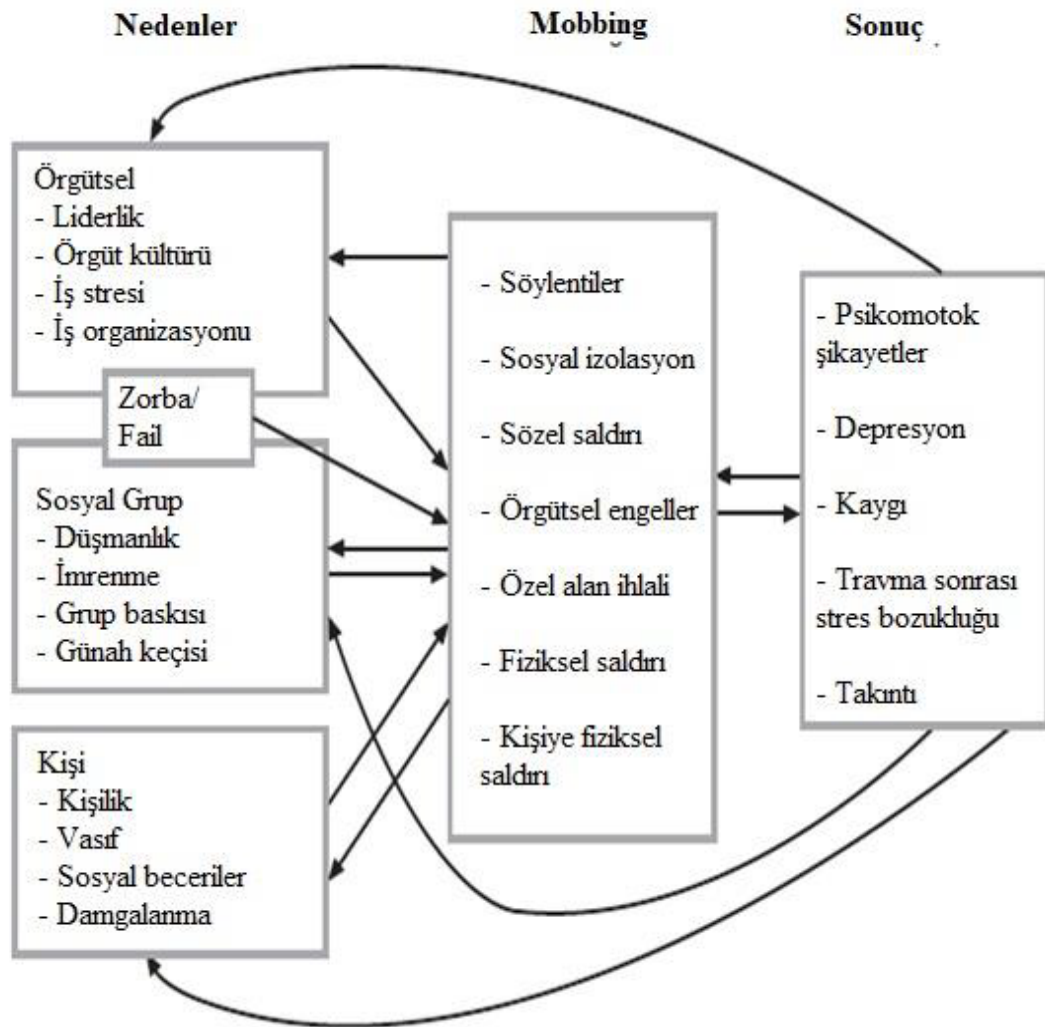
Yatay mobbing, genelde yetki ve işlerin belli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki işyerinde gerçekleşir. Bu örgüte yeni katılan birey tehdit olarak algılanır. Kendi düzeyinde olan iş arkadaşları tarafından kıskançlık ve nefret gibi olumsuz duygulara maruz kalır. Zamanla yeni gelene karşı dedikodu, fısıltı, gizliden gizliye oynanan oyunlar ve kendisine kurulacak tuzaklar baş gösterir.

1.8. Mobbingin Nedenleri

Mobbing süreci çok çeşitli nedenlere dayalı olarak başlayabilmektedir. Kendi eksikliklerini telafi etmeye çalışanlar mobbinge başvurabilmektedir. Bireylerin sahip olduğu mevki ve statünün korunması gerektiği yönündeki güvensizlik ve korkular,

bireyleri mobbinge sevk edebilmektedir. Bu nedenle mobbingin, kompleks kişilik barındıran ya da özelliklerini taşıyan bireylere özgü bir durum olduğu ileri sürülmektedir. Nevrotik, fazla kontrolcü, ürkek ve iktidara doymayan kişilerin mobbinge daha yatkın olduğu da ifade edilmektedir (Leymann, 1996).

Mobbingin tek bir neden yoktur, nedenleri kişisel, kurumsal ve sosyal durumlardan oluşmaktadır. Bu nedenler birbirinden bağımsız düşünülemez. Aşağıda yer alan şekilde mobbingin nedenleri ve sonuçları verilmiştir (Zapf, 1999).



Şekil 5: Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*. 20.1/2, 70-85.

Tutar (2004) mobbinge neden olan birçok unsurun bulunduğunu bildirmektedir. Yapılan araştırmada mobbingin örgütsel ve kişisel olmak üzere iki ana başlıkta nedenleri olduğu belirlenmiştir.

Kişisel Nedenler: Mobbing sürecinde zorba ve mağdur vardır. Zorba, mobbingi uygulayan kişiyken; mağdur ise zorbanın olumsuz davranışlarına maruz kalan kişidir. Mağdur ve zorbanın kişisel özelliklerinin, mobbinge neden olduğu düşünülmektedir. Mağdurun sahip olduğu sosyal becerilerin, kişilik özelliklerinin, etiketlenmesinin ve tutumunun, mobbing davranışlarında etkili olduğu belirtilmektedir (Zapf, 1999).

Mobbingin oluşumunda mağdurun ve zorbanın kişisel nedenleri ön plana çıkmaktadır. Kişilik özellikleri, bireye has davranışlar ve stilleri, deneyimleri, giderilmemiş ihtiyaçları, mobbingin oluşumunda etkilidir. Bazen debu durum, zorbanın genel anlamda toplumsal kurallara aykırı davranması ve uymamasıyla açıklanmaktadır (Ferrari, 2004).

Örgütsel Nedenler: Hiyerarşinin yoğun işlemesi, yöneticilerin disiplinsiz ve kontrolsüz davranışları, liderlik özelliği olmayanların yönetici olması, rol çatışmaları ve belirsizlikler ile adaletsiz yaklaşımın olduğu örgütlerde mobbing daha fazla görülmektedir (Çimen ve Saç 2017, s.187).

Ekiz (2010), çalışanların aşırı iş yüklerinin olmasının, düşük ücret almalarının, örgüte güvenmemelerinin, yöneticilerin ilgisiz ve yetersiz olmasının mobbinge yol açabileceğini bildirmiştir.

Örgüt içerisinde yeniden yapılanmalar görülebilmektedir. Köklü değişimler insanların çoğu için strese neden olmaktadır. Değişimin doğru biçimde yapılmaması da, mobbingi oluşturabilecek iklimin açığa çıkmasına yol açabilir (Thomas, 2005).

Mobbingin sıklıkla görüldüğü örgütlerin özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Ferrari, 2004; Kök 2006; Namie 2003; Vartia 1996):

- ❖ Örgütte kadın ya da erkek sayısının daha fazla/az olması, erkeklerin egemen olduğu yerler,
- ❖ İş güvensizliğinin olması,

- ❖ Yönetici değişikliğinin olması,
- ❖ İnsanlarla birebir iletişim halinde olunan işletmeler,
- ❖ Örgütte planlama hatalarının olması,
- ❖ Adaletsiz ücret, ödül ve terfi,
- ❖ Örgüt içerisinde denetimin adaletsiz yapılması,
- ❖ İş tanımının net biçimde yapılmaması,
- ❖ Yöneticilerin kişisel çıkarlarını ön planda tutması,
- ❖ Tehdit, korku ve baskının olması,
- ❖ Performans değerlendirmelerinin yanlış yapılması,
- ❖ Rol çatışması ve belirsizliği,
- ❖ Beklentilerin çok yüksek olması,
- ❖ Mükemmeliyetçi anlayış ve beklentilerin olması.

Ayrıca iletişim yetersizliği, sorunların çözümünde yetersiz kalınması, liderlik özelliklerin zayıf olması, verimin artırılmasında psikolojik tacizin disiplin aracı olması, ortak hareket edememe ve örgüt içerisindeki eğitime gerekli önemin verilmemesi de mobbinge yol açabilmektedir (Tınaz, 2006; Gültekin ve Deniz 2016).

1.9. Mobbingin Sonuçları

Mobbingin çeşitli sonuçları vardır. Bu sonuçlar çeşitli başlıklar altında incelenmektedir. Çalışmada örgüte ilişkin sonuçlar, aile ve topluma ilişkin sonuçlar ve bireye yönelik sonuçlar başlığı altında değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar şu şekilde ifade edilmektedir:

1.9.1.Örgüte İlişkin Sonuçlar

Mobbing sürecinde, örgütlerde mobbinge direnç gösteren kişilerin işten çıkarılması ya da mağdurların işten ayrılması görülebilmektedir. Bu durum bazen, örgüt içinde vasıfsız kişilerin boş pozisyonları doldurmasına ya da terfi ettirilmesine neden olabilmektedir. Deneyimli çalışanların istifası veya işten çıkarılması nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları artmaktadır. Bunun yanında işyerinde sık sık hastalık izinlerin alındığı görülmekte ve verimlilik düşmektedir (Tınaz, 2006).

Örgütte mobbingin olması, mağdurun ve mobbing sürecine şahit olmuş bireylerin çalışma isteğini ve motivasyonunu düşürmekte, işyerinde gerilimli bir hava oluşmasına neden olmaktadır. Bu durum da örgütte ekonomik ve sosyal sorunların oluşmasına yol açmaktadır. Psikolojik tacize maruz kalmış veya şahit olmuş kişiler yaşadıklarını dışarıda anlatmaları durumunda ise örgüt içinde ekip ruhu ve birliktelik bozulmaktadır. Örgütlerin imajının zedelenmesi, rekabetin yaşandığı iş dünyasında kaçınılmaz olumsuz sonuçlara yol açabilecektir (Tetik, 2010).

Genel olarak mobbingin örgüte ilişkin sonuçları;

- ❖ Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar,
 - ❖ Olumsuz örgüt iklimi,
 - ❖ Güvensizlik ortamı,
 - ❖ Hastalık raporlarının artması,
 - ❖ Uzmanlaşmış kişilerin işten ayrılması,
 - ❖ Genel performans düşüklüğü,
 - ❖ Çalışanlara ödenen tazminat,
 - ❖ Yasal işlem ve mahkeme masrafları,
 - ❖ İş kalitesinin düşüklüğü,
 - ❖ Çalışanlarda isteksizlik ve yaratıcılığın kısıtlanması
- olarak özetlenebilir (Ege, 1997).

1.9.2.Aile ve Topluma Yönelik Sonuçlar

Çalışma hayatında görülen ve anti-sosyal bir davranış olan mobbing, sadece kurbanı değil aynı zamanda aile bireylerini de derinden etkiler (Hockley, 2003). Mobbing sonrası aile yaşantısında karı-koca ilişkilerinin, ebeveyn-çocuk ilişkisinin ve ayrıca çocukların psikolojik gelişiminin olumsuz etkilenmesi beklenir. Bu etkiler kurbanın iş yaşantısındaki sıkıntılarını aile bireylerine ne derecede yansıttığı ile orantılıdır. İşten çıkarılan bazı mağdurlar bu durumu aileleriyle paylaşmayıp, her gün işe gidip geliyormuş gibi yapabilir.

Mobbing sonrası sıkıntı yaşayan mağdurun uğradığı sıkıntıları anlattığı ve dertlerine ortak olan aile bireyleri, bu durumdan psikolojik olarak etkilenebilir, depresyon ve öfke patlamaları yaşamaya başlayabilir. Ayrıca işten ayrılan bireyin ailesi, ekonomik açıdan sıkıntı yaşamaya başlayacaktır. Aile bireyleri genel olarak;

- ❖ Çaresizlik,
- ❖ Çatışma,
- ❖ Boşanmalar,
- ❖ Üzüntü ve hüsrân,
- ❖ Olumsuz deneyim ve duygular,
- ❖ Tedavi masrafları,
- ❖ Aile gelirinde kayıp,

gibi sonuçlarla karşılaşabilecektir (Çobanoğlu, 2005).

Mobbingin aile ve çalıştığı örgüt açısından elde edilen sonuçların çoğu toplum üzerinde de görülen sonuçlardır. Toplum içerisinde mutsuz kişilerin sayısının artması, işsizlik, intihar gerilimi aile ve toplumun huzurunu tehdit etmektedir (Çobanoğlu, 2005). Mobbingin toplumsal problemleri olarak, bireyin doktor muayeneleri, tahliller, ve tedavi gibi sağlık harcamaları gerek bireye gerekse de devlete külfet durumundadır. Bunun yanında psikolojik yönden tükenmiş, mesleki yeterliliğini yitirmiş ve sağlıksız bireylerin boşa gezdiği toplum örneği ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik taciz sonrası mağdurun yakın sosyal çevresi de etkilenmektedir. Mağdurun sergilediği inişli çıkışlı tahammül edilemez davranışları karşısında aile bireyleri ve

arkadaşları bu durum karşısında ne yapacaklarını bilemeyebilirler. Kurbanın alkol tüketiminin artması ve kabalaşarak şiddet kullanan birey haline gelmesi mümkündür. Bu durumda çiftlerin boşanmaları ve toplumun parçalanmış ailenin bulunduğu bir yapıya dönüşmesi görülebilir (Tınaz, 2006).

1.9.3.Bireye Yönelik Sonuçlar

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde en büyük zararı gören taraf mağdurdur. Mobbing sürecinde bireye yönelik etkisini sosyal ve ekonomik açıdan olmak üzere iki grupta ele almak gerekir. Ekonomik açıdan ele alındığında, mobbing sonucunda yitirilmekte olan önce ruhsal ardından fiziksel sağlığın iyileştirilmesi amacıyla, doktorlara, ilaçlara ve hastanelere ödenen paralar düşünülmelidir. Bireyin işten çıkmak zorunda kalması veya işten çıkarılması sonucunda kazancın yok olması da söz konusudur (Toker ve Gökçe, 2010).

Psikolojik tacizin sosyal etkilerine bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajın zedelenmesi görülür. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş kurban zamanla sosyal çevre ve aile bireyleri içinde de yitirebilir. Sosyal hayatında, işyerinde yaşamış olan bir durum ile karşılaştığında ne yapacağını bilememesine ve olaylar karşısında kendini suçlu hissetmesine neden olabilir. Bununla beraber içine kapanabilir ve çevresiyle iletişim problemleri yaşayabilir (Tınaz, 2006a, s.153).

Yaşam kalitesine bakıldığında ise bireyin her alanda kendine olan güvenini kaybettiği ve olaylara karşı korku, utanma, çekinme gibi duygu-durum içinde olduğu görülebilmektedir (Toker Gökçe, 2010, s.8).

Bunun yanında birey üzerindeki etkileri genel olarak şunlardır (Çobanoğlu, 2005):

- ❖ Uykusuzluk
- ❖ İştahsızlık
- ❖ Depresyon
- ❖ Sıkıntı
- ❖ Endişe
- ❖ Ağlama krizleri

- ❖ Unutkanlık
- ❖ Öfkelenme
- ❖ İntihar

1.10. Mobbing ile Başa Çıkma Yöntemleri

Psikolojik taciz iş ortamında belli bir bireye uygulanmakta ve onun üzerinde olumsuz bir takım sonuçlar yaratmaktadır diye ifade edilebilir. Psikolojik taciz olayı sadece bir kişi ve onun iş hayatında maruz kaldığı sıkıntılar olarak algılanmamalıdır. Mobbing davranışlarına maruz kalan birey, hem iş hayatı hem de sosyal hayatta zararlar görebilmektedir.

Bu bağlamda, mobbing olgusu ile yalnızca mağdurum mücadele etmesi yeterli olmayabilir. Bu olgudan kişi dışında örgüt ve çevresi de etkilendiğinden ortak hareket ile mücadelede bulunulmalıdır.

1.10.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerin, süreç içerisinde üç farklı mücadele seçeneklerinin olduğu öne sürülmüştür (Adams ve Crawford, 1992). Bu seçeneklerden ilki istifa ederek psikolojik taciz sürecinden kaçmaktır. İkinci seçenek, maddi nedenlerden dolayı süreci kabullenmek; üçüncüsü ise, işyerinde kalıp psikolojik tacize karşı mücadele etmektir.

Bir kişi işyerinde mobbinge uğradığını düşünüyorsa ve gittikçe hedef olduğu kesinleşiyorsa, öncelikle bu yaşananlardan kendini sorumlu tutmayıp, bu davranışları hak etmediğine inanmalıdır. İkinci olarak mobbing esnasında kendisine yapılan kötü söz ve davranışları not etmelidir. Kendisine yapılan bu davranışları mağdur, toplum içinde insanlara göstererek şahit edinmelidir. Şahitlerden bu konuda kendisine destek olmaları, yaşanan bu olayları kaydetip, sözlü olarak tanıklık etmeleri istenebilir. Üçüncü olarak yaşanan psikolojik tacizin, mağdurun çevresi tarafından bilinmesine izin verilmelidir. Aile ve yakın arkadaş çevresinin mağduru dinlemesi ve destek olması, mağdurun cevap aradığı soruların çözümüne yardımcı olmaları önemlidir. Onların bu konu ile

araştırmalar yapması ve mağduru bilgilendirici kitaplar bulması, mağdurun mobbingle mücadelesinde önem arz etmektedir (Hubbs Motion, 2009).

Mağdurun mücadele aşamasında ilk olarak yapması gereken, hedefini belirlemesidir. İş ortamında istediğı yer ve istediğı iş ortamıyla ilgili hedef belirlemelidir. Daha sonra bu hedefe ulaşabilmesi için stratejisini belirleyip eylem planını oluşturmalıdır (Çabuk, 2009).Çaresizce beklemek ya da kenara çekilmek psikolojik taciz sürecini hızlandırır. Ne yaşadığının farkında olup, iyice düşünölür, bilinçli ve akıllıca hareket edilirse, bu süreçten en az zararla kurtulunabilir.

Tutar (2011)'a göre de kurban, psikolojik taciz davranışları karşısında üç tür davranış gösterebilmektedir.

Mobbinge Anlayış Gösterme: Mobbingin tekrarlanma sıklığı ve şiddetine göre değişmektedir. Kendisine yöneltilen psikolojik tacizdavranışları kişide stres oluşturmuyorsa, çatışmanın daha da büyümemesi için anlayış gösterilebilir. Fakatpsikolojik tacizgiderek şiddetini artıran bir sürece dönüşüyorsa, anlayışlı olma yöntemi kullanılmamalıdır.

*Karşı Savaş Verme:*Kurban mobbing davranışlarına anlayış gösterip sessiz kalırsa saldırganın davranışları kontrolsüz hal alabilir. Kurban durumunda olan bireytek başına kalmadan, çevresindenyardım talep etmelidir. Uygun plan ve stratejiler belirlenmeli, saldırganın uyguladığı yöntemlerle karşılık verilmemelidir. Psikolojik taciz davranışlarında bulunan saldırganlar, ahlaksız ve haksız yöntemleri seçtikleri için mağdur da bu yöntem ile cevap verdiği takdirde haklıyken haksız duruma düşebilir.

Geri Çekilme: Bu yöntem, saldırgan ile mağdur arasındaki güç dengelerininineşit olmaması durumunda istemeden seçilen bir yöntemdir. Bazı kurbanlar, mücadele etmeyetisini kendinde yetersiz görüp karşılık veremez.

Psikolojik şiddet ile mücadelede, mağdurlar birtakım hayatta kalma stratejileri oluşturabilirler. Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Davenport ve Diğ, 2003).

- ❖ Kendine ve yapabileceklerine inanması,
- ❖ Üzüntünün bilinçli bir şekilde yaşanması,

- ❖ Arkadaş ve aileden yardım istenmesi,
- ❖ Kişinin kendini yalıtması,
- ❖ Kişinin sevdiği şeylerle uğraşması: çiçek müzik resim,
- ❖ Öz güvenini geliştirmesi,
- ❖ Yetenek ve becerilerini kullanması,
- ❖ ‘Kurban’ zihniyetinden kurtulması,
- ❖ İş yerinden ve iş arkadaşlarından yardım istemesi,
- ❖ Yasal olarak hakkını aramasıdır.

Mobbinge maruz kalan mağdur kendini savunmak için, tacizciye bu durumdan hoşlanmadığını ve bu duruma karşı çıktığını söylemelidir. Çevresinde güvendiği ve gerekli olması durumunda sahitlek edebilecek bir iş arkadaşının bulunması da işini kolaylaştıracaktır. Saldırganın yapmasını istediği emir ve uygulamaları yazılı bir biçimde kaydetmeli ve ilk fırsatta tacizciyi amirine rapor etmelidir. Aynı zamanda gerekli gördüğünde, bir uzmandan psikolojik yardım talebinde bulunabilir. Bu hem mağdurun kendini iyi hissetmesine hem de delil oluşturmasını sağlayacaktır. Ayrıca çalışma arkadaşlarıyla bu durumu paylaşmalıdır. Son olarak da mağdur bu davranışlara dayanamıyorsa; stresle mücadele yollarından kaçma stratejisini tercih ederek istifa etme ya da başka bir iş arama yoluna başvurabilir. Daha fazla psikolojik ve fizyolojik zarar görmeden istifa etmesinin mağdur için en doğrusunun olacağı ifade edilmektedir (Arpacıoğlu, 2009).

Bireysel mücadele sürecinde yukarıda bahsedilenlerin dışında öğrenilmiş güçlülük, NLP ve duygusal zekanın yönetimi yaklaşımlarından da yararlanılabilir.

1.10.1.1. Öğrenilmiş Güçlülük

Öğrenilmiş güçlülük ifadesi ilk olarak 1977 yılında Meichenbaum tarafından kullanılmıştır. İnsan davranışlarını açıklayan kişisel faktörlerden biri olarak savunulmaktadır. Öğrenilmiş güçlülük, stresli hayat şartları ve sorunlar ile etkin biçimde mücadelede kişiye yardımcı belirli tutumları içermektedir (Keser ve Diğ, 2009). Bir kişilik özelliği de olan öğrenilmiş güçlülük, ona sahip olan kişilerin strese ve zor şartlara daha kolay katlanmasını sağlamaktadır. Öğrenilmiş güçlülük seviyesi

yüksek olan kişiler, iş yaşamlarında karşılaşacakları sorunlarla daha etkin mücadele edebilmektedir.

Öğrenilmiş güçlülük olgusunun, 1980 yılında Rosenbaum tarafından yapılan çalışmalarda da yer aldığı görülmektedir. Rosenbaum'a göre, stres olgusu ile mücadele edebilmek için içsel mekanizma kontrol edilebilmektedir. Kişilerin, içsel tepkileri düzenlemede kullandıkları bilişsel ve davranışsal becerileri 'öğrenilmiş güçlülük' olarak ifade edilmekte ve dört temel öz kontrol becerisini içerdiği belirtilmektedir (Dönmez ve Genç, 2006). Bunlar:

- ❖ Duygusal ve fiziksel tepkileri kontrol etmek amacıyla bilişlerin ve öz yönergelerin kullanılması,
- ❖ Problem çözme yeteneklerinin uygulanması,
- ❖ Hemen doyum durumunu erteleyebilme yeteneği,
- ❖ Kişinin içsel olayları kontrol edebilme yetisine sahip olmasına inancıdır.

Mobbing mağdurları uygunsuz davranışlara karşı, stareteji planı oluşturabilirler. Öğrenilmiş çaresizlik yaşayarak, saldırgan ile baş edemem fikrine kapılmazlar. Kayba uğramış kişiler olsalar bile, mücadele verdiklerinden ve sıkıntılara uzun süre katlandıklarından, kendilerine de bir şeyler ispatlamış olurlar (Dönmez ve Genç, 2006).

1.10.1.2.NLP Uygulama

NLP (*Neuro Linguistic Programming* / Nöro Linguistik Programlama), 1970'li yıllarda, Richard Bandler ve John Grinder tarafından oluşturulmuştur. Davranış, inanç ve duygu değişikliğini çok hızlı ve etkili bir biçimde sağlamak için bir takım güçlü yöntemleri içermektedir (Orhan, 2011). Bunlar:

- ❖ Varmak istediğin sonucu bil.
- ❖ Yeterli duygusal keskinliğe sahip ol. İstediğin sonuçta mısın, yoksa ondan uzaklaşıyor musun kontrol et.
- ❖ Eyleme geç.

stratejilerinden oluşmaktadır. Algılama, düşünme ve davranış süreçlerinin, bilinçli hale getirilmesi için gerçekleştirilen bu yöntem kullanılarak, mobbing sürecinin daha sağlıklı analizi ve değerlendirilmesi yapılabilir.

1.10.1.3.Duygusal Zeka

Duygusal zeka kavramını 1990'lı yıllarda, Peter Salovey ve John Mayer tarafından 'insanların kendi duygularının farkına varıp, diğerlerinin duygularına empati kurması ve duygularını hayatı zenginleştirecek biçimde düşünmesi...' gibi özellikleri tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Aynı zamanda duyguları hissedebilmek ve fikirleri desteklemek amacıyla duyguları ön plana koymak ve anlamak; duygusal ve zihinsel gelişimi artırmak amacıyla duyguları etkili bir şekilde yönetmek olarak da açıklanmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Yapılan araştırmalarda, örgüt içinde herhangi bir çatışma yaşandığında, duygusal zekanın bu çatışmayı çözümüyle ilişkisinin olduğu görülmüştür. Duygusal zekanın çatışmayı çözümlemesinde; bireylerin olumlu yaklaşıma sahip olmalarının, onların çatışmayı algılayış yöntemine de olumlu etkileri bulunmaktadır. Duygusal zekası yüksek mağdurların, algılanan adaletsizlik algılayışına daha yapıcı yaklaşımlarla karşılık verdikleri görülmüştür (Aslan, 2008, s.188).

1.10.2.Yakın Çevrenin Yardımları

Mobbing davranışlarıyla karşı karşıya kalan mağdur, bu zarar verici olaylardan kurtulmak için mücadele ederken ailenin ve çevresinin desteğine ihtiyacı vardır. Her ne kadar işerinde bu olaylar ile baş başa kalsa da; iş dışında onu motive edecek aile ve yakın arkadaşlarının olması, bu sürecin daha kötü sonuçlanmasını engelleyebilir (Tınaz, 2010).

Psikolojik taciz mağduruna ailesi ve çevresi şu şekilde yardımcı olabilir (Davenport ve diğerleri, 2003):

❖ Mağduru her konuda ve her zaman mutlaka dinleyin.

- ❖ Psikolojik taciz olgusunun ne olduğuna dair yardımcı olun.
- ❖ Psikolojik yardım önerin ve terapist isimleri bulun.
- ❖ Hukuki süreci önerin. Avukatlar bulun ve randevu almaya çalışın.
- ❖ Maddi anlamda kazanç sağlayacak yollar önerin.
- ❖ Zaman geçmeden başka iş olanakları aramasını sağlayın.
- ❖ Sinemaya ve yemeğe gitmek ya da spor yapmak gibi ortak faaliyetler önerin.
- ❖ Kendisini sık sık arayın.
- ❖ Yaşadığı olaylarla ilgili bilgilendirici kitaplar alın.

Sonuç olarak kurbanın yanında olduğunuzu, onun tarafında ve onu destekleyici davranışlarda bulunulması gerekir.

1.10.3.Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Mobbing örgüt üzerinde gittikçe artan birçok olumsuz psikolojik, sosyal ve ekonomik etkiler bırakmaktadır. Mobbing davranışlarına maruz kalan kişinin yaşadıkları ona sıkıntı verdiği gibi diğer çalışma arkadaşlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbing kurumun gücünü azaltmakta ve çözülmesi güç örgütsel sorunlara yol açmaktadır. Psikolojik taciz süreci örgütsel yapıda başarılı olduğu takdirde, başka kurban üzerinde bunu tekrarlayabilmektedir (Akar, Anafarta ve Sarvan, 2011).

Mobbingin önüne geçebilmek için kurumların yapabilecekleri şu şekilde sıralanabilir (Çobanoğlu, 2005, s.117-118):

- ❖ Kurumun vizyon ve misyonu anlaşılır şekilde tüm çalışanlara anlatılmalıdır.
- ❖ Bir kurum kültürü oluşturulmalıdır.
- ❖ Çalışanların görev ve sorumlulukları net belirlenmelidir.
- ❖ Kurum, çalışana değer verdiğini hissettirmelidir.
- ❖ Çalışanlar üst yönetimden takdir, övgü, güven ve adalet duygusunu alabilmelidir.
- ❖ Toplantı ve eğitimlerden her çalışanın haberinin olması gerekir.
- ❖ Çalışanların fikir ve görüşlerinin önemsendiğini fark etmelidir.
- ❖ Yönetici konumunda çalışanlara iş kültürü, iş ahlakı, iletişim ve kriz konularında eğitim verilmelidir.
- ❖ Çalışanlar doğru dürüst çalıştıkları sürece örgütün arkalarında olacağını bilmelidir.

Bunlara ek olarak örgütler psikolojik tacizi engellemek için ombudsmanlık oluşturabilirler. Ombudsman, kötü uygulamalarından zarar gören çalışanların şikâyetlerini çözmesi ve yönetimin eksik ve hatalı uygulamalarını kamuoyunun gündemine getirmesi bakımından önemli bir rol oynayabilecek bir denetim kurumu olarak kabul edilmektedir (Eryılmaz, 2002). Çalışma sektöründe ombudsman kurumunun olması yöneticilerle çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyileşmesine olumlu etkide bulunabilir ve psikolojik taciz davranışlarının oluşmasının engellenmesine katkı sağlayabilir.

Psikolojik taciz ile mücadelede sendika ve sivil toplum kuruluşların yaptığı çalışmalar da önem arz edilir. Aynı zamanda sadece mobbing ile mücadele amacıyla oluşturulmuş kuruluşlar da bu olguyla baş etmede önemlidir.

Sivil toplum kuruluşları ve sendikalar, psikolojik tacizi engelleyici yöntemler geliştirmektedir. Özellikle, bir yandan kitlelere ulaşarak psikolojik taciz hakkında bilinç düzeyinin artmasına katkı sağlamakta, diğer yandan da bir baskı topluluğu olarak, gerek hükümetleri gerekse kurumları bu konuda önlem almaları konusunda zorlamaktadır. Aynı zamanda kurbanlara katkıda bulundukları hukuki ve sosyal çevre desteği de mobbing sürecin çözülmesi açısından yarar sağlamaktadır (Güngör, 2008, s.147).

1.10.4.Hukuki Açıdan Mücadele Yöntemleri

Hukuki açıdan hakkını aramak, kurbanın artık en son noktada başvurmayı düşündüğü yol olsa da mobbing ile mücadele açısından kurban için önemli bir çıkış yoludur. Böylece mobbing davranışları herkes tarafından öğrenilir ve farkında olunur. Daha fazla insan bunun gibi olaylardan haberdar olur. Aynı zamanda açılan mobbing davalarıyla, işyerlerinde mobbing ile ilgili bir bilinç oluşur ve caydırıcı özelliği olabilir.

Psikolojik taciz olayı özel sektör ve kamu sektöründe yaşanması olağan bir durumdur. Bu kapsamda Başbakanlık 2011/2 sayılı Genelgesi kamu ve özel sektör ayrımı yapmadan tüm işverenlerin mobbing ile mücadelenin sorumlu oldukları belirtilmiştir. Mağdur ilk olarak, mobbing davranışlarının önlenmesi için idareye şikayette bulunma ve dava açma yolunu seçebilecektir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun 21.

Maddesine göre ‘Müracaat, şikayet ve dava açma’ yollarından biriai takip edilerek çalışan hak arayışında bulunabilecektir.

6701 sayılı kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik kurumuna gerçek ve tüzel kişiler başvuruda bulunabilirler. Yasanın amacı, insan onurunun, temel olarak insan haklarının korunması, geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve ayrımcılığın önlenmesidir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik kurumuna başvuranlar, 17. Madde gereğince İş Kanunu ve diğer ilgili mevzuatlarda öngörülen şikayet yollarını izleyip ve sonucunda bir yaptırım kararı alınmadığı takdirde yapılabilecektir. İlgililerin, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğu iddia edilen uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etme eğer bu taleplerin red edilmesi veya otuz gün içerisinde yanıt verilmemesi halinde başvuru hakkına sahip olacaktır (Şakar, 2016).

Ayrımcılık yapılan mağdur çalışanın fesih hakkını kullanması, eşitlik ilkesine aykırı olarak ödenmeyen ve ya eksik ödenen ücretini talep etmesi mümkündür. İş Kanunu 5.maddesi emredici düzenleme olduğu için bu hükme aykırı olarak yapılan haktan feragatler geçersiz olacaktır. Ancak tazminat konusunda olumlu ve olumsuz görüşler ileri sürülmekte ve kararlar bulunmaktadır (Süzek, 2016).

İnsan hakları ve eşitlik kurumu kanunun 3. Maddesine göre herkesin hukukun tanımış olduğu hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Cinsiyet, dil, ırk, renk, din, inanç, mezhep, siyasi ve felsefi görüş, etnik köken, doğum, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine göre ayrımcılık yasaktır. Ayrımcılık yasağının ihlali halinde konuya ilişkin görev yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile bu nitelikte bulunan meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçların giderilmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla hükümlüdür. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla hükümlüdür (TİHEKK, 2016).

Mobbing TCK’ da ayrı bir suç olarak düzenlenmemiştir. Ancak tehdit, hakaret, çalışma hürriyetini tehdit gibi psikolojik taciz sürecinde işlenen fiiller ayrı bir suç oluşturması

halinde savcılığa şikayette bulunmak mümkündür. Ayrıca yargı yolları açısından, manevi tazminat istemiyle, kişiye karşı kişisel kusur nedeniyle adli yargıda, idareye karşı hizmet kusurundan dolayı idari yargıda dava açabilecektir (Hüseyinli ve Atabay, 2017).

1.10.4.1. Dünyada Mobbing

Uluslararası hukuk açısından bakıldığında, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ne göre işyerinden en önemli problem psikolojik taciz tarzı davranışların günümüz çağından uygulanıyor olmasıdır (Yıldırım ve Yıldırım, 2006).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmelerinden özellikle 111 sayılı sözleşme, 155 sayılı sözleşme ve 161 sayılı sözleşme, işyerinde karşılaşılan psikolojik taciz uygulamaları açısından önemlidir.

111 sayılı ILO Sözleşmesi adı altında; milliyet, ten rengi, cinsiyet, din ve inançları ne olursa olsun herkesin eşit şartlar içinde bulunduğunu savunmaktadır. Aynı zamanda 2. Maddesinin sözleşmeciler devletlerin, ayrımı ortadan kaldırmak için meslek veya iş edinmede tabii olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi kabul ettikleri belirtilmiştir (ILO 111 sayılı sözleşme).

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı sözleşmede ise iş sağlığına ve güvenliğine dair düzenlemeler yapılmıştır. 4. Maddesinde her üye devletin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi, uygulaması ve periyodik olarak gözden geçirmesi gerektiği belirtilmiştir (ILO 155 sayılı sözleşme).

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO sözleşmesinde de iş sağlığı hizmetlerine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşulunu sağlayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için ihtiyaçların sağlanması gerekliliği ve işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlıkları dikkate alınacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde

uyarlanması konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetleri kapsamaktadır (ILO 161 sayılı sözleşme).

Ülkelere göre farklılık göstermekle beraber, yapılan araştırmalarda hemen hemen bütün Avrupa Birliği ülkelerinde psikolojik tacizin önemli boyutlarda olduğu görülmüştür. Avrupa Birliği (AB) genelinde çalışanların %15'inin mobbing davranışlarına maruz kaldığı saptanmıştır. Bu yüzden AB ülkelerinde psikolojik taciz, mücadele edilmesi gereken ciddi bir sorun olarak görülmektedir. Sorunla mücadelede korunma yolu olarak öncelikle bazı ülkelerde yasal düzenlemeler yapılmakta, bazı ülkelerde toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır (Karaca, 2009). Bazı ülkelerin ise ayrı mobbing kanunları bulunmaktadır. Örneğin Fransa, İsveç, Polonya ve Belçika

ABD'de ise psikolojik tacize yönelik hukuki düzenlemeler Avrupa'daki kadar gelişmiş değildir. ABD ortak hukuku, psikolojik tacizi hala haksız eylem olarak tanımamaktadır. Yine de çalışanlar mevcut yasalardan destek almaktadırlar. ABD'de psikolojik taciz ayrımcılığın bir çeşidini oluşturduğu için hiçbir eyalette bu konu yasalarda doğrudan yer almamaktadır. Mobbinge maruz kalanlar ileri ayrımcılık karşıtı düzenlemelerle korunma altına alınmaktadır. (Yıldız ve Kılık, 2010, s.84).

İtalya'da psikolojik tacizle etkili mücadele için özel bir kanun yapma girişimleri uzun seneler devam etmiştir. Ancak ülke çapında psikolojik tacize karşı koruma sağlayan bir kanun henüz yürürlüğe girmemiştir. Psikolojik tacize karşı koruma, mevcut kanunlar kapsamında sağlanmaktadır.

İngiliz yasalarında, çalışma ortamında psikolojik tacizi önleme ve sonuçlarıyla mücadele etmeyi öngören yükümlülük içeren özel bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. 1974 tarihli İşte Sağlık ve Güvenlik kanununa göre işveren çalışanlarının sağlık, güvenlik ve esenliğini sağlamakla yükümlüdür. (Tınaz ve diğerleri, 2008, s.250-255).

1.10.4.2. Türkiye'de Mobbing

Türk Hukukuna göre psikolojik taciz ile ilgili hazırlanmış ve uygulanmış bir kanun bulunmamaktadır. Mobbing ile açık bir yasa olmamakla birlikte; İş Kanunu, Anayasa,

Medeni Kanunu, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu'nda mobbinge maruz kalan mağduru korumak için birtakım kararların var olduğu görülmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda memur ve amir konumunda olanların görevleri net bir şekilde ifade edilmiştir. Kanunun 10. maddesinde üstlerin görev ve sorumlulukları belirtilerek, memurlarına adalet ve eşitlik içinde davranması ve amirlik görevini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanması gerekliliği belirtilmiştir (657 DMK, madde 10).

Bu maddedeki hakkaniyet ve eşitlik ibaresi, amirlerin bir çalışanını diğerlerinden ayırarak mobbing uygulamaması ve adaletsizce davranmamasını ifade etmektedir.

Madde 11'de de; devlet memurlarının kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve üstleri tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü oldukları ifade edilmiş ve görevlerin iyi ve doğru yürütülmesinden üstlerine karşı sorumlu oldukları belirtilmiştir (657 DMK, madde 11).

Devlet Memurları Kanunu'nun 125. maddesinde de devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller ifade edilmiştir (657 DMK, madde 125). Bu kanun maddesinde, içerik bakımından ihtar ve kınama cezaları ayrıntılı ele alınmıştır. Amirler bu maddeden yola çıkarak, ortada herhangi bir suç yokken, çalışanları haksız neden ile cezalandırma yoluna başvurmamalıdır.

Mobbing ile ilgili olarak 6 Nisan 2011 yılında, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan mobbing alt komisyonu tarafından, kişilere, işe başlamadan önce mobbing içeren davranışlarda bulunmayacağına dair yemin belgesi imzalatılmasını önermiştir. Hazırladıkları raporda yer alan maddede 'kamuda ya da özel sektörde çalışanlar işe başlamadan önce mobbing (psikolojik taciz) yapmayacağına dair yeminli belge imzalayıp, imzalı belgenin bir örneğini dosyasına, bir sureti de kendisine verilmeli' şeklinde ifade edilerek, bir kurumda işe başlamadan önce çalışanın bu konuda hassas olmasını sağlamak hedeflenmiştir (www.hurriyet.com).

Psikolojik tacizle ilgili açılan davalar incelendiğinde tazminatla sonuçlanmış davalar bulunmaktadır. Açılan bir psikolojik taciz davası sonucunda, işveren tarafından mağdura

verilen kınama ve ihtar cezaları kaldırılmış ve işyeri, bir maaş kapsamında olan 1000 TL tazminat ödemeye mahkum edilmiştir. Emsal başka bir psikolojik taciz davasında ise, bir mağdur 25 senesüresince çalıştığı işyerinde baskı görüp işten ayrılmaya zorlandığı ve bu sebeple ailece psikolojik rahatsızlıklar yaşadıkları gerekçesiyle mahkemeye başvurarak yöneticileri hakkında 15 bin TL'lik tazminat davası açmıştır (www.turkhukusitesi.com).

Bu davalar ileriki zamanlarda açılacak davalara emsal teşkil edecektir. Örnek teşkil eden davalar sayesinde kurbanlar kendini daha da güçlü hissedebilecek ve psikolojik tacizle olan mücadelesinde hukuki haklara sahip olma bilinciyle hareket edebilecektir



2.BÖLÜM

MOBBING, KARIYER PLANLAMA, BENLİK ALGISI VE DUYGU-DURUM İLİŞKİSİ

Bu bölümde mobbing, kariyer planlama, benlik algısı ve duygu-durum ilişkisi ele alınmaktadır. Söz konusu olgular, mobbing davranışlarına maruz kalanların yaşadıkları bireysel sonuçlardan bazılarıdır.

Mobbinge uğrayan bireylerde zaman içerisinde çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe gitmek istememe, uyku ve yeme problemleri, unutkanlık, çaresizlik, öfke kontrol sorunu, yaşamdan zevk alamama ve dalgınlık mobbing davranışına maruz kalanlarda uğrayanlarda sıklıkla görülen sorunlardır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006).

Baş ve vücudun herhangi bir bölümünde ağrı olmakla birlikte, dikkat eksikliği ve unutkanlık görülebilmektedir. Mağdurlarda yüksek düzeyde depresif belirtiler, stres ve anksiyete de görülebilmektedir. Ayrıca özgüven eksikliği de yaşanabilecek bir diğer problemdir (Lewis, 2003; aktaran Karslıoğlu, 2013). Bu bağlamda çalışmada, araştırma değişkeni olarak mağdurların benlik algısı ele alınmıştır.

Yapılan çalışmada mağdurlarda en fazla görülen sağlık sorunlarına bakıldığında, mağdurların %76'sında anksiyete, %71'inde dikkatini toparlayamama ve uyku sorunu, %60'ında duyarlılığın artması, %55'inde ise baş ağrısı olduğu tespit edilmiştir (Kuşseven, 2016).

Mobbing üç derecede incelenmiştir. Birinci derecede direnme, kaçma ve rehabilite edilme ihtimalinin olduğu aşamadır. İkinci derecede direnme mümkün değildir ve çeşitli rahatsızlıklar ortaya çıkar. Üçüncü derecede ise mağdur, işten ayrılmak zorunda kalırlar (Aras, 2012). Üçüncü derecede ayrıca “Travma Sonrası Stres Bozukluğu” ortaya çıkmakta ve mağdurun rahatsızlığı kronikleşmektedir (Tınaz, 2006). Bu bağlamda çalışmada, bir diğer araştırma değişkeni olarak mağdurların duygu durumu ele alınmıştır.

Mobbing sonrası mağdurda görülen sağlık sorunları kalıcı hale gelebilmesi ya da sorunların yaşanıldığı yerde psikolojik olarak devam edebilecek gücün olmaması nedeniyle mağdur erken yaşta emekliliğe ayrılıp kariyerine noktayı koyabilir veya iş değişikliği ya da kariyer ilerlemesinin durması ile karşı karşıya kalabilir (Tınaz, 2011). Bu bağlamda çalışmada, bir diğer araştırma değişkeni olarak da mağdurların kariyer durumu ele ele alınmıştır.

Araştırma kapsamında mobbingin kariyer, benlik ve duygu durumu ilişkisi aşağıda anlatılmaktadır.

2.1.Mobbing ve Kariyer Planlaması İlişkisi

Bu bölümde kariyer, kariyer planlaması ve mobbingle kariyer planlaması arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

2.1.1. Kariyer

Kariyerin tanımı ilk olarak ‘career’ ve Fransızca ‘carrière’ kelimesinden türemiştir (Akyay, 2011). Anlamı Roman kökenli Provençal dilinde araba yolu anlamına gelmektedir. Kariyer kavramı modern anlamda 16.yy’da kamu hizmet anlayışıyla ortaya çıkmış ve gelişmeye başlamıştır. Kariyer kavramının ilk olarak kullanıldığı eser Ann Roe’nun 1956 yılındaki ‘ Meslekler Psikolojisi’ adlı eseridir. TDK sözlüğüne göre kariyer “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” şeklinde tanımlanmıştır (TDK, 05.07.2018). Bu anlamdan hareketle kariyer kavramı genel olarak meslekte yükselme, belli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir mesleğe sahip olma anlamı içermektedir (Sabuncuoğlu, 2005, s.32). Yapılan başka bir tanımda kariyer, seçilen bir iş hayatında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek olarak açıklanmıştır (Can ve diğerleri, 1998, s.12).

Kariyer kavramı ile ilgili literatürde farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Kimi yazarlar kariyeri ilerleme olarak ele alarak bireylerin örgütteki çalışmaları süre boyunca aldıkları terfiler olarak tanımlamaktadır, kimi yazarlar ise meslek olarak tanımlamaktadır. Bir

başka tanıma göre de kariyer rol ile ilgili deneyimlerin yaşam boyu sıralanması olarak ifade edilmiştir (Çetin ve Özcan, 2014, s.115).

Geniş perspektiften bakıldığında ise kariyer kavramı, sadece kişilerin işe dair eylemlerinin değil bu eylemlere ilişkin davranış ve tutumlarını da kapsamaktadır (Erdoğan, 2003, s.143).

‘Bird’e göre kariyer, bireyin iş hayatında deneyim kazanarak sağladığı ilerleme değil, bireyin bilgi edindiği bir süreç olarak ele almaktadır’. Bu süreç zarfında edinilen bilgi; birey yaptığı işle ilgili beceri ve uzmanlığını sıra network (iş ilişkilerini) ağını da içerir. Bu bağlamda iş deneyimi ve bilgi farklı kavramlardır. İş deneyimi kariyerin yapısal yönünü, iş deneyimlerinden edinilen bilgi ise içeriğini ifade eder (Erdoğan, 2003, s.12).

Kariyer seçimi her ne kadar kişiler tarafından yapılsa da örgüt içindeki insan kaynakları kararları, üst pozisyonundaki yöneticilerin kararları hatta dış faktörlerde kişilerin kariyer seçimlerini etkilemekte ve yön vermektedir.

Bu işin yani kariyerin sekiz unsuru bulunur (Erdoğan, 2003, s.13).

- Çalışma yeri
- İfade edilmiş bir amaç
- Yapılması gereken görevler
- Gerekli zaman
- Gerekli beceri ve yetenekler
- Gerekli bilgi
- Araçlar
- Ücret

Kariyerin, bir süreç olarak ele alındığında hayat boyunca yaşanan tüm gelişmelerin bir bütünü, mesleklerin rolleri sonucunda oluşan genel ifade, meslekteki ilerleme, duraklama ve gerilemeleri de ifade eden ve devamlılık gösteren bir süreç olduğu görülmektedir. (Şimşek, Çelik ve Akatay, 2007, s.36).

Günümüzde yaşanan teknolojik değişim ve yeniliklerle beraber iş hayatında yeni iş kollarının gelişmesi veya çalışanların farklı alanlarda uzmanlaşma ihtiyacı bireylerin kariyer imkanlarının da çeşitlenmesine yol açmıştır. Bu imkanlar doğrultusunda çalışanlar bilgi, beceri ve ilgi alanlarına göre çeşitli eğitim ve gelişim programlarının da desteğiyle çok yönlü kariyer yapabilmektedir

Çok yönlü kariyer; bireylerin beceri ve ilgi alanlarındaki değişimler ve değerlendirmeler ile şekillenebilmektedir (Noe, 1999, s.331). Aşağıdaki tabloda geleneksel ve çok yönlü kariyer yaklaşımlarının karşılaştırmalı özellikleri yer almaktadır.

Boyut	Geleneksel Kariyer	Çok Yönlü Kariyer
Hedef	Terfi, maaş zammı	Psikolojik tatmin
Psikolojik alışma	İş güvencesi	Esneklik için işe yararlık
Yer değiştirme	Dikey	Yatay
Yönetim sorumluluğu	Şirket	Personel
Model	Doğrusal ve uzman	Sarmal ve geçici
Uzmanlık	Nasılı bil	Nasılı öğren
Gelişme	Formel eğitime aşırı güven	İlişkiler ve iş tecrübelerine daha çok güven

Şekil 6: Geleneksel Kariyer ile Çok Yönlü Kariyerin Karşılaştırılması

Kaynak: (Noe, 1999, Çev: Çetin, 2009, s.332).

Tercih, bilgi ve becerilerine göre uygun çok yönlü kariyer bakış açısı ile kariyer yapmak, doğru kariyer alanlarını seçmiş ve mesleki tatmin sağlamış bireylerin genel olarak yaşamlarını daha mutlu geçirecekleri ifade edilir. Aksine kariyerleri ile ilgili yanlış tercihler yapan, bilgi, beceri ve tercihlerine uygun olmayan işlerde çalışan bireyler hem

kendi çevrelerine mutsuzluk kaynağı olmakta, hem de toplumun ruh sağılığını olumsuz yönde etkilemektedir (Odabaşı, 2008).

Kariyer bireyin kimliğini, toplumsal değerini ve meslek başarısını katkı sağlayacağı için bireyler üzerinde büyük önem arz etmektedir. En temel kariyer kavramının başı insandır (Aytaç, 2000). Uygun bir kariyer hedefleyen birey sosyal bir başarı ve kaliteli kimlik kazanır. Kariyer bilincinde olan birey her zaman toplum tarafından takdir edilir ve özsaygı düzeyleri yüksektir (Şimşek ve Öge, 2009). Kariyer hedefi, kariyer planlamasıyla ilişkili bir durumdur.

2.1.2. Kariyer Planlaması

Kariyer planlaması kişinin kendini geliştirmesiyle sıkı sıkıya bağlı olan bir süreçtir. Kariyer planlaması, bireyin kendi kariyerini gelecek hedeflerine ulaştırmak için gerekli alt yapıyı oluşturmaktır (Şişman, 2013).

Kariyer planlama süreci ise; bireylerin değerleri ve ihtiyaçları ile mesleki deneyimleri ve fırsatları arasında en uygun ilişkiyi kurmayı amaçlayan karar alma sürecidir. Bu süreçle beraber mevcut kariyer sorunlarını veya tatminsizliklerine de çözüm üretmek çalışanların işlerinde daha tatmin ve daha verimli olmaları amaçlanmaktadır (Barutçugil, 2004).

Kariyer planlaması bireyin farklı iş olanaklarından kendisine en uygununu seçmesi amacıyla yürütülen çalışmalardır. Kariyer planlaması kapsamında; çalışan kariyerinde hangi noktaya gelmiştir? Hangi hedefe ulaşmak istemektedir? Sorularına yanıt aranmaktadır (Odabaşı, 2008, s.170). Kariyer planlama sürecinde çalışanın mevcut durumu, gelecek beklentileri, gelişim hedefleri, kariyer gelişimi için yapması gereken faaliyetleri içeren bir kariyer gelişim planının çıkarılması, bu sürecin takip edilebilmesi ve etkinliği için tercih edilen bir uygulamadır.

Kariyer planlama süreci, bireylerin(Noe, 1999, s.325-327);

- Güçlü ve geliştirmeleri gereken yanlarını belirledikleri,
- Değerlerini ve iş hayatından öncelikli beklentilerini keşfettikleri,

- İlgi alanları ve yetkinliklerini keşfettikleri,
- Örgütlerin bünyesinde yer alan iş fırsatları hakkında bilgi edindikleri,
- Kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için aksiyon planları hazırladıkları bir süreçtir.

Kariyer planlamasının asıl amacı, belirli bir zaman sonraki net personel ihtiyaçlarının belirlenmesi ve bu ihtiyaçlara karşılık uygun personelin bulunması şeklinde kariyer planlaması stratejilerinin geliştirilmesidir (Sümer, 2002). Kariyer planlamasında izlenebilecek stratejilere ilişkin Şekil 7’de bir örnek sunulmaktadır.



Şekil 7: Kariyer Planlamaya Ait Örnek Şema

Kaynak: Sabuncuoğlu Z. (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*.Bursa: Alfa Yayınları.

Kariyer planlaması, örgütün kendi sorumluluğu içerisinde yer almaktadır. Çalışanların kariyer hedeflerini doğru saptaması gerekir. Kariyer bilincinin farkında olan örgütler, çalışanlarını o doğrultuda geliştirmelidirler. Kariyer planlama bireyin kendisinde bulunduğu bilgi, yetenek, beceri ve birikimleri doğrultusunda çalıştığı işyerinde ilerleyişini planlamasıdır (Sabuncuoğlu, 2005). Kariyer planlama fırsatların, sınırların, seçimlerin, sonuçların ve kariyerle ilgili amaçların farkında olarak eğitim iş ve tecrübeyi uygun koşullarda edinme yolları olarak da ifade edilir (İbicioğlu, 2006).

Kariyer planlama sürecinde bireye ve örgüte belli sorumluluklar düşmektedir. Birey hangi yolda ilerleyeceğini bilip, o yolda gerçekçi bir plan hazırlamalı, örgütler de bu planları uygulanmasına ve geliştirmesine destek olmalıdır. Bu nedenle kariyer planlama başarısı, örgütlerin sağladığı destek ile ölçülür. Örgütler çalışanların kariyer planlama sürecini ciddiye alıp destek sağlamalıdır. Bu destek çalışanların örgüte bağlılıklarını artıracaktır (Kılıç, 2008). Örgüt bazlı kariyer planlaması ile birey bazlı kariyer planlaması birbiriyle uyum içerisinde olmalıdır (Odabaşı, 2008, s.172). Kariyer planlaması, bazı olaylardan etkilenmektedir. Araştırma konusunda yer alan mobbing konusu, kariyer planlamasını etkileyen olgulardan birisidir.

2.1.3. Kariyer Planlaması ve Mobbing ile İlişkisi

Psikolojik taciz sonrası birey kendini bitkin ve yetersiz görmeye başlar. Yakın arkadaş çevresi ve aile ortamında sosyal imajının zedelendiğini düşünmektedir. Çevresindeki kişilerin onun hakkında “Başarısız ve elindekilerini kaçırmış bir birey” olarak değerlendireceğini düşünmektedir (Tınaz, 2006).

Psikolojik taciz sonrası mağdur eşiyle ve çocuklarıyla sorun ve iletişim eksikliği yaşayabilir ve kariyer planlamasını erteleyebilir. Mobbing sonrası mağdurda psikolojik rahatsızlık olan uyum bozukluğu görülebilir. Bununla beraber adım attığı ya da atacağı yeni iş fırsatlarında, ekip arkadaşlarıyla uyum yaşamada zorlanabilir. Mobbing sonrası yitirilmiş olan ruhsal ve fiziksel sağlığın geri getirilmesinde kariyeri için harcayacağı zamanı hastanelerde tedavi için kullanır. Mobbing sonrası mağdurda görülen sağlık sorunları kalıcı hale gelip, erken yaşta emekliliğe ayrılıp kariyerine noktayı koyabilir (Tınaz, 2011).

Mobbinge uğrayan bireyler çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ortaya çıkan sorunların derecesinin yüksek olması bireylerin günlük ve iş yaşamındaki işlevselliğini olumsuz yönde etkileyecektir. Mobbinge uğrayan bireylerde zaman içerisinde çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe gitmek istememe, uyku ve yeme problemleri, unutkanlık, çaresizlik, öfke kontrol sorunu, yaşamdan zevk alamama ve dalgınlık mobbinge uğrayanlarda sıklıkla görülen sorunlardır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006). İşe gitmek istemeyen, görev ve sorumluluklarını aksatan bireylerin ise örgüt içerisinde

sorunlarla karşılaşması muhtemel bir durumdur. Bu durumda ise olumlu bir kariyer planlamasının olması beklenemez.

2.2. Mobbing ve Benlik Algısı İlişkisi

Bu bölümde benlik algısı, benlik algısını etkileyen faktörler ve benlik algısına yönelik yaklaşımlar ile mobbing ve benlik algısı arasındaki ilişkiye yer verilmiştir.

2.2.1. Benlik Algısı

Bireyin erişkinliğe geldikten sonra kendisine, kendinin ne olduğuyla ilgili sorular sorması benlik algısıyla açıklanmaktadır Benlik algısı kavramını tanımlamak ve doğru şekilde ifade etmek kişinin kendisi için zorken, araştırma ve gözlem yapan araştırmacılar için daha güçtür (Gül, 2010).

Benlik bireyin bütünü ya da bir parçası olarak kabul edilir. Bununla ilgili çok sayıda benzer tanım ve açıklama yapılmıştır. Bu açıklamalardan bazıları aşağıda verilmiştir.

Tesser (2002)'a göre benlik, bireyin diğer bireylerden ayıran yetenek, mizaç, amaç, değer ve tercihlerin toplamıdır (Aktaran, Gül, 2010).

Benlik, bir kimsenin çeşitli kişilik özelliklerinin kendinde bulunuş derecesi hakkındaki değerlendirmelerinin bütünü ya da kişinin kendini algılamasıdır (Haktanır ve Baran, 1999, s.60).

Kişilik kavramının bir parçası olan benlik kavramı, başka kişilerin bireye yansıttığı özellikler, kendisi hakkında yaptığı gözlemler, çevreden elde ettiği bilgiler doğrultusunda bireyi diğerlerinden ayırt edici özellikler bütünüdür (Cüceloğlu, 2004). Benlik kavramı bireysel bir resimdir ve bireyi diğerlerinden ayıran geniş çaptaki etkileşimlerden oluşmaktadır. Bu etkileşimler, bireyin diğer insanlardan elde ettiği geri bildirimler, fiziksel ve sosyal çevrede bireyin kendi deneyimlerinin yorumuna bağlıdır. Benlik kavramının gelişimi hayat boyunca devam eden ve yaşla değişen yavaş bir süreçtir (Zigler ve Finn-Steveson, 1987).

Benlik kişide bebeklikten itibaren gelişen ve yetişkinliğe kadar şekillenerek süren bir süreçtir. Benlik algısının kişilerarası ilişkilerden, sosyal uyumdan etkilendiği ileri sürülmektedir. Genel anlamda benlik gelişimi anne ve baba ile ilişkinin niteliği, çocuğa verilen değer, ailenin disiplini uygulama biçimi, çocuğa gösterilen ilgi, aile yapısı, sosyo-ekonomik durum, ırk, fiziksel, ruhsal, özellikler gibi birçok faktörden etkilenmektedir (Cüceloğlu, 2004).

Benlik algısı genel olarak kendimiz hakkındaki inançların tamamı olarak ifade edilir. Bu anlamdan yola çıkarsak, benlik algısı kim olduğumuzun yanıtını içermektedir. Bireyler kendi davranışlarından, davranışların içinde bulunduğu ortam ve koşullardan yola çıkarak kendileri hakkında bir benlik algısı geçirirler. Benlik algısı bireyin yaşamı boyunca edindiği deneyimleri, çevresel faktörler ve kişiliği etkileyen etmenler ile bunlarla beraber kişinin kendine karşı geliştirdiği olumlu ve olumsuz yargıların tümüdür (Demoulin, 1999). Benlik algısı, kendini değerli hissetme, yeteneklerini ortaya çıkarabilme, toplum içerisinde kendini kabul ettirme, kendisini ve bedensel özelliklerini onayladığı ya da onaylamadığı özelliklerine dair fikirleri kendisine ilişkin değerlendirmeleri olarak açıklanabilir (Gençtan, 2005).

2.2.2. Benlik Algısını Etkileyen Faktörler

Kişilerin çevresindeki önemli gördüğü kişilerin kendisine yönelik düşünce ve değerlendirmelerini kapsayan benlik algısı aile ve öğretmenlerden etkilenmektedir (Temel ve Aksoy, 2001).

Danış (2006) benlik algısının ekonomik durumdan, inançlardan ve eğitim sisteminden etkilendiğini bildirmektedir. Bu değişkenlerle birlikte deneyimlerin bir arada olması bireylerin davranışlarını ve ruhsal durumunu da etkilemektedir.

Bireylerin hayatı boyunca yaşadığı tecrübelerin sonucunda kendisine yönelik olumlu ya da olumsuz sahip olduğu tüm düşünceler benlik algısı kapsamında değerlendirilmektedir. Benlik algısı öz yeterlilik ve benlik saygısı olmak üzere iki bölümden oluşur (Turaşlı, 2006).

Benlik saygısının gelişiminde şu faktörler oldukça önemli bir role sahiptir:

- Bireyin yaşamında önem verdiği kişilerin olumlu yaklaşımı,
- Şu anda bulunulan konumdan memnun olunması,
- Bireyin iş ve aile yaşantısının kişinin gelişiminin destekleyecek durumda olması,
- Bireyin kendi oluşturduğu hedeflere ulaşılması,
- Çevredeki bireyler tarafından olumlu değerlendirilmek (Çuhadaroğlu, 1986).

Ebeveyn davranışları benlik algısını etkilemektedir. Erkekler, kontrolcü ebeveynlerden daha fazla etkilenirken; kızlar ise ebeveynlerinin desteğine bağlı olarak daha güçlü benlik algısı geliştirmektedir (Temel ve Aksoy, 2001).

2.2.3. Benlik Algısına Yönelik Yaklaşımlar

Benlik literatürde geniş bir çerçevede ele alınan önemli bir konudur. Benlik kavramını daha iyi kavrayabilmek için, araştırmacıların benliğe ilişkin görüşlerinin anlaşılması oldukça önemli bir durumdur.

Benlikle ilgili sistematik araştırmalar yapan William James, benliği öznel ve nesnel olmak üzere iki bölümde incelemiştir. Öznel benlik, benliğin “ben” farkındalığını içermekte, başkalarından ayrı olan benliği temsil etmektedir. Nesnel benlik, bireylerin mizaç, sosyal beceri ve fiziksel karakteri gibi nesnel nitelikleri temsil etmektedir (Bee ve Boyd, 2009).

Sullivan benliği “iyi, kötü, ben ve ben olmayan” başlıkları altında incelemiştir. İyi benin, anneyle gerçekleşen ve hoşlanılan deneyimlerin sonucunda oluştuğu savunulmaktadır. Kendisine yönelik olumlu duyguları olan çocukların, kendisine olan saygısında artış olmaktadır. Kötü ben, anneyle gerçekleşen ve hoş olmayan deneyimlerin sonucunda oluşmaktadır. Kötü bende bireyler kendisini olumsuz duygularla değerlendirmektedir. Ben ve ben olmayan kısımda ise annenin çocuğuna yönelik olumsuz tavırları kaygıya yol açmaktadır. Kısaca benlik kişinin ruhsal güvenliğini sağlayarak, başkalarıyla kurulan etkileşime yardımcı olmaktadır (Yanbastı, 1990).

Freud, kişiliğin oluşumu ve gelişiminde benliğin önemli bir rolü olduğunu ifade etmektedir. Benlik ve ego, haz ile toplumsal kurallar arasında denge görevi

görmektedir. Dengenin kurulmasıyla çevreye uyum kolaylaşmaktadır. Ayrıca benliğin bilinçdışında var olduğu da belirtilmektedir (Wang, Lin, 2008).

Horney anne ve babanın çocuklarıyla olan etkileşiminde hissedilen ilgi ve sevginin, çocukların ait olma hissini sağlamlaştırarak, çocukların biz olabilme duygusunu geliştirdiğini belirtmektedir. Ait olma hissi çocuklarda temel güveni oluşturmaktadır. Böylelikle çevrenin de katkısıyla çocuklarda öz saygı ve yeterliliğin oluşumu sağlanır. Bu tarz durumlar çocukların büyümesini ve gelişimini kolaylaştıran önemli olaylardır (DeRobertis, 2006).

Erikson benliğin bilişsel temsiliyi ifade eden farkındalığın ve bireyin kendisini anlamının erken çocuklukta başladığını savunmaktadır. Benlik yaşam boyu devam eder ve sekiz döneme ayrılmıştır. Her dönemin olumlu ve olumsuz benlik unsurları bulunmaktadır (Santrock, 2012).

Davranışçılar ise benlik algısının bireyin kendi motivasyonu ile ilgili olduğunu bu nedenle incelenmesinin zor olduğunu belirtmiştir. Davranışçılar, daha çok gözlemlenebilir uyarıcılarla ilgilenmiştir (Wang ve Lin, 2008). Hümanist yaklaşıma göre de kişilik oluşumunun merkezinde benlik algısı vardır.

Rogers benliği, bireyin kendisini algılama biçimi olarak ifade etmektedir. Bireyin kendisini görmek istediği hali ideal benlikle açıklanırken, benlik ile ideal benlik arasındaki uyumun sağlıklı bir benlik algısının işareti olarak görülmüştür. Aradaki farkın fazla olması, sağlıklı bir benliğe işaret etmektedir (İnanç ve Yerlikaya, 2008). Mobbinge maruz kalanların, ideal benlik ile benliği arasında farkın fazla olması, olumsuz tutum içerisinde olmasına sebep olabilmektedir.

2.2.4. Benlik Algısı ve Mobbing İlişkisi

İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş olan mağdur, artık sosyal çevrede de kendisini dışlanmış hissetmesi mümkündür. Yakın arkadaşlarının ve ailesinin kendisini yalnız bıraktığını düşünür (Tınaz, 2006a).

Mağdur yaşadığı dışlanmış ve yalnızlık duygusuyla beraber “Bu bana yapılmamalıydı”, “Ben bunu hak etmedim” ve “Böyle bir şey ilk kez benim başıma geliyor” gibi

düşünceler içerisinde olabilir. Birey de bu süreç zarfında özgüveni azalması görülebilir. Bu dönemde kendisine yardım edecek başka kimsenin bulunmaması halinde yaşamının devamı için gerekli etkinlikleri yapacak gücü kendinde bulmayabilir (Zigler ve Finn-Steveson, 1987).

Mağdurlar sıklıkla benlik saygısının düştüğü, başta anne ve babası olmak üzere onun için önemli kişilerin kendisini sevmediğini ve kendisine değer verilmediğini düşünebilirler (Hamarta ve Demirbaş, 2009). Bununla beraber çok fazla alınganlık gösterebilirler. Uğradığı taciz öncesinde kendisine yapılan bir davranışı sakın karşılarken, psikolojik taciz sonrası bu tür davranışlara beklenilmeyen tepkiler verebilirler.

Daha önce yapabileceği işlerde dahi kendini yeterli görmez ve güçsüz hissedebilir. Bireyin kontrol mekanizmasında düşüş görülebilir. Çevresinde olan biten olaylara tepkisiz kalabilir ve ne olduğunu algılamada güçlük çekebilir.

Mobbing, mağdurların özsaygılarına sürekli ve acımasız biçimde saldırı anlamı taşımaktadır. Bu nedenle mobbing, mağdurun benliğinin öldürülme çabası olarak ifade edilmektedir (Einarsen, 2000).

Mağdurlar yaşadığı olumsuz olaylarda gerçek benliğini yansıtamadığı düşüncesine kapılacak ve kendisini suçlayarak, her şeyin sorumlusu olarak kendisini görecektir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2003, s.241).

2.3. Mobbing ve Duygu-Durum İlişkisi

Bu bölümde mobbinge duygu durum ilişkisine yer verilmiştir. İlk olarak duygu durum kavramı incelenmiştir.

2.3.1. Duygu-Durum

İnsanlar genelde başka insanlar ile karşılaştıklarında “Bugün nasılsın?” tarzı sorular sorup, kişinin duygu-durumunun nasıl olduğunu öğrenmek ister. Verdiği cevaplarından duygusunun nasıl olduğu tahmin edilir. Duygu, öznel bir olgu olduğu olduğundan

üzerinde çalışılması zor bir süreçtir. Bu nedenden dolayı uzun bir süre psikologlar tarafından çalışılması göz ardı edilmiştir (Shiota ve Kalat, 2012).

Duygu-durum (mood) kişinin olumlu ve olumsuz ruh halini betimlerken, duygular daha kısa sürelidir ve genellikle duygu-duruma dönüşmektedir (Barsade ve Gibson, 2007). Duygular çoğunlukla algılayan kişiler tarafından fark edilirken, duygu-durum deneyimleyen kişi tarafından pek fark edilmez.

Temel duygular, öfke, üzüntü, sevinç gibi tek başına tanımlanabilir ve diğerlerinden fark edilebilir belirgin heyecansal tepkilerdir. Temel duygular modeline göre, bireylerin beyin hasarı gibi sorunları olmadığı sürece, kişilerin olaylara karşı göstereceği duygu-durumları evrenseldir (Watson ve Tellegen, 1985).

Günlük yaşamda duygularımız ile zihinsel sürecimiz arasında bir paralellik olduğuna, hatta duygusal durumların bilişsel süreçler üzerinden hakimiyet kurduğuna dair bir çok örnek verilebilir. Olumsuz bir durum ile karşılaştığımızda, duygu-durum olarak kendimizi çökkün durumda his ederiz. Bundan dolayı dikkatimiz azalır ve çevremizde olan bitenleri belleğimizde daha düşük etkinlikte işleriz.

2.3.2. Duyguların Sınıflandırılması

Duygular çeşitli şekillerde sınıflandırılmaktadır. Duygu sınıflamalarıyla ilgili yapılan araştırmalarda temel duyguların sınıflandırmalarının şu şekilde yapıldığı görülmektedir (Ortony ve Turner, 1990; aktaran Feraru, 2012).

- ❖ *Plutchik*: Kabul etme, öfke beklenti, iğrenme, eğlence, korku, mutsuzluk ve şaşkınlık.
- ❖ *Ekman, Friesen, Ellsworth*: Öfke, iğrenmekorku, eğlenme, üzüntü ve şaşkınlık.
- ❖ *Oatley, Johnson-Laird*: Öfke, iğrenme, gerginlik, mutluluk ve üzüntü
- ❖ *Watson*: Korku, aşk ve öfke.
- ❖ *Weiner, Graham*: Mutluluk ve üzüntü.
- ❖ *Frijda*: İstek, mutluluk, ilgi, şaşkınlık, merak ve öfke.
- ❖ *Tomkins*: Öfke, iğrenme, korku, eğlenme, gurur ve şaşkınlık.
- ❖ *Gray*: Eğlence/mutluluk, korku ve kaygı.

Barrett ve Russell (1999) duyguları hoş (pozitif) ve hoş olmayan (negatif) duygular olarak iki sınıfta incelemiştir. Ekman ise, temel duyguların biyolojik temelli olduğunu bildirmektedir.

Temel duygular, evrensel özellikler taşımaktadır. Temel duygu sınıflandırmalarında ilerleyen dönemlerde temel duyguların genişlediği görülmektedir. Karmaşık duygular ise sosyal ilişki doğrultusunda ortaya çıkan duygulardır. Temel duyguların bilişsel değerlendirilmesiyle ya da çeşitli duyguların birleşmesiyle karmaşık duygular oluşmaktadır. Öfke, sevinç, üzüntü ve kaygı temel duygular olarak düşünülmektedir. Duyguların oluşum aşamasındaki koşullar ve zaman, duyguların farklı sınıflandırmalarının yapılmasını gerektirebilir. Şaşkınlık bir anda ortaya çıkabilirken, sevginin ortaya çıkması ise uzun zaman alabilir (Sarıkaya, 2018).

Duygular çeşitli açılardan farklılık göstermesine rağmen, farklı özellikler çoğu duygu tarafından paylaşılır. Duygular karşılaşılan bir durumun kişisel, sosyal ve kültürel hedeflerin önemli olarak yorumlanmasıyla oluşmaktadır (Scherer ve diğerleri, 2001, s.232-242). Duygular deneyim, davranış ve fizyolojik süreçlerle bağlantılı değişimleri içermektedir (Mauss ve diğerleri, 2005, s.175-190). Duygular, belirli gereksinimleri karşılama özelliğine sahiptir. Çeşitli özelliği olan duyguların daha kolay değerlendirilebilmesi için birincil ve ikincil olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Birincil duygular, karşılaşılan durum karşısında verilen duygusal tepkilerdir, çok güçlü tepkiler olduğu için daha kolay ayırt edilmektedir (Greenberg, 2002, s.154-189). Birincil duygular ani bir durum karşısında davranışsal tepki eğilimlerini tetikleyebilmek için hızlı bir şekilde verilmektedir. Öfke, korku ve üzüntü gibi temel duygular, birincil duygular olarak ifade edilmektedir (Damasio, 1994, s.13-20). İkincil duygular ise birincil süreçlere yönelik savunma özelliği gösteren tepkilerdir (Fosha, 2000). Greenberg (2002) ikincil duyguların önceki düşünce ve duygulara yönelik duygusal tepkilerden oluştuğunu bildirmektedir. Karşılaşılan bir duruma yönelik bireyin üzüleceğini bekleyerek kaygılanması ya da öfkelenmeden korkmak ikincil duygulara örnek olarak verilebilir.

Her ne kadar olumsuz duygular bireyler tarafından yaşanmak istenmese de duyguların insanların hayatından önemli görevleri bulunmaktadır. Duygular, belirli durumlarda

bireyin karşılaşabileceği iyi ya da kötü yanları bildirmektedir (Frijda, 1986). Duygular, sosyal durumlara yönelik bilgi sağlamakla birlikte eylemleri de yönlendirme gücüne sahiptir (Barrett ve diğerleri, 2001).

Çağdaş duygu teorilerinde tepkilerin hazırlanmasında, karar vermede, belleğin güçlendirilmesi ve sosyal etkileşimin gözden geçirilmesinde duyguların önemli olduğu belirtilmektedir (Gross ve Thompson, 2007, s.3).

2.3.3. Duygu Kuramları

Duygulara neden sahip olunduğu ve duyguların nasıl deneyimlendiğini açığa çıkarabilmek için çeşitli kuramlar geliştirildiği görülmektedir. Bu kuramlar şu şekilde ifade edilmektedir:

James-Lange'in Duygu Kuramı: Duygular üzerinde farklı araştırmalar yürüten Carl Lange ve William James, araştırmalarının sonucunda benzer bulgulara ulaşmalarından dolayı fikirlerini bir kuram adı altında birleştirmişlerdir. Dışsal uyarıcılar bireyde çeşitli fizyolojik değişiklere neden olmaktadır. Değişimlerin algılanmasıyla beyinde hangi duyguların yaşandığı tespit edilir ve daha sonra da duygular oluşur. Duygu kuramında göre duygular, fizyolojik değişimlerin fark edilmesiyle ortaya çıkar (Myers, 2004, s.460-464).

Evrin Kuramı: Darwin tarafından geliştirilen Evrim Kuramı ilk olarak hayvan ve insanların yüz ifadelerini incelemek için araştırmalar yapmıştır. Sonraki Evrim Kuramcıları ise duygularla yüz ifadelerini birleştirmiştir. Duygular, bu kurama göre uyum özellikleri barındırmaktadır, insanların ve hayvanların yaşama devam edebilmesi ve üremesi içinde evrimleşmiştir. Duygular, karşılaşılan sorunlara ve fırsatlara uyarlanabilir tepkiler verebilmeyi kolaylaştırdığından, evrim geçirdiği öne sürülmüştür (Levenson, 1994).

Cannon-Bard Kuramı: James-Lange'in duygu kuramında yer alan fizyolojik uyarıları fark eden Cannon, tepkilerin sonucunda duyguların oluştuğu görüşünü reddetmiştir. Bu kurama göre duyguların ve bedensel tepkilerin ayrı ayrı meydana geldiği fakat eş zamanlı geliştiği ifade edilmiştir. Duyguları tetikleyen uyarılar, sempatik sinir

sistemine gider ve bedenin uyarılmasına neden olmaktadır. Ayrıca uyarılar beyin korteksine giderek, duyguların farkında olunmasını da sağlamaktadır (Myers, 2004: s.460-464).

İki Faktör Kuramı: Tetikleyici uyarılar bilinçli biçimde yorumlanır ve böylelikle duygular ortaya çıkar. Düşünceler ile tepkiler, duyguları yaratır. İki faktör kuramına göre ilk önce fizyolojik uyarılma gerçekleşir. Birey uyarılmanın sebeplerini tanımlayabildiğinde ise duyguları deneyimleyebilir (Schachter ve Singer, 1962).

2.3.4. Duygu-Durum ve Mobbing İlişkisi

Mobbinge maruz kalan bireylerin yaşayacakları üzüntü, stres, korku ve endişe gibi duygular, mobbingin duygu-durum üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Mağdur, psikolojik taciz sonrası kendisine olan güvenini kaybetmiş ve kendi içine kapanmış bir birey haline gelebilir. Bu süreçten sonra karşılaşacağı rahatsızlıkları hissetse dahi kendini suçlayan davranışlar sergiler. Olumsuz bir durum karşısında “Ben suçluyum” gibi yargılara varabilir.

Mağdurda depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, dikkati toplayamama, yersiz sıcak basması ve üşüme duygusu, titreme, boğazda düğümlenme, hava açlığı hissetme, fizyolojik olmayan ağrılar ve terk edilmişlik duygusu görülebilir (Shiota ve Kalat, 2012). Tükenmişlik hissine kapılabilir ve herhangi bir şeyi yapma gücü kendinde bulamayabilir. Mağdurun olaylara ve kişilere karşı tahammül sınırı düşebilir. Eskiden göstermiş olduğu tepkileri daha sert biçimde verebilir ve inişli çıkışlı ruh haline bürünebilir (Watson ve Tellegen, 1985).

Kişide psikolojik tacize bağlı olarak travma sonrası stres bozukluğu görülebilir. Travma sonrası stres bozukluğuna bağlı olarak nedensiz korkular, panik atak nöbetleri ve ölüm duygusu yaşayabilir.

Psikolojik taciz sonrası mağdur yakın çevresiyle ve ailesiyle sorunlar yaşar. Eşine karşı öfke patlamaları, kabalaşma ve şiddet görülebilir. Bu durum uzun bir sürece devam etmesi halinde boşanmalar meydana gelir ve mağdur daha da yalnızlaşabilir (Tınaz, 2011).

3.BÖLÜM

MOBBING SONRASI MAĞDURLARIN KARIYER PLANLAMASI, DUYGU-DURUM VE BENLİK ALGISI İLE İLİŞKİSİ: SAĞLIK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) mağdurlarının benlik algısı, kariyer planlaması, duygu-durumları üzerine bir araştırma başlığıyla incelenen araştırmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere ve araştırma sonucunda elde edilen bulguların değerlendirilmesine yer verilmektedir.

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireylerin iş ortamları, iş arkadaşlarını ve üstleriyle olan ilişkilerini düzenleyen sosyal çevreyi oluşturmaktadır. Bireyler iş ortamının getirisi olan sosyal çevreden olumlu ya da olumsuz olarak etkilenmektedir. İş ortamında bazı bireyler, iş ortamında olduğu süreçte ya da içinde yaşadığı dönemde astların, üstlerin ve arkadaşlarının kişilik yapılarını dikkate alarak çeşitli davranışlar oluşturmaktadır. Bu davranışlar iş ortamında ve örgüt içinde çeşitli olumsuz davranışlara dönüşebilmektedir. Olumsuz davranışların niteliği ise bireyin durumuna göre değişiklik gösterebilmektedir.

Çeşitli kişilik yapılarına sahip bireylerin bir arada bulunduğu iş ortamlarında, sergilenen davranışlar normal olarak algılanmaktadır. Fakat davranışların rahatsız edici konuma gelmesi, gerginlik yaratması, aynı kişiye sistematik ve düzenli olarak yapılması ve bilinçli olarak gerçekleştirilmesi yıldırma durumunun olduğunu göstermektedir. Yıldırma hareketlerinin şiddeti zaman zaman değişebilmektedir. Bu davranışlar hedef olarak seçilen bireyin iş verimini düşürmekte ve pasif konuma geçmesine neden olmaktadır. Ayrıca hedef kişinin yani mağdurun psikolojik ve fiziksel yapısını olumsuz etkilemekte, hatta özel yaşantısında bile olumsuzluklara yol açmaktadır. Kısaca bireyin iş ve özel yaşamında fonksiyonelliğini düşürmektedir. Bu kavram psikolojik şiddet, iş yerinde psikolojik taciz gibi kavramlarla ele alınmaktadır. Bu kavramın İngilizcede karşılığı ise “mobbing”dir. Mağdurun yıpranmasına neden olan mobbing, yıkıcı bir etkiye sahip olduğundan hem bireyler için hem de örgüt içerisinde çeşitli sorunlara yol açabilmektedir.

Mobbinge maruz kalan mağdurların örgüt yaşamı içerisinde iş performansının düştüğü gözlenmektedir. Zaman içerisinde mağdurlar kendisini çaresiz ve yalnız hissetmeye başlamaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003, s.63). Çalışma ortamında bulunanlar, zamanlarının büyük bir bölümünü iş ortamında geçirmektedir. Bu nedenle iş ortamının bireylerin ruhsal yapısı üzerinde etkisi yadsınmayacak düzeyde fazladır. Örgüte bağlı ve başarılı olan bireyler, mobbinge karşı karşıya kaldıklarında amaçlarını ve değerlerini kaybedebilmektedir. İşe gitmek istemeyen ve çeşitli sağlık sorunlarıyla karşılaşan mağdurların zaman içerisinde performansı ve iş doyumunu düşmekte, özgüvenleri azalmaktadır. Ayrıca bu bireylerin kariyer planlarında da köklü değişiklikler yaptıkları belirtilmektedir (Zapf, 1999:70-85; Mathisen ve diğerleri, 2011, s.639).

Günümüz çalışma yaşamında örgütlerin başarılı olmasında en önemli faktör insanların yetenek ve becerilerinin geliştirilebilmesidir. Çalışanların gelişime açık olması, örgütlere kariyer planlama ve geliştirmesi için çeşitli fırsatlar sunmaktadır. Böylelikle bireysel gelişimini sağlayan bireyler, bağlı oldukları örgüte daha fazla katkı sağlayabilir. Çalışanların kendini gerçekleştirme ihtiyacının karşılanması iş doyumunu artıracaktır. Tam tersi durumda ise bireyin iş doyumunu düşecek ve çeşitli ruhsal problemlerle karşı karşıya kalabilecektir.

Mağdurlar uğradıkları mobbingden kaçabilmek için kariyerinden ve ulaşmak istediği hedeflerden vazgeçmek zorunda kalabilmektedir. Maruz kalınan olumsuz davranışlar mağdurun iş verimini düşürmekte, kariyerini yeniden gözden geçirip güvende olabileceği yeni iş bulmaya zorlayabilmektedir (Akgeyik, 1998). Tiyek (2012) araştırmasında mobbing mağdurlarının çalıştığı kurumu bırakmalarının beklendiğini belirlemiştir. 83 kişinin katıldığı araştırmada, mobbinge maruz kalan 10 kişinin, mobbing sebebiyle işi bırakmak istediği tespit edilmiştir.

Mağdurların kariyer planlamasını değiştirmek zorunda kalması beklentilerin karşılanmamasına ve engellenmişlik hissinin doğmasına neden olmaktadır. Bu durum mağdurların ekonomik kayıp yaşamaması için çalışmaya devam etmesine sebep olabileceği gibi, bireyin işten ayrılmasıyla da sonuçlanabilecektir. Bireyin engellenmesi saldırganlık dürtülerini harekete geçirecektir ve çeşitli olumsuz sonuçlara yol açacaktır (Baysal ve Tekarslan, 1996). Mağdurlarda anlamsız korkular ve heyecanlar, dikkati

toplayamama, yersiz sıcak basması ve üşüme duygusu, titreme, boğazda düğümlenme, hava açlığı hissetme, fizyolojik olmayan ağrılar ve terk edilmişlik duygusu hissedebilmektedir (Shiota ve Kalat, 2012). Kişide psikolojik tacize bağlı olarak travma sonrası stres bozukluğu görülebilmektedir. Travma sonrası stres bozukluğuna bağlı olarak nedensiz korkular, panik atak nöbetleri ve ölüm duygusu yaşanabilmektedir.

Mağdurların tecrübe ettikleri olumsuz davranışlar ve duygular, benlik algılarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Mobbing bireylerin mesleki bütünlüklerini ve benlik duygularını zedeleyerek, özgüven eksikliğinin oluşumuna yol açmaktadır. Einarsen ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mağdurları benlik saygılarının düşük olduğu ve yüksek düzeyde endişeli oldukları belirlenmiştir. Einarsen vd. (2011), mobbing kurbanlarının benlik saygısı düşük ve aşırı endişeli insanlar olduklarını tespit etmiştir. Gündüz (2004) araştırmasında iş arkadaşları ve yöneticilerin mobbingine maruz kalanlarda stres ve tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğu, benlik saygılarının ise düştüğü belirlenmiştir.

Bahsedilen araştırmalarda görüldüğü gibi mobbinge duygu durumları, benlik ve kariyer planlama ilişkisi çeşitli şekillerde incelenmiştir. Söz konusu araştırmaların mobbing-kariyer planlama, mobbing-benlik ve mobbing-duygu durumu arasında olduğu, söz konusu değişkenlerin bir arada incelenmediği görülmektedir. Bu nedenle yapılan araştırmanın amacı mobbing süreci ile mobbing mağdurların kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ilişkisinin değerlendirilmesidir.

Bu kapsamda araştırmanın alt amaçları şu şekilde sıralanabilir.

Sağlık çalışanlarının;

- Yaşadıkları mobbing sürecinden kariyer planlamalarının nasıl etkilendiğini ve kariyerlerinde nasıl ilerlediklerini
- Mobbing süreci sonrası benlik algısındaki değişimlerini
- Mobbing sürecinden duygu durumlarının nasıl etkilendiğini ve mobbing sonrası duygu-durumlarındaki değişimi
- Mobbing sonrası mağdurun mesleğine ve işine karşı tutumlarını incelemektir.

Bu araştırma literatürde ilk çalışma olma niteliği taşıması nedeniyle de önem arz etmektedir.

Çalışmada elde edilen bulguları ile örgüt içinde tüm çalışanları etkileyen mobbing sürecinin derinlemesine incelenmesi ve nedenlerinin tespiti hedeflenmekte; mağdurların mobbing sonrası kariyerine nasıl devam ettikleri ve devam etmeleri durumunda ortaya çıkan sonuçların neler olduğu değerlendirilmekte; mağdurların ve yöneticilerin ne yapmaları gerektiği, çalışanlarının özyeterlilik, umut, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıklarına vurgu yapan bazı uygulamaları hayata geçirmeleri önerilmektedir.

Farklı şehirlerdeki çalışan sağlıkçılarla yapılan bu çalışma sayesinde mobbing sonrası mağdurların kariyer planlaması, benlik algısı ve duygu-durum ile ilişkisi bağlamında elde edilen bulgu ve çıkarsamalarla, diğer sağlık kurumlarında çalışacak olan / çalışan kişilere bazı önermelerde bulunabilinecektir.

3.2. Araştırmanın Problemi ve Hipotezi

Araştırmanın amacı doğrultusunda sağlık sektöründe çalışan mobbing mağdurların kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ile mobbing davranışlarına maruz kalmaları arasında ilişki olup olmadığı, araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu kapsamda araştırmanın alt soruları şu şekilde sıralanabilir.

1. Sağlık çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile kariyer planlaması arasında ilişki var mıdır?
2. Sağlık çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile benlik algıları arasında ilişki var mıdır?
3. Sağlık çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile duygu-durum değişimi arasında ilişki var mıdır?

Bu sorular kapsamında çalışmanın temel hipotezi “sağlık sektöründe çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmalarının, kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algılarında olumsuz etkileri bulunmaktadır” olarak belirlenmiştir.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca bulguların güvenilirliğini desteklemesi bakımından nicel araştırma yönteminden de yararlanılmıştır.

Nitel araştırma yöntemi, disiplinler arası bütüncül bakış açısını baz alarak, araştırma problemi yorumlayıcı bir yaklaşımla incelenen bir yöntemdir. Üzerinde araştırma yapılan olaylar kendi bağlamında ele alınarak, kişilerin onlara yüklediği anlamlar açısından yorumlanmaktadır (Altunışık ve diğerleri, 2010, s.302). Nitel araştırmanın, yaşanmış olayların, insanlar üzerinde bıraktığı etkiyi anlamaya yönelik bir araştırma süreci olduğunu ifade etmek mümkündür (Özdemir, 2011, s.302). Nitel araştırma görüşme, gözlem ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı olayların doğal ortamda bütüncül ve gerçekçi bir şekilde ortaya konulduğu araştırma süreci olarak değerlendirilmektedir (Ataseven, 2012, s.547).

Nitel araştırma çalışılan konu üzerine çok yönlü analiz ve bulgular olanakları vermekte, ayrıca araştırmanın odağı dışındaki diğer konular hakkında da fikir sahibi olunmasını sağlamaktadır. Diğer yandan nitel araştırmalar araştırmacı ile katılımcıları yapay ve sayılara dayalı bir ilişkinin ötesinde günlük dili ve günlük deneyimleri paylaşarak bir araya getirmektedir. Bu durum pek çok araştırmacı tarafından nitel araştırmanın güçlü yanı olarak görülmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2001).

Bu çalışmada da nitel araştırma yöntemlerinden “derinlemesine görüşme yöntemi” ile veri toplanarak “durum çalışması” yaklaşımı kullanılmıştır.

Ayrıca çalışmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırmak için algıya yönelik durumları test etmek amacıyla kişilere ölçek kullanılmıştır. Yin (1984) tarafından durum çalışması, güncel bir olguyu kendi yaşam çerçevesi içerisinde çalışan, bulunduğu içerik arasındaki sınırların kesin hatlarıyla belirgin olmadığı ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılan, görgül bir araştırma yöntemi olarak tanımlanır (Kaplan, 2017). Türkiye’nin farklı İl Sağlık Müdürlüğü’nde çalışan sağlık çalışanlarından amaçlı örneklem yöntemi kullanılarak 15 kişi belirlenmiştir. Görüşülecek kişilere ise kartopu örnekleme yöntemine kullanılarak ulaşılmıştır. Kartopu örnekleme yönteminde bir örnekle veriler toplanmaya başlar ve daha sonra o örnekten

araştırmaya katılabilecek diğer örneklerin bilgileri alınarak yeni kişilere ulaşılarak örneklem genişletilir. Kartopu yöntemi, uygun örneklem grubunun oluşturulmasının zor olduğu durumlarda kullanılmakta ve veri toplama sürecini hızlandırmaktadır. Ancak kartopu yöntemi, örneklerin yönlendirdiği diğer kişilerin arkadaşı olması sebebiyle aynı fikirlerin paylaşılma ihtimalini artırmaktadır. Bu durumda farklı tarzda düşünen örnekler yok sayılabilmekte ve araştırmanın yanlı olmasına neden olabilmektedir. Eş zamanlı görüşmelerin olması ya da ilk örnekten daha farklı düşünen örneklerle ulaşılması ile yanlı sonuçlar engellenebilmektedir (Baştürk ve Taştepe, 2013).

Bu çalışma, mobbing mağdurlar ile yapılması bakımından amaçlı örnekleme olan, mobbinge uğramış mağdurların mobbing sonrası kariyer, benlik algısı ve duygudurumunun belirlenmesi amacıyla yapılan temel felsefesi açısından uygulamalı, yöntemi açısından nitel, süresi açısından kesitsel ve analiz düzeyi açısından ise bireysel düzeyde yapılan bir araştırmadır. Kesitsel çalışmalar, belirli bir popülasyonda, belirli bir anda ve belirli bir konunun sıklığını veya düzeyini bulmaya yönelik araştırmalardır. Kesitsel çalışmalarda, kişilerle nokta zamanda görüşülür ve araştırma konusu olan bilgiler onlardan alınır (Altay, 2015, s.111-112). Veri toplama süreci tek seferde gerçekleştirilir. Veri toplama evrenin her hangi bir andaki fotoğrafını çektiğini ifade eder (Metin, 2014).

3.4. Veri Toplama Aracının Hazırlanması

Yapılan çalışmada sağlık çalışanlarına yönelik 6 açık uçlu soru bulunan yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuş ve bu formlar aracılığıyla veriler toplanmıştır. Ayrıca araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliğini artırmak ve subjektif algıya yönelik durumları test etmek amacıyla kişilere Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, Offer Benlik İmgesi Ölçeği (OBİÖ) ve Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL) kullanılmıştır. Tınaz'ın (2006) "İşyerinde Psikolojik Taciz", Tolan'ın (1981) "Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anatomi ve Yabancılaşma" ve Aytaç'ın (1998) "Kariyer Planlaması" adlı çalışmalarından elde edilmiş sorular kullanılmıştır.

KARGEL, Rottinghaus, Day ve Borgen (2005) tarafından geliştirilmiştir. Maddelerin ayırt ediciliğini değerlendirmek amacıyla KARGEL'in toplam puanlarıyla maddelerinin

düzeltilmiş madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır (Kalafat, 2012). Yapılan madde toplam korelasyonları sonucunda, elde edilen sonuçların ,23 ile ,58 ortalamalarıda 2,89 ile 3,85) arasında değiştiği ve bu değerlerin kabul edilebilir sınırlarda olduğu görülmektedir (Gençöz, 2000). Ölçekten en fazla 125, en az 25 puan alınmakta ve toplam puan kullanılmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, bireylerin alt ölçeklerdeki olumlu ve uyumlu davranışa sahip oldukları anlamına gelmektedir. Ölçeğin cronbach alfa katsayısı,87 olarak belirlenmiştir.

Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği, 10 pozitif ve 10 negatif duygu maddesi içeren; her bir maddesi 1 (çok az veya hiç) ile 5 (çok fazla) arasında değerlendirilen bu ölçeğin aslı Watson ve diğerleri (1988) tarafından geliştirilmiştir. Test tekrar test tutarlığı, her iki duygu içinde ,47 değerlendirme süresi olarak bulunmuştur (Watson ve diğerleri, 1988). Ölçeğin cronbach alfa katsayısı pozitif duygu için ,83; negatif duygu içinse ,87 olarak belirlenmiştir.

Offer Benlik İmgesi Ölçeği 130 sorudan ve 12 alt-ölçekten oluşmaktadır. Daha sonra yapılan çalışmalar sonucu bazı maddelerin çıkarılmasıyla 99 soruluk uluslararası form oluşturulmuştur. Şahin' in OSIQ'nun analizini yaptığı bir çalışmada, madde sayısının 50'ye indirilebileceği ve OSIQ-50 olarak kısa formun oluşturulabileceğini savunmaktadır. Ölçekte belirlenen 50 soru gerekli tersine çevrilmeler yapıldıktan sonra, toplam puanın 50'nin altında olması zayıf uyumu göstermektedir. Ölçeğin cronbach alfa katsayılarının ,84-,90 arasında değiştiği belirlenmiştir (Savaşır ve Şahin, 1997).

Bu çalışmada, Türkiye'nin İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinde 6 aydan uzun süredir çalışanlar, kendisine yönelik sergilenen mobbing davranışlarının farkında olan ve en az 6 aydır mobbing davranışlarına maruz kalan kişilerle görüşme yapılmıştır.

Mobbing mağdurlarının mobbing sonrası kariyer planlaması, benlik algısı ve duygudurumunu incelemek amacıyla yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi seçilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemin tercih edilmesinin sebebi sağlık çalışanlarının yaşadıkları tüm sorunların ve sonrasında kendilerindeki değişimin genel olarak ortaya konulmasının hedeflenmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016, s.130). Yarı yapılandırılmış görüşmede araştırmacı daha öncesinde hazırladığı sorular yanında görüşme esnasında

verilen yanıtlara bağılı olarak da kaynak kişiye sorular yöneltmektedir (Balcı,2 011, s.168). Bu yöntem çerçevesinde girişimciler ile yüz yüze görüşülmüş, sağlık çalışanlarının mobbing sonrası kariyer hedefleri, benlik algıları ve duygu-durumları hakkında bilgi edinilmiştir.

3.5. Araştırmanın Evren ve  rneklemi

Araştırmanın evreni 2018 yılında Muş İl Sağlık Müdürlüğü, İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü, Ankara İl Sağlık Müdürlüğü, Kırşehir İl Sağlık Müdürlüğü, Nevşehir İl Sağlık Müdürlüğü, Diyarbakır İl Sağlık Müdürlüğü, şanlıurfa İl Sağlık Müdürlüğü, Tekirdağ İl Sağlık Müdürlüğü, Rize İl Sağlık Müdürlüğü ve Uşak İl Sağlık Müdürlüğü bünyesinin çeşitli kurumlarında çalışan sağlık görevlileridir. Katılımcılar, 25 ile 39 yaş aralığında yer almaktadır. İşyeri  alışma süreleri 2 yıl ile 14 yıl arasında olup, katılımcıların 13’  kadın 2’si erkek çalışanlardır. Katılımcılardan 13 kişi (%86) lisans, 1 kişi (%7) ortaöğretim ve 1 kişi (%7)  n lisans mezunudur. Katılımcılardan 8’si (%55) bekar 7’si (%45) evlidir.

Bu  alışma sağlık sektöründe çalışan mobbing’e uğramış kişilerin, bu olay sonrasında kariyer planlaması, benlik algısı ve duygu-durum ilişkisi keşfedilmeye çalışılmıştır. Bu durumu keşfetme amacıyla Türkiye’nin farklı İl Sağlık Müdürlüğü’nde çalışan sağlık çalışanlarıyla amaçlı örneklem yöntemlerinde olan kartopu örnekleme yöntemine göre 15 kişi belirlenmiştir. Yapılan araştırmada örneklere eş zamanlı ulaşılmıştır.

Belirlenen 15 kişiyle yüz yüze görüşülerek oluşturulan formlar, Pozitif ve Negatif Duygu  l eğ , Offer Benlik İmgesi  l eğ  (OBİ ) ve Kariyer Geleceğ   l eğ  (KARGEL) uygulanmıştır. Örnekleme ilişkin bilgiler aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2
Örnekleme Yönelik Bilgiler

Çalışan Kodu	Meslek	Cinsiyet	Yaş	Çalışma Süresi	Öğrenim Düzeyi	Mobbing Zamanı	Mobbing Süresi
GÖRÜŞMECİ 1 (G1)	Ebe	Kadın	6	5	Lisans	1.5 yıl önce	1 ay
GÖRÜŞMECİ 2 (G2)	Pratisyen Hekim	Kadın	9	3	Lisans	2 yıl önce	1 yıl
GÖRÜŞMECİ 3 (G3)	Diş Hekimi	Kadın	8	4	Lisans	1 yıl önce	6 ay
GÖRÜŞMECİ 4 (G4)	Ebe	Kadın	9	14	Ortaöğretim	8 yıl önce	3 yıl
GÖRÜŞMECİ 5 (G5)	Hemşire	Kadın	3	9	Lisans	7 yıl önce	2 yıl
GÖRÜŞMECİ 6 (G6)	Sosyal Çalışmacı	Kadın	0	5	Lisans	8 ay öce	Devam ediyor
GÖRÜŞMECİ 7 (G7)	Çocuk Gelişimci	Kadın	6	2	Lisans	2 yıl önce	5 ay
GÖRÜŞMECİ 8 (G8)	Psikolog	Kadın	7	3	Lisans	1.5 yıl önce	Devam ediyor
GÖRÜŞMECİ 9 (G9)	Psikolog	Kadın	3	9	Lisans	9 yıl önce	3 yıl
GÖRÜŞMECİ 10 (G10)	Eczacı	Erkek	7	3	Lisans	3 yıl önce	2 yıl
GÖRÜŞMECİ 11 (G11)	Sosyal Çalışmacı	Kadın	5	2	Lisans	9 ay önce	7 ay
GÖRÜŞMECİ 12 (G12)	Ebe	Kadın	1	12	Önlisans	5 yıl önce	4 yıl
GÖRÜŞMECİ 13 (G13)	Sosyal Çalışmacı	Erkek	8	6	Lisans	3 yıl önce	8 ay
GÖRÜŞMECİ 14 (G14)	Ebe	Kadın	6	3	Lisans	2 yıl önce	6 ay
GÖRÜŞMECİ 15 (G15)	Genel Cerrah	Kadın	8	13	Lisans	10 yıl önce	3 yıl

Sağlık çalışanlarıyla yarı yapılandırılmış sorular kapsamında yapılacak derinlemesine görüşme ve ölçekleri uygulamak amacıyla geçmişte ve şimdi mobbinge uğramış/uğruyor olan sağlık çalışanları tespit edilip, kendileriyle iletişime geçilmiştir. Katılımcılarla telefonla irtibata geçilmiş ve randevu alınmıştır. Randevu alındıktan sonra mobbinge uğramış sağlık çalışanlarıyla yüz yüze görüşülerek mülakatlar gerçekleştirilmiş ve ölçekler uygulanmıştır. Sağlık çalışanlarıyla mülakat gerçekleştirilmeden önce araştırmanın konusu ve etik kuralları detaylı bir şekilde anlatılmıştır. Bu açıklamalar yapılmasına rağmen katılımcılar kendi iş ve pozisyonları için olumsuz bir durum yaratır endişesi ile katılımcıların çoğu tedirgin davranmıştır. Mülakat kayda geçmeden önce katılımcıların mobbing öyküsü alınmış, mağdur oldukları belirlenmiş ve daha sonra sorular yöneltilmiştir. Görüşmeler 30-40 dakika sürmüştür. Görüşme esnasında aşağıda belirtilen hususlara dikkat edilmiştir.

- ❖ Görüşme yapılacak mobbing mağduru sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarının farkında olan ve en az 6 aydır mobbing davranışlarına maruz kalan olmasına dikkat edilmiştir.
- ❖ Katılımcılarla, bu araştırmadaki kendileri ile ilgili bilgilerin gizli kalacağına ilişkin sözleşmesi yapılmıştır.
- ❖ Kalıp sorular sorulmadan katılımcıların anlayacağı şekilde sorular yalın ve net bir şekilde yöneltilmiştir.
- ❖ Her katılımcı için görüşme süreleri aynı tutulmaya özen gösterilmiştir ve katılımcıları sıkılamaya dikkat edilmiştir.

3.6. Verilerin Analizi

Elde edilen nitel veriler betimsel analiz yöntemiyle analiz edilmiştir. Örnekleme mobbinge maruz kalmış sağlık çalışanları ile yapılan görüşmeler kayıt altına alındıktan sonra görüşme yazıya aktarılmıştır. Konu ile ilgisi olmayan cümleler elendikten sonra geriye kalan cevaplar ile içerik analiz yapılmıştır ve her cümle tekrar tekrar birden fazla okunmuştur. Her soruya verilen cevaplar ayrı ayrı defalarca okunduktan sonra kodlar çıkartılarak temalara ulaşılmıştır. Çalışanlarla yüz yüze görüşülmüş olup, tüm katılımcılara EK-2’de yer alan açık uçlu sorular solumuş, görüşme sürecine göre de sayısı değişen ek sorular yöneltilmiştir. Her bir soruya, çalışanlardan her birinin verdiği cevap ayrı ayrı yazılarak değerlendirilmiştir.

3.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılan anket ölçekleriyle elde edilen verilerin istatistiksel analizi ve bulguları yer almaktadır.

3.7.1. Görüşme Soru Formuna İlişkin Bulgular

Yapılan araştırmada gelecekteki kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ana temaları bulunmaktadır. İlk olarak Gelecekteki kariyer planlamasına ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

3.7.1.1.Kariyer Planlamasına İlişkin Mağdur Görüşleri

Mağdurlara kariyer planlamasına ilişkin 5 soru sorulmuştur. Soruların amaçları incelendiğinde ise mağdurlara sorulan 5 soru; mobbing sonrası kariyer planlamasına devam edip etmediğinin, kariyer planının örgüt dışında arayışının olup olmadığının, örgüte bağlılık ve mesleğine olan saygısı değişip değişmediğinin, eğer değiştiyse değiştiyse kariyer planına etkisi olup olmadığının ve sosyal imajın zedelenmesi durumunda kariyer planına etkisinin ne düzeyde olduğunun tespitini amaçlamıştır

Tema: Gelecekteki kariyer planlaması

Sorular:

1- Gelecekte iş ile ilgili planlarınız, çalışmalarınız nelerdir ? (Amaç: Mobbing sonrası kariyer planlamasına devam ediyor mu?)

2- Kariyerinize yönelik çalışma ve planlarınız hep bulunduğunuz örgüt içinde mi oldu ? (Amaç: Kariyer planının örgüt dışında arayışı oldu mu?)

3- Mesleğiniz ve işinizle ilgili beklentiniz nelerdir? (Amaç: Örgüte bağlılık ve mesleğine olan saygısı değişti mi, değiştiyse kariyer planına etkisi oldu mu?)

4- Bu olay sonrası çevrenizde size karşı davranışlarında ve kariyer planlarınızda değişiklik oldu mu, olduysa bu durum kariyer planınıza etki etti mi? (Amaç: Sosyal imajın zedelenmesi durumunda kariyer planına etkisi ne oldu?).

- Kariyer planlamasına yönelik olarak mağdurlara gelecekte iş ile ilgili planların ve çalışmaların neler olduğu sorulmuştur. Bu soruyla birlikte mağdurların, mobbing davranışlarına maruz kalmasının, geleceğe yönelik plan ve çalışmalarına etkisi belirlenmek istenmiştir. Soruya verilen cevaplar Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 3

Kariyer Planlamasına Yönelik 1. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi

G1	En son çalıştığım iş ortamında yaşadığım problemlerden dolayı gerçekten şu an bir planım olduğunu söyleyemem. Çünkü kendi mesleğimden soğudum. Mesleğimle daha farklı planlarım varken şimdi bayağı uzaklaştım diyebilirim. Artık yeni fikirleri bile araştırmıyor bakmıyorum. Amacım işimin en iyisini yapmaktı. Mesleğimden nefret ediyorum şimdi.
G2	Tıpta uzmanlık sınavına girip kazanıp iyi bir uzman olmak istiyorum
G3	Bu süreçten sonra açıkçası kariyer planımı değiştirmeyi düşünüyorum. Uzmanlık yapıp ortamımı, şehrimi değiştirmek istiyorum.
G4	Çok büyük bir beklentim yok şu an ya da bıraktırmadılar. Emekli olmak istiyorum sadece şu an. Gün sayımı doldurup emekli olmak.
G5	Gelecekte iş ile ilgili bir planım yok .bundan sonra bari daha huzurlu bir ortamda çalışıp emekliliğimin gelmesini bekleyeceğim.
G6	Gelecekte biraz daha para kazandıktan ve adım duyulduktan sonra devlet memurluğunu bırakmak istiyorum. Özel bir sektör olabilir. Hatta ve hatta birinin yanında bile çalışmak istiyor olabilirim.
G7	Eskiden özel sektörde çalışmak hem maddi hem de manevi olarak daha iyi olacağını sanıyordum. Pdr’ ciler ile karıştırılıyor olmam meslek yaşamızın olmaması beni özel sektörden uzaklaştırdı. Devlet sektörüne geçmek istedim. İdealligimi kaybettim.
G8	Mesleki anlamda şu an pek bir planım yok. Evlilik ve çocuk ve şu an yaptığım işi sadece düşünüyorum.
G9	Gelecekte devlet sektöründe belli bir kitleye ulaştıktan sonra özel bir yerde kendi danışmanlık merkezimi açarak daha özgür bir şekilde işime devam etmek. Kısıtlayıcıları olmadan
G10	Gelecekte sektör değiştirip başka bir sektörde çalışmak istiyorum. Şu an eczacıyım ve burada tam anlamıyla kendim olamıyorum.
G11	Şu an için geleceğe dair bir planım yok işimle alakalı. Bu yaşadıklarımın sonra neler yaşayabileceğimi kestiremiyorum. Önümde neler olduğunu bilmiyorum.
G12	Lisans tamamlıyorum son senemdeyim. Bir an önce bitirmek istiyorum. Doğumhanede yaşadığım olaylar ve şu anda mesleğimde yaşananlar beni mutlu etmediğini düşündürüyor. Beni başka yöne ve mesleklere yönlendiriyor.
G13	Gelecekle ilgili öncelikle bu kurumdan bir an önce ayrılmak istiyorum. Çünkü bu mobbing olayları ve amirlerin baskısından dolayı kendi işimin patronu olmak istiyorum. Özel sektörde.
G14	İş ve planla alakalı evet. Ebelik kariyerimde yükselmek istiyorum. Okuduğum üniversitede akademisyen olarak çalışmak. Yılmadım yaşadığım bu olay beni daha da güçlendirdi.
G15	Şu an kariyer veya bir plan içerisinde değilim . Yani şu an bir şey düşünmüyorum. Yaşadığım ortam beni bayağı yordu. Sıkıntılı süreç geçirdim. Plan olarak dersiniz istifa etmek istiyorum.

Verilen cevaplar incelendiğinde emeklilik, işten ayrılma, kurum değişikliği, meslek değişikliği, meslekten soğuma, planın olmaması ve kariyerde yükselme cevapları, anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 4
1. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Emeklilik - İşten Ayrılma	Kurum Değişikliği	Meslek Değişikliği	Meslekten Soğuma	Planım Yok	Kariyerde Yükselme
G1				X		
G2						X
G3						X
G4	X					
G5	X				X	
G6		X	X			
G7		X				
G8					X	
G9		X				
G10		X				
G11					X	
G12			X	X		
G13		X	X			
G14						X
G15	X					

Tablo 3’de yer alan anahtar sözcükler incelendiğinde kurum değişikliğinin, mağdurlar tarafından en çok ifade edilen kavram olduğu görülmüştür. 3 kişinin ise kariyerinde yükselmeyi hedeflediği belirlenmiştir.

- Kariyer planlamasına yönelik olarak mağdurlara kariyerinize yönelik çalışma ve planların bulunulan örgüt içinde olup olmadığı sorulmuştur. Bu soruyla birlikte mağdurların, örgüt dışında kariyer planlaması yapıp yapmadıkları belirlenmek istenmiştir. Soruya verilen cevaplar Tablo 4’te yer almaktadır.

Tablo 5
Kariyer Planlamasına Yönelik 2. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi

G1	Normal standart ailelerden geldiğimiz için belli bir maddiyat lazım o yüzden sağlık ocağını seçmiştim. Buradan ayrıldıktan sonra maddi olarak biraz zora girdiğim için hedeflerimi erteleme zorunda kaldım.
G2	Evet. Daha çok bulunduğum iş ortamında düşünüyorum. Ben TUS sınavına hazırlanan biriyim. Burada düzenim var rahat çalışabiliyorum. Bunun yanında para faktörü de var burada istifa edersem zor durumda kalacağım ve hedefime doğru ilerleyemeyeceğim. En azından beni anlayan birileri vardı bu beni iyi his ettiriyordu. Yılmama sebeptiler diyebilirim.
G3	Yok hayır. Kendim zaten ortam değişikliği istiyorum yaşadığım olaylardan dolayı. Farklı bir alana geçmek istiyorum. Belki de ortam değiştirirsem daha farklı ve düzgün insanlarla karşılaşmamı sağlayabilir diye düşünüyorum.
G4	Evet beklentim hep kurum içinde oldu. Kurumu bırakıp hedefime gidemem çünkü ailevi problemlerimde var buna engel olur.
G5	Bir planım yok .
G6	Şu an hiç bir şey yapamıyorum kariyerime yönelik. İş yüküm çok fazla olduğu için kariyere yönelik ekstra bir şey yapamıyorum. Yapmakta gelmiyor zaten içimden. Ama örgüt içinde bunu yapmam çok zor. Anca istifa edersem yapabilirim gibi geliyor bana. Şu an o güçte değilim.
G7	Hayır öyle olmadı aslında ama başlangıçta öyleydi. Planlar değişti aslında. Ama hala özel sektörde olursam daha bağımsız bir şey yapabilirim diye düşünüyorum.
G8	Daha iyisini yapabileceğimi düşünüyorum bu örgütten ayrılırsam. Kendi mesleğim dışında da kariyerime devam edebilirim. Ama hala bu kurumda çalışmaya devam edersem 8 yıl sonunda görevde yükselmeye girebilirim.
G9	Kamu sektöründe başlamam sebebim dayanak tabi ki. Ama aynı zamanda köreltiyor kamu sektörü. Bu sektörde devam etmem diye düşünüyorum belki bir 10 yıl sonra burada olmam.
G10	Yok zaten istifa edip kendi eczanemi açacağım. Bu sektörden bıktım.
G11	Geleceğe dair bir planım olmadığı için bunu da hiç düşünmedim. Cevap verebileceğim bir soru değil.
G12	İleriye yönelik kariyerim kesinlikle bu örgüt içinde olmayacak. Zaten kariyerime engel olacağı için , zor şartları var olduğu için, kafamı toparlayıp hareke geçemediğim için kurum değiştirdim zaten.
G13	Hayır. Daha önceleri hep bulunduğum örgüt içindeydi ama şimdi yaşadıklarım artık kendi örgütümün içinden çıkıp başka çevreler de aktif olmak istiyorum. Toplum ve çevrenin içinde bütünleşeceğim yerde çalışmak istiyorum. Bu örgüt dışında da hedefime doğru yürürüm.
G14	Yok. Aksine adaptasyonumun çok yüksek bir insan olduğumu her yere ayak uydurabildiğimi düşünüyorum. Bu örgüt içinde olmak ya da başka örgütte olsam bile devam ederdim ki ettim.
G15	Hayır farklı bir kuruma geçmek istiyorum. Ne yapacaksam orda yapmak istiyorum.

Verilen cevaplar incelendiğinde örgüt içi, örgüt dışı ve planın olmaması anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 6
2. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Örgüt İçi	Örgüt Dışı	Planım Yok
G1	X		
G2	X		
G3		X	
G4	X		
G5			X
G6			X
G7		X	
G8		X	
G9		X	
G10		X	
G11			X
G12		X	
G13		X	
G14		X	
G15		X	

Tablo 5’de yer alan anahtar sözcükler incelendiğinde 9 kişinin örgüt, 3 kişinin örgüt içi dışı kariyer planlaması olduğu, 3 kişinin ise planının olmadığı belirlenmiştir.

- Kariyer planlamasına yönelik olarak mağdurlara mesleği ve işiyle ilgili beklentilerin ne olduğu sorulmuştur. Bu soruyla birlikte mağdurların, örgüte bağlılık ve mesleğine olan saygısı değişip değişmediği, değiştiyse kariyer planına etkisinin nasıl olduğu belirlenmek istenmiştir. Soruya verilen cevaplar Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 7
Kariyer Planlamasına Yönelik 3. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi

G1	Şu an pek bir beklentim yok. Sabah sekiz akşam beşte çıkan bir memur gibiyim. Bu da kurumumdan dolayı böyle oldu.
G2	Şu anda bulunduğum ortamda iş yükü çok fazla değil. Daha çok beklentim şu: Amirlerden diğer çalışanlardan daha huzurlu bir iş ortamında bulunmak. Mobbing öncesi insanlara daha insanlara daha samimi daha insancıl daha yardımsever davranırdım özellikle kendi meslektaşlarıma. Ama artık sadece iş arkadaşı olarak görüyorum. Ekip ruhunu kaybettim.
G3	Açıkçası ortamda ki meslektaşlarıma karşı daha da ister istemez temkinli yaklaşıyorum. İyi niyetli olmama engelliyor bu yaşadıklarım. Mesleğim yönünden bir değişiklik düşünmüyorum. Kıdem atlamam bana destek verir bir daha bu şeyleri yaşamamış olurum belki.
G4	Çok fazla bir şey beklemiyorum. Sadece emekliliğimi bekliyorum. Süre ve zamanı bekliyorum.
G5	Beklentim huzurlu bir ortamda çalışıp, problemsiz bir şekilde işime devam etmek, emekliliğimi beklemek istiyorum.
G6	Şu an için açıkçası günü kurtarıyorum gibi geliyor bana. Gelen danışanlarıma görüşmelerime yardımcı olabildiğim noktaları yakalayabiliyorum anca. Kendimle olan kısmı bırakıyorum tamamen. İşte sekizde geliyorum beşte çıkıyorum o an ben yokmuşum gibi beşten sonra var oluyor gibi his ediyorum.
G7	Bize güven bekliyorum. Yapabileceğimiz bizimle ilgili olan alanların daha somut olarak belirlenmesini istiyorum. Meslek yasası mesela. Umutsuz olduğum bir şeydi o zaman
G8	Şu an pek bir planım yok. Çünkü mutlu bir durumda değilim. Eskiden daha fazla kitap okuyayım daha çok vakaya bakayım, tecrübelerimden yararlanayım gibi düşüncem vardı. Şimdi yok. Mesaiye giderim sonra evime gelirim.
G9	Kendimi bazı noktalarda daha fazla şey yapmam gerektiğini düşünüyorum. Amacım yaşadığım yerde tanınmak istiyorum ki danışanlarım gelsin ve onlara yardımcı olayım. Benim hevesi kırmak istediler bunu yapmalarına izin vermek istemiyorum.
G10	Kamu sektörünün darlığı var. Amirlerin çalışanlara daha çok değer verilmesini isterim.
G11	Mesleğimi seviyorum. Mesleğimle ilgili her alana hakim olmak istiyorum. Yükselmek istiyorum.
G12	Ebeyim. Şu anda sağlık yönetimi okuyorum. Bunu bir an önce bitirmek istiyorum. Ya bu alanda yine ya da formasyon alıp her zaman hayalim olan öğretmenliğe geçmek istiyorum.
G13	Mesleğimle ilgili daha çok bilgi sahibi olup daha fazla uygulama yapabileceğim, vaka görebileceğim farklı kurumlarda çalışmak isterdim. Hastaneye geçmek isterim mesela.
G14	Ebelerim kendine ait butik ASM gibi yer açmak istiyorum. Sadece kendim kadın doğumcu olmadan kendimin çalışabileceği yerde meslek ve iş sahibi olmak istiyorum.
G15	Bu ortamdaki uzaklaşıp daha rahat bir yere gitmek istiyorum. Sadece kurum değişmek istiyorum.

Verilen cevaplar incelendiğinde beklentim yok, olumlu örgüt iklimi, kariyerde yükselme, emeklilik ve kurum değişikliği anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 7).

Tablo 8
3. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Beklentim Yok	Olumlu Örgüt İklimi	Kariyerde Yükselme	Emeklilik	Kurum Değişikliği
G1	X				
G2		X	X		
G3			X		
G4				X	
G5		X		X	
G6	X				
G7		X			
G8	x				
G9			X		
G10		X			
G11			X		
G12			X		
G13			X		
G14			X		
G15					X

Tablo 7’de yer alan mesleği ve işine ilişkin beklentilerideki anahtar sözcükler incelendiğinde 7 kişinin kariyerde yükselmeyi ifade ettiği, 4 kişinin olumlu örgüt iklimi beklentisinin olduğu, 3 kişinin beklentisinin olmadığı, 2 kişinin emekliliği düşündüğü, 1 kişinin ise kurum değişikliği düşündüğü tespit edilmiştir.

- Kariyer planlamasına yönelik olarak mağdurlara, mobbing sonrası çevrenizin ve ailenizin size karşı davranışlarında değişiklik olup olmadığı, eğer olduysa bu durumun kariyer planına etkisi sorulmuştur. Bu soruyla birlikte mağdurların, sosyal imajın zedelenmesi durumunda kariyer planına etkisinin nasıl olduğu belirlenmek istenmiştir. Soruya verilen cevaplar Tablo 8’de yer almaktadır

Tablo 9
Kariyer Planlamasına Yönelik 4. Soruya Verilen Cevapların İncelenmesi

G1	Paylaştığım insanlar tabi ki oldu. Haksızlığa karşı bir insan olduğum için haksızlıklara karşı göz yumamıyordum. Bazı çalışma yerlerinde de senin bu haksızlığa karşı göz yummanı istiyorlar maalesef ki. İnsanlar bana biraz daha çekseydin parası iyi diyorlardı. Bu durum tabi ki de kariyer planlamama olumsuz yönde etti.
G2	Kendi amirlerimde zaten oldu. Kendi iş arkadaşlarım tarafından olmadı. Hatta daha çok yanımda olmaya çalıştılar. Daha çok destek gördüm. Ama amirlerimden benim tarafımdan olanda vardı karşı tarafta olanda vardı. İkiye ayrılmıştılar.
G3	Üstlerimden kimi zaman beklediğim desteği göremedim. Ama iş arkadaşlarımın çoğundan gördüm. Bu durum kariyerimde ilerlememe belki katkı sağlamıştır. En azından daha bilgili ve eğitilmiş kişilerle olursam daha farklı davranışlara maruz kalırım. Daha denk kişilerle olursam daha mutlu olacağımı düşünüyorum.
G4	Yani. Kariyerime çok fazla etki etmedi.
G5	Bazı arkadaşlarım beni suçlu gördüler. Kimileri köstek oldu. Bu durumda işi gidip gelmeyi bile istemedim. Kariyer aklımdan geçmiyordu ki.
G6	Yakın çevrem daha duyarlı davranmaya çalışıyorlar. Daha alttan almaya çalışıyorlar. Birbirlerimize çok destek oluyoruz. Tek kalmak kesinlikle istemiyorum. Bu durumda ileride kariyer düşünürsem tabi ki olumlu etkileyecek.
G7	Bu olaydan sonra benim birazda yapımda öyledir bunu abartarak ve dalga geçerek tepki vermeye başladım. Çevrem de bana karşı bir davranış değişiklikleri olmadı.
G8	İş arkadaşlarımın desteğini görmedim. Sadece yönetici istediği için iş alanında biraz yanımda oldular. Ama bu bana değildi yöneticiyeydi. Yoksa nasılsın iyi misin gibi tavırları olmadı. Bu gelecekteki kariyerime mesleki anlamda alacağım yola etki etmez.
G9	En önemli desteğim şube müdürümdü. O sistemi biliyordu beni ve mesleğimi önemsiyordu. Bu da motivasyonumu artıran bir şeydi. Kariyerime çok olumlu bir etki bıraktı ve hala beni çok destekleyen biridir.
G10	Vermiş olduğum tepkilerde insanlar bana saygı duymaya başladı ama bana destek olmadılar. Sadece konuştular. Kariyer planlamama çevre beni çok etkilemez. Kendim olarak etkiledi ama ileriki işlerimde insanlara nasıl davranacağımı, nasıl iletişim kuracağımı öğretti.
G11	Ben ortama yeni geldiğim için onlar eski arkadaştı. Toplu dışlanmaya maruz kaldım. Benim sözümde çok onun sözüne riayet ediyorlardı. Mesleğimle ilgili değil ama çalışma ortamıma etki bırakır anca.
G12	Tabi ki de eşimle o dönemde aram bozuldu. Ben çocuğuma karşı kötü davranıyordum, çocuğum bile benden küstü. Boşanma raddesine bile geldik. Kariyerime de etki etti çünkü bir süre dondurmak zorunda kaldım.
G13	Daha çok şubedeki çoğu kadın arkadaşlarımızın bakış açısı değişti. Benimle konuşmamaya ve taraf tutmaya başladılar. Durumun boyutunu bilmeden direk beni haksız buldular. Bu iş motivasyonumu düşürdü ve ruhsal sıkıntı yaşattı. İllaki etkilemiştir.
G14	Çok kimseye dillendirmedim kendi içimde hal edeyim dedim. Hastane dedikodularını bilirsiniz. Sonuçta o kişi yöneticiydi doğumhanenin. Kimse pek bilmediği için davranışları da değişmedi.
G15	Ailem ve iş arkadaşlarım beni hiçbir şekilde anlamadı. Yalnız bıraktı. Problem yaşadığım kişinin tarafında oldular iş arkadaşlarım. Kariyer olarak bilemem ama gideceğim yeni ortamda kişisel olarak etkileyecek. Temkinli olacağım.

Verilen cevaplar incelendiğinde davranış değişikliğine ilişkin Davranışlarda Değişiklik Olmadı, Olumsuz Davranış, Olumlu Davranış kavramları, kariyere olan etkiye ilişkin ise Kariyere Olumlu Etki, Kariyere Olumsuz Etki ve Kariyer Planlamasını Etkilemedi kavramları anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 9).

Tablo 10
4. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Davranış Değişikliği			Kariyer Planına Etkisi		
	Davranışlarda Değişiklik Olmadı	Olumsuz Davranış	Olumlu Davranış	Kariyere Olumlu Etki	Kariyere Olumsuz Etki	Kariyer Planlamasını Etkilemedi
G1		X			X	
G2		X	X			
G3		X	X			
G4		X				X
G5		X			X	
G6			X	X		
G7	X					X
G8			X			X
G9			X	X		
G10			X			X
G11		X				X
G12		X			X	
G13		X			X	
G14	X					X
G15		X		X		

Tablo 9’da yer alan mobbing sonrası çevre ve ailenin davranışlarında değişiklik olup olmadığı, eğer olduysa bu durumun kariyer planına etkisine ilişkin belirlenen anahtar sözcükler incelendiğinde 9 kişinin çevresinde ya da ailesinde kendisine yönelik olumsuz davranışlar sergilendiği ifade edilmiştir. 6 kişiye olumlu davranışlar sergilenirken, 2 kişinin çevresinde ya da ailesinin davranışlarında değişiklik olmadığı belirlenmiştir. davranış değişikliğinin kariyer planına olan etkisine bakıldığında 6 kişinin kariyer planının etkilenmediği, 4 kişinin kariyer planının olumsuz etkilendiği, 3 kişinin ise olumlu etkilendiği tespit edilmiştir.

3.7.1.2. Duygu-Duruma İlişkin Mağdur Görüşleri

Mağdurların duygu-durumuna ilişkin 2 soru sorulmuştur. Soruların amaçları incelendiğinde ise mağdurlara sorulan 2 soru, mobbing sonrası mağdurların duygu-durumunun öğrenilmesi amaçlanmıştır.

Tema: Duygu-durum

Sorular:

1- Bu olay sonrası ruhsal ve fiziksel değişimler oldu mu?

2- Kendinizi (ruhsal ve fiziksel olarak) nasıl hissediyorsunuz? (Amaç: Mobbing sonrası duygu-durumunu öğrenmek).

- Duygu duruma yönelik olarak mağdurlara, mobbing sonrası ruhsal ve fiziksel değişimlerin olup olmadığı, kendilerini ruhsal ve fiziksel olarak nasıl hissettikleri sorulmuştur. Bu soruyla birlikte mağdurların, mağdurların duygu-durumları belirlenmek istenmiştir. Soruya verilen cevaplar Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 11
Duygu-Duruma Yönelik 1 ve 2. Soruya Verilen Cevaplar

G1	Ben ruhsal olarak şöyle. Benim hakkımda söylemediğim sözleri cümlelerle bana tutanak tuttular. Ben bunu öğrendiğim anda psikolojik olarak bir çökme ve travma yaşadım. Bundan dolayı iki gün komada yattım çünkü sinir krizi geçirdim.
G2	Çok kötü dönemler geçirdim . Mesela uyku problemi yaşamaya başladım. Ertesi gün işi gitsem bu kez ne olacak diye düşünceler basıyordu beni. Ruhsal olarak insanı çöküntüye sokuyor. Stres yaptıkça bağışıklığımız baskılanınca çok daha hastalanmaya başladım. Baş ağrısı had safhadaydı
G3	O süreçte destek göremediğim zaman mutsuz oluyordum. Çalışma şevkimi kırıyordu. İşe gelip gitme hevesimi kırıyordu. İstifa etmeyi ücretsiz izin kullanmayı düşündüm. Şu anda o kişi gittiği daha mutluyum.
G4	Güvensiz. Kendime özgüvenim kalmadı. Fiziksel olarak baş ağrı ve başka ağrılarım arttı.
G5	İşi gelmek istemedim. Eskiden daha istekliydim. Uyku düzenimde bozulmalar yaşandı. Baş, sırt ağrısı görüldü. Özgüvenimde azalma görüldü. Ama çok şükür ki başka şubeye geçtim.
G6	Genelde vücut ağrıları. Bu tür stresli olaylar direk mideme vurur. Midem sürekli yanar. El kol uyuşmaları çok arttı. Açık konuşmak gerekirse görüşmelerimde tuvalete gitmemek için su içmiyorum.
G7	O dönemde gerçekten sıkıştırılmış haksız yere suçlanmış ve benim hem kişilik olarak hem de yaptığım işte güvensizlik duygusunu his etmiştim. Bu beni çok öfkeliyordu. Haksızlık vardı. İşe giderken gergin his ediyordum. Stresliydim
G8	Çok iyi his etmiyorum. Bu sadece iş ile ilgili değil mevsim yeni yaşamım. Ama işteki sıkıntıyı çok düşünmeye başladım. Normalde bu kadar takan düşünen biri değildim ama gece yatmadan da düşünüyordum.
G9	Ciddi anlamda ezilmişlik ve gereksiz üzüntü vardı. İşi gitmek istemedim. Ama aştım bunları etkisi devam etmiyor.
G10	Saçlarım beyazladı ağır stresten. İşe giderken ayaklarım geri geri gidiyordu. İçime kapandım .düşünmeyi bırakıyordum. Mutsuzdum.
G11	İnsanlara karşı güvensizlik, düşünmekten başıma ağrı giriyor. Acaba hata bende mi diye kendimi hırpalıyorum. Yetersiz görüyorum. Arkadaş kurmaya korkuyorsun yalnızlık çekiyorsun.
G12	Onlar bana kendimi değersiz his ettirdi. Çöküntü yaşadım. Kansızlık problemim oldu. Sürekli stresten dolayı omuz ve sırt ağrılarım oldu.
G13	Yorgun his ediyorum. Aylarca devam etti. Uykusuz his ediyorum. Bedenimin her yeri ağrıyor. Sağlıklı düşünemiyorum. Depresif ruh hali içindeyim genel olarak.
G14	Kötü his ettim. Tüm suç bende gibi his ettim. Hazımsızlık ve uyku problemi çektim.
G15	Yorgun, baş ağrısı, çarpıntı ve uykusuzluk yaşıyordum.

Verilen cevaplar incelendiğinde ruhsal ve fiziksel değişim kavramları anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 11).

Ruhsal ve fiziksel olarak nasıl hissedildiğine yönelik ise çökkün, stresli, özgüvensiz, isteksiz, yalnızlık, vücut ağrısı ve yorgunluk kavramları anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 12).

Tablo 12
Duygu-Duruma Yönelik 1. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Ruhsal Değişim	Fiziksel Değişim
G1	X	
G2	X	X
G3	X	
G4	X	X
G5	X	X
G6	X	X
G7	X	
G8	X	
G9	X	
G10	X	X
G11	X	
G12	X	X
G13	X	X
G14	X	X
G15		X

Tablo 11’de yer alan mobbing sonrası ruhsal ve fiziksel değişimlerin incelenmesine yönelik belirlenen anahtar sözcükler incelendiğinde 6 kişide sadece ruhsal değişim, sadece 1 kişide fiziksel değişim, 8 kişide ise hem ruhsal hem fiziksel değişimin olduğu belirlenmiştir.

Tablo 13
Duygu-Duruma Yönelik 2. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Çökkün	Stresli	Özgüvensiz	İsteksiz	Yalnızlık	Vücut Ağrısı	Yorgunluk
G1	X						
G2	X	X		X		X	
G3	X						
G4			X			X	
G5			X	X		X	X
G6		X				X	
G7		X	X				
G8	X						
G9				X			
G10				X		X	
G11					X		
G12	X					X	
G13	X					X	X
G14	X						X
G15						X	X

Tablo 11’de yer alan mağdurların kendilerini ruhsal ve fiziksel olarak nasıl hissettiklerini incelemeye yönelik oluşturulan anahtar sözcükler incelendiğinde katılımcılar en fazla vücut ağrısı olduğunu daha sonra ise çökkünlük olduğunu ifade etmiştir.

3.7.1.3. Benlik Algısına İlişkin Mağdur Görüşleri

Mağdurların benlik algısına ilişkin 2 soru sorulmuştur. Soruların amaçları incelendiğinde ise mağdurlara sorulan 2 soru, mobbingin mağdurların benlik algısı üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır.

Tema: Benlik algısı

Sorular:

- 1- Mobbing öncesi siz ile mobbing sonrası siz arasında değişiklik var mı?
- 2- Eskiden böyleydim şimdi böyleyim diyeceğiniz durum var mı, anlatır mısınız?

(Amaç: Mobbingin mağdurun benlik algısı üzerinde ki etkisini saptamak)

- Benlik algısına yönelik olarak, mobbingin mağdurların benlik algısı üzerindeki etkisinin belirlenmesini amaçlamaktadır. Soruya verilen cevaplar Tablo13'te yer almaktadır.

Tablo 14

Benlik Saygısına Yönelik 1 ve 2. Soruya Verilen Cevaplar

G1	Evet kesinlikle. Eskiden her türlü haksızlığa karşı gelebileceğimi düşünüyordum. Asla sessiz kalmayacağımı düşünürdüm. Şimdi ise gördüğüm haksızlıklara sırtımı dönüp önüme bakıyorum maalesef ki. Beni ilgilendirmiyor diyorum yani.
G2	Var tabi. Daha öncede bahsettim. İnsanlara karşı artık daha fazla temkinliyim. İş ortamında arkadaşlarımı sadece iş için görüyorum. İnsancıl yönümü kaybettim.
G3	Öncesinde daha iyi niyetliydim, daha da pozitif düşünüyordum insanlara karşı. Artık insanlarla rahat sohbet edemiyorum. Çünkü artık sohbet edince karşımdaki kişi acaba nereye çeker diye düşünüyorum. Şimdi insanlarla daha temkinli ve mesafeliyim. İnsanlarla artık sadece iş konusunda sohbet ediyorum fazlası olmuyor.
G4	Yapmak istediklerimi bile yapamıyorum Bunu özgüvene bağlayabiliriz.
G5	Oldu tabi. Özgüven eksikliği oldu. Başka şubeye geçtim ama orda tedirgindim. Yine aynı şeyleri yaşayacak mıyım. Şimdi yaşarsam diyecekler demek ki sen haksızmışsın demelerinden korktum. Güvensizlik . Çevreme karşı bak ben çalışıyorum mesajı vermeye çalışıyordum.
G6	Eskiden çok daha rahatım. Hiçbir şeyi kafasına takmayan, hal ederim, neden olmasın gibi bakıyordum. Ama bu durumu her gün yaşadığım için artık bu rahatlık kalmadı yerini endişelenmeye bıraktı. Psikolog olarak başka bir psikolog arkadaştan profesyonel yardım almaya başladım.
G7	Var. Mobbing öncesinde insanların daha iyi niyetli olduğuyla ilgili, bir sıkıntı olursa insanlarla konuşulabileceği gibi gerçekten daha iyi düşüncelerim vardı. Artık art niyet arıyorum.
G8	Tükenmiş his ediyorum kendimi. Eskiden mesai sonrasında da işle ilgili şeyleri yetiştirmeye çalışırdım .ama şimdi mesai sonrası bu işlerle uğraşmak istemiyorum. İşyerinde daha pozitif ve eğlenceliydim. Şimdi bana dokunan yanıyor. Ters cevap veriyorum.
G9	Fark şu an belki yok ama tecrübe edindim diye düşünüyorum. Hem olum hem olumsuz anlamda etki etti. Çalışma hevesimin kırılması olumsuz bir şeydi . olumlu anlamda da demek ki daha dirençli olmam gerekiyormuş anladım .her zaman anlayışlı insan gelmiyormuş.
G10	Konuşmak istediğimi konuşamıyordum. İşyerlerinde bazı insan tipleri vardır ki egolarıyla çalışıyorlar. Onlara imkan meydanı verersen daha çok ezerler. Buna meal vermemek lazım. Saygınlığımı korumak lazım. Gerektiğinde hadlerini bildiriyorum artık. Artık mobbing yapmaya çalışan tiplerle nasıl mücadele edilir belki de daha tecrübeleştim.
G11	Tabi ki de fark var. Güvensizlik var önce. Kendine güvenen ayakları yare sağlam basan kişiydim ama şimdi acaba hata bende mi diye düşünen kişiye düştüm.
G12	Kendimi daha çökmüş ve yıpranmış his ediyorum. Sonuçta yılıyorsunuz. O yıpranmışlıklar insanın ruhunun da bedeninin de ve suratının eski ile aynı olmasını zorlaştırıyor.
G13	Eskiden daha güler yüzlü arkadaşlarla daha haşır neşirken şimdi bunu yapmamaya çalışıyorum. Kendi kabuğumu çekildim. İş dışında fazla muhatap olmuyorum.
G14	Önce depresif hale girdim sonra özgüveni daha güçlü biri olmaya başladım. Çünkü artık böyle olmak zorunda his ettim.
G15	İllaki. Artık kendimi yeterli görmüyorum. Hiçmişim gibi his ediyorum. Yalnızlık çekiyor gibiyim.

Verilen cevaplar incelendiğinde olumlu ve olumsuz değişiklik kavramları anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 14).

Eskiden böyleydim şimdi böyleyim denilen duruma göre ise ilgisiz, temkinli, mesafeli sosyal ilişki, endişe, özgüvensiz, tükenmiş, hakkını savunan, özgüveni yüksek kavramları anahtar sözcükler olarak belirlenmiştir (Tablo 15).

Tablo 15
Benlik Algısına Yönelik 1. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	Olumlu Değişiklik	Olumsuz Değişiklik
G1		X
G2		X
G3		X
G4		X
G5		X
G6		X
G7		X
G8	X	X
G9	X	X
G10	X	
G11		X
G12		X
G13		X
G14		X
G15		X

Tablo 14’te yer alan mobbing öncesi siz ile mobbing sonrası siz arasında değişikliğin tespitine yönelik oluşturulan anahtar sözcükler incelendiğinde katılımcılardan 12 kişi sadece olumsuz değişiklik olduğunu, 1 kişi sadece olumlu değişiklik olduğunu, 2 kişi ise hem olumlu hem de olumsuz değişiklik olduğunu belirtmiştir.

Tablo 16
Benlik Algısına Yönelik 2. Soruda Belirlenen Anahtar Sözcüklerin İncelenmesi

	İlgisiz	Temkinli	Mesafeli Sosyal İlişki	Endişe	Özgüvensiz	Tükenmiş	Hakkını Savunan	Özgüveni Yüksek
G1	X							
G2		X	X					
G3		X	X					
G4					X			
G5				X				
G6		X						
G7								
G8						X		X
G9						X		X
G10							X	X
G11					X			
G12								
G13			X					
G14								X
G15						X		

Tablo 15’te yer alan eskiden böyleydim şimdi böyleyim denilecek durumların tespitine yönelik oluşturulan anahtar sözcükler incelendiğinde katılımcılardan 4 kişi özgüvenini yükseldiğini belirtmiştir. 1 kişi hem hakkını savunduğunu hem de özgüvenin yükseldiğini belirtmiştir. Diğer katılımcılar ise eskiden ilgili, sıcak ilişkiler geliştiren, özgüveni yüksek ve tükenmemişken, mobbing davranışlarına maruz kalmalarıyla Tablo 15’te yer alan olumsuz özelliklere sahip oldukları belirlenmiştir.

3.7.2. Kullanılan Ölçeklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde kullanılan ölçeklere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 17
Kariyer Planlaması Ölçeğine İlişkin Bulgular

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
KARGEL	56	76	87	69	62	48	44	51	59	48	60	57	63	74	43

Katılımcıların KARGEL puanları incelendiğinde G2, G3 ve G14'ün kariyerine ilişkin uyumluluk, iyimserlik ve iş piyasasına ilişkin algılanan bilgi düzeylerinin diğer katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Derinlemesine yapılan görüşmeler incelendiğinde ise G2, G3 ve G14'ün kariyerlerinde yükselmeyi hedeflediği, G2'nin örgüt içi; G3 ve G4'ün örgüt dışı kariyer hedeflerinin olduğu belirlenmiştir. G2 ve G3 mobbing sonrasında çevresi tarafından olumlu ve olumsuz davranışlarla kendisine yaklaşıldığını belirtmiştir. G14 ise mobbing sonrasında çevresindeki kişilerin kendisine yönelik davranışlarında değişiklik olmadığını, bu durumun kariyer planlamasını etkilemediğini ve kariyerinde yükselmeyi hedeflediğini belirtmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde ise G3 ve G14'ün kariyer planlaması ölçeğine vermiş olduğu cevaplar ile derinlemesine görüşmede verdiği cevapların tutarlı sonuçlar gösterdiği belirlenmiştir.

Tablo 18
Benlik Algısı Ölçeğine İlişkin Bulgular

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
OBİÖ	56	42	48	39	40	45	38	42	62	36	46	39	58	58	45

Katılımcıların OBİÖ puanları incelendiğinde G1, G9, G13 ve G14'ün benlik algısına ilişkin diğer katılımcılara göre daha güçlü uyum gösterdikleri, belirlenmiştir. Diğer katılımcılar ise 50 puan altında aldıkları için daha zayıf uyum göstermektedir.

Derinlemesine yapılan görüşmeler incelendiğinde G1, G9, G13 ve G14 mobbing sonrasında kendilerinde olumsuz yönde değişiklik olduğunu belirtmiştir. G1 eskiden

haksızlığa karşı sessiz kalmazken, mobbing sonrasında ise haksızlık karşısında daha ilgisiz olduğunu belirtmiştir. G9 mobbingin kendisine tecrübe kazandırdığını, daha dirençli olduğunu belirtmiştir. G13 mobbing sonrasında, sosyal ilişkilerinde daha mesafeli olduğunu ve böylelikle kendisini koruma altına aldığı anlaşılmaktadır. G14 ise mobbingin özgüvenin artmasına neden olduğunu ifade etmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde ise G9, G13 ve G14'ün benlik algısı ölçeğine verdiği cevaplar ile derinlemesine görüşmede verdiği cevapların tutarlı sonuçlar gösterdiği belirlenmiştir. G1'in ölçeğe ve derinlemesine görüşmede verdiği yanıtların kısmen tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir. Çünkü G1 uyumsuzluk sınır olarak belirlenmiş olan 50 puana yakın bir puan almıştır.

Tablo 19
Duygu Durumu Ölçeğine İlişkin Bulgular

	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15
Negatif Duygular	3,1	3,4	3,2	3,3	3,9	3,2	3,3	3,6	3,1	3,7	3,2	3,4	3,1	3,6	3,8
Pozitif Duygular	2,4	1,9	2,3	1,9	1,7	1,8	1,6	1,8	2,3	1,9	2,4	1,7	2,2	2,1	1,9

Katılımcıların duygu durum ölçeği negatif duygulara verdiği cevapların, pozitif duygulara verdiği cevaplardan yüksek olduğu görülmüştür. Katılımcıların negatif duygularının daha baskın olduğu ifade edilebilir. Derinlemesine yapılan görüşmeler incelendiğinde ise katılımcılarda mobbing sonrasında ruhsal ve fiziksel değişimlerin olduğu, çökkünlük, stres, özgüven eksikliği, isteksizlik, yalnızlık, vücut ağrıları ve yorgunluk görüldüğü belirlenmiştir. Duygu durum ölçeği ve derinlemesine yapılan görüşmeler incelendiğinde katılımcıların vermiş olduğu cevapların tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

İnsanoğlu iş yaşamına başladığından beri her ne kadar adı mobbing diye tabir edilmemiş olsada var olan bir olgudur. Çalışma hayatında ilk defa alman araştırmacı Leymann tarafından kullanılan mobbing (psikolojik taciz), yıldırma, aşağılama, cinsel taciz, hakaret, iftira, dedikodu ve imalı konuşma gibi çok sayıda olumsuz tutum ve davranışları içinde barındıran geniş bir kavramdır. Mobbing davranışı üstten, alttan ve aynı konumda ki iş arkadaşları tarafından kaynaklanabilmektedir. Mobbing tek kişi veya bir grup tarafından da maruz kalınabilen bir durumdur. Mobbing davranışlarının belirli bir zaman diliminde, belirli aralıklarla tekrar edilmesi mobbingin gerçekleşmekte olduğu anlamına gelmektedir.

Yapılan araştırmada mobbing sonrası mağdurların kariyer planlamaları incelenmiştir. Bu konuda katılımcılara geleceğe yönelik iş ile ilgili planları, kariyerine yönelik çalışmaları, mesleğe ilişkin beklentiler ve mobbingin kariyer planına etkisine yönelik sorular sorulmuştur. Verilen cevaplar incelendiğinde, kariyerine ilişkin emeklilik, işten ayrılma, kurum değişikliği, meslek değişikliği, meslekten soğuma, Kariyer planının olmaması ve kariyerde yükselme cevapları verilmiştir. 15 katılımcıdan sadece 3 kişi kariyerinde yükselmeyi hedeflediği, diğer katılımcıların ise kariyer planını erteleme/değiştirme, işten ayrılma/emekli olmayı düşündüğü ya da kariyer planı oluşturmadığı belirlenmiştir.

Mobbing sürecinde, örgütlerde mobbing mağdurlarının işten çıkarılması ya da mağdurların işten ayrılması görülebilmektedir. Bu durum bazen, örgüt içinde vasıfsız kişilerin boş pozisyonları doldurmasına ya da terfi ettirilmesine neden olabilir, deneyimli çalışanların ise istifasına yol açabilmektedir (Tınaz, 2006). Mobbingle birlikte örgüt içerisinde olumlu iklim bozulacak ve çalışanlar arası gerilim artacaktır. Olumsuz örgüt iklimi oluşarak, güvensizlik ortamı yaratacaktır. Bu durum, uzman çalışanların işten ayrılmak zorunda kalmasıyla ya da maddi kayıplar yaşamamak için devam etmek zorunda kalmalarıyla sonuçlanacaktır (Ege, 1997). Maruz kalınan olumsuz davranışlar, mağdurun iş verimini düşürmekte, kariyerini yeniden gözden geçirip güvende olabileceği yeni iş bulmaya zorlayacaktır (Akgeyik, 1998). Tiyek

(2012) araştırmasında mobbing mağdurlarının çalıştığı kurumu bırakmalarının beklendiğini belirlemiştir. 83 kişinin katıldığı çalışmada, mobbinge maruz kalan 10 kişinin, mobbing sebebiyle işi bırakmak istediği tespit edilmiştir. Mobbinge uğrayan bireylerde zaman içerisinde çeşitli sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşe gitmek istememe, uyku ve yeme problemleri, unutkanlık, çaresizlik, öfke kontrol sorunu, yaşamdan zevk alamama ve dalgınlık mobbinge uğrayanlarda sıklıkla görülen sorunlardır (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2006).

Palaz ve diğerleri (2008) ile Keser (2012) araştırmasında mobbingin çalışanı işten ayrılmaya itebilecek bir olgu olduğunu belirtmiştir. Arpacıoğlu (2008) mobbing davranışına maruz kalan bireyin, zamanla çalışamaz duruma geldiğini ve işten ayrılmak zorunda kaldığını tespit etmiştir. Yapılan çalışmada olumsuz davranışlar sergileyen yöneticilerin, çalışanları işten ayrılmak zorunda bıraktığı belirlenmiştir (Gallup; aktaran Arpacıoğlu, 2007). Akbolat, Yılmaz ve Tutar (2014) mobbing ile işten ayrılma arasında pozitif yönde korelasyon olduğunu belirlemiştir. Mobbing sonucunda işten ayrılmak, çalışan kişinin örgütten çekilmesidir. İş tatmini düşük olanların işten ayrılma ihtimalleri daha fazladır. İş tatmini yüksek olanlar ise iş değişikliği yaparak farklı bir iş yerine geçebilir (George ve Jones, 1996). İşten ayrılma niyetinin olması, çalışanların olumsuz duygularını gösteren bir tepkidir (Rusbelt ve diğerleri, 1988). Mobbing davranışlarına maruz kalmayla birlikte işten ayrılma niyetinin oluşumu, işe karşı soğukluğun oluşmasına ve performansın düşmesine yol açmaktadır (Noe ve diğerleri, 1997). Mobbing çalışmada genelde depresyon ve güçsüzlüğe sebep olmaktadır. Bu durum mobbing şiddetine göre artabilmektedir. Kendisini suçlayan, utanan ve güvensizlik yaşayan birey, yetersizlik duygusunu güçlendirecek ve kendisini işten ayrılmak zorunda hissedecektir. Bunun sonucunda ise güçsüzlük duygusu daha da artarak intihar ya da cinayete sebep olabilecektir. Yapılan çalışmada yedi intihar olayından birisinin mobbingle ilişkili olduğu belirlenmiştir (Brodsky; aktaran Vartia, 2001). Kenek ve Sökmen (2018) araştırmasında işten ayrılma niyetiyle kariyer planlaması arasında negatif yönde ilişki olduğunu belirlemiştir. Mobbing davranışına maruz kalan bireylerin işinden ayrılmak zorunda kalması, kariyer planlamasını olumsuz etkileyecektir. Ayrıca işe gitmek istemeyen, görev ve sorumluluklarını aksatan bireylerin ise örgüt içerisinde sorunlarla karşılaşması muhtemel bir durumdur. Bu

durumda ise olumlu bir kariyer planlamasının olması beklenemez. Yapılan bu araştırmada da mobbing mağdurları bu durum sonrası istifa etmiş ya da maddi sebeplerden ötürü devam etmek zorunda kalmışlardır. Ayrıca mobbing mağduru sağlık çalışanların kariyer planlarından vazgeçtiği veya belli bir süre erteledikleri görülmektedir. Bunun sebepleri arasında kurumun tutumu, bireysel kaynaklı (maddiyat ve ailevi durumlar) ve mobbing sonrası kişide görülen tükenmişlik durumu görülmektedir. Gelecekle ilgili planlarının olmaması ve bunu düşünmeleri mağdurların iş doyumunu yaşamamasına, işte isteksizlik, sık sık emekli olma düşüncesi ve sektör değiştirip başka alanlara geçmelerine neden olmaktadır. Literatürde bahsedilen sonuçlar ile yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçların benzerlik gösterdiği görülmektedir.

Yapılan bu araştırmada bir diğer konu olarak mobbing sonrası mağdurların duygudurumları incelenmiştir. Bu konuda katılımcılara “Bu olay sonrası kendinizi fiziksel ve ruhsal olarak nasıl his ediyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, mağdurların tamamında mobbingin fiziksel ve ruhsal değişimlere yol açtığı belirlenmiştir. 8 katılımcı da ise hem ruhsal hem de fiziksel değişimlerin olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların mobbing sonrasında kendisini çökkün, stresli, özgüvensiz, isteksiz, yalnız ve yorgun hissettiği ayrıca vücut ağrılarının olduğu belirlenmiştir. Kadınların mobbing davranışına maruz kalmaları sonucunda yaşadıkları duygusal değişimlerin incelendiği bir araştırmada %36,8’inin hoşgörüsüz hale geldiği, %32,8’inde öfke hali, %5,2’sinde depresif belirtiler, %2,6’sında anti sosyal davranışlar ve ağlama ile %,9’unda ise isteksizlik olduğu belirlenmiştir (Cevher ve Öztürk, 2015). 2001-2005 yılları arasında İtalya iş psikopatolojisi tıbbi merkezine başvuranlarla yapılan araştırmada da mobbinge davranışlarına maruz kalmanın bireylerde %50 oranında kaygı ve duygudurum bozukluklarına sebep olduğu tespit edilmiştir. Özellikle mağdurlarda depresif belirtilerin ve post travmatik stres bozukluğu görüldüğü ifade edilmektedir. Mobbing davranışına maruz kalmanın yarattığı ana klinik ve psikopatolojik boyutu -%50 ile- kaygı ve duygudurum bozuklukları (özellikle de depresyon ve post travmatik stres bozukluğu) olarak bulunmuş (<http://www.saglikcalisanisagligi.org/sunumlar/mobbingtodai.pdf>, (16 Nisans 2019). Yapılan bir diğer araştırmada da mobbing davranışına maruz kalanlarda travmatik stres bozukluğu, uyum, suçluluk, uyku bozuklukları ile depresyon ve özgüven eksikliğinin

oluştugu tespit edilmiştir (Di Martino, 2002; Tonini ve diğerleri, 2011). Mağdurlarda anlamsız korkular ve heyecanlar, dikkati toplayamama, yersiz sıcak basması ve üşüme duygusu, titreme, boğazda düğümlenme, hava açlığı hissetme, fizyolojik olmayan ağrılar ve terk edilmişlik duygusu hissedebilmektedir (Shiota ve Kalat, 2012). Tükenmişlik hissine kapılabilir ve herhangi bir şeyi yapma gücü kendinde bulamayabilir. Mağdurun olaylara ve kişilere karşı tahammül sınırı düşebilir. Eskiden göstermiş olduğu tepkileri daha sert biçimde verebilir ve inişli çıkışlı ruh haline bürünebilir (Watson ve Tellegen, 1985). Psikolojik taciz sonrası mağdur yakın çevresiyle ve ailesiyle sorunlar yaşar. Eşine karşı öfke patlamaları, kabalaşma ve şiddet görülebilir. Bu durum uzun bir sürece devam etmesi halinde boşanmalar meydana gelir ve mağdur daha da yalnızlaşabilir (Tınaz, 2011). Kişilerin iş yaşamındaki yaşamış oldukları olumsuzlukların mağdurda etkisi, çöküntü, stres, uyku problemi, kafaya takma,bağ ağrıları, omuz ağrıları, boyun ve sırt ağrıları, mutsuzluk, üzüntü, ezilmişlik, çarpıntı ve öfke gibi durumlar tespit edilmiştir. Bu durum mağdurların şimdiki işinde veya yeni iş hayatlarında adaptasyon süreçlerini olumsuz etkilemiştir. Bunun yanında duygu durumlarından kaynaklı aile ve yakın çevrelerine karşı bu durumu yansıtmaktadırlar. Bazı katılımcıların kariyer planları olumlu etkilense de bu durumun aile ve sosyal destek düzeyinin artmasıyla mümkün olabileceği görülmüştür. Bu çalışmadaki bulgular daha önce yapılmış araştırmaları destekler niteliktedir.

Yapılan bu araştırmada mobbingin, mağdurların benlik algısı üzerindeki etkisi incelenen bir diğer konudur. Bu konuda katılımcılara “mobbing öncesi siz ile mobbing sonrası siz arasında değişiklik var mı? eskiden böyleydim şimdi böyleyim diyeceğiniz durum var mı, anlatır mısınız?” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde, mağdurlardan 1 kişinin mobbingin, benlik algısını olumlu yönde değiştirdiği, 2 kişide ise hem olumlu hem de olumsuz etki bıraktığı belirlenmiş; 12 kişi de ise mobbingin bireyin benlik algısı üzerinde olumsuz etki bıraktığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mobbing sonrasında daha ilgisiz, temkinli, sosyal ilişkilerinde mesafeli, endişeli, özgüvensiz ve tükenmiş olduğu belirlenmiş olup, 3 katılımcı özgüvenini yükseldiğini belirtmiştir. Mobbingin benlik algısı üzerinde olumlu etki bıraktığını belirten katılımcı ise hakkını daha iyi savunabildiğini, özgüveninin de yükseldiğini ifade etmiştir. Mobbing bireylerin mesleki bütünlüklerini ve benlik duygularını zedeleyerek, özgüven

eksikliğinin oluşumuna yol açmaktadır. Einarsen ve arkadaşları (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırmada mobbing davranışına maruz kalanların benlik saygılarının düşük olduğu ve yüksek düzeyde endişeli oldukları belirlenmiştir. Gündüz (2004) araştırmasında iş arkadaşları ve yöneticilerin mobbingine maruz kalanlarda stres ve tükenmişliğin yüksek düzeyde olduğu, benlik saygılarının ise düştüğü belirlenmiştir. Mobbing, mağdurların özsaygılarına saldırı anlamı taşımaktadır. Bu durum mağdurun benliğini öldürme çabası olarak ifade edilmektedir (Einarsen, 2000). Olumsuz benlik algısı, düşük benlik saygısı ile karakterizedir (Kaschnitz, 2016). Mobbing iş hayatına, ailesine, çevresine, duygu-durumuna etki ettiği gibi kişinin kendi benliğine de olumsuz etkide bulunmuştur. Bu durum sonrası kendilerini daha özgüvensiz gördükleri için yeni iş hayatına atılmak ve insanlarla iletişime geçme konusunda daha isteksiz oldukları görülmüştür. Kurumdaki başka haksızlıkları görmemeye, daha art niyetli oldukları da görülmüştür. Mobbing sonrası çalışanlarda çalışma isteği, yerini korku ve endişeye bıraktığı görülmektedir. Yapılan bu araştırmada da elde edilen sonuçlara göre katılımcılar benlik algıları konusunda düşüncelerini güvensiz, özgüvensiz, yetersiz, umutsuz, tükenmiş, insanlara karşı daha temkinli ve mesafeli, yıpranmış ve daha negatif oldukları şeklinde ifade etmişlerdir. Bu araştırmadaki mağdurların iş ortamında ilişkilerin daha zayıf olması, kendilerini yetersiz görmesi, tükenmişliklerinin artması ve güven problemi yaşamaları olumsuz benlik algısının gelişimine yol açmaktadır. Derinlemesine görüşme ile benlik algısı ölçeğine verilen yanıtlar incelediğinde ise 11 katılımcının benlik algısına yönelik daha zayıf uyum gösterdiği belirlenmiştir.

Bu çalışmanın literatüre, sağlık sektöründe çalışanların mobbing sonrası mağdurların kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ile ilişkisine yönelik katkı sağlaması umulmaktadır. Mobbinge maruz kalan mağdurların kariyer planları sektöre uğramakta, olumsuz duygular ve benlik algısı görülmektedir. Bu kapsamda mobbinge uğrayanların nitelikli kariyer planları yapabilme ve olumlu benlik algısı geliştirerek, iyi oluşlarını artırabilmeleri için şu önerilerde bulunulabilir:

❖ Mağdurlar, mobbingi gerçekleştiren kişileri yetkili kişiye bildirmeli, kanıt oluşturmak için gerekiyorsa tıbbi ya da psikolojik destek alabilir.

- ❖ Maruz kalınan olumsuz davranışlar, iş arkadaşlarıyla paylaşarak grup olarak yetkili kişilere başvuru sağlanabilir.
- ❖ Herhangi bir tanığın olmadığı yerde maruz kalınan davranışlar iş arkadaşlarına anlatılarak, ilerleyen zamanlarda oluşabilecek gelişmeler için tanık hazırlanabilir.
- ❖ Mümkün olduğunca mobbing uygulayan ile yalnız kalınmamalı, yalnız kalınacağı zamanlarda ise iş arkadaşlarına bilgi verilmelidir.

Mobbing konusunda örgütlere yönelik şu önerilerde bulunulabilir:

- ❖ Mobbing mağdurların kariyer planlarını ve benlik algılarını olumsuz etkileyerek, çeşitli ruhsal ve fiziksel sorunlara yol açmaktadır. Bu nedenle çalışanlar mobbing konusunda bilgilendirilmeli ve mağdurlar yasal yollara başvurarak hakkını arayabilmelidir.
- ❖ Örgüt içerisinde mobbing yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir. Bu nedenle uzmanlar tarafından örgüt içerisinde mobbinge mücadelenin farkındalığını anlatılabilir.
- ❖ Mobbing konusunda şikayet eden ve edilenin destek almasını sağlayacak mekanizmalar geliştirilebilir. İşe yeni başlayanlara hizmet içi eğitimler düzenlenerek, mobbinge yönelik detaylı bilgiler verilebilir.
- ❖ Örgütler en büyük problemlerden birisi, mobbingin detaylı bir şekilde bilinmemesidir. Mobbing konusunda daha fazla uzman yetiştirerek, örgütlere öğretici ve eğitici çalışmalar yapılabilir.
- ❖ Mobbing kaynağı olan kişinin mobbing nedenlerinin net şekilde ortaya çıkarılması sağlanarak, çözüm önerileri geliştirebilir. Ayrıca mobbing öncesi ve sonrasında kaynağın performans düzeyleri karşılaştırılarak, sonuçlar paylaşılabilir.
- ❖ Mobbingin ortaya çıkması ve yıkıcı sonuçların engellenmesi noktasında insan kaynaklarına çeşitli görevler düşmektedir. Mağdurların gerekli mercilere yasal başvuruda bulunmaları teşvik edilmeli ve mağdurların karşılaşılabileceği olumsuzlukları ortadan kaldıracı destek faaliyetleri yürütülebilir.

❖ Örgüt içerisinde üstlerin, personele verdiği ilgisiz görevler ve personele kullandığı yargılayıcı ve aşağılayıcı dilin, örgüt içi personelin verimini düşüreceğinden ve örgüte maddi kayıplara yol açacağından insan kaynakları birimi tarafından takibi yapılmalıdır. Gerekli görüldüğü durumlarda müdahale edebilmeli ve ortaya çıkabilecek mobbing durumunu engelleyebilmelidir.

❖ Mağdurların psikolojik destek alabilmesi için, yönlendirmeler yapılarak örgüte bağlılığın ve iş doyumunun artırılabilmesi için mağdura destek sağlanabilir.

❖ Mobbing soruşturmasının örgüt dışından uzmanlar tarafından yapılması sağlanarak, tarafsız bir bakış açısıyla mağdur ve zorbaya yönelik iyileştirici faaliyetler yürütülebilir.

Yapılan bu araştırma birtakım kısıtlılıklara sahiptir, bu kısıtlılıklar ise şu şekilde ifade edilebilir: Mobbing sonrası mağdurların kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ile ilişkisi inceleyen bu araştırmanın örneklemini çeşitli sağlık kurumlarında çalışan 15 sağlık görevlisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklem sayısının kısıtlı olması ve sadece sağlık çalışanlarıyla yapılmış olması, sonuçların sağlık sektöründe genelleme yapılarak değerlendirilmesini engelleyebilir. Katılımcıların mobbing sonrası kariyer planlaması, duygu-durumu ve benlik algısı düzeyleri derinlemesine görüşmelerle ve ölçeklerle belirlenmek istenmiştir. Ölçeklere verilen cevapların samimi ve gerçeği yansıtacak biçimde verilmemiş olma olasılığı araştırmanın bir diğer kısıtlılığını oluşturmaktadır.

Yapılan araştırmada mobbing sonrası mağdurların kariyer planlaması, duygu-durum ve benlik algısı ile mobbing ilişkisinin incelenmiştir. İleride yapılacak araştırmalarda, mobbing davranışlarını sergileyen kişilerin incelenmesi, mobbing davranışlarının algılanma biçimi, mobbingin özel yaşama olan etkisi gibi diğer faktörler incelenebilir. Kariyer hedeflerine ulaşanların hedeflerine nasıl ulaştıklarının derinlemesine incelenmesi ileriki çalışmalarda ele alınabilecek bir diğer konudur. Ayrıca, ileride yapılacak araştırmalarda örneklemin genişletilerek, farklı sektör ve çalışanlar üzerinde çalışmanın yürütülmesi sonuçların genellenmesini sağlayabilir.

EKLER

EK 1: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sevgili katılımcılar,

Çalışma olduğunuz kurumda karşılaştığınız mobbing durumu sonrası kariyer planlama, duygu-durum ve benlik algınızı araştırmak amaçlı ölçek doldurmuş olacaksınız. Anket ve envantere vereceğiniz içten ve doğru cevaplar bu araştırmaya büyük bir katkı sağlayacaktır. Cevaplarınız kesinlikle gizli tutulacak ve sadece bu araştırma için kullanılacaktır. Katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Ad:

Soyad:

Meslek

Yaş

Çalışma süresi

Mobbing süresi

Öğrenim düzeyi

Medeni durum:

EK 2: GÖRÜŞME FORMU

SORULAR
1- Gelecekteki iş ile ilgili plan ve çalışmalarınız nelerdir ? (Mobbing sonrası kariyer planına devam ediyor mu ?)
2- Kariyerinize yönelik çalışma ve planlarınız hep bulunduğunuz örgüt içinde mi oldu ? (Kariyer planı yaparken örgüt dışında da yapabilir mi ?)
3-Mesleğiniz ile ilgili beklentiniz nelerdir? (örgüte bağlılık ve mesleğine olan saygısı değişti mi ?)
4- Bu olay sonrası çevrenizin ve ailenizin size karşı davranışlarında değişiklik oldu mu? Olduysa bu durum kariyer planınıza etki etti mi ? (Sosyal imajın zedelenmesi durumunda kariyer planına etkisi ne oldu ?)
5- Bu olay sonrası kendinizi fiziksel ve ruhsal olarak nasıl his ediyorsunuz? (Mobbing sonrası duygu-durumunu öğrenmek)
6- Mobbing öncesi siz ile mobbing sonrası siz arasında değişiklik var mı? (Mobbingin mağdurun benlik algısı üzerindeki etkiyi saptamak)

EK 3: POZİTİF VE NEGATİF DUYGU ÖLÇEĞİ

Bu envanter farklı his ve duyguları tanımlayan bazı kelimelerden oluşmuştur. Her kelimeyi okuyun ve bugün kendinizi ne dereceye kadar bu kelimenin ifade ettiği şekilde hissettiğinizi, beş seçeneğe size uyanın numarasını kelimenin solundaki boşluğa yazarak belirtin.

1	2	3	4	5
Çok az ya da hiç	Biraz	Orta derecede	Oldukça	Son derece

_____İlgili

_____Sıkıntılı

_____Heyecanlı

_____Mutsuz

_____Güçlü

_____Suçlu

_____Ürkmüş

_____Düşmanca

_____Hevesli

_____Gururlu

_____Asabi

_____Uyanık

_____Utanmış

_____İlhamlı

_____Sinirli

_____Kararlı

_____Dikkatli

_____Tedirgin

_____Aktif

_____Korkmuş

EK 4: KARIYER GELECEĞİ ÖLÇEĞİ

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Emin değilim	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

Aşağıda kariyer seçim becerilerinize ilişkin bazı ifadeler yer almaktadır. Verilen bu düşüncelerin size uygunluğunu her ifadenin karşısında 1 ve 5 arasında puanlayınız

- ___1. Yeni iş ortamlarına alışmakta oldukça başarılıyım.
- ___2. Kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___3. Kariyer hedeflerimi gerçekleştirmede önüme çıkabilecek engellerin üstesinden gelebilirim.
- ___4. İşle ilgili yeni görevler almaktan keyif duyarım.
- ___5. İş dünyasındaki değişikliklere kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___6. İş yaşamının artan taleplerine kolayca uyum sağlayabilirim.
- ___7. Diğer insanlar kariyer planlarımdaki değişikliklere kolayca alışabildiğimi söyler.
- ___8. Kariyerimdeki başarıyı benim çabalarım belirleyecektir.
- ___9. Kariyerimle ilişkili planlarım tam olarak gerçekleşmediğinde üzölmek yerine hemen kendimi toplama eğilimindeyim.
- ___10. Kariyerim üzerinde çok az kontrole sahibim.
- ___11. Kariyerimdeki başarılar üzerinde çok az kontrole sahibim.

- ___12. Kariyerim hakkında düşündüğümde heyecanlanırım.
- ___13. Kariyerim hakkında düşünmek bana ilham verir.
- ___14. Kariyerim hakkında düşünmek canımı sıkır.
- ___15. Benim için kariyer hedefleri belirlemek çok zordur.
- ___16. Yeteneklerimi özel bir kariyer planıyla ilişkilendirmek zordur.
- ___17. Mesleki ilgilerimin farkındayım.
- ___18. Kariyer hayallerimi takip etme konusunda oldukça azimliyim.
- ___19. İleride mesleğimde başarılı olup olmayacağımdan emin değilim.
- ___20. Doğru mesleği bulmak çok zordur.
- ___21. Kariyerimi planlamak son derece doğal bir iştir.
- ___22. Kariyerimle ilişkili doğru kararları alacağıma kesinlikle eminim.
- ___23. İş piyasasındaki eğilimleri anlamakta çok iyiyim.
- ___24. İş piyasasındaki eğilimleri anlayamıyorum.
- ___25. Gelecekte mesleklerde meydana gelecek değişimi tahmin etmek çok kolaydır.

EK 5: OFFER BENLİK İMAJI ÖLÇEĞİ

OBIÖ

Lütfen aşağıdaki her cümleyi dikkatlice okuduktan sonra her ifadenin yanındaki kutulardan size en uygun olan birsinin içine (X) işareti koyunuz. Lütfen sadece bir seçeneği işaretleyiniz.

1-Bana çok uygun

4-Bana pek uygun değil

2-Bana uygun

5-Bana çoğunlukla uygun değil

3-Bana biraz uygun

6-Bana hiç uygun değil

1	Başka insanlarla birlikteyken birinin benimle alay edeceğinden korkarım	1	2	3	4	5	6
2	Ana ve babamın gelecekte benimle gurur duyacaklarını sanıyorum.	1	2	3	4	5	6
3	Sırf zevk olsun diye birine zara vermeye kalkmam	1	2	3	4	5	6
4	Kolay tepem atar	1	2	3	4	5	6
5	Annem ve babam hep başkasını (örneğin kardeşlerimden birinin) tarafını tutar	1	2	3	4	5	6
6	Karşı cinsten akranlarım beni sıkıcı bulur	1	2	3	4	5	6
7	Kendimi genellikle gergin hissediyorum	1	2	3	4	5	6
8	Genellikle pikniklerde ve arkadaş toplantılarında kendimi bir yabancı gibi hissedirim	1	2	3	4	5	6
9	Ailem gelecekte benim yüzümden hayal kırıklığına uğrayacak	1	2	3	4	5	6
10	Zaman zaman pek kontrol edemediğim ağlama ve gülme nöbetlerine tutulurum	1	2	3	4	5	6
11	Eğer kafama koyarsam öğrenemeyeceğim hiçbir şey yok gibidir	1	2	3	4	5	6
12	Genellikle babamın hiçbir işe yaramadığını düşünürüm	1	2	3	4	5	6
13	Çoğu zaman kafam karmakarışıktır	1	2	3	4	5	6
14	Kendimi tanıdığım insanların çoğundan daha aşağı hissediyorum	1	2	3	4	5	6
15	Annemi ve babamı anlamak benim için mümkün değil	1	2	3	4	5	6
16	Olaylar üzerine düşünüp, onları sıraya koyup, bir anlam çıkarmaya çalışmakla uğraşmam	1	2	3	4	5	6
17	Geçen yıl sağlığım beni çok endişelendirdi	1	2	3	4	5	6
18	Açık açık şakalar bazen komik olur	1	2	3	4	5	6
19	Kendi hatam olmayan şeylerden ötürü bile çoğunlukla kendimi suçlarım	1	2	3	4	5	6
20	Cinsel organlarım normal büyüklüktedir.	1	2	3	4	5	6
21	Genellikle mutluyum	1	2	3	4	5	6
22	Eleştirileri kırılmadan kabul edebilirim	1	2	3	4	5	6
23	Bazen kendimden öyle utanırım ki, hemen bir köşeye saklanıp ağlamak isterim	1	2	3	4	5	6
24	Gelecekte mesleğimden gurur duyacağımdan eminim	1	2	3	4	5	6
25	Duygularım kolayca incinir	1	2	3	4	5	6
26	Arkadaşılarımdan birini başına kötü bir iş geldiğinde ben de üzülürüm	1	2	3	4	5	6

27	Kendimin de hatalı olduğunu bilsem bile suçu başkasına yüklerim	1	2	3	4	5	6
28	Gelecekteki halimi gözümün önünde canlandırdığımda bu beni tatmin etmiyor	1	2	3	4	5	6
29	Çoğu zaman kendimi duygusal yönden boş hissediyorum	1	2	3	4	5	6
30	Çalışmak yerine aylıklık etmeyi tercih ederim	1	2	3	4	5	6
31	Her zaman doğruyu söylemek hiçte gerekli değildir	1	2	3	4	5	6
32	Rekabetçi bir toplum içinde yaşıyoruz ve ben bundan korkmuyorum	1	2	3	4	5	6
33	Annem ve babam genellikle iyi geçinirler	1	2	3	4	5	6
34	Başka insanların benden pek hoşlanmadıklarını düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
35	Yeni arkadaşlıklar kurmakta zorluk çekerim	1	2	3	4	5	6
36	Çok fazla huzursuzum	1	2	3	4	5	6
37	Bazen beni kızdırsa da, annem ve babamın disiplinli olmasını doğru buluyorum	1	2	3	4	5	6
38	Bir başka insanla birlikte çalışmaktan hiç hoşlanmam	1	2	3	4	5	6
39	Bedenimin dış görünüşünden gurur duyuyorum	1	2	3	4	5	6
40	Zaman zaman gelecekte ne tür bir iş yapacağım diye düşünürüm	1	2	3	4	5	6
41	Baskı (stres) altındayken bile ben sakin kalmayı becerebilirim	1	2	3	4	5	6
42	İleride, bir aile kurduğumda bu ailenin bazı açılardan kendi aileme benzeyeceğimi düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
43	Yaşamaya devam etmektense ölmenin daha iyi olacağını düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
44	Yeni arkadaşlıklar kurmak bana çok zor gelir	1	2	3	4	5	6
45	Hayatımın kalan kısmında, bir işte çalışmaktansa başkaları tarafından geçindirilmek isterim	1	2	3	4	5	6
46	Ailemde kararlar verilirken benim de söz hakkım olduğunu hissedirim	1	2	3	4	5	6
47	Yanlışlarımın düzeltilmesini dert etmem, çünkü bundan yeni bir şey bir şey öğrenebilirim	1	2	3	4	5	6
48	Kendimi çok yalnız hissedirim	1	2	3	4	5	6
49	Kendim bir şeyler elde diyorsam, davranışlarımın başkalarını nasıl etkileyeceği beni ilgilendirmez	1	2	3	4	5	6
50	Yaşamayı seviyorum	1	2	3	4	5	6
51	Ruh durumumda büyük bir iniş çıkış yoktur	1	2	3	4	5	6
52	İyi yapılmış bir iş bana zevk verir	1	2	3	4	5	6
53	Annem ve babam bana karşı genellikle sabırlıdır	1	2	3	4	5	6
54	Beğendiğim insanları taklit etmek zorundaymışım geliyor	1	2	3	4	5	6
55	Kendi çocuklukları mutsuz geçmiş ise, anne babalar çok sıklıkla çocukları anlamazlar	1	2	3	4	5	6
56	Yaşıtlarımla beraber olmaktansa, yalnız olmayı tercih ederim	1	2	3	4	5	6
57	Bir şeyi yapmaya karar verince, muhakkak yaparım	1	2	3	4	5	6
58	Kızların, oğlanların (karşı cinsin) beni çekici bulduklarını düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
59	Başkalarından öğreneceğim çok şey olduğunu hissediyorum	1	2	3	4	5	6

60	Seks filmlerine gitmemem	1	2	3	4	5	6
61	Sürekli olarak bir şeyden ürküyorum	1	2	3	4	5	6
62	Çok sıklıkla 'hiçte olmak istediğim bir değilim' diye düşünürüm	1	2	3	4	5	6
63	Elimden geldiğinde bende arkadaşlarıma yardım etmeyi severim	1	2	3	4	5	6
64	Yeni bir durumla karşılaşacağımı bilirim, o durum hakkında önceden, mümkün olduğu kadar çok bilgi toplamaya çalışırım	1	2	3	4	5	6
65	Genellikle, kendimi evde bir yabancı gibi hissediyorum	1	2	3	4	5	6
66	Eğer başkaları benimle aynı fikirde olmaz, beni desteklemezlerse, fena halde canım sıkılır	1	2	3	4	5	6
67	Anne babamdan birisini diğerinden çok seviyorum	1	2	3	4	5	6
68	Başka insanlarla birlikte olmak hoşuma gidiyor	1	2	3	4	5	6
69	Eğer bir konuda başarısız olursam, tekrar başarısız olmamak için neler yapabileceğimi anlamaya çalışırım	1	2	3	4	5	6
70	Genellikle kendimi çirkin hisseder, çekici olmadığımı düşünürüm	1	2	3	4	5	6
71	Cinsel konularda kendimi geri (cahil ve tecrübesiz) hissediyorum	1	2	3	4	5	6
72	Hiç boş durmadığım halde işlerimi bir türlü bitiremiyorum	1	2	3	4	5	6
73	Diğer insanlar bana baktıklarında, herhalde vücudumun pek iyi gelişmemiş olduğunu düşünüyorlardır	1	2	3	4	5	6
74	Annem ve babam benden utanıyorlar	1	2	3	4	5	6
75	Gerçek olanla hayal ürünü olanı birbirinden ayırabileceğime inanıyorum	1	2	3	4	5	6
76	Cinsel konuları düşünmek veya konuşmak beni ürkütür	1	2	3	4	5	6
77	Kendimi güçlü ve sağlıklı hissediyorum	1	2	3	4	5	6
78	Üzgün olduğum zaman bile iyi bir fıkraya gülebirim	1	2	3	4	5	6
79	Genellikle vaktimin çoğunu evden uzak geçirmeye çalışıyorum	1	2	3	4	5	6
80	Hayatı, çözümü olmayan sonsuz sayıda problemler dizisi olarak görüyorum	1	2	3	4	5	6
81	Kendi kararlarımı verecek yetenekte olduğumu hissediyorum	1	2	3	4	5	6
82	Yıllardır anne ve babama kin besliyorum	1	2	3	4	5	6
83	Gelecekte, kendi sorumluluklarımı üstlenmeyi beceremeyeceğimden eminim	1	2	3	4	5	6
84	Hiçbir yeteneğimin olmadığını düşünüyorum	1	2	3	4	5	6
85	Başıma geleceğinden emin olduğum bir olayla nasıl başa çıkabileceğim konusunda önceden hazırlık yapmam (Başıma geldikten sonra düşünürüm)	1	2	3	4	5	6
86	Annem ve babam genellikle benden memnundurlar	1	2	3	4	5	6
87	Yeni arkadaşlıklar kurmakta fazla zorluk çekmem	1	2	3	4	5	6
88	Zor meseleleri çözmeye çalışmaktan zevk almam	1	2	3	4	5	6
89	Okul ve ders çalışmak benim için pek önemli değil	1	2	3	4	5	6
90	Cinsel yaşantıları zevk verici buluyorum	1	2	3	4	5	6
91	Genellikle annemin hiçbir işe yaramadığını düşünüyorum	1	2	3	4	5	6

92	Karşı cinsten arkadaşımın olması benim için önemlidir	1	2	3	4	5	6
93	Kalleşlik yapan kişilerle ahabaplığımın olmasını istemem	1	2	3	4	5	6
94	İnsan kendi geleceğiyle ilgili olarak biraz endişe duyarsa, geleceğini daha iyi bir duruma getirebilir	1	2	3	4	5	6
95	Cinsel konular sık sık aklıma gelir	1	2	3	4	5	6
96	Kendimi genellikle kontrol altında tutarım	1	2	3	4	5	6
97	Katıldığım eğlence ve arkadaş toplantılarının çoğundan zevk alırım	1	2	3	4	5	6
98	Sebebini anlayamadığım korkularım pek fazla yoktur	1	2	3	4	5	6
99	Kendimi sıklıkla hüznü, kederli hissedirim	1	2	3	4	5	6



KAYNAKÇA

Kitaplar

- Akgün, İ. (2016). *Çalışma Hayatının Vebası*. Ankara: Öz Ağaç-İş Yayınları.
- Akyay, U. ve A. Tunç. (2001). *Kariyer Yönetimi, Planlaması ve Geliştirme*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aytaç, S. (2000) *İnsanı Anlama Çabası*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Baştürk, S. ve M. Taştepe. (2013). *Evren ve Örneklem*. Ankara: Vize Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2002). *Eğitiminin Eğitimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık İletişim Eğitimleri
- Baysal, A. C. ve E. Tekarslan. (1996). *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri*. İstanbul: Avcıol Basım Yayın.
- Bee, H. ve B. Boyd. (2009). *Çocuk Gelişim Psikolojisi*. O. Gündüz (çev.), İstanbul. Kaknüs Yayınları (orijinal baskı tarihi 2009)
- Can H., A. Akgün ve Ş. Kavuncubaşı Ş. (1998). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Yönetimi*. Ankara: Siyasal Kitabevi
- Cüceloğlu, D. (2004). *İnsan ve Davranışı*. 13. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi
- Çetin, C., & Özcan, E. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing/İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Davenport, N. Z., R. D. Schwartz ve G. E. Elliott. (2003). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. O. C. Öner Toy (çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık (orijinal baskı tarihi 2003)
- Ege, H. (1997). *IL Mobbing in Italia Introduziona al Mobbing Culturale*, Bologna: Pitagora.
- Einarsen, S., H. Hoel, D. Zapf ve C. L. Cooper. (2003). *The Concept of Bullying at Work*. London: Taylor ve Francis.
- Elliot, W. S. (2007). *Overcoming Emotional Abuse: Survive and Heal*. London: Press Sheldon.
- Erdoğan, N. (2003). *Kariyer Geliştirme*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık.
- Eryılmaz, Bilal (2002), *Bürokrasi ve Siyaset*, 1. Baskı, Alfa Yayınları, İstanbul.

- Falco, G. ve F. Messineo. (2005). *Stress e Mobbing, Diagnosi, Prevenzione e Tutela Legale*. Roma: EPC Libri.
- Ferrari, E. (2004). *Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective*. Brussels: European Commission on Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women.
- Field, T. (1996). *Bullying in Sight*. Wantage: Wantage Success Unlimited.
- Gençtan, E. (2005). *Psikanaliz ve Sonrası*. İstanbul: Hür Yayınevi.
- Graves, D. (2002). *Fighting Back, Overcoming Bullying in the Workplace*. Berkshire: McGraw-Hill.
- Gün, H. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*, İstanbul.
- Güngör, E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar: Ahlak Psikolojisi, Ahlaki Değerler ve Ahlaki Gelişme*. İstanbul: Ötüken.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hirigoyen, M. F. (2001). *Mobbing At Work. How To Distinguish Between The Truth And False*. USA: Springer.
- Hockley, C. (2003). *Silent Hell*. Norwood: Peacock Publishers, S.A. Reprint.
- İbicioğlu, H. (2006), *İnsan Kaynakları Yönetimi (KOBİ'ler Üzerine Bir Araştırma)*. Isparta: Fakülte Kitabevi.
- Jones, E. E. (1984). *Social Stigma-The Psychology of Marked Relationships*. New York: W. H. Freeman.
- Karşlıoğlu, G. (2013). *Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş.
- Keser, Aşkın. , Gözde Yılmaz ve Senay Yürür (2009), *Çalışma Yaşamında Davranış*, 1. Basım, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Namie, G. ve R. Namie. (2000). *Ruth. The Bully at Work: What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity on the Job*. Naperville, IL: Sourcebooks.
- Noe, R.(1999). *Employee training and development*. Websteruniversityus
- Odabaşı, S. (2008). *Kariyer Yönetimi*. İstanbul: Kumsaati Yayın.
- Sabuncuoğlu Z. (2005), *İnsan Kaynakları Yönetimi*.Bursa: Alfa Yayınları.

- Shiota, M. N. ve J. W. Kalat. (2012). *Emotion*. 2.Basım. New York: Wadsworth.
- Süzek, S. (2016). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Şakar, M. (2016). *İş Hukuku Uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınları
- Şimşek, M. Ş., A. Çelik ve A. Akatay. (2007). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi
- Şimşek, M., Ş., ve H. S. Öge. (2010). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şimşek, Ş., T. Akgemci ve A. Çelik. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Konya: Adım Matbaacılık.
- Şişman, F. (2013). *Kariyer Yolunda Adım Adım*. Trabzon: Avrasya Etnografya Vakfı Yayınları.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P. (2009). *Mobbingcilerin Kişilik Özellikleri*. Kaynak Dergisi. 38-39.
- Tınaz, P. ve I. Karatuna. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: TÜRK-İŞ.
- Tınaz, P., F. Bayram ve H. Ergin. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, 3.Basım, İstanbul
- Tolan B. (1981). *Çağdaş Toplumun Bunalımı: Anomi ve Yabancılaşma*. Ankara: İktisadi ve Ticari ilimler Akademisi Yayınları.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet-mobbing*, Ankara.
- Yanbastı, G. (1996). *Kişilik Kuramları*. İzmir: Ege Üniversitesi Basımevi.
- Yazgan İnanç, B. ve E. E. Yerlikaya. (2008). *Kişilik Kuramları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Zigler E. F. ve M. Finn-Stevenson. (1987). *Children Development and Social Issues*. Toronto: D.C. Heath and Company.

Diğer Yayınlar

- Akbıyık, İ. (2013). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele için Öneriler. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi*. 1.2, S.33-38.
- Akar Yapıcı, Nuray. , Nilgün Anafarta, Fulya Sarvan (2011), Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review* Vol: 11, Number: 1, January.
- Akgeyik, T. (1998). İşyerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 41-42, S.215-224.
- Aquino, K. ve M. Bradfield. (2000). Perceived Victimization in the Workplace: The Role of Situational Factors and Victim Characteristics. *Organization Science*. 11.5, S.525-537.
- Aslan, şebnem (2008), Duygusal Zeka, Bireylerarası Çatışmayı Çözümleme Yöntemleriyle ilişkili midir? Schutte'nın Duygusal Zeka Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.13, S.3
- Aras, A. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Ankara:Gazi Üniversitesi EBE.
- Artuk, M. Emin (2006), Cinsel Taciz Suçu (Tck. M.105). *Çalışma ve Toplum Dergisi*/4.
- Arpacıoğlu, Gülcan (2009), Mobbing. <http://mobbingyardim.wordpress.com/isyerindestresingizli-kaynagi-zorbalik-ve-duygusal-taciz/> (Erişim Tarihi: 28.04.2019)
- Aydın, Ş. & Özkul E. (2007).İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları. *Sosyal Bilimler Dergisi*. C.7. S.2, Eskişehir.
- Barbara, M. ve G. Robinson. (1994). The No Blame Approach to Bullying. *ERIC*.
- Barrett, L. ve J. Russell. (1999). The Structure Of Current Affect: Controversies And Emerging Consensus. *Current Directions in Psychological Science*. 8.1, S.10-14.
- Barsade, S. G. ve D. E. Gibson. (2007). Why Does Affect Matter in Organizations? *Academy of Management Perspectives*.S.36-59.
- Başkan Sarıkaya, C. (2018). Sigara İçen ve İçmeyen Bireylerde Duygu Düzenleme Becerilerinin ve Duygu Durumunun Duygusal Şemalarla Olan İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Üsküdar Üniversitesi SBE.
- Benowitz, N. L. (2009). Pharmacology of Nicotine: Addiction, Smoking-Induced Disease, And Therapeutics. *Annu Rev Pharmacol Toxicol*. 49, S.57-71.

- Birik, I. (2009). İşyerinde Psikolojik taciz: Bir Tıp Fakültesi Hastanesinde Çalışan Asistan Doktor ve Hemşirelerin Algıları Üzerine Bir Çalışma. Yordanması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi SBE.
- Çabuk, Çağlar (2009), Mağdurun Mobbinge Mücadelesi ve Çözüm Üretme Süreci. *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl:4 Sayı:11, Aralık.
- Çuhadaroglu, F. (1986). Adolesanlarda Benlik Saygısı. *Uzmanlık Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı.
- Çukur, C.,(2012).İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing).*Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası*, 3,s.34-48.
- Danış, Z. (2006). Davranış Bilimlerinde Ekolojik Sistem Yaklaşımı. *Aile ve Toplum Eğitim Kültür ve Araştırma Dergisi*. 3.9, S.45-53.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşılı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım. *Sosyal Bilimler Dergisi*, Y.8 S.15, İstanbul.
- Demoulin, D.F. (1999). A Personalized Development of Self-Concept for Beginning Readers. *Journal Of Education*. 120.1, S.14-16.
- DeRobertis E. M. (2006). Deriving a Humanistic Theory of Child Development From the Works of Carl R. Rogers and Karen Horney. *The Humanistic Psychologist*. 34.2, S.177-199.
- Dönmez, Burhanettin ve Gülten Genç (2006). Genel Liselerdeki Okul Yöneticisi ve Öğretmenlerin Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine İlişkin Algıları. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Cilt: 7, Sayı:12, Güz
- Duncon L. (2003). Voices in the Social Construction o Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education. *International Journal Management and Decision Making*. 4.1.
- Eren, M. Y. (2001). Duygusal Zekanın Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Kış, C. 7, S.23, E-Dergi, 2008
- Einarsen, S. (2000). Harassment and Bullying at Work: a Review of The Scandinavian Approach. *Aggression and Violent Behavior*. 5.4, S.379-401.
- Feraru, S.B. (2012). A Review Of The Emotions Classifications. *Proceedings of the International Conference Baia Mare*, 27-30 October 2011, Baia Mare – Romania.
- Gençöz, T. (2012). Pozitif ve Negatif Duygu Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*. 15.46, S.19-26.
- Gök, S. (2011). Prevalence and Types Of Mobbing Behavior: A Research on Banking Employees. *International Journal of Human Sciences*, Volume: 8, Issue: 1.

- Gültekin, N. ve Z. Deniz. (2016). İşyerinde Mobbing: Çalışanlar Üzerine Yapılan Bir Araştırma. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*. 1.1, S.1-11.
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Mesleki Bazı Değişkenlere Göre Yordanması. *Yayınlanmamış Doktora Tezi*. Çukurova Üniversitesi SBE.
- Haktanır, G. ve G. Baran. (1998). Gençlerin Benlik Saygısı Düzeyleri ile Anne Baba Tutumlarını Algılamalarının İncelenmesi. *Çocuk ve Gençlik Ruh Sağlığı Dergisi*. 5.3, S.134-141.
- Hamarta, E. ve E. Demirbaş. (2009). Lise Öğrencilerinin Utangaçlık Ve Benlik Saygılarının Fonksiyonel Olmayan Tutumlar Açısından İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 21, 239-247.
- Hüseyinli N. ve H. Atabay (2017). Psikolojik Tacizin İçtihatları Işığında Uygulamadaki Yeri. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. C.8, S.2.
- Motin, Susan Hubbs (2009) Zorbalık mı Mobbing: Akademik Kütüphanenizde Oluyor mu? *ACRL 14. Ulusal Konferans Bildirileri*, Şikago: Kolej ve Araştırma Kütüphaneleri Birliği, 2009, S.291-297.
- Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği: Türk Örnekleme İçin Psikometrik Özelliklerin İncelenmesi. *Türk Psikolojik ve Rehberlik Dergisi*. 4.38, S.169-179.
- Karaca, Gökçek, Nuray (2009), AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü. *Çimento İşveren Dergisi*, C.23, S.5, Eylül.
- Kılıç, G. (2008). Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi EBE.
- Kök, S. B. (2006). İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16, S.433-448.
- Kuşdil, Y., Y. Bayram, P. Aytaç ve P. Bilgel. (2004). Çalışma Yaşamında Bireylerin Yaptıkları İşe İlişkin Duygularının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*. 6.1.
- Kuşseven, A. (2016). Örgütsel Adalet Bağlamında Mobbing Olgusunun İncelenmesi. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi SBE.
- Laçiner, V., (2007). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), <http://www.bbdanismanlik.com.tr/forum/printer> (28.04.2019).
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5.2, S.165–184.

- Mathisen, G. E., S: Einarsen, R. Mykletun. (2010). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stres and Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*. 99, S.637–651.
- Namie, G. (2003). Workplace Bullying: Escalated Incivility. *Ivey Business Journal*. 68.2, S.1-6.
- Orhan, Eftal. NLP Nedir? / NLP'nin Temel İlkeleri, <http://www.nlpegitim.com/sayfa1.asp?id=1748> (Erişim Tarihi: 26.04.2019).
- Özdemir, E. (2006). İşyerinde Cinsel Taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, C. 4, S.11, İstanbul.
- Randall, P. (2001). *Bullying in Adulthood: Assessing the Bullies and Their Victims*. London: Psychology Press.
- Santrock, J. W. (2012). *Ergenlik*. Ankara. A. S. Sağkal, S. Özkan, Ş. Aras, İ. Demir, D. Yılmaz, D. M. Siyez, F. Gültekin, B. Uzun Özer, A. Arıcıoğlu ve A. Büyükgöze Kavas (çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (orijinal baskı tarihi 2005)
- Seydl, Christoph (2006), Workplace Mobbing/Bullying: A Deviant Conflict Redirection, *The Fifth International Conference on Workplace Bullying and Harassment in the Workplace*, Dublin: Anti-Bullying Resarch and Resource Centre.
- Solmuş, T. (2005). İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing). *İş- Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7.2.
- Sümer, C. (2002), İnsan Kaynakları Yönetimi Etkinliği Olarak Örgütsel Kariyer Planlama ve Geliştirme, *Türk Psikoloji Bülteni*, <http://careermag.com>. (11.02.2019).
- Taşpınar, Fatih and Halil Saylı, *Mobbing and Bullying In the Workplace and How You Survive If You Are Mobbed*, <http://ces.epoka.edu.al/icme/10.pdf> (Erişim Tarihi: 29.04.2019).
- Temel, Z. F. ve B. A. Aksoy. (2001). *Ergen ve Gelişimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12.18, S. 81-89.
- Thomas, M. (2005). Bullying Among Support Staff in a Higher Education Institution. *Health Education*. 105.4, S.273-288.
- Tınaz, P. (2006). Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing. *Toprak İşveren Sendikası Dergisi*, S.71.
- Tigrel, E. Y. ve Ö. Kokalan. (2009). Academic Mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive, Educational and Psychological Sciences*. 1.2, s. 91-99.
- Tiyek, R. (2012). Mobbing and Business Ethics: A Research on Municipal Employees. *Turkish Journal of Business Ethics*. 5.9, S.121-130.

- Turaşlı, N. K. (2006). 6 Yaş Grubu Çocuklarda Benlik Algısını Desteklemeye Yönelik Sosyal-duygusal Hazırlık Programının Etkililiğinin İncelenmesi. *Doktora Tezi*. Marmara Üniversitesi EBE.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2.2, S.101-128.
- Tutar, Hasan. İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları. <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> (Erişim Tarihi: 30.04.2019).
- Ünsal, P. (2009). İş Stresi Algısı ve Başa Çıkmada Bireysel Farklılıkların Rolü, *Çalışma Yaşamında Davranış*, Kocaeli.
- Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 5.2, S.203-214.
- Wang, J. ve E. Lin. (2008). An Alternative Interpretation of the Relationship Between Self Concept and Mathematics Achievement: Comparison of Chinese and US Students As a Context. *Evaluation and Research in Education*. 21.3, S.154-174.
- Watson, D. ve A. Tellegen. (1985). Toward a Consensual Structure Of Mood. *Psychological Bulletin*. 98.2, S.219–235.
- Watson, D., L. A. Clark ve A. Tellegen. (1988), Development And Validation Of Brief Measure Of Positive And Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*. 54, S.1063-1070.
- Webster's New World Dictionary, s.870. www.guncelpsikoloji.net (01.02.2019).
- Yeşiltaş, Mehmet (2005). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Bir Sorun Olarak İşyerinde Cinsel Taciz. *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Manas Sosyal Bilimler Dergisi*, S.13.
- Yıldırım, Aytolan and Dilek Yıldırım (2006), Mobbing In The Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working In Healthcare Facilities In Turkey And Its Effect On Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, S.16.
- Yıldız, Sebahattin ve Sevdâ Eriş Yıldız (2009), Bullying ve Depresyon Arasındaki İlişki: Karsındaki Sağlık Çalışanlarında Bir Araştırma, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* Yıl:8 Sayı:15.
- Yıldız, Selver ve İlknur Kılık (2010), “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış” , *Çalışma ilişkileri Dergisi*, Cilt:1, Sayı:1.
- Yüceltürk, E. ve K. Öke. (2005). Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey. *South East Europe Review*. 8.2, S.61-70.

Zapf, D. (1999). Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International Journal of Manpower*. 20.1/2, S.70-85.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 10

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 11

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu madde 125

ILO 111 Sayılı Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484, Bakanlar Kurulu Kararı Tarih ve Sayısı: 2.9.1967 / 6-8730, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 21.9.1967 / 12705.

ILO 155 Sayılı Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345.

ILO 161 Sayılı Sözleşme, ILO Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu madde 3

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu madde 7