

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETMELERDE YAŞANAN PSİKOLOJİK ŞİDDET

HAZIRLAYAN
Volkan EKİZ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Anıl ÇEKİÇ

ANKARA, 2010

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI YÜKSEK LİSANS PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞLETMELERDE YAŞANAN PSİKOLOJİK ŞİDDET

HAZIRLAYAN
Volkan EKİZ

TEZ DANIŞMANI
Dr. Anıl ÇEKİÇ

ANKARA, 2010

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Volkan EKİZ tarafından hazırlanan “İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet” başlıklı bu çalışma, 08.09.2010 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.



İmza

Yrd. Doç. Dr. Hayriye ÖZEN (Başkan)



İmza

Dr. Anıl ÇEKİÇ (Danışman)



İmza

Yrd. Doç. Dr. Fatma Ülkü SELÇUK (Üye)

ÖNSÖZ

Çalışmamın, başlangıcından bitimine kadar, hiçbir yardımını esirgemeyen değerli zamanlarını ayırıp benimle ilgilenen hocam ve tez danışmanım Atılım Üniversitesinin de Öğretim Görevlisi Dr. Anıl ÇEKİÇ'e, tez yazım aşamasında en önemli kısım olan alan araştırmasında bana büyük bir özveriyle yardımcı olan şirket yöneticilerine, değerli zamanlarını ayırıp anketi cevaplayan şirket çalışanlarına, tez yazım aşamasında benden yardımlarını esirgemeyen sevgili arkadaşlarım Ayfer ÖZER ve Sevinç ÖLMEZ'e bana her zaman yol gösteren ve beni bugünlere getiren canım aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Volkan EKİZ

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
GİRİŞ.....	1
ARAŞTIRMANIN KONUSU.....	2
ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	2
ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ.....	3
ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....	3
ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ	4
ARAŞTIRMA VERİLERİNİN TOPLANMASI	4
ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZ YÖNTEMİ.....	4
ARAŞTIRMANIN PLANI.....	5

BİRİNCİ BÖLÜM

1. Kavramsal Çerçeve	6
1.1. Psikolojik Şiddet Kavramı (Mobbing).....	6
1.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramının Tarihsel Arka Planı	9
1.3. Terminoloji	11
1.4. İşyerinde Psikolojik Şiddetle İlgili İki Kavram	15
1.4.1. Şiddet ve Mobbing	15
1.4.1.1. İşyeri Şiddeti (Mobbing) Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri..	16
1.4.1.2. İşyeri Psikolojik Şiddeti Olarak Mobbing	17
1.4.2. Çatışma ve Mobbing	18
1.5. Psikolojik Şiddet Mobbing Süreci.....	20
1.5.1. Mobbing Sürecinin Aşamaları	20
1.5.1.1. Anlaşmazlık Çatışma Aşaması	21
1.5.1.2. Saldırgan Eylemler Aşaması	21
1.5.1.3. İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi Aşaması	22

1.5.1.4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma Aşaması	23
1.5.1.5. İşine Son Verilmesi Aşaması	23
1.5.2. Mobbing Sürecinin Evreleri	24
1.5.3. Mobbing Davranışları Tipolojisi.....	24
1.5.4. Mobbing Dereceleri	27
1.5.4.1. Birinci Derece Mobbing	27
1.5.4.2. İkinci Derece Mobbing	28
1.5.4.3. Üçüncü Derece Mobbing	28
1.6. Mobbingin Nedenleri	29
1.7. Psikolojik şiddet (Mobbing) On Anahtar Etrmen	31
1.8. İşyerinde Psikolojik şiddet (Mobbing)' e Uğrayanların Genel Özellikleri.....	32
1.9. Psikolojik şiddet (Mobbing) Uyguluyacılarının Genel Kişilik Özellikleri.....	33
1.9.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu	35
1.9.2. Obsesif Kişilik Bozukluğu	35
1.9.3. Narsist Kişilik Bozukluğu	35
1.9.4. Sadist Kişilik Bozukluğu	36
1.9.5. Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu	36
1.10. Mobbingci Tipler	36
1.10.1. Narsist Mobbingciler.....	37
1.10.2. Hiddetli, Bağıran Mobbingciler	37
1.10.3. İkiyüzlü, Yılan Mobbingciler.....	37
1.10.4. Megolaman Mobbingciler	38
1.10.5. Eleştirici Mobbingciler	38
1.10.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler	38
1.10.7. Korkak Mobbingciler	38
1.10.8. Kıskanç Mobbingciler	39
1.10.9. Dalkavuk Mobbingciler	39
1.10.10. Hırslı Mobbingciler	39
1.10.11. Tesadüf Mobbingciler	39
1.10.12. Zorba Mobbingciler	40

1.10.13. Pusuda Bekleyen Mobbingciler	40
1.10.14. Fesat Mobbingciler	40
1.11. Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddet (Mobbing)	40
1.12. İşletmelerde Görülen Psikolojik Şiddet Mobbing Türleri	42
1.12.1. Hiyerarşik (Dikey) Şiddet	42
1.12.2. Yatay (Fonksiyonel) Şiddet.....	44
1.13. Mobbinge Yol Açan Yönetimsel ve İşletmeye Özgü Faktörler	45
1.13.1. Kötü Yönetim.....	47
1.13.2. Yoğun İş Yeri Stresi	48
1.13.3. İşyerinde Monotonluk	48
1.13.4. Yönetimin Mükemmellik Arayışı ve Yüksek Beklentileri	49
1.13.5. Zayıf İşletme Kültürü ve İklimi	50
1.13.6. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması	50
1.14. İşletme Politikası Olarak Mobbingin Benimsenmesi	51
1.15. Psikolojik Şiddet (Mobbing)'in Sonuçları.....	52
1.15.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Mağdurlarına İlişkin.....	53
1.15.1.1. Ekonomik Sonuçlar	55
1.15.1.2. Sosyal Sonuçlar	56
1.15.1.3. Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar	56
1.15.2. Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar	56
1.15.2.1. Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütlere Psikolojik Maliyetleri	57
1.15.2.2. Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütlere Ekonomik Maliyetleri	58
1.15.3. Psikolojik Şiddetin (Mobbing)' in Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçlar	58
1.16. Çeşitli Ülkelerde İşyerlerinde Psikolojik Taciz Konusuna İlişkin Veriler	60
1.17. Dünyadaki Yasal Yöntemler.....	64
1.18. Türkiye'de Yaşanan İşyerindeki Psikolojik Tacizle ilgili Yasal Mevzuat.....	66

1.19. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)'le İlgili Örnek Olaylar.....	68
1.19.1. Örnek Olay 1.....	68
1.19.2. Örnek Olay 2.....	71
1.19.3. Örnek Olay 3.....	72
1.19.4. Örnek Olay4.....	73

İKİNCİ BÖLÜM

2. Türkiye’de Elektrik Dağıtım Sektöründe Faaliyet Gösteren Bir Firmada Araştırma.....	74
2.1. Frekans Dağılımı	74
2.2. Güvenirlilik Analizi	104
2.3. Ki-Kare Analizi	105

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. Sonuç ve Öneriler.....	133
KAYNAKÇA.....	138
EKLER	143
EK 1 ANKET FORMU.....	143
EK 2 TEZ ÖNERİSİ.....	147
ÖZET.....	150
ABSTRACT.....	151

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1.	Dünya Literatüründe Mobbing için Kullanılmış Terimler.....	12
Tablo 1.2.	Türkçe Literatürde Mobbing Terimi Yerine Kullanılan Terimler	14
Tablo 1.3.	Sağlıklı Çatışma ve Mobbing Durumları Arasındaki Farklar.....	19
Tablo 1.4.	Çeşitli Ülkelerde Mobbinge Uğrayan Bireylere Ait Veriler.....	63
Tablo 2.1.	Yaşa göre frekans ve yüzde dağılımı.....	74
Tablo 2.2.	Cinsiyete göre frekans ve yüzde dağılımı.....	75
Tablo 2.3.	Medeni duruma göre frekans ve yüzde dağılımı	76
Tablo 2.4.	Öğrenim durumuna göre frekans ve yüzde dağılım	77
Tablo 2.5.	Çalışma süresinin frekans ve yüzde dağılımı	78
Tablo 2.6.	Ünvana göre frekans ve yüzde dağılımı.....	79
Tablo 2.7.	Çalışma saatlerine göre frekans ve yüzde dağılımı	80
Tablo 2.8.	İşi tercih etme sebebinin frekans ve yüzde dağılımı	81
Tablo 2.9.	Mobbing tanımını bilme durumunun frekans ve yüzde dağılımı.....	82
Tablo 2.10.	Yönetim yada çalışanların bir veya birkaçının sizinle iletişiminin bilinçli olarak kapalı olduğunu hissettiniz mi? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	83
Tablo 2.11.	Varlığımızın görmezden gelindiği ya da fikirleriniz beyan etmeniz ya da engellendiği oluyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	84
Tablo 2.12.	İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kısıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	85
Tablo 2.13.	Çalışma alanınızın sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsil edildiğini hissettiniz mi? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	86
Tablo 2.14.	Hakkınızda asılsız dedikodu ve iftiralar üretiliyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	87
Tablo 2.15.	Sözlü ya da yazılı olarak tehdit aldınız mı? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	88
Tablo 2.16.	Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlun tutulduğu oluyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	89

Tablo 2.17. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınıza ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı	90
Tablo 2.18. Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	91
Tablo 2.19. Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında işler bilinçli olarak veriliyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	92
Tablo 2.20. İşyerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemiyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	93
Tablo 2.21. Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	94
Tablo 2.22. İşyerinizde yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülendiğiniz oluyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	95
Tablo 2.23. İşyerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	96
Tablo 2.24. Çalıştığınız kurum tarafından organize edilen aktivitelerden mahrum bırakıldığınız oldu mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	97
Tablo 2.25. İşyerinde karşılaşılan problemlerin sebebi sizmişsiniz gibi davranıldığı oluyor mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	98
Tablo 2.26. Şuan veya daha önce çalıştığınız iş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri yada birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	99
Tablo 2.27. Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığınız zamanlar da bu en çok kimler tarafından yapılıyor? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	100
Tablo 2.28. Halen çalıştığınız iş yerinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da bir kaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı...	101
Tablo 2.29. Halen çalıştığınız kurumdaki tüm imkanları sunan başka iş fırsatı olsa işten ayrılır mıydınız? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	102
Tablo 2.30. İş yerinizde psikolojik saldırıya uğradığınız da ne yaptınız ya da uğrayanların tepkisi ne oldu? Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı.....	103

Tablo 2.31. Güvenirlilik analizi.....	104
Tablo 2.32. Cinsiyet Çalışma alanınızın sizinle aynı düzeyde ki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsil edildiğini hissettiniz mi? Sorusunun çapraz tablosu.....	106
Tablo 2.33. Ki-Kare Testi.....	106
Tablo2.34. Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	107
Tablo 2.35. Ki-Kare Testi.....	107
Tablo 2.36. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	107
Tablo 2.37. Ki-Kare Testi.....	108
Tablo 2.38. Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	108
Tablo2.39. Ki-Kare Testi.....	109
Tablo2.40. Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgisi olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işler bilinçli olarak veriliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	109
Tablo 2.41. Ki-Kare Testi.....	110
Tablo 2.42. İşyerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	110
Tablo 2.43. Ki-Kare Testi.....	110
Tablo 2.44. Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	111
Tablo 2.45. Ki-Kare Testi.....	111
Tablo 2.46. İş yeriniz de sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	112
Tablo 2.47. Ki-Kare Testi.....	112
Tablo2.48. İş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	112

Tablo 2.49. Ki-Kare Testi.....	113
Tablo 2.50. İş yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülediğiniz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	113
Tablo 2.51. Ki-Kare Testi.....	114
Tablo2.52. Varlığınız görmezden geldiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	114
Tablo 2.53. Ki-Kare Testi.....	115
Tablo 2.54. Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	115
Tablo 2.55. Ki-Kare Testi.....	116
Tablo2.56. Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu sorusunun çapraz tablosu.....	116
Tablo 2.57. Ki-Kare Testi.....	117
Tablo 2.58. Şu an veya daha önce çalıştığınız iş yerlerinde bundan önceki sorunlarda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri veya bir kaçını bilinçli veya sürekli olarak size uygulandı mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	117
Tablo 2.59. Ki-Kare Testi.....	118
Tablo 2.60. İşte yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülediğiniz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	118
Tablo 2.61. Ki-Kare Testi.....	119
Tablo2.62. Varlığınız görmezden geldiği ya da fikirleriniz beyan edilmeniz engellendiği oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	120
Tablo 2.63. Ki-Kare Testi.....	120
Tablo 2.64. Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	121
Tablo 2.65. Kİ-Kare Testi.....	121
Tablo2.66. İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	122

Tablo 2.67. Ki-Kare Testi.....	122
Tablo 2.68. İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	123
Tablo 2.69. Ki-Kare Testi.....	123
Tablo 2.70. İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	124
Tablo 2.71. Ki-Kare Testi.....	124
Tablo2.72. Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu en çok kim tarafından yapılıyor? Sorusunun çapraz tablosu.....	125
Tablo 2.73. Ki-Kare Testi.....	125
Tablo 2.74. İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	126
Tablo 2.75. Ki-Kare Testi.....	126
Tablo 2.76. İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	127
Tablo 2.77. Ki-Kare Testi.....	128
Tablo2.78. Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	128
Tablo 2.79. Ki-Kare Testi.....	129
Tablo 2.80. İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu.....	129
Tablo 2.81. Ki-Kare Testi.....	130
Tablo2.82. Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu.....	130
Tablo 2.83. Ki-Kare Testi.....	131

ŞEKİLLER

Şekil 2.1. Yaşa göre dağılım grafiği	74
Şekil 2.2. Cinsiyete göre dağılım grafiği	75
Şekil 2.3. Medeni duruma göre dağılım grafiği	76
Şekil 2.4. Öğrenim durumuna göre dağılım grafiği.....	77
Şekil 2.5. Çalışma süresinin dağılım grafiği	78
Şekil 2.6. Ünvana göre dağılım grafiği	79
Şekil 2.7. Çalışma süresinin dağılım grafiği	80
Şekil 2.8. İşi tercih etme sebebinin dağılım grafiği	82
Şekil 2.9. Mobbing tanımını bilme durum grafiği	83
Şekil 2.10.Yönetim yada çalışanların bir veya birkaçının sizinle iletişiminin bilinçli olarak kapalı olduğunu hissettiniz mi ? Sorusunun dağılım grafiği.....	84
Şekil 2.11.Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirleriniz beyan etmeniz ya da engellendiği oluyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	85
Şekil 2.12. İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kısıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu? Sorusunun dağılım grafiği	86
Şekil 2.13. Çalışma alanınızın sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsil edildiğini hissettiniz mi? Sorusunun dağılım grafiği	87
Şekil 2.14. Hakkınızda asılsız dedikodu ve iftiralar üretiliyor mu? Sorusunun dağılım grafiği	88
Şekil 2.15. Sözlü ya da yazılı olarak tehdit aldınız mı? Sorusunun dağılım grafiği.....	89
Şekil2.16. Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlun tutulduğu oluyor mu? Sorusunun dağılım grafiği	90
Şekil 2.17. İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	91
Şekil 2.18. Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	92
Şekil 2.19. Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında işler bilinçli olarak veriliyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	93

Şekil 2.20. İşyerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemiyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	94
Şekil 2.21. Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	95
Şekil 2.22. İşyerinizde yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülendiğiniz oluyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	96
Şekil 2.23. İşyerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusunun dağılım grafiği.....	97
Şekil 2.24. Çalıştığınız kurum tarafından organize edilen aktivitelerden mahrum bırakıldığınız oldu mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	98
Şekil 2.25. İşyerinde karşılaşılan problemlerin sebebi sizmişsiniz gibi davranıldığı oluyor mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	99
Şekil 2.26. Şuan veya daha önce çalıştığınız iş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri yada birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı? Sorusunun dağılım grafiği.....	100
Şekil 2.27. Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığınız zamanlar da bu en çok kimler tarafından yapılıyor? Sorusunun dağılım grafiği.....	101
Şekil 2.28 Halen çalıştığınız iş yerinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da bir kaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu? Sorusunun dağılım grafiği.....	102
Şekil 2.29. Halen çalıştığınız kurumdaki tüm imkânları sunan başka iş fırsatı olsa işten ayrılır mıydınız? Sorusunun dağılım grafiği.....	103
Şekil 2.30. İş yerinizde psikolojik saldırıya uğradığınız da ne yaptınız ya da uğrayanların tepkisi ne oldu? Sorusunun dağılım grafiği.....	104

GİRİŞ

1990'lı yılların başlarından itibaren gerek basın, gerek akademik çevre, gerekse iş dünyasında adından her geçen gün daha fazla söz ettiren bir olgu ile karşı karşıyayız. Çalışma hayatının vazgeçilemez ve inkâr edilemez bir parçası olan "Mobbing" yeni bir olgu olmasından dolayı, bu kavramla ilgili uluslararası bir terim henüz bulunamamıştır. Bu konuda bilim adamları, araştırmacılar ve yazarlar araştırma yapmaktadırlar.

Tınaz (2006:1)'e göre, mobbing 1980'lerde Endüstri psikoloğu Heinz Leyman tarafından tanımlanarak iş yaşamında kullanılmaya başlanılmıştır. 1990'larda özellikle Avrupa'da hız kazanmaktadır. Mobbing tanımı yapılmadan önce de iş yerlerinde sistemli bir şekilde psikolojik yıldırmanın yapıldığı bir gerçektir.

Konunun bilimsel bir zeminde tartışılmaya ve incelenmeye başlanması ile birlikte, mobbing uygulayıcılarına yönelik cezai yaptırımlar uygulanmaya başlandığı görülmektedir.

Mobbing, iş yaşamında her zaman var olmuş, çalışanlar arasında yaşanan artan rekabet, yükselme ve ödül dağılımındaki adaletsizlikler, yetki ve sorumluluk dağılımındaki dengesizlikler, çatışmalar, örgütlerde mobbingin ortaya çıkmasında etkili olmuştur. Ancak mobbing yakın zamana kadar adlandırılmamış bir olgu olarak kalmıştır. Günümüzde ise mobbingin önlenmesi için uluslararası düzeyde mücadele edilmeye başlanmıştır.

Mobbing (psikolojik şiddet) bir veya birkaç kişi tarafından, bir kişi veya kişilere yönelik olup bu kişilerin performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek onları işten ayrılmaya zorlamak amacıyla baskı yaratılarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik biçimde ve defalarca uygulanan psikolojik terör olarak adlandırılır. Mobbing günümüz iş hayatında çalışanların en büyük sorunlarından birisi haline gelmiştir.

Bu çalışmada, mobbingin nasıl ortaya çıktığı, evreleri, ortaya çıkış nedenleri, mobbing tipolojisi, mobbingin birey, örgüt, toplum ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçları, mobbingle mücadele, mobbinge ilişkin anket çalışmaları ve mobbing ilişkin sonuç ve önerileri anlatılacaktır.

Çalışma hayatında insan kaynaklarının, örgütün en değerli varlığı olduğu bilinci hala gelişmemiş, insanın varlığına ve bütünlüğüne saldırı niteliği taşıyan “zorbalık”, başka bir deyişle “yıldırma” eylemleri artarak devam etmiştir. Yıldırma sürecini önleyebilmek için, örgütteki belirsizliğin giderilmesi ve bunlara yönelik yasal süreçlerin işlenmesi gerekmektedir.

ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bu çalışmanın konusu “Demografik değişkenlerin Enerji sektöründe çalışanların “Mobbing” (psikolojik şiddet) algıları üzerindeki etkileri nasıldır?” sorusuna yanıt aranmasıyla ilgilidir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı işletmelerde yaşanan psikolojik şiddeti araştırmaktır. Araştırmada literatür çalışması yaparak işletmelerde yaşanan psikolojik şiddet konusundaki çalışmalarla ilgili boşluğu tespit edebilmek, ortaya yeni bulgular konulması sağlamak hedeflenmiştir.

Bu çalışma, ülkemiz üretiminde önemli bir yer tutan enerji sektöründeki mobbing yaygınlığını gözler önüne sermesi ve diğer sektörlerdeki alan çalışmalarına yol göstermesi açısından da önem arz etmektedir.

Araştırma da enerji sektöründe çalışanların mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptanacak, bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Enerji sektöründe çalışanların Mobbing Psikolojik şiddet algılarında **cinsiyetlerine** göre farklılık var mıdır?
2. Enerji sektöründe çalışanların Mobbing Psikolojik şiddet algılarında **medeni durumlarına** göre farklılık var mıdır?
3. Enerji sektöründe çalışanların Mobbing Psikolojik şiddet algılarında **eğitim durumlarına** göre farklılık var mıdır?
4. Enerji sektöründe çalışanların Mobbing Psikolojik şiddet algılarında **buldukları işteki çalışma sürelerine** göre farklılık var mıdır?
5. Enerji sektöründe çalışanların Mobbing Psikolojik şiddet algılarında **çalıştıkları meslek gruplarına** göre farklılık var mıdır?
6. Enerji sektöründe çalışanların Mobbing Psikolojik şiddet algılarında **Haftalık çalışma saatlerine** göre farklılık var mıdır?

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Türkiye’ de elektrik dağıtım sektöründe 4 ilde elektrik dağıtımını sağlayan büyük ölçekli firmadaki beyaz ve mavi yakalı çalışanın, buldukları işletmedeki mobbingin yaygınlığı, mobbing mağdurlarının ve mobbing uygulayıcılarının demografik özelliklerini, mobbing mağdurları üzerindeki etkilerini inceleyen bu araştırmada temelde nicel araştırmalar yöntemleri kullanılmıştır.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma 4 ilde elektrik dağıtım sektöründe faaliyet gösteren firmanın 650 çalışanı arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 250 çalışanın verdiği cevaplarla sınırlıdır.

Sınırlılık, ankete cevap veren çalışanların, devlet sektöründen özel sektöre geçmelerinden dolayı işletmeyi ve kendi çalışmalarını daha olumlu göstermek amacıyla gerçek dışı cevap verme olasılığı olmasıdır.

ARAŞTIRMANIN ÖRNEKLEMİ

Türkiye’de 4 ilde elektrik dağıtım sektöründe faaliyet gösteren, “650 kişinin çalıştığı bir firmada, araştırmanın örnekleme beyaz ve mavi yakalı çalışanlar arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle” (Sekeran 1992:253) seçilen 250 çalışan oluşturmaktadır.

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN TOPLANMASI

Veri toplama aşaması; anketlerin dağıtılması ve uygulanması, bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması için, anketler örneklem grubuna dağıtılarak veriler toplanmıştır.

ARAŞTIRMA VERİLERİNİN ANALİZ YÖNTEMİ

Anket verileri SPSS.13 programında değerlendirilmeye alınmış ve analize tabi tutulmuştur. Grafikler ve tablolar ise “Microsoft Office Excel 2003” programı yardımıyla hazırlanmıştır.

Araştırmada veri toplama aracından bilgi toplamak için; Frekans, Aritmetik Ortalama, Standart Sapma, Histogram, verilerin istatistiksel analizi için; Güvenilirlik Analizi Ki-kare testinden yararlanılmıştır.

Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma sayısal bir (Quantitative) araştırmadır. Mavi ve beyaz yakalı çalışanlara uygulanan anket SPSS 13 Windows paket programı ile analiz edilerek yorumlanmıştır.

ARAŞTIRMANIN PLANI

Çalışmanın birinci bölümde mobbingin kavramsal çerçevesi, mobbing araştırmalarının tarihsel gelişimi, işyerlerinde mobbing (psikolojik şiddet) davranışları, süreç, süreçte rol alanlar, türleri, çeşitleri ve nedenleri, mobbinge

(psikolojik şiddet) kişisel, örgütsel, toplumsal ve hukuksal mücadele yöntemleri, çalışma hayatında mobbing, mobbinge yol açan faktörler, mobbingin sonuçları, psikolojik tacizle ilgili veriler, dünyadaki yasal yöntemler ve örnek olaylar anlatılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde enerji sektöründe çalışanlara uygulanan anket uygulamasının cevap ve sonuçları değerlendirilmiştir. Demografik değişkenlere ait veriler özetlenmiştir. Enerji sektöründe Çalışanların Mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptanmıştır. Mobbingin çalışmanın yapıldığı işletmelerdeki çalışanlar üzerindeki olumsuz sonuçlarıyla ilgili değerlendirmelere de yer verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümün de sonuç ve öneriler sunulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın konusu olan mobbing sorunu ele alınmıştır.

1.1 Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramı

“Mob” kelimesi, 16’ncı yüzyılın sonlarına doğru Latince “**mobile vulgus**” - kararsız kalabalık- sözcüklerinin kısa söylemi olarak ortaya çıkmıştır. İngilizcede; kalabalık, saldırmak, birine üşüşüp hücum etmek” gibi anlamlarda kullanılmaktadır (The Oxford Turkish Dictionary, 1993:345).

“Mob kökünün İngilizce eylem biçimi olan mobbing ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamı taşımaktadır” (Tınaz, 2006: 7).

“Leymann (1984) yılında İsveç’te mobbing davranışlarını tanımlarken bu davranışların bir tür iş yeri terörü olduğu vurgulamıştır. Bu terör bir ya da birkaç kişinin tek bir kişiye sistemli olarak yönettikleri etik dışı iletişim ve düşmanca davranışlardan oluşmaktadır” (Leymann,1996:166).

Tınaz (2006:17)’ye göre, mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğundan dolayı, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir isim bulunamamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır.

“Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak "iş yerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik-terör", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde moral taciz", "işyerinde manevi taciz", "işyerinde zorbalık", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırma"ya yönelik psikolojik saldırı" sözcüklerinin kullanarak yaygınlaştırmıştır”(Çobanoğlu,2005:20).

Ancak kavram, İngilizceden Türkçeye geçmiş bir sözcük olduğu için zaman zaman İngilizce söyleniş biçimiyle "mobbing" olarak da kullanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) (1998) 'e göre mobbing; “birey veya grubu sabote etmek amacıyla yapılan, intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır. (<http://www.mobbing-usa.com>, 2009)

Çalışanlardan birine karşı, bir kişi veya bir grup bir araya gelmekte ve o kişiye karşı mobbing uygulanarak kişi psikolojik baskı altına alınmaktadır. Mobbing çalışanı sosyal açıdan uzaklaştırıp, sürekli negatif görüşler, eleştiriler, baskılar ile ofis dedikoduları ya da yanlış bilgilerin yayılımı gibi bilinçli yapılan eylemleri kapsamaktadır.

Mobbing; çalışanları bir çeşit baskı altına alma, fiziksel ve ruhsal zarar vererek sindirme, rakip gördüğü kişilere sürekli rahatsızlık vererek onları saf dışı bırakmak olarak tanımlanabilmektedir.

Mobbingle ilgili birçok tanım bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilmektedir:

“Mobbing; çalışanlara manevi baskı uygulayarak veya onları hataya sevk ederek kendi konumunu güçlendirmeye çalışmak ve rakiplerinden kurtulmaktır. Mobbing; işyerinde belirli bir kişiyi hedef alan, uzun süreli ve sistematik bir şekilde devam eden olumsuz davranışlardır” (Baykal, 2005:1).

“Duygusal taciz, bir kişinin kişiliğine, onuruna veya fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren, kişinin işini tehlikeye sokan ya da çalışma ortamını bozan, her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan kötü niyetli bir girişimdir” (Hirigoyen, 2000: 61).

Tınaz (2006: 8), “Mobbing’in; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içerdiğini” belirtmektedir.

Çobanoğlu (2005: 21–22), “İş yerindeki kişiler üzerinde sistematik baskılar yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla çalışanların performanslarını ve dayanma güçlerini yok etmek suretiyle işten ayrılmalarını sağlama” olarak tanımlamaktadır.

Davenport ve diğerleri (2003:15), mobbingin bir veya birkaç kişi tarafından yapılabileceğine dikkat çekerek, mobbingi (psikolojik şiddet); “bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlaması” olarak tanımlamaktadır.

“Mobbing; çalışanlara üstleri, astları veya kendileriyle eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama davranışlarıdır” (Tutar, 2004: 11).

İşyerlerinin devamlılıklarını sürdürmeleri, örgütün en önemli kaynağı olan insan kaynağının işlevine bağlıdır. Bir işletmenin, rekabet edebilmesini sağlayan, varlığını güçlü ve sürekli kılması, yine o işletmenin niteliğidir. Bu durumda nitelikli personelin örgütte kalması, örgüte aidiyet duygusuyla bağlı olması ve örgütün vizyonunu, misyonunu, amaçlarını benimseyerek bir anlamda örgütün vatandaşı olduğunun, örgütün sahibiymiş gibi çalışanın bilincine yerleşmiş olması gerekmektedir.

Mobbing’in birçok anlamı, birçok dilde söyleniş biçimi bulunmaktadır. Her ülkenin tanımı ya da her kültürün tanımı değişmektedir. Ama mobbing genelde “yıldırma, psikolojik şiddet ve cinsel taciz” gibi kavramları içermektedir. Hatta mobbing yerine “yıldırma süreci” ya da “psikolojik şiddet kavramı” kullanılmaktadır. Genel itibarıyla Türkiye’de mobbing “ çalışanlara üstleri, astları ya

da aynı düzeyde çalışanlar tarafından uygulanan psikolojik şiddet, cinsel taciz ve yıldırma ” olarak tanımlanabilmektedir. Psikolojik şiddet (mobbing) kısa süren bir olgu değildir. Bu tip davranışlar belli belli aralıklarla görülmekte ve (en az altı ay), hafta da en az birkez tekrarlanan mağduru savunmasız bırakan olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır.

Çalışma hayatında çalışanlar birçok olay ve durumla karşı karşıya gelmektedir. Çalışanın üstüyle, astıyla veya aynı konumda çalıştığı kişilerle gün içerisinde yapmış olduğu tartışmalar, kavgaların, psikolojik şiddet (mobbing) olarak değerlendirilmesi uygun değildir. Psikolojik şiddet (mobbing) uzun süreli ve sistemli bir şekilde çalışanları yıldırma politikasıdır.

1.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Kavramının Tarihsel Arka Planı

“Mobbing, iş yaşamında her zaman var olmuş ama yakın zaman kadar adlandırılmamış bir olgudur”(Tınaz, 2006:1).

Dünyanın var oluşundan bu zamana kadar ki süreçte psikolojik şiddet (mobbing) olgusu hep olmuştur fakat isimlendirilmemiştir. Özellikle 20. yüzyıldan itibaren, sanayinin hızlanması sonucu çalışan sayısının ve çalışanlar arası rekabetin artması, çalışanların birbirlerini psikolojik olarak taciz etmeleri, güçlü olanın zayıf olanı ezmesi sonucu mobbing, Türkçe olarak da “Psikolojik Şiddet” olgusunu ortaya çıkarmaktadır.

Tınaz (2006:10)’a göre, mobbing kavramını, ilk olarak 1960’lı yılların başlarında hayvanların birbirlerine olan davranışlarını inceleyen “Avustralyalı bilim adamı etholog Konrad Lorenz”, hayvanların kendi aralarında veya dışarıdan gelecek bir tehlikeye karşı uyguladıkları taciz davranışı olarak belirtmiştir. Davenport ve diğerleri, (2003:3)’de bu terim İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann, çocuklarda, diğer çocuklara yönelik olarak sergilenen, genelde zorbalık, kabadayılık ve istismar biçimindeki davranışları araştırmıştır ve bu konuda “Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” adlı kitap yazmış ve 1972 yılında İsveç’te yayınlamıştır.

“1976 yılında ABD’de bir psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky, *The Harrassed Worker* (Taciz Edilmiş Çalışan) adlı kitabı yazmıştır. Kitabında, taciz edilen işçileri ve işyerindeki taciz davranışlarını tanımlayan Brodsky, bu kitabı California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu’nun açtığı davalardaki iddiaları temel alarak yazmıştır. Davacı çalışanlar “hastalık, iş arkadaşları ya da müşterilerin kötü davranışlarına maruz kaldıkları veya kendinden beklenen çok fazla iş” nedeniyle iş göremez duruma geldiklerini iddia etmişlerdir” (Davenport ve diğerleri, 2003: 4).

Çobanoğlu (2005:27)’de 1980’li yıllarda Profösör Heinz Leymann çalışanlar arasında psikolojik tacizin olduğunu gözlemlemektedir. Mobbing terimini, yetişkinler arasındaki grup şiddetini tanımlamak için kullandığı görülmektedir. Leymann’ın, İsveç ve Almanya’da yaptığı araştırmalar sonucunda taciz ve yıldırma olaylarının iş dünyasında geniş boyutlarda yer aldığı görülmektedir.

“Heinz Leymann konuyla ilgili ilk raporunu 1984’te yayımlamıştır. Leymann’ın uyarıları ile özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avustralya, Yeni Zeland, Japonya, Güney Afrika’da pek çok araştırmalar yapılmıştır” (Leymann, 1996:5).

“1990 yılında İngiliz gazeteci Andrea Adams BBC’ deki bir program’da yayımlanan dizisinde İngiltere’deki zorbalık olaylarını dikkat çekmiştir.”(Lee, 2000:594). Yüce Türk (2003:1)’de 1992’de ise “İşyerinde Zorbalık: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?” kitabında yayınladı (Kitabın orijinal adı: *Bullying at Work: How to Confront and Overcome*). Adams, “Bullying” terimini “sürekli kusur bulma” ve “bireyleri küçük düşürme” olarak ele almıştır. Bu psikolojik şiddet (mobbing) biçimlerini ise genellikle böyle bir ortama sessiz kalan ve müdahale etmeyen bir yönetim anlayışının varlığı ile ilişkilendirmektedir.

Tınaz (2006:47)’ ye göre, Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından desteklenen araştırmalar sonucunda *Violence at Work* (İşyerinde Şiddet) bir rapor yayınlamıştır. Bu raporda mobbing ve

zorbalık, adam öldürme ve bilinen şiddet ve çatışma hareketleriyle birlikte incelenmektedir.

Mobbing hakkında, Tutar(2003), Çobanoğlu(2005), Tınaz(2006) kitap yazmışlar, Bilgel, Aytaç, Bayram, Aksakal, Yüçetürk araştırma yaparak literatüre katkıda bulunmaktadır. Ayrıca Türk basını ve kitle iletişim araçları da bu konuyu örneklerle gündeme getirmeye çalışmaktadırlar.

1.3. Terminoloji

Son yıllarda yönetim ve çalışma alanında araştırma yapan yazarlar ve bilim adamları arasında, bu konuyla ilgili de hem yurt içinde hem de yurt dışında tartışmalar sürmektedir. Psikolojik şiddet (mobbing) olgusunun çıkmasından bugüne kadar farklı ülkelerde farklı yazarlarca farklı terimler kullanılmaktadır. Yurt dışında bu konuda çalışmış kişilerin hangi yılda ve hangi terimi kullandığı Tablo 1,1'de yer almaktadır.

Tablo 1.1. Dünya Literatüründe Mobbing İçin Kullanılmış Terimler

YAZAR /YIL	TERİM
Brodsky (1976)	Harassment
Theylefors (1987)	Scapegoating
Matthiesen, Raknes ve Rrokkum (1989)	Mobbing
Leymann (1990), (1996)	Mobbing/Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace trauma
Vartia (1993)	Harassment
Ashforth (1994)	Petty tyranny
Björkqvist Osterman& Hjelt-Bäck (1994)	Harassment
Einarsen&Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Ttrott& MacLean (1994), Keashly (1998)	Emotional abuse
O'Moore, Seigne, McGuire & Smith (1998)	Bullying
Marie-France Hirigoyen (1998)	Moral harassment
Zapf (1999)	Mobbing

Field (1999)	Bullying
Einarsen (1999)	Emotional abuse, harassment, mistreatment, victimization
Hoel&Cooper (2000)	Bullying
Salin (2001)	Bullying
Dofradottir &Høgh (2002)	Bullying
O'Hagan (2002)	Workplace Bullying
Ramsey (2002)	Bullying
Middleton-Moz & Zawadski, (2002)	Workplace Bullying
Koch (2003)	Bullying
Namie&Namie	Bullying
Hogh(2005)	Bullying, harassment

Ferrari (2004: 2)'ye göre, mobbing yeni bir kavram olmasından dolayı, kavramla ilgili uluslararası bir terim henüz bulunamamaktadır. Örneğin Norveç, Japonya ve Anglo-Sakson ülkelerinde “bullying” terimi hala kullanılmaktadır. Fransa’da ise daha yaygın olarak “moral harassment” ifadesi “mobbing” yerine kullanılmaktadır.

Türkiye’de ise gerek özel gerekse kamu kesiminde psikolojik şiddet uygulamaları çok sık görülmekte iken, mobbing kavramı henüz literatürümüze girmediğinden tam olarak anlamı bilinmemektedir. Mobbing literatüre yeni giren

bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz net bir isim bulunmamakta ve bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine çalışmış kişilerin hangi yılda ve hangi terimi kullandığı Tablo 1.2.'de yer almaktadır.

Tablo 1.2. Türkçe Literatürde Mobbing Terimi Yerine Kullanılan Terimler

YAZAR /YIL	TERİM
Önertoy (2003)	İşyerinde Duygusal Taciz
Tutar (2003)	İşyeri Terörü, Örgütsel Psikolojik Şiddet
Yüçetürk (2003),(2005)	Yıldırım, Mobbing
Batlaş (2004)	İşyerinde yıldırma
Dökmen (2004)	Yıldırma, İşyeri fobisi, Kurum Depresyonu
Baykal (2005)	Yutucu rekabet, İşyerinde yıldırma
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Çobanoğlu (2005)	İşyerinde duygusal saldırı, Mobbing
Tınaz (2006)	İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)
Laçiner (2006)	Mobbing, İşyerinde psikolojik taciz
Bilgel, Bayram, Aytaç (2006)	Bullying

Mobbing ifadesi yerine Türkçe'deki "Psikolojik Şiddet" terimini kullanmanın uygun bir ifade olacağı düşünülebilir. Zira şiddet ifadesinin, mobbingin tanımlarında da olduğu gibi bireyin davranışlarını hem psikolojik hem fiziksel hemde cinsel anlamda kısıtlayan, bireyi normal davranmaktan mahrum eden, özsaygısını, özgüvenini azaltan tüm eylemleri ifade ettiği bilinmektedir. Ancak bu çalışmada, hem dünya hem de Türkçe literatürde kabul görmesi neticesiyle mobbing terimini daha sık kullanma gereği duyulmaktadır.

1.4. İşyerinde Psikolojik Şiddetle İlgili İki Kavram

1.4.1. Şiddet ve Mobbing

Aksüt, Kaya, Kuzu (2006)'ya göre, "Şiddet, güç ve baskı uygulayarak insanın bedensel ya da ruhsal zarar görmesine neden olan hareketlerin tümü olarak tanımlanmaktadır". Sözlük anlamıyla şiddet; karşı tutumda, görüşte olanlara fiziksel olarak kaba kuvvet kullanma, sert davranma, sertlik" olarak tanımlanmaktadır.

Şiddet; dar bir ifadeyle fiziksel şiddet; şeklinde olabildiği gibi daha geniş bir ifadeyle, psikolojik şiddet (hakaret etmek, aşağılamak, bağırma gibi), sözel, kültürel duygusal, cinsel ve zihinsel olarak da görülebilmektedir. Kısaca şiddet, fiziksel, cinsel veya psikolojik olarak yaşanmaktadır.

İş yerinde şiddet günümüzde karşılaşılan en önemli problemlerden biri haline geldiği görülmektedir. İşyerinde şiddetle karşılaşan bireylerde ölümcül yaralanmalara sebebiyet olabileceği gibi iş gücü kayıpları, maddi ve manevi zararları (ruhsal bozukluklar) olduğu da görülmektedir.

"Günümüzde işyerlerinde gözlemlenen saldırganlık ve şiddet olgularının sayısında günden güne bir artış kaydedilmektedir. Çeşitli şiddet öyküleri ve istatistiksel verilerin yer aldığı kayıtların sayısı, günden güne artarken, konu, bireysel ve örgütsel sağlık açısından da alarm vermektedir"(Tınaz,2006:41).

Sonuç olarak iş yeri şiddetini, “Çalışanların üretimini ya da güvenliğini negatif yönde etkileyen iş ya da iş çevresi ile ilgili bir sorun” olarak tanımlanabilmektedir.

“Şiddette kişinin karşısındakine duyduğu öfkeyi, kişiye daha fazla fiziksel zarar verme şiddet şeklinde ortaya çıkarma durumu söz konusu iken, mobbing daha fazla kişinin hedef aldığı bireyi sindirmek, işletme dışına iterek yalnız kalmasını sağlamak için uyguladığı sofistike davranışları kapsar. Mobbing de karşıdaki kişiye fiziksel zarar verme çok nadir rastlanan bir durumken, şiddette ise kasıtlı olarak ciddi sonuçlar doğuracak fiziksel zararlar verme söz konusudur”(Aksakal, 2008:36).

1.4.1.1. İşyeri Şiddeti (Mobbing) Olarak Tanımlanan Davranış Şekilleri

- “Soygun
- Silahla Yaralama
- Tecavüz
- Cinayet
- Sinir gösterileri
- Düşmanca davranışlar
- Fiziksel Saldırı
- Tekmeleme
- Isırma
- Yumruklama
- Tükürme
- Tırnaklama
- Sıkıştırma
- Sinsice yaklaşma
- Din ve ırkla ilgili taciz
- Zorbalık ve kabadayılık
- Eziyet etmek
- Yıldırma

- Tehdit etmek
- Dışlama
- İş araç ve gereçleri kullandırma
- Küfür etmek
- Bağırarak
- İsim takmak
- Kasıtlı sessizlik
- Dolaylı imalar” (Tınaz, 2006:43,44)

Tınaz (2006:43)’e göre, işyeri şiddeti tanımını sadece fiziksel şiddet olarak sınırlamamak ve tanımlamamak gerekmektedir. Fiziksel olmayan psikolojik şiddetin etkilerinin fiziksel şiddetten daha fazla ve daha ağır olduğu olduğu gözlemlenmektedir.

1.4.1.2. İşyeri Psikolojik Şiddeti Olarak Mobbing

Tınaz (2006:45)’e göre, “Psikolojik şiddet (mobbing) uygulayan kişi veya grubun, işini daha verimli yapabilecek olan kişiye karşı çalışma yaşamını zorlaştırıcı bir takım davranışları yapması söz konusu olabilmektedir. Saldırı amaçlı bu tür davranışların bazıları aşağıda belirtilmektedir.

- Acımasız ve zalimce davranış sergilemek,
- Gereksiz sorularla karşısındakini rahatsız etmek,
- Sürekli olarak birilerini eleştirmek,
- Kendi bildiğinin yanlış da olsa, doğru olduğunda ısrar etmek,
- Çalışanlara güvensizlik nedeniyle yetki vermeyi reddetmek,
- Çalışan kişiyi sarsmak,
- Azarlayıp küçük düşürerek iş yaptırmak,
- Bilerek kötü niyetli davranışlar sergilemek,
- Nefret ve kin gütmek,
- Sürekli aşağılayıcı davranışlar “ sergilemektedirler.

Mobbing mağdurunun üstüne gidilerek, özgüvenini zayıflatmak ve onun kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanmaktadır.

1.4.2. Çatışma ve Mobbing

Yüksel (2001)'e göre, çatışma iki veya daha fazla kişi veya grup arasında tutumlar, kabuller, inançlar, farklı değerler gibi çeşitli nedenlerle ortaya çıkan anlaşmazlık olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer ifadeyle çatışma, amaçların uyuşmamasından ve birbirine zıt davranışlarından kaynaklanmaktadır

“Çatışma kimi zaman kasıtlı olarak yapılan engellemeler sonucu oluşabilmektedir” (Yaman, 2009:50).

“Çatışma sadece yönetim ya da örgüt psikolojisinin üzerinde durduğu bir kavram niteliğinde değildir. Çatışma ve çatışma yönetimi örgütler için hayati önem taşıdığından dolaydır ki akademide birçok farklı bilim ve anabilim dalı çatışma konusunda ilgi göstermiştir”(Yaman, 2009:50).

Lloyd (2006: 177)' e göre, işyerindeki çalışma grubunun büyüklüğü ne olursa olsun, çatışmalar her işyerinde olmaktadır. İki kişi birlikte çalışmaya başladığı andan itibaren, birbirlerin üzerine gitmektedirler. Çatışma, bir işletmenin en alt kademesinden en üst kademesine kadar olabilmektedir. Bu çatışmalar düşmanca bakışlardan açıkça tehditlerden, kavgaya tutuşmaya kadar bir yelpazede yer almaktadır.

Şimşek, Akgemici, Çelik(1998), “İşyeri şiddeti örgütte iki veya daha fazla kişi veya grup arasındaki kıt kaynakların paylaşılması ya da faaliyetlerinin tahsisi ile yine bu kişi veya gruplar arasındaki statü, amaç değer, algı, farklılıklarından kaynaklanan bu anlaşmazlık ya da uyuşmazlık” şeklinde tanımlanabilmektedir.

Baykal (2005:8)'e göre, işyerinde günlük iş stresinden kaynaklanan sürtüşmeyle mobbing farklı şeylerdir. İş yerindeki bir çalışana veya yöneticiye

yapmış olduğu hatalı davranışlarını düzeltmesi ve başarılı olabilmesi için uygulanan baskı, mobbing olarak değerlendirilmektedir. Bu baskının amacı, kişinin işletmeye ve kendine faydalı olması için yaptığı hataları düzeltmeye yöneliktir. Netice elde edilince baskı sona ermektedir. Psikolojik şiddet (mobbing) ise tamamen kişinin psikolojisini bozarak yok etmeyi amaçlamaktadır. Bu baskı kişinin hasta olmasına, hatta istifasına kadar süren bir süreçtir.

“Çatışma ve mobbing kavramlarının en önemli farkı, olayın "ne olduğu" veya "nasıl olduğu" değil; olayların sıklığı, süresi ve olayların etkisiyle açık bir şekilde ortaya çıkan psikolojik ve patolojik sonuçlardır” (Tınaz, 2006: 35).

Psikolojik Şiddet (Mobbing)’ in uygulandığı işyerlerinde; örgüt iklimi karanlık, ilişkiler belirsiz ve davranışlar düşmancadır. **Tablo 1.3. ’de**, sağlıklı bir çatışmanın yaşandığı bir iş yeri ile mobbingin yapıldığı bir iş yerinin özellikleri karşılaştırılmaktadır..

Tablo 1.3. Sağlıklı Çatışma ve Mobbing Durumları Arasındaki Farklar

SAĞLIKLI ÇATIŞMA ORTAMI	PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir
Hedefler ortak paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışmalar ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

1.5. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Süreci

Davenport vd. (2003:20)' ye göre, psikolojik şiddet (mobbing) ortaya çıktığı gibi hemen sonuçlanan bir olay değildir. Psikolojik şiddet olgusu belli aşamalardan geçer, bu aşamalarda yavaş yavaş mağduru güçsüzleştirir ve en sonunda mağdurun psikolojisini bozarak rahatsızlanmasına hatta işten ayrılmasına neden olmaktadır. Psikolojik şiddet süreci bakımından vurgulanması gereken esas nokta, psikolojik şiddet (mobbing) zaman geçtikçe acı veren rahatsız davranışlar süreci olarak meydana gelmektedir. Sinsice yavaş yavaş başlar ilk başta kendini belli etmez ama öyle hızlı ilerler ki, geri dönülmez noktada büyük hasarlara yol açmaktadır.

Leymann, mobbing sürecinde beş aşama belirtmektedir.

Psikolojik şiddet sürecinde; psikolojik şiddet uygulayıcısı ilk başta dost gibi kurbanına yaklaşır yavaş yavaş açıklarını bulup üstüne gitmeye başlar. Bu süreç mobbing mağduru yok oluncaya kadar devam etmektedir.

1.5.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Sürecinin Aşamaları

Leymann (1996:171)'e göre, psikolojik şiddet (mobbing) rahatsız edici bir takım davranışların kendini göstermesi sonucu, zaman geçtikçe insana acı vermeye başlayan ve olayların giderek artan bir biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Burada unutulmaması gereken konu, psikolojik şiddet (mobbing), devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülmektedir. Psikolojik şiddet (mobbing) zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç en son noktasına ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda geçtikten sonra sona ulaşmaktadır.

Tınaz (2006: 53–56)' ya göre, Alman ve İsveçli uzmanlar psikolojik şiddeti karakterize edecek aşamaları oluşturmaya çalıştılar. Bunların içinden en bilineni Leymann'ın 5 aşamadan oluşan modelidir. Bu model, İsveç ve Alman gerçeklerine göre uygulanan

mobbingin aşamalarını yansıtmaktadır. Leymann mobbing sürecini beş aşamada açıklamıştır. Bunlar kısaca şöyle özetlenebilir:

Birinci aşama: Anlaşmazlık aşaması

İkinci aşama: Saldırgan eylemler aşaması

Üçüncü aşama: Yönetimin katılımı aşaması

Dördüncü aşama: Zor veya akıl hastası olarak damgalanma aşaması

Beşinci aşama: İşine son verilme aşamasıdır.

Bu süreç bu beş aşamadan oluşmaktadır. Ama bazen mağdur ya da mobbing uygulayıcı tarafından süreç, bu beş aşamanın sonucuna ulaşmadan da bitirilebilmektedir.

1.5.1.1. Anlaşmazlık (Çatışma) Aşaması

Bu aşamada çatışma olarak tanımlanan, bir takım kritik olaylar ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada ki süreç de iki tarafın da çatışması söz konusudur. Bu aşamada psikolojik şiddet olgusundan söz edilmemektedir. Ancak sergilenen olaylar sonucunda, yani kısa bir süre içinde mobbing davranışına dönüşmesi düşünülmektedir. Bu aşamada mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel baskı altında olmasa da, yine de çalıştığı iş yerinde huzursuzluğu yavaş yavaş ortaya çıkmaktadır.

1.5.1.2. Saldırgan Eylemler Aşaması

Davenport vd (2003:16)'ya göre, "Artık çatışma saldırgan eylemlere dönüşmektedir. Saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, psikolojik şiddet (mobbing) dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. Artık psikolojik taciz olayı ortaya çıkmıştır. Burada bahsedilen saldırgan davranışlar aktif ve pasif saldırganlık olmak üzere ikiye ayrılabilir". Pasif saldırganlar fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar gösterecekler, mağdura sinsice yaklaşmaktadır. Pasif saldırganlarla başa çıkmak çok daha zordur. Aktif saldırganlar, kendini belli bir biçimde mağduru hedef aldığından hemen kendini belli etmektedir.

Psikolojik taciz uygulayanın tavrı aktif saldırganlıksa, mağdura doğrudan cephe alır ve amacını mağdura belli etmektedir. Aktif saldırganlığı fark etmek çok daha kolay olduğundan, psikolojik taciz uygulayıcısı bellidir ve bunlarla başa çıkmak çok kolay olmaktadır. Pasif saldırganlıkta, psikolojik taciz uygulayan mağdura amacını hiç belli etmeden sinsice yaklaşmaktadır. Üstelik mağdura yardım ediyormuş, onu düşünüyormuş gibi izlenim vererek onun güvenini kazanmayı amaçlamaktadır. Böyle bir durumda, mağdur kendisine zarar verecek olan asıl kişinin yakınında olduğunu fark etmemektedir. Onu bir dostmuş gibi görmektedir. Bu şekilde sinsice yapılan düşmanlık kolay fark edilmez ve mağdurun bunu ayırt ederek önlem alması oldukça zor olabilir. Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin yavaşça ve sinsice taarruza geçtiğinin belirtileri olabilmektedir.

1.5.1.3. İşletme Yönetiminin Devreye Girmesi Aşaması

“Yönetim, sürecin ilk iki aşamasında doğrudan doğruya yer almamışsa da bir önceki aşama olan “saldırgan davranışlar” eylemine önyargıyla yaklaşabilir. Olayları yanlış anlayıp, yargılayan, suçu yalnız bırakılan mobbing (psikolojik şiddet) mağdurunda bulma ve problemi başından atma eğilimi gösterebilir. Bu süreçte yönetim, negatif yönlü bir eğilim içinde olmaktadır” (Aksakal, 2008:37).

Yavuz (2007:27)’ye göre, bireyin iş yerindeki çalışma arkadaşları ve yöneticileri, bireyin işi ile ilgili olmayan, onun yerine, kişisel özellikleri ön plana çıkartan hatalar bulma ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar yapmaktadırlar.

“Bu aşamada yönetim tarafı, özellikle üzerinde taşıdığı “çalışma ortamının yönetim kontrolü” sorumluluğunu benimsemediğinden dolayı mobbing (psikolojik şiddet) süreci içindeki yerini alarak mobbing olgusuna isteyerek veya istemeyerek katılmış olur” (Yavuz, 2007: 27).

1.5.1.4. Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalanma Aşaması

Aksakal (2008:37-38)'e göre, psikolojik şiddet (mobbing) mağduru iş yerinde karşılaştığı problemler nedeniyle sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışırsa ve çalışma arkadaşları veya yönetim bu durumu duymuş ise, özellikle iyi eğitim almamış kişilerin çalıştığı iş yerlerinde kişinin durumu hakkında dedikodular veya yanlış yorumlar daha da artarak psikolojik şiddet mağdurunun üzerinde psikolojik baskının fazlasıyla artmasına neden olmaktadır. Bu aşama özel önem tanımaktadır. Çünkü bu yanlış dedikodular veya yorumlar sonucunda çalışan psikolojik şiddet mağdurları “zor insan”, “paranoyak kişilik”, “kişilik bozukluğu olan” veya “akıl hastası” gibi isimlerle isimlendirilir veya damgalanmaktadırlar. Yönetimin yanlış ve önyargısı ile ayrıca psikolojik şiddetle ilgili yeterli bilgileri olmadığından ve sağlık uzmanlarının yanlış tanıları ile birlikte bu negatif döngüyü hızlandırmaktadır. Kişi, iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere gitmek isteyebilir. Ancak aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam yaratmak yerine, uzun süreli hastalık izinleri ile çalışma yaşamından uzaklaştırılmaya çalışılmaktadır. Bu dördüncü aşamada mobbing mağduru iyice psikolojisi bozulur ve sonunda çoğunlukla işten çıkarılması veya zorunlu istifa ettirilmesi sağlanmaktadır.

1.5.1.5. İşine Son Verilmesi Aşaması

Çobanoğlu (2005:94–95)'e göre, işine son verilmesi aşamasında psikolojik tacizin en son bölümü olmaktadır. Psikolojik taciz mağdurunun İşten ayrılması, kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ile sonuçlanmaktadır. Psikolojik şiddet mağduru daha da travmatik olaylara; intihar etmesi ya da mobbing uygulayana şiddet uygulaması ve hatta onu öldürmesi, işyerini ateşe vermesi gibi olaylar yaşanmaktadır. Aşırı baskıcı bir ortam, mağdurun içinde bulunduğu çaresiz ortamdaki çıkabilmesi için bir çıkış yolu aramaya zorlar. Bu şiddetli durum, kendiliğinden meydana gelmemektedir. Aşama aşama olaylar birbirini tetiklemiş ve bu en son ve dramatik safhaya gelmektedir.

1.5.2. Mobbingin Sürecinin Evreleri

Davenport vd. (2003:133), Çatışma – Mobbing (psikolojik şiddet) süreci evreleri aşağıdaki gibi gerçekleşebilir:

- 1- Çatışmanın ilk belirtileri görülür,
- 2-Çatışma çözümlenemez,
- 3- Psikolojik şiddet (mobbing) olayının başlaması (ruhsal ve fiziksel sağlık etkilenir),
- 4- Psikolojik şiddet (mobbing)'in şiddetlenmesi (performansın düşmesi),
- 5- Psikolojik şiddet (mobbing)'in iyice baskı oluşturması (istirahat, rapor, işe geç kalma),
- 6- Yoğun psikolojik şiddet (mobbing)'in devamı (hastalık işin önüne geçer),
- 7- Psikolojik şiddet sonucu Hastalık-istifa-kovulma vs. görülmektedir.

Yukarıdaki belirtilen şemada mobbing sürecinin nasıl işlendiği gösterilmektedir. Yaşanılan basit anlaşmazlıkları çözümlenmeye yönelik karşılıklı bir istek olmazsa mobbing kışkırtılmış olur. Kurban çözüm aramaya çalıştıkça tacizci sorunu büyütüp kilitlemeye çalışır. Karşılıklı suçlamalar ve kavgalar durumu körükler ve bu durum içinden çıkılmaz bir hal alır.

1.5.3. Mobbing Davranışları Tipolojisi

Leymann (1993,33-34)'de göre, Dr. Heinz LEYMANN'ın bir çalışmasında, 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamaktadır. Her bir kategori, iletişim, sosyal ilişkiler, sosyal konum, mesleki ve özel yaşam niteliği, sağlıkla ilişkili olmak üzere mobbing kurbanına karşı yöneltilen her biri farklı bir şekilde olan saldırı şekillerini ifade etmektedir.

A. Çalışanın Kendini Göstermesi ve İletişim Engellenir

İşyerlerinde çok sık gözlemlenen bu tür psikolojik saldırılar, çalışanın kendini ifade etmesine, göstermesine ve çevresi ile olumlu ilişkiler ve diyaloglar kurmasına engel olmaktadır. Aşağıda bir kısmını sıralanmakta olan tutum ve davranışlar bu gruba girmektedir;

- İşyerinde kendilerini gösteremeyecekleri işler yaptırılmakta,
- Çalışan telefon açılarak sürekli rahatsız edilmekte,
- Çalışan sürekli olarak konuşurken sözün kesilmekte,
- Çalışanın yaptığı iş sürekli eleştirilmekte,
- Çalışan yöneticisi tarafından sürekli bağırlıp, uluorta azarlanmakta,.
- Çalışanın özel yaşamı sürekli eleştirilmekte,
- Çalışan yazılı ve sözlü tehditler almakta,
- Çalışanın jest, mimik ve bakışlarla kurmak istediği ilişkiler reddedilmektedir.

B. Kişinin Sosyal İlişkilerine Saldırı

Bir insanın sosyal ilişkiler kurması, insanı var eden en önemli bir iletişim boyutudur. Grup içinde sayılmak, saygı görmek, umursanmak, yer edinmek ve değerli olduğunu hissetmek insanın en temel ihtiyaçlarındandır. İşyerinde psikolojik saldırıyla karşılaşan çalışanların, en değerli hakları ellerinden alınmakta ve bu kişiler telafisi imkânsız psikolojik bir takım sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bu süreçte;

- Çevrelerindeki insanlar hiçbir şekil de konuşmak istemezler.
- Sanki orada değillermiş gibi davranır, görmezlikten gelinmektedirler.
- İşyerinde başkalarına ulaşmaları engellenmektedirler.
- Çalışanın çalıştığı alan daraltılıp, izole edilmek istenmektedir.

C.Kişinin İtibarına Saldırı

Kişinin itibar, haysiyet, karakter ve kişisel bütünlüğüne yönelik psikolojik saldırılar, Türkiye’de de en çok yaygın olarak izlenen ve kişiyi canından bezdiren, iş yerinden istifa, hatta kavga veya mahkeme şeklinde sonuçlanmaya kadar gidebilecek bir duygusal taciz tarzıdır. Bu süreçte;

- Çalışan kişinin hakkında asılsız söylentiler üretilmekte,
- Çalışanlar birbirlerinin arkasından kötü konuşmakta,

- Çalışan kişi gülünç durumlara düşürülmekte,
- Çalışana akıl hastasıymış gibi davranılmakta,
- Çalışana yönetim tarafından ruhi tedavi görmeleri için baskı yapılmakta,
- Çalışanın bir özrüyle alay edilmekte,
- Çalışan kişinin yürüyüşü, jestleri veya sesi taklit edilmekte,
- Çalışanın özel yaşamıyla alay edilmekte,.
- Çalışanın dini veya siyasi görüşü ile alay edilmekte,
- Çalışanın kararları ve fikirleri sürekli olarak sorgulanmakta,
- Çalışan kişi sürekli küçük düşürücü isimlerle anılmakta,
- Çalışanın her türlü çabası ve başarıları küçümsenmekte,
- Çalışanın milliyeti ile alay edilmektedir.

D Kişinin Mesleki Konumuna Saldırı

İş hayatında çalışanın kendini gerçekleştirebilmesi, gösterebilmesi için, yaptığı işten zevk duyması ve bu alanda kendisinin başarılı olduğunu bilmesi önemli bir konudur. Ancak psikolojik saldırıya maruz kalan mağdurlara böyle bir şans verilmemekte; tam aksine bazı saldırgan tavırlar göstermek yoluyla kişinin şirkette yükselmesi engellenmektedir. Bu süreçte;

- Çalışana zaman zaman verilen işler geri alınmakta,
- Çalışana anlamsız ve tatminsiz işler yaptırılmakta,
- Çalışan kişiye özel görevler verilmez, rutin işleri yaptırılmakta,
- Çalışanın özgüvenini olumsuz etkileyecek işler verilmekte,
- Çalışan kişiye niteliklerinin dışında işler yaptırılmakta,
- Çalışanın iş ortamına (masa, telefon, bilgisayar vs.) zarar verilmekte,
- Çalışan kişinin ekonomik kazanımları engellenmektedir.

E.Kişinin Sağlığı Tehdit Edilir

İşyerlerindeki psikolojik saldırıların en dayanılmaz, en ağır biçimde geçen ve onur kırıcı olanlarından birisi de, doğrudan çalışanın psikolojik ve fiziksel sağlığının hedef alınmasıdır. Bu süreçte;

- Çalışan kişiye fiziksel olarak ağır işler yaptırılmakta,
- Çalışan kişinin gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanmakta, (Bir bardağı duvara çarpmak, kül tablasını fırlatmak... vs.)
- Çalışanın otomobiline zarar verilmekte,
- Çalışan kişi cinsel tacize uğrayabilmektedirler.

1.5.4. Mobbingin Dereceleri

Davenport vd. (2003:21)'e göre, psikolojik saldırılar kişiler üzerindeki değişiklik etkilerine göre üç derecede tanımlanmaktadır. Vücut yanığındaki değişik derecelere benzetme yaparak, kişinin yaşadığı olaylar ne kadar travmatik ise o kadar “yandığını” veya “yaralandığını” ayırt etmeye çalışılmaktadır. Mobbingin derecesini değişik etmenler belirlemektedir. Mobbingin şiddeti, süresi ve sıklığına ek olarak, kişilerin psikolojileri, yetiştirme şekilleri, geçmiş deneyimleri ve genel koşullar mobbing derecesini belirleyen unsurlar şeklinde belirlenmektedir. Bunalar şu şekilde açıklanmaktadır:

1.5.4.1. Birinci Derece Mobbing

Davenport vd. (2003:67–68)'e göre, mobbing seviyesinde, iş arkadaşlarından ve ya yöneticilerinden küçük düşürücü davranışlar görmek insanları şaşırtmakta, sıkıntı ve üzüntü vermektedir. İnsan kızgınlık veya öfke duyabilmektedir. Bazı çalışanlar bu duruma karşı koymaya çalışırken bazıları ise olan biteni hoş görüp, iyi niyet sergileyebilmektedir. Bu ortamdan rahatsızlık duymaya başlayan çalışanlar başka bir iş aramaya başlamaktadırlar. Bu seviyede çalışanın ailesi, arkadaşları ve

sosyal ilişkileri etkilenmemektedir. Çalışanlar için meditasyon, egzersiz gibi kendilerini rahatlatıcı şeyler ya da hobi ile ilgilenmek gibi dikkat dağıtıcı ve dengeleyici işlerle uğraşmak ise genelde geçici çareler olmaktadır.

Psikolojik tacize maruz kalan mağdur ağlama, zaman zaman uyku bozuklukları, alınganlık, konsantrasyon eksikliği, sinir bozuklukları yaşayabilmektedir. Mobbing uygulayıcısının davranışlarına karşın mağdur dik duruş sergiler, direnmeye çalışır, erken aşamalarda ise olaylardan kaçır veya aynı işyerinde ya da farklı bir yerde tamamen rehabilite edilebilmektedir.

1.5.4.2. İkinci Derece Mobbing

Davenport vd. (2003:68–69)'e göre, uzun zaman süresince sık sık psikolojik şiddete maruz kalan mağdurlarda yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide-bağırsak sorunları, konsantrasyon bozuklukları, sinir bozuklukları, aşırı kilo alma veya verme, depresyon, sigara, alkol ya da ilaç alışkanlığı, işyerinden kaçma isteği alışılmadık korkular ve kabuslar, olduğu görülmektedir.

Psikolojik şiddet mağduru psikolojik tacizi uygulayan kişinin davranışlarının sürekliliği ve sıklığı karşısında zayıf düşmekte, kişinin psikolojik ve bedensel olarak sağlığı bozulmaya başlamaktadır. Direnme göstermenin boş olduğunu anlayan mağdur, işe sık sık geç kalmak, işe gitmemek, sıklaşan hastalık izinleri veya raporlar kullanarak bulunduğu ortamdan bir şekilde uzaklaşma, kaçma çabası içerisine girmektedir. Mağdurdaki değişiklik çevresindeki kişilerce fark edilmektedir. Nitekim bunun kısa bir süreliğine olduğu zannedilerek üzerinde durulmamaktadır. Bu hastalığın devamlılığı halinde aile ve arkadaşlar bir şeylerin ters gittiğini anlayabilmektedirler. Mağdur psikolojik yardım alma gereğini hissedebilmektedir.

1.5.4.3. Üçüncü Derece Mobbing

Davenport vd. (2003:69–70)'e göre, mağdur iş göremez hale gelmektedir. İşe korku, dehşet veya sıkıntılı bir şekilde gitmektedir. O kadar olaylardan

etkilenmektedir. İşyerinde duramaz hale gelmektedir. Kötü durumdadır, kendini koruma sistemi çökmüştür ve sağlıklı düşünmemektedir. Şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, kazalar, TSSB, intihar girişimleri, üçüncü kişilere yönelik şiddet gösterme bu en son aşamada görülen fiziksel veya psikolojik hastalık şeklinde oluşmaktadır. Etkilenen kişi işgücüne zor dönmektedir. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, tedaviyle veya rehabilitasyonla bile düzeltilememektedir. Uzun süren ve yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının sonucunda yararı olabilmektedir.

1.6. Mobbingin Nedenleri

Tınaz (2006:115)'e göre, iş yerlerinde mobbing (psikolojik şiddet)'in ortaya çıkmasının birçok ve farklı nedeni bulunmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizle ilgili olarak yapılan birçok araştırmada, psikolojik şiddetin işyerlerinde ortaya çıkmasının nedenleri, işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri dışında insan kaynaklarının hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, çalışanların işyerindeki sayılı pozisyonları elde edebilmek için personelin birebir arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir.

İş yerlerinde insanları bireylere karşı gruplaşmaya iten başlıca nedenleri şöyle sıralanabilmektedir;

Yönetimin mükemmellik arayışı: Çalıştığınız işyerinin ortamının mükemmel yakın olmaması, çalışanların birbirlerine karşı tavır almak için mükemmel olmamanızı bahane etmesine engel olmamaktadır.

Etik değerlerin kaybolması: Etik dışı davranışların normal olarak karşılandığı, bazı etik değerlerin çoktan kaybedildiği işyerleri, psikolojik tacizin oluşması için ideal ortamlar olmaktadır.

Örgüt yapısındaki radikal değişiklikler: İşyerinin idari yapısındaki ani değişiklikler, personel arasında yeni ünvan farklılıkları yaratacak, bazı işten çıkarılmalar ve yeni işe alımlar, çalışanlar arasında sorun olmaktadır. Bu gibi

durumlarda yönetimin ve çalışanların birbirine karşı psikolojik taciz yaptıkları görülmektedir.

Duygusal zekâdan yoksunluk: Özellikle liderlik görevini üstlenmiş kişilerin çalışanlara karşı göstermesi gereken tavırlar konusunda başarısız olması işyerindeki gerginlikleri en üst düzeye tırmandıracak, huzursuz bir ortam oluşmasına neden olmaktadır. Böylece de çalışanların performansı düşmektedir. Öte yandan, beşeri ilişkilerde başarılı olan bir lider, yönetici, psikolojik taciz girişimlerini erkenden fark edip önüne geçebilmelidir.

İşyerinde maruz kalınan yüksek derecede stres: İş stresinin yüksek olması, çalışan kişilerin arasındaki ilişkilerin bozulmasına sebep olmaktadır. İşlerini aksatan veya yapmayan personel, diğerleri tarafından tepkiye maruz kalmakta ya da düşük performansı yüzünden diğer çalışanlar tarafından kendisine tavır alınmaktadır.

İş yerindeki monotonluk: Her gün aynı işyerine gidip aynı işleri yapmaktan sıkılmış kişilerin, biraz hayatlarına renk katmak, dedikodu malzemesi çıkarmak, farklı bir şeylerle meşgul olmak için böyle bir psikolojik taciz politikasına giriştikleri de görülmektedir.

Örgüt bireylerinin genel özellikleri: Çalışan bireyi dışlayan grup üyelerinin hepsi olmasa bile bazılarında kötü kişilik özelliklerine sahip olma, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma, narsist karakter özelliğine sahip olma, diğerlerini grup normlarına veya kendi kurallarına uymaya zorlama gibi ortak özellikler görülmektedir. Sürü psikolojisinin etkisinde kalan bazı çalışanlar bu özelliklerin hiç birisine sahip olmasalar da diğerleriyle aynı davranış biçimini benimseyebilmektedirler.

“Tabi ki mobbingin nedenlerini yalnızca bunlarla sınırlaması mümkün olmamaktadır. Örgütlerde mobbingin birçok nedeni vardır. Bir başka araştırmaya göre mobbingin nedenleri aşağıdaki gibidir;

- İşyerindeki tasarım yetersiz oluşu,

- İşyerlerindeki liderlerin yetersizliği,
- İşyerlerinde çalışanların düşük moralli oluşları,
- Çalışanın işyerindeki düşük statüde oluşu ya da mesleki yetersizliği”
(<http://www.Canaktan.org>, 2009)

Psikolojik şiddetin (mobbingin) diğer nedenleri olarak; zayıf yönetim anlayışı, mobbing uygulayanın saldırgan yapısı, aşırı iş yükü, yöneticinin yetersiz ve ilgisiz olması, yeterli olmayan gelir düzeyi, iş yeri güvensizliği, istismara açık bir şekilde müsait olan çalışanlar vb gibi birçok şey sayılabilmektedir.

Davenport vd. (2003:37), mobbing'in, her biri kendi rolünü oynayan, diğerlerini etkileyen, birbirinin etkisini çoğaltan ve birbiri ile etkileşim içinde bulunan beş unsurdan kaynaklandığını belirtmektedir. Bunlar şu şekilde açıklanmaktadır;

- Psikolojik şiddet uygulayanın, yaşamış olduğu psikolojik ve koşullar,
- İşyerinin kültürel yapısı,
- Psikolojik şiddet mağdurunun, yaşadığı koşullar, kişiliği ve psikolojisi,
- Aralarındaki anlaşmazlıklar gibi tetikleyici faktörler,
- Toplumun değer yargıları ve kuralları.”

1.7. Psikolojik Taciz (Mobbing) On Anahtar Etmen

Çobanoğlu (2005:256)'ya göre, psikolojik taciz sendromu, çeşitli bileşimlerde, sistemli bir şekilde ve sıklıkla gerçekleşen on farklı etmen içermektedir. Bunlar şu şekilde sıralanmaktadır;

1. Çalışanın haysiyeti, şerefi, onuru, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine yapılan saldırı şeklinde olmaktadır.
2. Küçük düşürerek, yıldırarak, taciz ederek, kötü niyetli yaklaşarak ve sürekli kontrol ederek, olumsuz iletişim kurmaktadır.

3. Psikolojik tacizi uygulayan kişi, bu işlevi doğrudan veya dolaylı, gizli veya açık bir şekilde yapmaktadır.
4. Psikolojik taciz sadece bir saldırgan değil, birkaç saldırgan tarafından yapılmaktadır.
5. Psikolojik taciz olgusu sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman sınırlaması olmadan yapılmaktadır.
6. Psikolojik taciz mağduru her olayda hatanın kurbanıymış gibi gösterilmektedir.
7. Psikolojik taciz uygulayan kişi, mağdurun itibarını kaybettirmeye, kafasını sürekli karıştırmaya, yıldırma, yalıtma yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlamaktadır.
8. Psikolojik taciz, çalışanın işyerinden dışlanması niyetiyle yapılmaktadır.
9. Psikolojik taciz mağdurunun işyerinden istifa ettirilmesi ayrılması mağdurun tercihiymiş gibi gösterilmektedir.
10. İşyerindeki yönetim tarafından, psikolojik tacizin anlaşılması, yanlış algılanması görmezden gelinmesi, hoş görülmesi, teşvik edilmesi, hatta kışkırtılması büyük olaylara sebebiyet vermektedir.

Bu olaylar dizisi için tek çare, önlem alınması, durumun tespiti, erken uyarı ve zamanında eyleme geçmektir.

1.8. İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)'e Uğrayanların Genel Özellikleri

Leymann (1996)'a göre, aslında kesin olarak psikolojik şiddet mağdurları şu özelliklere sahiptir diye bir şey söylemek kesinlikle mümkün olmamaktadır. Nasıl kişilikte çalışanların psikolojik şiddete maruz kaldığı, nasıl özellikte çalışanlarınsa psikolojik şiddete maruz kalmadığı konusunda net ve açık bir şey söylenememektedir. Ancak genel olarak yaşanan psikolojik şiddet olayları, psikolojik şiddet mağdurlarında aşağıdaki ortak özelliklerin olduğunu göstermektedir. Bu özellikler şu şekilde olmaktadır:

- Yapmış olduğu işin en iyisini yapmak,
- Beşeri ilişkilerde her zaman pozitif olan ve çevresindekilerce sevilen bir kişiliğe sahip olmak,
- Çalışan kişinin, çalışma ilkeleri ve değerlerinin çok sağlam olması ve bunlardan asla ödün vermemek,
- Dürüst ve güvenilir, çalıştığı iş yerine sadık olmasını beklemek,
- Bağımsız ve yaratıcı olmak,
- Psikolojik şiddet uygulayıcısının yeteneklerinden çok daha üstün özelliklere sahip olmak,
- Sessiz, sakin, kendi halinde olmak,
- Zorbacının genel özellikleri ise (Leymann, 1990)' a göre aşırı kontrolcü, korkak, nevroitik ve iktidar açlığı gibi niteliklerle tanımlamaktadır.

Çobanoğlu (2005: 52–53)'e göre, yeni fikirler ortaya çıkartabilen, farklı bakış açılarıyla ve tarzlarıyla dünyayı kendine özgü yorumlayabilen insanlar psikolojik şiddet mağduru olabilmektedirler. Eğitim, dış görünüş, entelektüel birikim açısından kendini gösteren, parlak elemanlar, rekabetçi olmayan sadece kendini düşünen bencil kişilik sahibi kimseler için kolay hedef olabilmektedir. Çalışanın konuşma aksanı, temsil ettiği alt ve üst sosyal sınıf, bazı kimselerce yadırganan ve küçümsenen etnik unsurlar da mobbing sendromuna yol açmaktadır.

Psikolojik şiddete maruz kalan kişiler, işyerinde çalışan aktif olarak çalışan kişilerin yanı sıra pasif çalışanlardan da seçilmektedir. Psikolojik şiddet uygulayıcısı kişi, kendi egosunu tatmin edebilmek için iş yerinde sessiz, sakin ve başarılı kişileri de kendisine hedef seçmektedir.

1.9. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Uygulayıcılarının Genel Kişilik Özellikleri

Örgütlerde psikolojik şiddet uygulayanlar genelde bir takım zihinsel takıntısı olan ve hastalıklı bir kişiliğe sahip olan insanlardır. Kendi iç çatışmaları nedeniyle

bir takım sinir ve kas sistemleri durmakta ve duygusal bir tıkanma yaşamaktadırlar. Bu durum onların hukuk, etik, şeref, vicdan, onur, haysiyet gibi ölçülerin dışına çok kolay bir biçimde çıkmalarına neden olmaktadır.

Psikolojik Şiddet (mobbing) uygulayan kişi ve ya kişiler yalancı ve sahtekâr bir ruh haline sahip, şizofren ve kendine çok çabuk düşman yaratma eğiliminde olan kişilerden oluşmaktadır. Hedef seçtikleri kişilerde eğer bir kusur, hata ya da suç bulmuş ise bunları çok fazla abartarak; bunların olmaması durumunda ise sanki olay varmış gibi gösterir ve bunun için yalana başvurmaları kaçınmamaktadırlar.

“Freud’a göre insanoğlunun doğuştan getirdiği iki temel eğilimi vardır; bunlar: “cinsellik” ve “saldırganlıktır. Bu iki temel eğilimlerin güçlü olması, insanoğlunun bir toplum içinde uyumlu yaşamasını zorlaştırır. Mobbing uygulayıcıları doğuştan getirdikleri bu iki dürtüden saldırganlık dürtüsünün etkisini fazla hissederler. Bu insanlar, düşmanlık duyguları yüksek insanlardır” (Tutar, 2004: 38).

Tutar (2004:41)’e göre, psikolojik şiddet uygulayan kişilerin güçlerinin kaynağı ne bilgileri, ne karizmaları, ne üstün performansları ne de becerileridir; güçlerinin tek bir nedeni vardır o da yöneticilerine gösterdikleri sahtekârca, ikiyüzlü ve abartılı saygı göstermektir. Aslında bunlar hiçbir kimseye saygı göstermediklerinden dolayı, kendi üstlerine de saygı hiçbir zaman göstermezler; ancak çevreleriyle barışık kişiler olmadıklarından uygulamalarında da haklı olmadıklarından dolayı, abartılı bir saygıyı kendilerini güven içinde görme ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kullanmaktadırlar.

Çobanoğlu (2005:35), Tutar (2004:43–49)’a göre, psikolojik şiddet uygulayan kişilerin kişilik özellikleri incelendiğinde bir takım kişilik bozukluklarının olduğu söylenebilir. Bunlar aşağıda sıralanmıştır;

1.9.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu

Paranoid bozukluk hastalığı daha çok çocuk yaşlardan itibaren aşırı baskıcı, tutucu, ezici ve saldırgan tutumlarla karşılaşan kişilerde görülmektedir. Paranoid hastalığı olan kişiler genelde kendileriyle geçinilmesi oldukça zor kişilerdir. Bu kişiler kuşkucudurlar, soğuk davranışlar gösterirler, kimseye sevgi göstermezler ve kişisel beklentileri çok fazla yüksek olan kişiler olarak tanımlanmaktadır.

Paranoid hastalığı olan psikolojik tacizciler başkalarının niyetlerinden aşırı derecede kuşku duyarlar ve hatta sürekli başla kişilerin kendi aleyhinde komplo hazırlığı içinde oldukları yönünde sürekli paranoya olmaktadır.

1.9.2. Obsesif Kişilik Bozukluğu

Obsesif kişilik bozukluğu, çocukluğu geçip ergen döneme girildiği zamanlarda başlayan, aşırı, titiz mükemmeliyetçi, hatayı asla kabul etmeyen, içsel ve dışsal kontrol üzerine aşırı yoğunlaşma şeklinde izlenen bir psikolojik rahatsızlık şeklin de ortaya çıkmaktadır. Bu tip rahatsızlığı olan kişilerde abartılı bir şekilde düzen, intizam, cimrilik gibi farklı kişilik özellikleriyle birlikte kaygı, gerginlik ve dikkati bir noktaya da toplayamama, sinirlilik, aşırı derecede korku belirtileri, unutkanlık, dengesiz davranışlar, sinir bozukluğu, ruhsal çöküntü, yorgunluk ve uzun süren gerginlik belirtileri olmaktadır.

1.9.3. Narsist Kişilik Bozukluğu

Narsist kişiler çok hırslı ve sınırsız bir şekilde başarı, zenginlik, iktidar ve güç elde etme tutkusu ve aşırı bir şekilde hissettiği özgüven duygusunu koruyabilmek için sürekli etrafındaki insanlar tarafından takdir edilmeyi ve çevrelerince kendilerine hayranlık duyulmasını istemektedirler.

Çobanoğlu (2005:37)'ye göre, narsist yapıdaki kişiler oldukça tatminsiz insanlardır. Küçük bir düzensizliği ve ufak bir hatayı kendileri için büyük bir tehdit

olarak algılamaktadırlar. Kendilerinden ve başkalarından beklenti standartları çok yüksek olup, sürekli gergin, sinirli, öfkeli doyumsuz ve açgözlü insanlardır. Güçlü ve etrafta çok çabuk dikkat çeken karakter yapısı sağlam ve parlak bir kariyeri olan çalışanlar, narsist kişilerin yanında çok kolay barınmamaktadır.

1.9.4. Sadist Kişilik Bozukluğu

Tutar (2004:47)'ye göre, sadist ruhlu psikolojik tacizciler, yaptıkları eziyetten büyük bir zevk duymaktadırlar. Psikolojik tacizcilerin geneli sadist bir kişiliğe sahip insanlar dan oluşmaktadır. Özel hayatından ve toplumsal çevrelerinden genelde dışlandıkları için, astlarına ve bazı zamanlar eşit statüdeki çalışan insanlara da karşı çok kaba, saygısız ve saldırgan davranmaktadırlar.

1.9.5. Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu

Çobanoğlu (2005:39)'a göre, anti-sosyal kişilik bozukluğu olan kişiler, sosyal hayat kurallara uymakta zorlanan, birlikte yaşama anlayışına gelişmemiş, dünyayı kendi çerçevesi ile gören ve utanmaz, sıkılmaz, küstah tavırlar sergileyen kişilerden oluşmaktadır. Bu kişiler hiçbir şekilde kendi yanlışlarından ders almamaktadır. Genelde alkol, sigara ve uyuşturucuya düşkün olan ve istediklerini elde etme konusunda hiçbir kural ve yasa tanımamaktadırlar. Kurallara uymayı kendilerince ahmaklık ve aptallık olarak görmektedirler.

1.10. Mobbingci Tipler

Tınaz (2009:66)'ya göre, işyerinde psikolojik taciz uygulayan yöneticileri bu davranışa iten ortak özelliğin 'kendi eksikliğini bir şekilde gidermek' olduğu vurgulanarak, 14 ayrı farklı mobbingci tipi oluşmaktadır. Bu tipler şu şekilde sıralanmaktadır:

1.10.1. Narsisist Mobbingciler

Duymak istemedikler, acılarını ve kabul etmeyi reddettikleri iç çatışmalarını bir başka kişiye yükleyerek kendilerini rahatlatıp dengelerini bulmaya çalışan kişilerdir. Kendilerini çok büyük bir güç, engin bir deha olarak görmektedirler. Kurbanlarına karşı küçük gören, küstah, kibirli bir davranış sergilemektedirler.

Başkaları onları hafife alır, alay eder, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa; aşırı bir öfke, öç alma duygusu, kin ve kızgınlık duymaktadırlar.

1.10.2. Hiddetli, Bağırın Mobbingciler

Korkutup, baskı altına alarak çalışanları kontrol etmeye çalışmaktadırlar. Hiçbir olay yokken bağırır, çağırır, küfür ve beddua etmektedirler. Daha sonra hiç bir şey olmamış gibi işlerinin başına dönüp günlük hayatına devam ettirmektedirler. Aradıkları kişiyi, yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur. Her zaman fevri bir şekilde hareket etmektedirler. Bencildirler, diğer çalışanların gereksinimlerini önemsememektedirler. Sürekli olarak toplantıları veya konuşmaları bölerek rahatsızlık vermeye çalışırlar.

1.10.3. İkiyüzlü Yılan Mobbingciler

Psikolojik şiddet uygulamaktan çok haz duymaktadırlar. Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını hazmedememektedirler. Suçu çok rahat başkalarının üzerine atabilirler ve masum olduklarına dair hemen yemin edebilmektedirler. Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli değişik davranış sergileyip, gülümseyebilmektedirler.

Bu tipteki insanlar çalışma arkadaşlarının arkalarından iş çevirirken bile iyi adam, saf rolü oynamaktadırlar. Arada bir iyilik yapmaktadırlar. Başkalarını yaptığı iyi işleri, kendi yapıyormuş gibi göstermektedirler.

1.10.4. Megolaman Mobbingciler

Kendilerini büyük gösterme, numara yapma ve oyun oynama kişiliklerinin en önemli özelliklerinden biridir. Kendilerine olan güvensizlikleri, başkalarına karşı kıskançlık, nefret, kin, düşmanlık ve saldırganlık şeklinde yansıtmaktadır. Koşullara göre kendi kurallarını uydurmaktadır. Bu uydurdukları kendisi inanmaz ve riayet etmez ama herkes uymak zorunda bırakılmaktadır. Çalışanlar yapılacak her türlü iş için mutlaka kendilerinden onay alınmak zorundadır.

1.10.5. Eleştirici Mobbingciler

Sürekli olumsuz düşünmektedirler. Çalışanların hatalarının aramaktadırlar. Sürekli her şeyden şikâyet etmektedirler. Kendileri çalışmazlar ama diğer çalışanları sürekli çalışmaya ittikleri için, kendi yöneticileri tarafından tutulur ve sevilmeaktedirler.

Başkalarının yaptığı hiçbir işten memnun kalmazlar; yapılan işleri sürekli eleştirmektedirler. İşyerinde memnuniyetsiz bir ortam ve gergin dolu bir örgüt iklimi oluşmasına sağlamaktadırlar.

1.10.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler

Bu tip mobbingciler; özel yaşamlarında oluşan sıkıntılarını başkalarına boşaltmaktadırlar. Diğer insanlar özel yaşamda sorunlar yaşamadıkları için veya bu tür olayları iş yerinde yansıtmadıkları için onların düşmanmış gibi davranmaktadırlar. Başkalarına karşı büyük bir haset ve kıskançlık duymaktadırlar. Bu grupta çoğunlukla kadınlar yer almaktadır.

1.10.7. Korkak Mobbingciler

Bir başkasının kendisinden çok daha başarılı ve üstün olacağını olacağını, çok daha çabuk yükseleceğini düşündüklerinden dolayı huzursuzluk duyarlar ve paniğe

kapılmaktadırlar. Rakip kişinin onun görevlerini veya konumun elinden alacağını düşünür, korkar ve paniğe kapılmaktadırlar Kendilerini korumak içgüdüleriyle başkalarına mobbing uygulama yolunu seçmektedirler.

1.10.8. Kıskanç Mobbingciler

Bu tarz mobbing uygulayıcıları, bir başka kişinin kendisinden daha iyi olduğunu hiçbir zaman kabul etmemektedirler. İşyerinde başarılı olan kişiyi yok etmek için psikolojik şiddeti bir türlü silah olarak kullanmaktadırlar.

1.10.9. Dalkavuk Mobbingciler

Bu tip mobbing uygulayıcıları, yüксеle bilmek için her şeyi yapmaya hazırdırlar. Yönetimin veya üstlerinin gözüne girebilmek için devamlı yaranma halinde olurlar ve üstlerinin sanki dalkavukluğu gibi hareket etmektedirler. Etik kuralları hiçe saymaktadırlar. Yine üstlerinin gözüne girebilmek için her türlü adaletsizliği yapıp, bağırıp çağırır, adeta işyerinde terör estirmektedirler.

1.10.10. Hırslı Mobbingciler

Bu tür psikolojik tacizciler hedefledikleri yer bakımından kendi kişisel beceri ve yeteneklerinin çok üstünde olsa bile yüксеle bilmek için her şeyi göze almaktadırlar. Yasal olmayan yollara bile başvurabilmektedirler Kendi kişisel çıkarları uğruna her şeyi ezip geçmekten korkmamaktadırlar. Çok acımasız davranmaktadırlar

1.10.11. Tesadüf Mobbingciler

Bu tür mobbing uygulayıcıları; bir çatışmanın ürünü sonucunda üstün taraf olma özelliğini kazanarak tesadüfi olarak ortaya çıkmaktadırlar. Karşılarında hedef olarak aldıkları kişiyi adeta tamamen mahvetmeye çalışmaktadırlar.

1.10.12. Zorba Mobbingciler

Bu tür psikolojik taciz uygulayanlar; aynı sadist, narsist mobbingciye benzemektedirler. Hedef aldıkları kişiye son derece acımasız ve kötü davranmaktadırlar. Başkalarının hiçbir gereksinimlerine ve istediklerine önem vermemektedirler. Kendilerini herkesin üstünde gördüklerinden dolayı herkese köle gibi davranmaktan çekinmemektedirler.

1.10.13. Pusuda Bekleyen Mobbingciler

Bu tip mobbing uygulayıcıları, görünüşte izleyici konumunda gözükmektedirler. Hedef seçtiği kişiye bariz bir şekilde saldırarak kendilerini belli etmemektedirler. Mağdurla çatışma içinde yer almasalar da sinsî bir şekilde açıklarını beklemektedirler. Mağdura yapılan psikolojik tacizi durdurmak için hiçbir girişimde bulunmamaları, bir diğer deyişle tepkisizlikleri de, onlara işyerinde psikolojik tacizci ile eşdeğer nitelik kazanmaktadırlar.

1.10.14. Fesat Mobbingciler

Bu tür mobbing uygulayıcıları; insanları çekemez; devamlı yeni kötülükler arayışında olup, durmadan açıklarını arayıp, türlü iftira ve yalanlarla psikolojik taciz uygulamaktadırlar.

1.11. Çalışma Hayatında Psikolojik Şiddet (Mobbing)

Aksakal (2008:70)'e göre, işletmelerde psikolojik baskı nedeniyle örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ele alınması gereken mobbing, çalışanlar arasında gittikçe yoğunlaşan kronik endişelere ve hastalığa neden olması sebebiyle hem çalışanlar hem de bütün örgütü etkisi altına alan bir çeşit hastalıktır. Son zamanlarda bir örgüt hastalığı olarak algılanan mobbingin çalışanlara, işletmelere ve ülke ekonomisine çok büyük zararlar verdiği yapılan araştırmalarda ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Ancak psikolojik tacizin büyük bir problem olduğu ve işletmelere

zarar verdiği bilinmesine rağmen pek çok işletmede mobbingin hala bir sorun olarak görülmemesi ve onunla ilgili gerekli önlemler alınmaması, mobbinge bağlı bir kısım problemlerin tespit edilmesinde ve gerekli önlemlerin alınmasında izlenecek politikaların olmaması mobbingin yol açtığı zararlarla milyonlarca çalışanın ve binlerce işverenin mücadele etmesini gerektirmektedir.

İşyerlerinde psikolojik şiddetle ilgili yapılan çeşitli alan araştırmalarında, psikolojik şiddetin işyerlerinde ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenler arasında yanlış personel seçimi ve işe alım sürecindeki oryantasyon eğitiminin yanlış verilmesi, mevsimsel işçi istihdamı, işyerindeki çeşitli pozisyonları elde edebilmek için çalışanlar arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir. Yapılan alan araştırmalara göre kadın–erkek oranının eşit olduğu örgütlerde fiziksel taciz, daha az görülmektedir. Psikolojik şiddet davranışlarının, kamu sektöründe, sağlık, eğitim ve sosyal yardım kurumları gibi kadın çalışanların daha yoğun olduğu örgütlerde çok daha fazla görülmesinin nedeni, kadınların özellikle diğer kadın çalışanlara karşı pasif-saldırgan davranışlar sergilemeyi tercih etmeleriyle açıklanmaktadır.

Aksakal (2008:74)' de göre, aşağıda işletmelerde yaşanan psikolojik tacizin neden kaynaklandığı belirtilmektedir.

- Psikolojik taciz, işyerindeki i disiplinin ve düzenin sağlanması, verimin ve motivasyonun artırılması ve buna bağlı olarak şartlı reflekslerin oluşturulmasında bir araç olarak kullanılmaktadır.
- Çalışanlara “Kapalı kapılar ardında” farklı politikasının uygulanmaktadır.
- alışan yöneticilerin liderlikleri yetersiz olduğu görülmektedir.
- İşyerinde alışanlar arasında iletişim kanallarının zayıf olduğu görülmektedir.
- Yöneticiler tarafından, insan kaynaklarının masraflarını en düşük düzeye çekmek istemektedir.
- Örgütte oluşan hiyerarşik yapının zayıf olduğu görülmektedir.

- Örgütlerde çatışma çözüm yeteneklerinin zayıflığı ve çatışma yönetimi ya da şikâyet işlemleri yetersiz olduğu gözükmemektedir.
- Çalışanlar arasında takım çalışmasının olmaması ya da çok düşük düzeyde olduğu görülmektedir.
- İşyerinde oryantasyon ve iç eğitime gereken önemin verilmemektedir.
- İşyerinde en zayıf kişiyi bulup “günah keçisi” ilan etme anlayışı etkin olmaktadır.

1.12. İşletmelerde Görülen Psikolojik Şiddet (Mobbing) Türleri

Psikolojik şiddet (mobbing) işletmelerde dikey veya yatay olarak uygulanmaktadır. Yani hem üstler astlarına, hem de eşit konumda olan birimler birbirine karşı mobbing uygulayabilmektedir. İşletmenin hiyerarşik kademeleri fazla ise mobbing eylemleri daha çok dikey, hiyerarşi daha az ise mobbing eylemleri de daha çok yatay olmaktadır.

1.12.1. Hiyerarşik (Dikey) Şiddet

Örgütsel şemada yukarıdan aşağı doğru inen hiyerarşik bir yapıda örgütlenen ve emir verme-itaat bekleme diktatörlük anlayışıyla yönetilen işyerlerinde çalışanlar; itaati etme yerine inisiyatif kullanmayı, kurallara uyma yerine kurallara bağlanmayı, sadece kararlara bağlanmayı değil, işinde süreçlerine de bağlanmayı beklemektedirler. Çalışanlar akıl ve fiziksel güçlerinin yanında, gönül güçlerinde iş ortamına katılmasını arzu etmektedirler. Buda çalışanların örgüte ne kadar aidiyet duygusuyla bağlı olduklarını göstermektedir.

Yüçetürk (2005: 100)'e göre, işletmenin hiyerarşik yani dikey yapısı, yetki ve sorumluluk dağılımına göre birey ve gruplar arasındaki ilişkileri belirlemektedir. Dikey boyuta sahip olunan örgütlerde tüm ilişkiler sahip olunan yetki ve sorumluluk yani güç düzenine göre gelişmektedir. Dikey boyuttan farklı olarak eşit yetkiye sahip birimlerin olduğu yatay yapılanmada ise çalışma ve yaptığı görevler farklı ama

yetki ve sorumluluklar eşit olmaktadır. Bu iki farklı yapılanmanın birincisinde hiyerarşi yüksek, ikincisinde ise düşük olmaktadır. İşletmede gerçekleştirilen mobbing eylemlerinin yönünü, bu yetki ve güç farklılıklarından doğan ilişkiler belirlemektedir.

Hiyerarşik yapısı olan işletmelerde çalışanlar üstleri tarafından, işlerini yaptığı halde sevilmiyorsa ya da işlerini yöneticisinden daha iyi bir şekilde yapıyorsa ve bu üst yönetim tarafından fark ediliyorsa bulunduğu pozisyondaki gücü kullanarak çalışan personeli sindirme amaçlı psikolojik taciz uygulayabilmektedir.

“Dikey psikolojik şiddet (mobbing) için; Eğer bir kişi, örgüt içindeki konumunun, gücünün bilincindeyse ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimli ise bu kişinin daima Psikolojik Şiddet(Mobbing) uygulayan olma olasılığı vardır”(Tınaz 2006:117).

Tınaz (2006:117)’ye göre, dikey psikolojik şiddet (mobbing)’in en yaygın ve en bilinen nedenlerinin şu şekilde özetlenmektedir;

- Çalışanlar arasındaki yaş farkı (yöneticisinin daha genç bir astın durumu),
- Çalışanı diğer çalışanlardan kayırma (kayırılan kişi yönetici ise, istediği her şeyi yapmayı kendinde hak görmesi),
- Çalışan kişinin sosyal imajın tehdit edilmesi (yöneticisinden daha başarılı bir astın durumu),
- Siyasi nedenlerle (Astın amiri ile ayrı görüşte olmaması).

Amerika da yapılan bir araştırmaya göre dikey şiddet daha çok yöneticilerden astlara yöneltilmiş bir psikolojik-terör olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda, yöneticilerin astlara uyguladığı psikolojik taciz %85,5 iken, eşit statüde olanların birbirine uyguladıkları psikolojik taciz, %15,7 olduğu tespit edildiği görülmektedir. Bu rakamlar “yöneticinin uygulamış olduğu psikolojik tacizin, örgütsel güçle ve pozisyon gücüyle birlikte ortaya çıktığını göstermektedir.

1.12.2. Yatay (Fonksiyonel) Şiddet

İşyerlerinde klasik örgütlenme yapısı alt kademede, orta kademede ve üst kademede çalışanlar şeklinde olmaktadır. Bu tür bir örgüt yapısındaki işyerleri hiyerarşik veya dikey örgüt modeli, olarak ifade edilmektedir. Kamu kurumları, genel olarak dikey (hiyerarşik) düzene göre örgütlenmektedir. Bu nedenle kamu kurumlarında yatay şiddet çok fazla yaygın olmamakla beraber, dikey şiddet kariyer programları, mevki ve makam edinme endişeleri nedeniyle, çok yaygın bir biçimde olduğu görülmektedir.

“Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan psikolojik şiddete psikolojik veya “hiyerarşik şiddet” denilirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan psikolojik şiddete,”yatay şiddet” denmektedir. Yatay şiddet, aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında söz konusu olan şiddet türüdür”(Tutar, 2005).

Yatay şiddet, çalışanların birbirini kıskanması, çekememesi, işyerinde birbirleri, arasındaki yarışma gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır. İşletme yönetiminin yatay şiddete onay vermesi ve görmezlikten gelmesi, psikolojik şiddeti şirket politikası haline getirmektedir. Bu durumda psikolojik şiddet mağduru sadece eşit statüde çalışanlarla değil, aynı zamanda yönetim kısmı ile de mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum psikolojik taciz mağdurunun işyerindeki performansını düşürmekle kalmaz örgütsel kurallara ve örgütsel süreçlere karşı yabacılaşmasına sebep olmaktadır.

Yatay şiddet uygulayan kişiler, hiçbir zaman şiddet uygulamadıklarını, aksine bunu psikolojik şiddet mağdurunun iyiliğini düşündükleri için, onu uyarmak için yaptıklarını söylemektedir. Bunun arkasındaki temel amacın çalışanın motivasyonunu yükselterek örgütsel verimliliği ve şirketin karlılığını artırmak için yaptıklarını ileri sürerek, mobbinglerini haklı ve meşru bir zemine dayandırmaya çalıştıklarını belirtmektedirler.

Yatay şiddet bazen örgüte yeni katılan çalışanların, grubun diğer üyelerinden spesifik özelliklere sahip olmasından da kaynaklanmaktadır. Yeni çalışanın fiziksel yetersizliği veya zihinsel engelli olması, diğer çalışanlarda farklı bir dine veya siyasi görüşe sahip olması, farklı cinsiyete, ırka mensubu olması veya özel hayatındaki zevklerinin farklılığı ona karşı psikolojik uygulanmasını tetikleyen en önemli unsurlardan birisi olmaktadır. Psikolojik şiddet mağduru çalışanlar bazen taşıdıkları bir hastalık nedeni ile de bazen cinsel tercihlerinin farklı olması ya da madde bağımlısı veya alkol bağımlısı olmaları nedeniyle de psikolojik şiddete maruz kalabilmektedirler.

Yatay mobbingin belli başlı nedenleri şöyledir.

- Çalışanlar arası çatışma ve rekabet ortamı oluşmaktadır.
- Yeni işe giren kişi, diğer çalışanlardan farklı özelliklere sahip olabilmektedir.
- İşyerinde çalışanlar arasında çekememezlik ve kıskançlık olduğu görülmektedir.
- Çalışanlar birbirlerinden kişisel ve karakter olarak hoşlanmaya bilirlir.
- Çalışanlara ırk ve politik nedenler ile psikolojik taciz uygulanabilmektedir.
- Yeni işe girmiş çalışan eski çalışanlarda daha yetenekli ve başarılı olabilmektedirler.
- Çalışan kişiler farklı bir ülkeden veya aynı ülke içerinden farklı bir bölgeden gelmiş olabilirler

1.13. Mobbinge Yol Açan Yönetmel ve İşletmeye Özgü Faktörler

Thomas (2005:275)'e göre, bir işletmedeki yeniden oluşum ve yapılanma çoğu insanlar için büyük stres oluşturmaktadır. Yapılanmayla ilgili faktörler iyi bir şekilde yerli yerine istenilen bir şekilde düzenlenmese, mobbingi teşvik edici bir işletme ikliminin oluşmasına neden olmaktadır.

Baykal (2005:8)'e göre, bir işletmede, çalışan kişiler ve yöneticiler, girişimci tarafından çeşitli zamanlarda, işletmenin sorunlarını çözmek, işletmede yapılması

gereken işleri yerine getirmek için bir araya getirilmiş, birbirini hiç tanımayan toplanmış, zoraki bir topluluk şeklinde oluşmaktadır. Kişiler birbirlerini sevdikleri beğendikleri ve takdir ettikleri için değil, işletmedeki sorumluluklarını yerine getirip, işlerini yapmak ve geçimlerini sağlamak için işletmede bir araya gelmektedirler.

Başaran (1982a:35)'e göre, bir işletmenin sağlıklı olabilmesi için, işyerindeki iç çatışmaları en aza indirerek birlik ve bütünlük içinde işlevini sürdürebilmesi gerekmektedir. Bir işletmede çalışmalar arasındaki çatışmayı durdurmak imkânsızdır. Sorunlar için birden fazla durumun ortaya çıktığı her durumda, karar verecek kişiler arasında uyuşmazlığın görülmesi çok doğal bir durumdur. Bu uyuşmazlığın uzun sürmesi, süregelenleşmesi sorunu çözme sürecini geciktireceği için işletmeye zarar vermektedir. Ama uyuşmazlık, soruna daha uygun çözümü bulmak için yönlendirildiğinde seçilen çözüm yolunun uygunluğu oranında yararlılığa dönüştürülmüş olmaktadır.

Thomas (2005: 275)'e göre, bir işletme yeniden yapılanma içine girmesi çoğu çalışan için büyük stres yaratabilecek bir olgu olarak görülmektedir. Değişimle ilgili fikirler istenilen şekilde yapılmaz ise işletmede, psikolojik taciz teşvik edici bir işletme ikliminin oluşmasına neden olmaktadır.

Davenport ve diğerleri (2003: 490)'na göre, psikolojik şiddet uygulayan kişinin psikolojik taciz bağlamında bir çalışana zarar verebilmesi için öncelikle işletmenin içinde birtakım problemlerin olması gerekmektedir. Öncelikle işletmede belirsizlik durumunun olduğu durumlarda psikolojik şiddet uygulanması çok daha kolay olmaktadır. Yönetimin iyi niyetli ve hakkaniyetli olduğunun düşünüldüğü yerlerde çalışanların birbirlerine karşı ilişkileri daha açık, samimi ve yeni düşünceleri, fikirleri ve değişimleri daha kabullenici oldukları görülmektedir. Ancak bu olumlu yaklaşımların reddedildiği ya da endişelerin olduğu işyerlerinde olumsuz davranışların artması mümkün gözükmemektedir.

Psikolojik Şiddet (Mobbing)'in her işletmede veya kurumda ortaya çıkması kaçınılmaz bir durumdur. İşletme bu davranışları alttan alıp görmezden gelip, göz

yumduğu, hatta kışkırttığı, takdirde mağdur, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişiler karşısında kendisini çaresiz görülmektedir. Psikolojik şiddet (mobbing)'e neden olan bazı örgütsel nedenler şöyle ifade edilmektedir.

1.13.1. Kötü Yönetim

Vartia (2003: 12-13)'e göre, psikolojik şiddet işletmenin kötü yönetildiğinin bir belirtisi olarak görülmektedir. Deneysel bir takım araştırmalarda psikolojik şiddetin işyerindeki çalışma ortamının birçok özelliğiyle bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bunlar; işyerinde yaşanan problemler, rol çatışmalarının sıklığı, rol belirsizliği, aşırı bir şekilde iş kontrolü, ağır iş yükü, işte hız temposunun artması, yüksek stresli iş ortamı, işletmenin yeniden yapılanması, yönetimin değişmesi, işyerinde hüküm süren liderlik özelliklerinden, düşük memnuniyet ya da olumsuz yönetim şekline kaynaklanan, sosyal ya da işletme iklimi, işletme kültürü ve işteki memnun edici olmayan ilişkiler, iş birimindeki genel çatışmalar, bunların yanı sıra iş grubunda problemler hakkında konuşma zorlukları bunlardan birkaçını oluşturmaktadır.

Psikolojik şiddet, örgütler içinde bulaşıcı, kangren gibi bir hastalık şeklinde görülmektedir. Zamanında iyileştirici önlemler alınmaz ise örgütün bütün yaşamsal organlarına virüs gibi yayılmaktadır. Çalışan kişilerde, işletmeye, yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan güven ve saygı azalır, işyerine gitmek istemez motivasyon düşer, çalışma ortamı ve çalışanlar ile örgüt arasında uyumsuzluk başlar, iş verimliliği zamanla düşmektedir.

Yüçetürk (2005: 98)'e göre, işletmede çalışanlara karşı yöneticiler tarafından gerçekleştirilen psikolojik şiddet eylem biçimleri, doğal olarak yöneticilerin elinde bulundukları güç ve yetki kullanımları sayesinde daha anlaşılabilir, ispatı güç ve ortaya çıkarılması hayli zor olmaktadır. Bunun da ötesinde yönetici tarafından, acımasızca gerçekleştirilen bu psikolojik şiddet davranışlarının çevredekilere daha inandırıcı, sanki mağdurun iyiliği için bir şekilde lanse edilmesi, eylemleri

gerçekleştiren psikolojik şiddet uygulayıcısının kendilerine “masum” görüntüsü vermelerini kolaylaştırmaktadır.

Kiesecker ve Marchant (1999:61)’e göre, işyerindeki psikolojik şiddet işverenler için artık bir yönetim problemi olarak kabul edilmeye başlanan bir şiddet türü olarak kabullenilmektedir. İşyeri mobbingiyle çalışanların bu konuda bilinçlenmesi, işverenlerin işyeri politikalarını yeniden gözden geçirmelerini, değiştirmeleri ve yakınma ve arbuluculuk prosedürlerinin oluşturulması ihtiyacını da doğurmaktadır. Bu değişimlerin, bütün çalışanlara özellikle yönetici olarak çalışan kişilere işyerinde yaşanan mobbingin tolare edilemeyecek ya da kabul edilemeyecek bir taciz olduğu işletmeye ve çalışanlar büyük zararlar verebileceği konusunda bilgilendirmesi ve bu konuda gerekli eğitimi sağlaması gerekmektedir.

1.13.2. Yoğun İş Yeri Stresi

Moberg ve diğerleri (2002:11)’e göre, stresin hem çalışanlar hem de örgütler üzerinde farklı bir takım olumsuz etkiler bıraktığı bilinmektedir. Stresin bireysel sonuçları (psikolojik zorlanma vb.) endişe, depresyon, panik atak ve engellenmeyle ilgiliyken, stresin işletmedeki sonuçları ise işe devamsızlık, işgücü devri, motivasyon ve performansla ilgili olduğu görülmektedir. Stres ayrıca işletmede disiplinsiz davranışlara, çalışanlar arası çatışmalara, gerginliğe, kavgaya ve işletmenin imajının zedelenmesine de sebep olmaktadır. Yapılan alan araştırmalarında agresif davranışların kökeninde sadece kronik stres ve depresyonun değil aynı zamanda engellenmeyle de alakalı olduğu saptanmıştır. Stresin kötü işyeri davranışlarını artırıcı etkisi olduğu düşünülmektedir.

1.13.3. İşyerinde Monotonluk

Çalışan kişinin her gün aynı işyeri ortamına gidip aynı rutin işleri yapmaktan sıkılan işgörenler, sırf rutin hale gelen hayatlarını biraz daha farklılaştırmak adına, iş dışında farklı bir şeyle meşgul olmak (dedikodu malzemesi çıkarmak vb.) için iş ortamlarında psikolojik şiddet davranışlarına başvurdukları da görülmektedir.

İşyeri monoton olan bir yerde, çalışanların performansı düşer, canları sıkılır, yapacak bir şey bulamadıklarından dolayı birbirleriyle uğraşmaya, birbirlerine bilerek veya bilmeyerek psikolojik şiddet uygulamaktadırlar.

Tutar (2004: 55)' e göre, psikolojik şiddete maruz kalan çalışanın, beden sağlığı, ruh sağlığı ve bütün dengesi bozulmakta, işyerin de ve özel hayatında da strese girmekte ve bazı travmatik istenmeyen durumların meydana gelmesi söz konusu olabilmektedir. Psikolojik şiddetin, şiddetine göre mağdurun yaşamış olduğu derin yalnızlık ve dışlanmışlık hissinden dolayı güven ihtiyacı artmaktadır. Duygusal yönden açlığını giderecek ve sosyal bir destek bulabileceği bir zeminden mahrum kalmak, mağdurda güvensizlik ve yalnızlık hissi oluşturmaktadır.

İşyerinde, yöneticilerde kendi üstlerinden baskı gördüğü zaman işlerin daha düzgün yapılması için kendi astlarına baskı uygulayıp psikolojik şiddet uygulaya bilmektedirler.

1.13.4. Yönetimin Mükemmellik Arayışı ve Yüksek Beklentileri

“Yöneticilerin sergiledikleri mükemmeliyetçik, çalışanlara büyük sıkıntılar vermekle kalmaz, onların işten uzaklaşmalarına, sık hatalar yapmalarına, işi yavaşlatmalarına veya öfke ve sinirlilik geliştirerek işletmeye zarar vermeye kadar varabilecek ciddi sonuçlar da doğurabilmektedir. Ayrıca iş bağımlısı bir patron da çok fazla eleştiri yapar, talepleri aşırıdır. Altında çalışan insanların hata yapması karşısında hoşgörüsüzdür. Uzun bir süre işkolik bir patrona sahip olmak, çalışanlarda ciddi psikolojik hasarlar yaratabilir. Duygusal olarak yıpranmış bir şekilde işlerini ayak sürüyerek devam ettirirler. İşlev bozukluğu gösteren taleplere ayak uydurmanın sonuçları, düşük özgüven, mesleki yaşamlarında denetim sahibi olamamak ve insan ilişkilerinde yaşanan sorunlardır. Normal olarak üretim kapasitesine yönelmesi gereken verim türlü manevraya sapsak zorunda kalan çalışanlar tarafından tüketilir” (Robinson, 2000: 136-137).

Bu durumda; hatayı asla kabul etmeyen, mükemmeliyetçi, iş bağımlısı patronlar veya yöneticiler, çalışanlar üzerinde kurdukları psikolojik baskısı ya da aşırı beklentiye bağlı olarak çalışanların üzerine yüklenen çok fazla iş yükü gibi nedenlerle oluşan psikolojik şiddet işletmenin gelişmesini engelleyen ortamı farkında olmadan hazırlamaktadırlar.

1.13.5. Zayıf İşletme Kültürü ve İklimi

Başaran (1982b:110)'a göre, bir işletmede çalışanlar ortak menfaatleri için ortaklaşa davranmak durumunda kalmaktadır. İşyerinde ortaklaşa davranmak için ortak bir dile, inançlara, kurallara, görüşlere sahip olmak zorunluluğu oluşmaktadır. Çalışanlar ortak bir amaç için bir işletmede toplanan işgörenler ortaklaşa yaptıkları eylem ve işlemler için yüceltici, haklayıcı, yargılayıcı ölçütler geliştirmektedir. Böylece işletmenin içinde bir kültürel yapı oluşmaktadır.

“Güçlü işletme kültürüne sahip olan işletmelerde, işgörenlerin nasıl davranmaları gerektiğini belirten yerleşmiş davranışsal parametreler oluşmuşken; zayıf işletme kültürüne sahip işletmelerde işgörenler ne yapmaları gerektiğini belirtmeye çalışarak zaman kaybederler “(Şimşek ve Fidan, 2005: 25).

1.13.6. Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması

Baltaş ve Baltaş (1988:71)'e göre, işyerinde rol çatışması özellikle ara kademe çalışanlar arasında olmaktadır. Üst kademede çalışan yöneticilerden gelen emirle en alt kademedekilerden yapılmasını beklenenleri gerçekleştirmek her zaman kolay olmamaktadır. Çoğu zaman bu tür görevlerde kişilere verilen sorumluluklarla yetkiler aynı ölçüde olmamaktadır. Ara kademede çalışan kişiler çok sınırlı olan yetkileriyle geniş sorumluluklarını gerçekleştirmek zorunda kalabilmektedir. Bu durum çalışanlar arasında özellikle alt ve orta kademeler arasında gerginlik, sürtüşmeye ve kavgaya yol açmaktadırlar.

İşyerinde oluşan rol dağılımının çok detaylı olması da işyerleri için büyük risk teşkil etmektedir. Bu rol dağılımının çok detaylı olması çalışanlar arasında bölünmelere neden olacağından, çalışanların birbiriyle olan diyalogu olumsuz etkilenir ve çatışmanın artması kaçınılmaz olmaktadır. Rollerin açık bir şekilde ifade edilip, tanımlanması işletme içindeki olabilecek çatışmaları azaltmak için alınacak önemli önceliklerden biri değildir.

1.14. İşletme Politikası Olarak Psikolojik Şiddetin (Mobbing)'in Benimsenmesi

Birçok işletmenin son zamanlarda ekonominin kötü gitmesi ve yoğun ekonomik baskılar nedeniyle yeniden yapılanması, kurumsallaşması, satın almaları, birleşmeleri, ortaklıkları artık olağan hale gelmektedir. Bu durum büyümek ve kendini geliştirmek ve dünyayla uyum sağlamak isteyen ve hayatta kalmak isteyen her kurumun karşılaştığı değişikliklerdir. Bu tür ani ve büyük değişimler, alışılmış eski ortamın sisteminde çok büyük yaralar açmakta ve yeni yapılanmayla birlikte oluşan ortamla birlikte bütün çalışanlar, yeni taleplerle ve kendilerini zorlayacak meydan okumalarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu en üst düzeyde çalışan yöneticilerden en alt kademede çalışanlara kadar böyledir. İşletmelerin bütün çalışanları önlerine getirilen bu yeni koşullar altında ya savaşmayı seçecek ya da yok olmayı göze almaktadır. Bu ortamdaki değişikliğini yönü işletmedeki bütün çalışanları çok yakından ilgilendirmektedir. Çünkü bu tür büyük değişikliklerin ardından bütün çalışanlar arasında aranan özellikler farklılaşmakta ve çok yeni özelliklerle donanmış yeni farklı işler türemektedir ve işletmelerde yeni birimler kurulmaktadır.

Gardner ve Johnson (2001:23–24)' e göre, işletmedeki üst yönetimin psikolojik şiddet taktiklerini benimsemesi işletmedeki diğer insanların da benzer şekilde davranmasına yeşil ışık yakmaktadır. Çalışanların belirsiz bir iş güvencesi, artmayan ücretler ve çalışma zamanlarının belli olmaması gibi durumları onların kaygı dolu iş ortamlarında bulunmaları anlamı taşımaktadır. Bu nedenle psikolojik

şiddet her alanda çalışan, (küçük bölümlerden, imalat yapan fabrikalara ve yönetici ofislerine kadar) işletmenin her bölümünde artarak ortaya çıkmaktadır.

Çalışanlar; işleri hayatlarının birinci sırasında olduğu için işletme stratejisi olarak uygulanan psikolojik şiddetle yıllarca mücadele etmek zorunda kalan işgörenler vardır. Uygulanan psikolojik baskıya rağmen bu zulme karşı çıkan çalışanlara hiçbir kuvvet işlerini bıraktırmaya yetmemektedir. Ancak, işyeri stratejisi olarak çalışanlara uygulanan psikolojik şiddet çalışanların direnme süresi ne kadar uzun olursa hem çalışanın hem de örgütün ödeyeceği bedel de o kadar yüksek olmaktadır. İşyeri, psikolojik şiddet yüzünden işe gelmeyen veya işe geldiğinde ise gerekli performansı gösteremeyen bir çalışana, işyeri ücretini ödemek zorunda kalacağı gibi ileride onun çalışabilecek yeni çalışana da ücretini ödemek ve işi öğretmek için eğitim harcaması yapmak zorunda kalmaktadır. Bu da işletme için ilave ek bir maliyet anlamına gelmektedir.

Çalışan sayısını ekonomik maliyetlerden dolayı azaltmak zorunda kalan, küçülerek ayakta kalma stratejisi olarak benimseyen işletmeler, psikolojik şiddet nedeniyle işletmeyi etkileyecek büyük maliyetlerin altına girmektense, izleyecekleri farklı bir strateji ile daha az zararla bu değişimi yaşamaları mümkün olabilir. Tınaz (2006:146)'ya göre, işletmeler öncelikle emekliliği gelmiş ya da gelmek üzere olan çalışanları ikna ederek veya işletmede fazlalık konumundaki çalışanları da kendi rızaları ile işten ayrılmaya teşvik veya prim yoluyla küçülme maliyetini en aza indirme yolunu seçebilmektedir.

1.15. Psikolojik Şiddetin (Mobbing'in) Sonuçları

Psikolojik şiddet çoğu zaman mağdurlar üzerinde onarılması imkansız ve hayatlarını etkileyecek izler bırakmaktadır. Sadece psikolojik şiddete maruz kalmış bireyi değil, ailesini, çevresini işletmeyi, toplumu ve ülkeyi de etkilemektedir.

Mobbingin sonuçlarını; mobbingin bireyler üzerindeki etkisi, mobbingin uygulandığı örgüte ilişkin sonuçlar ve mobbingin toplum ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlar olmak üzere üç kısımda incelenmektedir. Bunlar şu şekil de olmaktadır.

1.15.1. Psikolojik Şiddet (Mobbing) Mağdurlarına İlişkin Sonuçlar

İşyerinde psikolojik şiddet süreci içinde en büyük zararı gören psikolojik baskıya maruz kalmış bireydir. Kasıtlı bir şekilde, sistemli ve devamlı bir şekilde tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri, bir süre sonra birey üzerinde birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Psikolojik şiddet sürecinin birey üzerinde sadece sosyal yönden değil ekonomik yönden de önemli zararların olduğu görülmektedir. Hastalanan birey, bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığın tedavisi için harcamak yapmak zorunda kalır ve bir süre sonra işten ayrılmak zorunda kalan çalışan düzenli bir kazancı yok olmaktadır. Bu da bireyin uğramış olduğu ekonomik zararın boyutunu göstermektedir.

“Süreç içerisinde maruz kaldığı davranışları, uğradığı haksızlıkları fark etmeye başlayan birey, kendine yapılanlar karşısında rahatsızlık hissetse de, ilk zamanlarda kendini suçlamaya yönelik benmerkezci bir davranış tarzı içine girer. “Ben hatalıyım” veya “ben anlamıyorum” şeklinde sık sık kendisine tekrarlandığı cümlelerle, kendini suçlar. Sonraki aşamada yakın arkadaşları ve ailesinden destek aldığını zannetse de yalnızlık, kaçınılmazdır. Bu kez “bu bana yapılmamalıydı”, “ben bunu hak etmedim”, “böyle bir şey ilk kez benim başıma gelmiştir” tarzında cümleleri kendi kendine tekrarlar durur. İşte bu dışlama ve kendi kendini suçlama döneminde, sağlığıyla ilgili olumsuzluklar ortaya çıkmaya başlar” (Tınaz, 2006: 156).

Bireyin uğradığı ekonomik zararların yanında, sosyal zararlara bakıldığında ise, öncelikle sosyal hayattaki yerinin yavaş yavaş yok olduğu gözlenmektedir. Çalışan birey işyerinde dışlanmış, yalnızlaştırılmış ve mesleki kimliğini yitirmiş kişi, zamanla sosyal ve aile hayatındaki çevresini de yavaş yavaş yitirmektedir. İşyerinde yaşadığı dışlanma ve yalnızlaştırılma sonrasında sosyal hayatındaki çevresinde de

benzer olaylara maruz kalması sonucunda, olan bitenlerle ilgili kendi kendine bir açıklama getiremez ve her şeyin suçunu sürekli kendisinde aramaya başlar. Daha sonra kendini her şeyden soyutlanmış ve tam bir yalnızlık içinde bulur. İşte bu zaman içerisinde, sağlığıyla ilgili olumsuzlukları da hissetmeye başlar.

“Bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde oluşan zararlar, ekonomik ve sosyal sonuçların oluşturduğu tablodan çok daha vahimdir. Sistemli uygulanan psikolojik terörün, kurbanın sağlığı üzerinde yapmış olduğu etkilerin acımasız sonuçları, zamanla kendini gösterir. Depresyon, panik atak krizleri şeklinde ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu, titreme, boğazda düğüm veya hava açlığı hissetme, baş ağrıları, başta ağırlık hissetme, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminde düşüş, mide-bağırsak rahatsızlıkları, terk edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar, vb. gibi belirtiler hissedilir”(Tınaz, 2006:156-157).

“Çoğu kimse hayatının anlamını ve kendisini işlerinde ve ilişkilerinde bulur. Bunlar kaybolunca hayatının anlamı kalmaz. Mobbinge uğrayan mağdur, artık kendisine ihtiyaç kalmadığını düşünür. Yeteneklerinden şüphe etmeye başlar, yalnızlığa gömülür. Kendine saygısı kalmaz, şahsiyeti büyük zarar görür. Eğer mobbing mağduru kendisini suçlamaya başlarsa, ayakta kalabilmesi imkânsızlaşır” (Baykal, 2005: 157–158).

Tınaz (2006:158)’e göre, bu rahatsızlığın en ağır sonuçlarından biriside, birey kendine olan öz güvenini yitirmektedir. Kendisine yardım edebilecek bir başka kişinin bulunmaması halinde, yaşamının devamı için gerekli etkinlikleri yapacak gücü bulamamaktadır. Alışverişe çıkamaz, bankaya gidemez, bir yerden bir yere gitmek için taşıta binemez; kısaca tek başına adeta sokağa çıkamaz hale gelir ve her şeyden korkmaktadır. Psikolojik şiddet mağdurunun, bir süre sonra, yaşadığı bu panik atak krizlerini, iş yerinde kendisine uygulanan şiddet ve baskı gibi davranışlarla açıklamaya çalışılmaktadır. Birey yavaş yavaş tükenir ve acı çekmektedir. Bir süre sonra psikolojik baskı nedeniyle her şeyin sebebinin

kendisinde olduğu kararına varır ve kaybolan öz güveninin yanında, öz saygısını da yitirmeye başlamaktadır. Böyle bir durumda bulunan bireyin hastalığının tespitinin yapılıp hemen iyi bir psikoterapiğe ve hatta uygun ilaç tedavisinin uygulanması gerekmektedir. Ayrıca çalışanın, işyerinde kurban seçilerek kendisine uygulanan psikolojik şiddet sonucunda düşürülmüş olduğu bu durumun, hukuki açıdan da incelenmesi ve konunun uzmanı hukukçular tarafından, gerekli girişimlerin yapılarak psikolojik şiddet mağdurunun haklarını koruyucu çözümlerin bulunması gerekmektedir.

Tımaz (2006: 174)'e göre, psikolojik taciz mağduru birey, iş yerinde, başkalarının kendisine yönelik uyguladığı taciz edici davranışların getirdiği dışlanmış, yalnızlaştırılmış ve küçük düşürülmekten kaynaklanan öfkeyi veya üzüntüyü ve hayal kırıklığını aile içine taşıyarak; iş yerinde bulamadığı ilgiyi aile ortamında aramaya çalışmaktadır. Ancak psikolojik şiddet, normal bir çatışma süreci olmadığından mağdura yönelik yapılan doğrudan sistemli tacizler, saldırılar, aşağılamalar, dışlamalar mağduru çaresiz ve etkisiz bırakır ve en sonunda mağdurun yalnız tek başına gidermesi zor zararlarla uğramasına neden olan acımasız bir süreçtir. Yaşadığı bu olaylar neticesinde yoğun acılar yaşayan mağdur, yaşadığı tüm olumsuzlukları mobbing süreci ve sonrasında da eşine, çocuklarına, anne-babasına yani ailesine yansıtmaktadır.

Mobbing mağduruna ilişkin sonuçlar şu şekildedir.

1.15.1.1. Ekonomik Sonuçlar:

- Çalışanın psikolojik çöküntü sonrasında oluşan, ruhsal veya fiziksel rahatsızlıklarını iyileştirmek ve eski sağlığına kavuşturmak amacıyla yapılan tedavi masrafları,
- Çalışan kişinin işinden çıkartılması sonucunda düzenli gelirin kaybı yok olmaktadır

1.15.1.2. Sosyal Sonuçlar:

- Çalışanın sosyal imajın yokedilmesi sonucunda arkadaşları tarafından terk edilmesi,
- Mesleki kimliğini kaybetmesi,
- Aile bireyleri arasında zamanla “Başarsız bir kişi, elindekileri kaçırmış bir birey” olarak algılanması.

1.15.1.3. Ruhsal ve Fiziksel Sağlığa İlişkin Sonuçlar:

- Depresyon girer,
- Anlamsız bir şekilde korkular ve heyecanlar yaşar,
- Yüksek tansiyon, taşikardi görölmekte,
- Dikkati sürekli dağınık,
- Eller terler ve titreme meydana gelir,
- Başında ve sırt ağrıları oluşur,
- Mide-bağırsak rahatsızlıkları görölmekte,
- Terkedilmişlik ve yalnızlık duygusu yaşar,
- İştahsızlık, zayıflama görölmekte,
- Kendisine olan özgüven ve özsaygını yitirir,
- Deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar vb. gibi belirtiler görölür,
- Daha şiddetli olgularda, travma sonrası stres bozukluğu görölmektedir.

1.15.2. Psikolojik şiddetin (Mobbingin) Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

Psikolojik şiddet olgusunun, kişiler üzerinde olduğu kadar örgüt (işyeri) üzerinde de büyük izler bırakan etkileri olmaktadır. İşyeri açısından yarattığı hasarlar, öncelikle ekonomik açıdandır. Deneyimli iş görenlerin işten ayrılmaları veya işten istifa ettirilmeleri nedeniyle yeni işe girecek personelin işe alma ve eğitim masrafları işyeri açısından maliyet oluşurmaktadır. İşyerlerinde sık sık hastalık

izinlerinin alındığı ve iş terine geç gelindiği görülmektedir. İşyerinde uygulanmış olunan psikolojik taciz nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri ekonomik maliyetleri artırır; buna karşılık işyeri verimliliğini düşürmektedir. Psikolojik tacize maruz kalanların, işyeri yönetimi tarafından istifa etmelerine zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve yasal haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri hukuksal mücadelenin de, işverenlere daha fazla ekonomik yük getirdiği görülmektedir.

Diğer taraftan örgütlerin ödemesi gereken sosyal bedellerin ağırlığı da önemli boyutlara varmaktadır. Bir işyerinde çalışanlar, çalışma koşullarından memnun değilse ve bir takım psikolojik açıdan taciz edici davranışlara maruz kalıyorlarsa, iş ortamında yaşadıklarını dışarıda anlatmaları olasıdır.

“Örgüt içinde ekip çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, firmanın saygınlığının ve adının lekelenmesi, acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur” (Tınaz,2008:157).

Tınaz, (2008:157)'ye göre İşyerleri, çatıları altında uygulanan psikolojik tacizin sürmesine göz yumdukları takdirde işyerindeki kilit durumdaki çalışanları yitirmektedirler. İşgücü devir oranı aniden artar, çalışanlar arası nifak oluşur ve olumsuz bir örgüt iklimi tablosu ortaya çıkmaktadır. Genel saygı duygularında bir azalma gözlenirken örgüt kültürü değerlerinde de çöküş yaşanmaktadır.

Tınaz (2006:160)' göre, mobbingin örgütlere ilişkin sonuçları şu şekilde vermektedir.

1.15.2.1.Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Çalışanlara arası anlaşmazlık ve çatışmalar görülür,
- Negatif yönde örgüt iklimi oluşmakta

- Örgüt kültüründeki değerlerindeki çöküş yaşanmakta,
- İşyerinde güvensiz bir ortam oluşur,,
- Çalışanların birbirlerine arasında oluşmuş olduğu saygıda azalma,
- Çalışanlarda isteksiz çalışması nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

1.15.2.2. Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

- Psikolojik şiddet nedeniyle hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman olan kişilerin ve çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların sonucunda yeni çalışanın işe alınması sürecindeki maliyet,
- İşten ayrılmalar sonucunda yeni işe girenlerin eğitim maliyeti,
- Çalışanların yaşamış olduğu psikolojik nedeniyle genel bir performans düşüklüğü,
- İşin kalitesindeki düşüklük,
- İşten çıkartılanlara ödenen tazminatlar,
- İşsizliğin oluşturmuş olduğu maliyet,
- Hukuki işlemler ve bunun sonucunda oluşan mahkeme masrafları oluşmaktadır.

1.15.3. Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Topluma ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçlar

İşyerlerinde psikolojik şiddet mağduru çalışanlar üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, işyerlerinde ve işyerinin yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemde çok büyük zararlara neden olmaktadır. İşyeri terörünün doğrudan oluşturmuş olduğu maliyet, işgörenlerin katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutu ile birlikte, yaşamış oldukları ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedel ortaya çıkmaktadır. Psikolojik şiddetin dolaylı maliyeti ise, işverenlerin ve toplumun tüm kesiminin katlanmak zorunda kaldığı düşük verim

ve üretim, ürün kalitesinde düşme ve bozulma, firmanın saygınlığını yitirmeye başlaması ve müşteri sayısında giderek bir azalma olduğu görülmektedir.

“İş sağlığı ve iş güvenliği konusunda alınacak önlemlerin sonu yoktur. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratarak, çalışma hayatının kalitesini yükseltmek, yöneticilerin çalışanlara yönelik bir etik sorumluluğu olarak ortaya çıkmaktadır. Böyle bir yaklaşım içinde işyerinde psikolojik taciz, tüm iş çevrelerinin önem vermesini gerektiren bir konudur. Ancak sürekli ağlayarak, halinden şikâyet ederek aynı işi yapan insanlardan olmamak için en azından yaşanan olgu ve sürecin adını koymak, önlemlerini almak ve diğer çalışanların da bilgilendirilmesini sağlamak, özetle konuyla ilgili farkındalığın artırma mücadelesi için atılacak ilk adımlar olarak kabul edilebilir”(Tınaz, 2006:177).

Psikolojik taciz nedeniyle yaşanan sağlık problemleri ve bunun sonucunda yapılan sağlık harcamalarındaki artış, çalışanın sigorta masraflarındaki artışı, işsizlik, nitelikli iş kaybından dolayı doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması (işsizlik maaşı) ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu bir ekonomik maliyet olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ayrıca mutsuz kişiler ve ailelerin yer aldığı ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş yaşamı da, psikolojik şiddetin ortaya çıkardığı büyük bir toplumsal buhran ve trajedi olarak düşünülmektedir. Psikolojik şiddet kurbanı bir çalışanın doktor muayeneleri, tahliller, tedaviler gibi yapılan sağlık harcamaları, sadece işverene değil devlete de büyük bir ekonomik yük getirmektedir. İşyerlerinde uygulanan psikolojik şiddet sonucunda mesleki açıdan yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, her yerden dışlanmış, sağlıksız bireylerin boşa gezdiği bir toplum örneği ortaya çıkmaktadır.

“Mobbingden etkilenen mağdur işgörenlerin stresle bağlantılı hastalıklar nedeniyle işletmeye ve ülke ekonomisine maliyetleri oldukça yüksektir. Strese bağlantılı olarak mobbing mağdurlarının % 76’sı şiddetli kaygı, % 71’i uyku

bozukluğu, % 71'i konsantrasyon bozukluğu, % 47'si stres sonrası kaygı bozukluğu, % 39'u klinik depresyon ve % 32'si panik atak nöbetleri geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu rahatsızlıkları nedeniyle çoğu mobbing mağduru hastalık izni kullanmaktadır" (Namie, 2003: 3).

"Bireyin sağlığında kalıcı hasarların olduğu olgularda ise mağdur, çok genç yaşta da olsa erken emekliliğini istemek durumunda kalabilir. Normal emeklilik yaşından onbeş yirmi yıl önce emekliliğini isteyen bir bireyin topluma ekonomik maliyeti, tabii ki yüksek olacaktır. Ayrıca bu bireyin hastanede yatarak tedavi gördüğü veya bir uzman doktor kontrolü altında bulunması gerektiği düşünüldüğünde, maliyetlerin ulaşacağı boyutlar daha da ürkütücü noktaya ulaşmaktadır"(Tınaz,2006:184-185).

Aynı zamanda psikolojik şiddet kurbanının yakın çevresi de (aile,dost,arkadaş) bu süreçten etkilenmektedir. Psikolojik şiddet mağdurunun, psikolojik problemleri nedeniyle yapmış olduğu inişli çıkışlı, zaman zaman tahammül edilmez davranışlar karşısında da aile bireyleri, dostları ve aileleri ne yapacaklarını şaşırılmaktadır. Mağdur kişi, işte yaşamış olduğu sıkıntıları bazen eve getirecek ve huzursuzluk yaratmış olacak bazen de dışarıda içki içerek kendini avutmaya çalışmaktadır. Mağdur kişi zamanla kabalaşır ve şiddet kullanan bir birey haline gelebilmektedir. Bu durumda evli olan kişilerin boşanması kaçınılmazdır. İşyerinde uygulanan psikolojik şiddet sonucu gelişen bir boşanma, parçalanmış ailelerin bulunduğu topluma tabii ki bir ek yük daha getirmektedir. Evli olmayıp ailesinin yanında kalanlar da bir süre sonra evden uzaklaşır ve yalnız başlarına kalmaktadırlar.

1.16. Çeşitli Ülkelerde İşyerinde Psikolojik Taciz Konusuna İlişkin Veriler

İşyerinde uygulanan psikolojik şiddet nedeniyle gerçekleşen ve sayıları her gün artan işten ayrılmalar ve bunun sonucunda oluşan ekonomik etkiler yüzünden 1980'li yılların başıyla birlikte başta Avrupa'da olmak üzere tüm dünyada, çok

büyük bir problem haline gelen bu konuyla ilgili olarak çok ciddi çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Son yıllarda birçok ülkede, psikolojik şiddetle ilgili olarak yapılan araştırmaların sonuçları, psikolojik şiddet olgusunun ne denli ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir.

“Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği mobbing üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek çok ülkede, konuya yönelik farkında lığını artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır”(Tınaz,2006:2).

“1996 yılında Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, bir önceki yıl içinde çalışanların %4’ü (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2’si (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8’i (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kalmıştır. İngiltere’de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53’ü mobbing mağdurdur; %78’i ise işyerinde uygulanan psikolojik tacize tanıklık etmiştir. İsveç’te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15’inin nedeni mobbingdir.³ İsveç ve Almanya’da yüz binlerce mobbing mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya’da 1 milyondan fazla çalışanın mobbing kurbanı olduğu; 5-6 milyon kişinin ise, yaşanan bir mobbing olgusunu iş arkadaşı veya aile bireyi olarak izledikleri bildirilmektedir”(Chappel, D.M.,1998:2).

“Avrupa Birliğine üye ülkelerde gerçekleştirilen kapsamlı bir diğer araştırmanın bulguları ise, en az 12 milyon kişinin mobbinge maruz kaldığı doğrultusundadır. Bu rakam çalışan nüfusun yüzde sekizini ifade etmektedir. Çalışan nüfusa göre, mobbinge uğrayanların oranı, İngiltere’de yüzde 16, İsveç’te yüzde 10, Fransa ve Finlandiya’da yüzde 9, İrlanda ve Almanya’da yüzde 8, İspanya, Belçika ve Yunanistan’da yüzde 5, İtalya’da ise yüzde 4 olarak bildirilmektedir. 2000 Yılında gerçekleştirilen bu araştırmanın verileri ışığında Avrupa Parlamentosu’nda, günden

güne daha korkutucu boyutlara ulaşan bu olaya karşı sosyal, insani ve ekonomik ağır bedellerinden korunmak için ortak önlemlerin alınmasının ve mücadele yollarının belirlenmesinin gerekliliği dile getirilmiştir. Avrupa Birliği Komisyonu, bu konuya ilk yanıtını, 2002 Ekim ayında “ Stres ve Mobbing Konulu Avrupa Haftasını düzenleyerek” İşyerinde psikolojik tacizle ilgili sayısal veriler dışında konunun nedenleri ve mücadele yolları tartışılmıştır. Psikologlar, hukukçular, sosyologlar, politikacılar ve sendikacılar, farklı disiplinlerin gözlüklerinden konuya bakarak, değişik yaklaşımlar sunmuşlardır”(Tınaz, 2006:2).

Aşağıda yer alan **Tablo 1.4.’de**, çeşitli ülkelerdeki işyerlerinde mobbing mağdurlarının sayılarına ilişkin yüzdesel değerler sunulmaktadır. Sayısal veriler, International Crime (Victim) Survey’den (1996) elde edilen sonuçların, 18 Ağustos 1998’de güncelleştirilmiş halini yansıtmaktadır.

Tablo 1.4. Antonio Ascenzi ve Gian Luigi Bergagio (2000), *Il Mobbing, Il Marketing Sociale Come Strumento per Combatterlo*, G. Giappichelli Editore, Torino, pp. 12,13.

	Erkek Mağdurlar	Kadın Mağdurlar
Batı Avrupa	3,6	3,6
Avusturya	0,0	0,8
İngiltere	3,2	6,3
Kuzey İrlanda	2,3	3,7
İskoçya	3,1	2,6
Finlandiya	3,1	4,3
Fransa	11,2	8,9
Hollanda	3,6	3,8
İsveç	1,7	1,7
İsviçre	4,3	1,6
Geçiş Ülkeleri	2,0	1,4
Arnavutluk	0,4	0,4
Çek Cumhuriyeti	1,9	0,8
Ermenistan	1,7	0,9
Macaristan	0,6	0,0
Kırgızistan	2,5	3,4
Litvanya	1,0	0,8
Makedonya	0,8	0,5
Mongolistan	0,9	1,3
Polonya	8,7	4,1
Romanya	0,4	0,5
Rusya Federasyonu	3,2	2,4
Yugoslavya	3,9	5,0
Kuzey Amerika	1,0	4,2
Kanada	1,9	3,6
Amerika Bir. Dev.	6,1	11,8
Latin Amerika	0,4	0,9
Arjantin	0,2	0,4
Bolivya	0,8	1,4
Brezilya	0,4	1,0
Costa Rica	0,3	1,1
Asya	0,5	0,8
Endonezya	2,3	1,9
Filipinler	0,7	0,7
Afrika	3,2	4,3
Güney Afrika	3,0	0,7

1.17. Dünya'daki Yasal Yöntemler

İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing) gelişmiş veya gelişmekte olan sosyal devletlerin gündeminde uzun yıllardır meşgul etmiş bir kavramdır. Psikolojik şiddet (mobbing) olgusu konuşulmaya başlanması tamamen bir farklılık meselesidir. Çünkü işyerinde psikolojik şiddet(mobbing) sorunundan halledilmesi gereken, birçoğu da psikolojik şiddet kaynağı olan bir çok problemten kaynaklanabilmektedir. İş yaşamı ve buna ilişkin hakların sağlandığı ülkelerde gelişen bilinçli ve farkındalıkla birlikte mobbing kavramı da yavaş yavaş çalışma hayatında gündeme gelmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) Batılı ülkeler ve Amerika bir takım araştırmalar yaparak, konuyu bilimsel, sosyolojik, hukuki, ekonomik, sağlık boyutlarıyla ele alarak, fark etmekte geciktikleri psikolojik şiddet (mobbing) konusunda önemli adımlar atmışlardır. Batılı ülkelerin, yaptıkları istatistikî çalışmalar mobbing konusunun ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymuştur.

Psikolojik şiddet (mobbing), “Amerika hukukunda son yıllarda iş ilişkilerinden kaynaklanan ve tazminatlara neden olan kavram kasıtlı olarak duygusal zararlara yol açan uygulamalardır. Son yıllarda haksız feshe uğradığını düşünen işçilerin, bu sebebe dayalı olarak işverenlerinden tazminat talep ettikleri; bunun için işyerlerinin davranışının kasıtlı olarak ve duygusal zarara yol açtığını ispatlama yoluna gittikleri sıkça görülmektedir. Bir olayda, bir üst yöneticisinin süregelen tacizkar, sindirici, utandırıcı, müstehcen ve kaba davranışları, işyerinin kasıtlı olarak duygusal zarara yol açan davranışlar sebebiyle sorumluluğunu gerektirmiştir” (Aydın,2002:241).

“Amerika Birleşik Devleti'nin 50 eyaletinin hiç birinde mobbing ele alınmıyorsa da, özellikle Medeni Kanun yasalar gibi bazı yasalar, mobbing kurbanlarının haklarını aramada başarıyla uygulanmaktadırlar. Amerika'da kişinin itibarına saldırmak ve kişinin sağlığını tehdit etmek davranışlarının tümü 50 eyalette yasaklanmıştır” (Davenport vd., 2003:161).

“İskandinav ülkelerinde ise işyerinde psikolojik taciz (mobbing), doğrudan suç olarak yasalarda yer almaktadır. Bu ülkeler arasında mobbing konusunda en büyük ilerleme kaydedildiği ülke, İsveç'tir. İsveç'te işyerlerine taciz, 1994'de yayımlanan iş güvenliği ve iş sağlığı yasasıyla bir suç olarak tanımlanmaktadır. Danimarka'da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara önlemlerde eklemiştir. Finlandiya'da ise 2000 yılında yürürlüğe giren iş güvenliği ve işçi sağlığı yasasına fiziksel şiddet yanına psikolojik şiddette eklenmiştir” (Tınaz,2006:3).

“İsviçre'de işyerlerinde her türlü psikolojik baskı ve tacizin uygulanması, yasalarla engellenmiştir. Yasalara göre, bu tür baskı ve tacizde bulunan kişi, işten çıkartılabilir” (Tınaz,2006:4).

“Fransa'da, İş Kanunu'nda işçi, ruhsal ve fiziksel sağlığını tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek manevi tacize karşı korunmuş, işveren psikolojik tacizi engellemek için her türlü önlemi almakla yükümlü tutulmuştur. işyerinde psikolojik taciz, adli bir suçlu olup cezası 1 yıl hapis ve 15000 Euro'dur” (Tınaz,2006:5).

“Almanya'da mobbing olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuştur. Toplu iş sözleşmelerine, mobbingin, toplu sözleşmenin ihlali olduğuna dair maddeler eklenmiştir. Almanya'da mobbing kurbanı, erken emekliliğini isteyebilmektedir. Günümüzde Almanya'da mobbing olgusunun ne olduğunu bilmeyen yok gibidir. Ülke genelinde mobbing kurbanlarının yardım ve destek isteyebilecekleri kamusal merkezler vardır. İşletmelerde mobbingi önleyici çalışmalar yapılarak yürürlüğe konmaktadır. Bunların en bilineni, Volkswagen örneğidir. Volkswagen çalışanları, işyerinde başkaları tarafından uygulanan taciz veya şiddete maruz kalmaları halinde konuyla ilgili olarak işletme içinde oluşturulmuş birimlere doğrudan doğruya başvurabilmektedirler. Ayrıca iş sözleşmelerinde mobbinge ilgili bir bölüm de yer almaktadır. Volkswagen kuruluşunda işyerinde mobbing uygulayan kişinin cezasının, işten çıkarılmaya kadar varabileceği, iş sözleşmesinde belirtilmektedir. Almanya'da bir meslek hastalığı

olarak kabul edilen mobbing olgusuna maruz kalmanın getireceği tüm masrafları, işveren karşılamak zorundadır. Almanya’da iş sağlığı kapsamında önemle ele alınan mobbing, ayrıca üniversitelerde çalışma psikolojisi bilimi kapsamında bir ders olarak da okutulmaktadır” (Tınaz, 2006:4).

“Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Sağlık Örgütü de (WHO), 2002–2005 çalışma planlarına, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını eklemişlerdir. Telefon danışma hattı 1996 yılında Haziran ve Ekim ayları arasında 1700’den fazla danışma başvurusu almıştır” (Tınaz,2006:6).

Mobbing için özel yasalar olmayan ülkelerde ise, iş mahkemelerine açılan davalarda hakimlerin insan haklarının ihlali ve duygusal taciz nedeniyle zarar görme kararıyla, işverenler hakkında tazminat ödeme cezası verildiği görülmektedir.

1.18. Türkiye’de Yaşanan İşyerindeki Psikolojik Tacizle İlgili Yasal Mevzuat

Türk hukukunda işyerinde psikolojik şiddet ile ilgili doğrudan bir hukuki düzenleme yoktur. Ancak psikolojik şiddetin dolaylı olarak dayanağını oluşturabilecek bazı hukuki ilke ve normlar mevcuttur.

“Mobbing mağdurlarının yasalar önünde ne gibi haklarının olduğu konusu iyi bilinmemektedir. Mobbing sürecinin insanların kişisel bütünlüklerine zarar vermemesi için her şeyden önce, patronların, yöneticilerin ve diğer görevlilerin is etiği ve insan ilişkileri konusunda duyarlı olmaları beklenir” (Çobanoğlu, 2005:198).

“Mobbing kavramının ülkemizde gerek İş Yasası’nda gerekse 657 sayılı Devlet Memurları Yasası’nda henüz tanımlanmamış, sınırlarının da belirlenmemiş olması, özellikle mobbing uygulayıcıları tarafından gizlice ve sistemli bir şekilde gerçekleştirilmesine neden olmaktadır. Mağdurların da bu süreçteki aşağılanmalarını, diğer çalışanlardan yalıtılmalarını, kimsenin duymasını istemedikleri için yaşadıkları

sıkıntıyı kolayca paylaşamamış olmaları, mobbing sürecini gizli bir sendrom haline getirmektedir “(Yüçetürk, 2005: 100).

Türk hukukunda işyerindeki psikolojik taciz (mobbing)’e bakıldığında mobbing konusunu düzenleyen doğrudan bir kural mevcut değildir. 4857 sayılı İş Yasası, sadece cinsel tacize ilişkin iki hüküm içermektedir. Bunlardan birincisine göre, işçinin diğer bir işçi ile ve üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde, söz konusu işçi iş sözleşmesinin haklı nedenlerle feshedilebilmektedir (iş kanunu madde 24/II-d) (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2009). Diğer hüküm ise, işçinin işverenin başka bir işçisinin cinsel tacizde bulunması halinde, işverene söz konusu işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle feshetme yetkisi vermektedir (İş kanunu madde .25II-c) (<http://www.tbmm.gov.tr>, 2009).

“İş Kanunu’nun 4857 sayılı iş güvencesine ilişkin hükümleri uyarınca da, örgütte iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal bir şekilde rahatsız eden, yani işyerindeki psikolojik taciz (mobbing) uygulayan işçinin iş sözleşmesi de işverence geçerli sebeplerle feshedilebilecektir” (Aktekin, 2006:240).

“Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’nın 421/1. maddesi; “işveren, hizmet ilişkisinin de işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve örgüte ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramamaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” hükmü içermektedir” (Aktekin, 2006:241).

“Türk Ceza Yasası’nın 105. maddesi de, cinsel tacize ilişkin bir hüküm içermektedir. Bu düzenlemeye göre; bir kimseye cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına veya adli para cezasına hüküm olunacaktır. Bu filler, hiyerarşi ve hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfusu kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı işyerin de çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde,

verilecek ceza yarı oranında artırılacaktır. Bu fiil nedeni ile mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olmayacaktır” (Aktekin.2006: 240).

Türk hukuku açısından bakıldığında işyerinde psikolojik taciz (mobbing)’i önlemede alınan tedbirlerin daha çok işyerinde yaşanan cinsel tacizle ilgili olmaktadır. Mağdurun alay edilmesi, aşağılanması, dışlanması, kasıtlı olarak zarar görmesi, örgütteki bilgilerden ve yeniliklerden yoksun bırakılması gibi işyerinde işyerin de psikolojik taciz (mobbing) davranışlarından korunmasına yönelik hukuki tedbirler alınmamıştır. Bugün yoğun rekabetin olduğu işyerlerin de çalışanların birbirini küçük düşürmesi, başarılarının olduğundan daha az gösterilmesi, iftiraya uğraması, görevlerinin elinden alınacağına ilişkin tehditler almaları, sürekli azarlanması, yeteneğinin eleştirilmesi, sözlerinin sürekli kesilmesi gibi pek çok işyerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışlarına maruz kalmamaktadır.

1.19. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)’le İlgili Örnek Olaylar

Türkiye’de son zamanlarda mobbing olaylarında artış göstermiştir. Çalışanlar mobbing olaylarına daha bilinçli yaklaşmaktadır. Ama yinede ülkemizde hukuki açıdan bir alt yapı oluşmadığından dolayı çalışanların birçoğu sessiz kalmaktadır. Türkiye’de mobbinge maruz kalmış kişilerin neler yaşadığını birkaç örnekle olayla anlatılacaktır.

1.19.1. Örnek Olay 1

T.Y

7 yıl önce Ankara Jeoloji Mühendisleri Odası’nda işe başlayan ve Büro Amiri olarak çalışan T.Y işyerindeki sorunları iki yıl önce başladı. Yeni genel sekreterin gelişi onun için bir dönüm noktası oldu: "Sürekli olarak yaptığım işin beğenilmediği söyleniyordu ama neyini beğenmiyorsunuz diye sorduğumda 'beğenmiyorum işte!' deyip geçiyordu. Bir sürü yetkimi elimden aldılar. Kimin ne eksikliğinin giderilmesi

gerekiyorsa bana yüklendi. Büro Amiri olmama rağmen toplantılarda kimse yüzüme bakmaz oldu. İzin günümde yaşanan bir evrak karışıklığının sorumluluğunu bana yüklediler. Beni yalancılıkla bile suçladılar. Sonunda uyarı ve kınama cezası da aldım. Artık işe ayağımı sürükleyerek gider olmuştum."

T.Y. bu dönemde istifa etmeyi çok düşündü ama kendini daha da ezik hissedeceğini düşünerek hep vazgeçti. Sonunda depresyona girdi, psikiyatra giderek rapor aldı. Bu sefer de işten kaytarıyor diye işyerinde dedikodusu çıktı. "Basit şeylerle başlayan süreç hızla bir sarmala dönüşüp beni yutmaya başladı. Arkadaşlarımla aramda bir problem yoktu fakat siz o kadar çok eleştirince bir süre sonra onların da size güvenleri eksiliyor. Açıkta söylemiyorlardı ama T Hanım da biraz dikkat etseydi, diye konuşmalar yapıldığını biliyorum. En son rapor aldığımda bana çok düşmanca davrandılar. Yönetim de, zaten çalışmak istemiyordu, gitti rapor aldı, sizi burada yalnız bıraktı, diyerek düşmanlık tohumları atmış. Ben işe gittiğimde insanlarda işten kaytarmaya çalıştığım gibi bir izlenim oluşmuştu. Sonra konuşarak çözdük. Neler yaşadığımı, bu davranışlara neden maruz kaldığımı, mobbingin ne olduğunu hem başka odaların çalışanlarının da katıldığı toplantılar düzenleyerek anlattım."

Aslında T.Y. mobbing kavramıyla tanışması tamamen tesadüf. İşyerindeki can sıkıcı olaylar başladıktan 7-8 ay sonra jeoloji haber bülteninde bir üyenin yazdığı makalede ilk kez mobbing kavramından söz edildiğini okudu. Sonra yabancı kaynaklarda araştırdı. "Mobbingin ne olduğunu öğrenince anladım ki bu bir yıldırma süreci. Bir an ne olduğunuzu anlamıyorsunuz. Hem size hem çevrenizdekilere kötü olduğunuz izlenimi veriliyor. Mobbing bir işten atılma süreci. Baştan hiç işten atılabileceğimi düşünmedim çünkü işimi seviyor ve iyi yapıyordum. Ama bunların her biri ona götürüyormuş meğerse. Nitekim sonuçta çıkışımı da verdiler."

T.Y. işten atılmadan 2 ay önce, maruz kaldığı mobbing den dolayı gördüğü zarar nedeniyle manevi tazminat davası açtı. Oda dava metnini gördüğünde çok da fazla ilgilenmedi ama ona üç gün hiçbir iş vermeyip, masasındaki bilgisayarı da alarak sen burada oturacaksın denildi. Açtığı davayı kazanan T.Y. kendisine verilen

uyarı ve kınama cezasını da kaldırıp 1000 YTL tazminat aldı. Şimdi ise işe iade davası devam ediyor.

Avukatı şu şekilde anlatmaktadır:

Hukuki açıdan mobbingi nereye oturtabiliriz diye baktık;

T.Y. avukatı Ayşe Altıparmak, T.Y. kendisine ilk geldiğinde mobbing kavramını bilmediğini bunu hukuki açıdan nereye oturtabiliriz diye çalışmaya başladıklarını söylüyor. "Çünkü benim gördüğüm tüm davalarda iş akdi bir şekilde ya işçi yada işveren tarafından fesh ediliyordu. Bizim davamızda ise iş akdi devam etmekteydi. Kişi orada çalışıyor ve işverene sen bana haksızlık ediyorsun, bu benim çalışmamı etkiliyor ve bu yüzden bana tazminat ödemen gerekiyor, diyorduk. Bu çok yeni bir şeydi ama denemeye karar verdik. T.Y. dava sürecinde üstündeki baskıların çok artacağını söyledim. Hatta istiyorsan yeni bir iş ara, sen benim arkadaşımın, boşuna uğraşmayalım dedim. O ise çok yıprandığını, kaybedecek de olsa birilerinin onun haksızlığa uğradığını bilmesini istediğini söyleyince dava açmaya karar verdik."

Kavram yabancı olduğundan Ayşe Altıparmak İngilizce, Türkçe her türlü yayını ve davayı inceledi. Mahkemeye sunduğu dipnot ve dilekçelerde böyle bir kavramın olduğunu ve dünyada milyonlarca insanın mobbinge uğradığını söyledi. Altıparmak hukuki olarak tanımlanmamış bir süreci nasıl bir temele oturttuklarını şöyle anlatıyor: "İşveren işçinin sağlığını korumak ve gözetmekle yükümlüdür. Bu genel bir kural. Biz burada söz konusu olanın sadece fiziki değil ruhsal sağlık da olduğunu söyledik ve işveren işçinin kişiliğine saygı gösterip onun kişiliğini korumakla yükümlüdür dedik. Bir işçiyi dışlamak, diğer çalışanlarla ilişkilerini kesmek, sürekli yazılı savunmalar istemek, sen yetersizsin demek, bunların hepsi bir bütün olduğunda kişilik haklarına saldırıdır ve bu 1,5 yıldır sistematik olarak yapıldığında mobbing olur, dedik."

Dava açıldıktan sonra işverenin daha da sinirlendiğini ve T.Y. hiçbir iş yapmasına izin verilmediğini söylüyor avukatı: "Kışın ortasında izne çık dendi ama bunu yazılı olarak bildirmemiz istendiğinde bildirilmedi. Sen döküman çalışıyorsun, hırsızın dediler fakat hiçbir şey ispatlayamadılar. En sonunda bunların hepsinden vazgeçip tamam biz senin kıdemini ve ihbarını ödüyoruz al git dediler. Ama biz davalara devam ettik. Mobbing için açtığımız davada kınama ve uyarının haksız yere verildiği kanıtlandı ve 1000 YTL tazminat kazandık. Şimdi Yargıtay aşamasında. İşe iade davamız ise halen devam ediyor." (<http://www.sendika.org>, 2009)

1.19.2. Örnek Olay 2

Müessilden ilaç şirketine 'mobbing' davası açtı. Konya'da bir ilaç firmasında çalışırken haksız yere işten çıkarıldığını öne süren ilaç müessili 40 yaşındaki M.E. mobbing (psikolojik taciz) davası açtı.

İlaç müessili olarak görev yaptığı firmamdan 2006'da haksız gerekçelerle çıkarıldığını ve psikolojik taciz gördüğünü öne süren M.E. bu konunun Türk Borçlar Kanunu tasarısıyla mevzuata girmesine kapı açıldığını görünce, Konya 3'üncü İş Mahkemesi'ne dava açtı. Davayı kabul eden mahkeme ilk duruşma tarihi olarak 26 Şubat'ı belirledi. M.E. yaşadıklarını şöyle anlattı: "En son ayrıldığım şirkette 1996-2006 yılları arasında çalıştım. 3 yıldır bir iş bulamadım. Eşim de çalışmıyor. 3 yıldır işyerimden aldığım tazminat, sattığım arabam ve çektiğim tüketici kredisi ile geçiniyorum. Tüm param bitti. Bu firmaya çok ciddi kariyer beklentileri ile girmiştik ve bu vaatlerle işe alınmıştık. Firmada işe girdiğim andan itibaren sürekli, farklı alanlarda farklı şekillerde insanların psikolojik ve fiziksel olarak başarısızlıklarını yüzlerine vurmak suretiyle kendilerine olan güvenlerini ve mesleğe olan ilgi ve alakalarını kaybettirmeye yönelik davranışlar vardı. Haksız ve işimin gereği olmayan nedenden dolayı sürekli eleştirilmem neticesinde 2006 Mart ayından başlayan savunmalarımın alınmasıyla, aynı yıl haziran ayında işimin sonlandırılması süreciyle tamamlandı. İşten çıkarılmama el bilgisayarını ile şirkete bağlanma sıklığının düşük olması ve bunun şirket prosedürlerine uyumadığı gerekçe olarak gösterildi. İşimde yeterli ve başarılı olduğumu düşünmemden dolayı, işe iade davası

açtım. Davayı yerel mahkemede kazandım. Kararı, Yargıtay da onadı. Yargıtay'ın onadığı işe iade davamda bilirkişi raporlarında çıkarılma gerekçemin işin ana esasların uymadığı ve geçersiz bir neden olduğu belirlendi." (<http://www.doktortr.net>, 2009)

1.19.3. Örnek Olay 3

Hemşire Mobbing davası açtı;

Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinde bir hemşire, 2005'ten bu yana kendisine psikolojik taciz uyguladıklarını ve iftira attıklarını iddia ettiği 2 iş arkadaşı hakkında Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulundu.

2004'te Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesindeki bir laboratuarda çalışmaya başlayan yaklaşık 30 yıllık hemşire F.K, savcılığa verdiği dilekçede, 4 yılı aşkın süredir iş yerinde 2 arkadaşının hakaretine uğradığını, özel hayatının gizliliğinin ihlal edildiğini, kendisine iftira atıldığını ve psikolojik tacize (mobbing) maruz kaldığını öne sürerek, bu kişiler hakkında dava açılmasını istedi.

F.K'nin avukatları Hakan Topbaş ve Ömer Faruk Sungur aracılığıyla yapılan suç duyurusunda, 2 iş arkadaşının 2005'ten bu yana F.K'ye “geri zekâlı, embesil, yalaka” gibi hakaret içeren notlar yazarak çantasına, masasına, bilgisayarına veya çalıştığı ortama bıraktıkları iddia edildi.

F.K'nin işinde başarılı olduğu için 2 arkadaşının “laf atılması, not yazılması, dedikodu, hakaret ve küfür, dini inançlarından ötürü aşağılanma ve yalnız bırakılmak suretiyle yıldırılmaya çalışılma” gibi eylemlerine maruz kaldığı öne sürülen dilekçede, bu kişilerin Türk Ceza Kanununun “eziyet” suçunu içeren 96. maddesi ile 123, 125, 134 ve 237 maddeleri uyarınca “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma”, “hakaret”, “özel hayatının gizliliğini ihlal” ve “iftira” suçlarıyla “mobbing”den yargılanmaları talep edildi. (<http://www.hurhaber.com>, 2009)

1.19.4. Örnek Olay 4

Prof. Dr. D.A. mobbing davası açtı.

1985'ten beri Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olan Prof. Dr. D.A.'de bir mobbing kurbanı. Geçtiğimiz yıllarda Hürriyet Pazar'da yayınlanan röportajında D.A. amiri durumundaki Dekan Prof. Dr. M.P' nin baskısıyla gördüğü mobbingi anlattı: Öğrencileri laboratuarlardan kovuluyor, araştırmalarına ödenek sağlanmıyor, çay ocağının yanında sunta çevrili odaya sürülüyor, asistanlarına kadro verilmiyor ve hayatları karartılıyordu. D.A. 17 yıl dışını sıktıktan sonra 3 yıl önce bir bölüm toplantısında Dekan M.P. "haykırarak onu odadan kovması" üzerine harekete geçmeye karar verdi ve manevi tazminat davası açtı. Mahkemede, M.P. "kişilik haklarına saldırıda bulunduğunu, küçük düşürdüğünü, itibarını zedelediğini" kanıtladı. Dekan Prof. Dr. M.P'nin mahkûmiyeti Yargıtay'da onandı. Prof. Dr. D.A. "60 yaşındayım. 17 sene her gece eşimle işyerimdeki sorunların etkisini yaşadık. Hiç değilse yasal olarak yapılanı belgelemiş oldum" diyor. (<http://www.sendika.org>, 2009)

İKİNCİ BÖLÜM

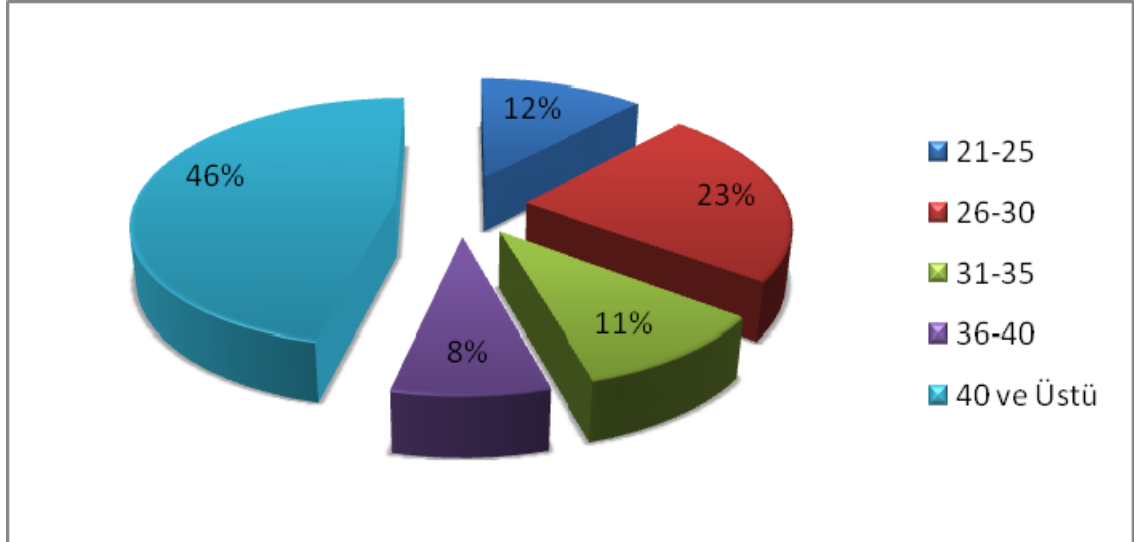
2. TÜRKİYE'DE ELEKTRİK DAĞITIM SEKTÖRÜNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR FİRMADA ARAŞTIRMA

2.1 Frekans ve Yüzde Dağılımı:

Tablo 2.1.Yaşa göre frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli %	Birikimli %
21-25	30	12,0	12,0	12,0
26-30	58	23,2	23,2	35,2
31-35	26	10,4	10,4	45,6
36-40	20	8,0	8,0	53,6
40 ve Üstü	116	46,4	46,4	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

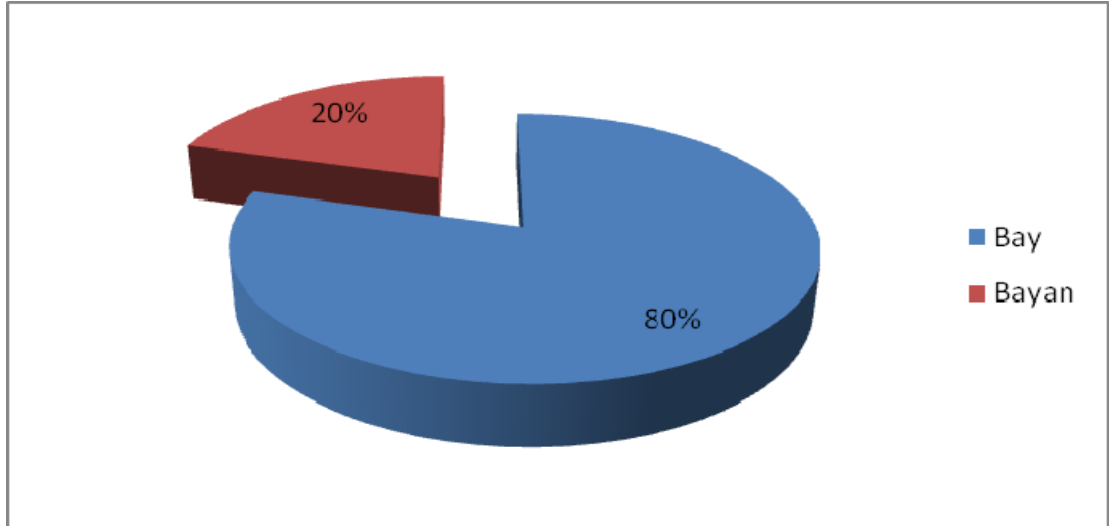
Şekil 2.1.Yaşa göre dağılım grafiği



Katılımcıların %12'si 21-25 yaşları arasında, %23'ü 26-30 yaşları arasında, %11'i 31-35 yaşları arasında, %8'i 36-40 yaşları arasındadır. %46'sı ise 40 yaş ve üzerindedir.

Tablo 2.2.Cinsiyete göre frekans ve yüzde dağılımı

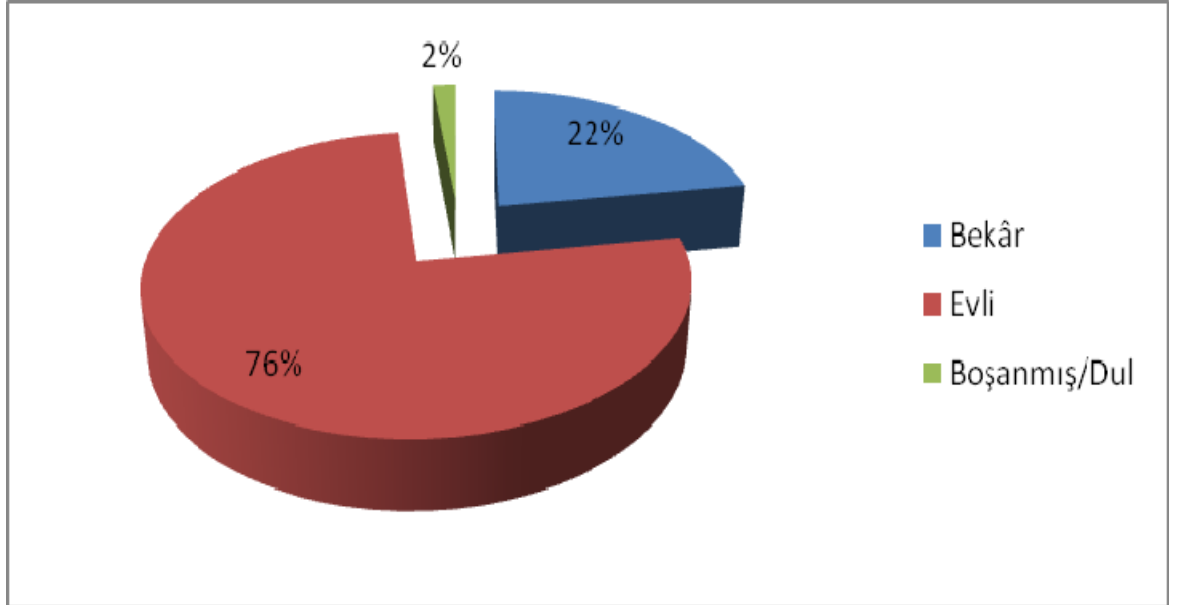
		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Bay	195	78,0	79,6	79,6
	Bayan	50	20,0	20,4	100,0
	Toplam	245	98,0	100,0	
Kayıp	Veri	5	2,0		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.2.Cinsiyete göre dağılım grafiği

Ankete katılan 250 kişiden 195 bay yüzde olarak %80'i bay, 50 kişi bayan yüzde olarak %20'si bayandır.

Tablo 2.3.Medeni duruma göre frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli(%)
Bekâr	56	22,4	22,4	22,4
Evli	190	76,0	76,0	98,4
Boşanmış/Dul	4	1,6	1,6	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

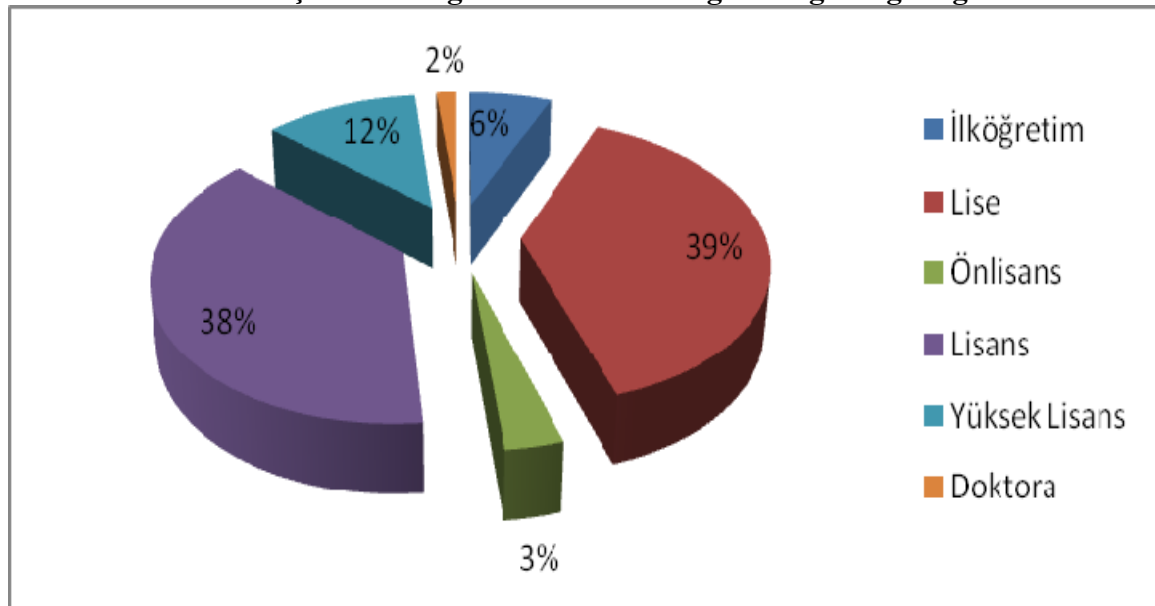
Şekil 2.3.Medeni duruma göre dağılım grafiği

Katılımcılardan 196'sı evli yüzde olarak %76'sı , 56'sı bekar yüzde olarak %22'si , Dul veya boşanmış 4'ü yüzde olarak %2'lik bir kısmıdır.

Tablo 2.4. Öğrenim durumuna göre frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
İlköğretim	16	6,4	6,4	6,4
Lise	97	38,8	38,8	45,2
Ön lisans	8	3,2	3,2	48,4
Lisans	95	38,0	38,0	86,4
Yüksek Lisans	30	12,0	12,0	98,4
Doktora	4	1,6	1,6	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.4. Öğrenim durumuna göre dağılım grafiği+

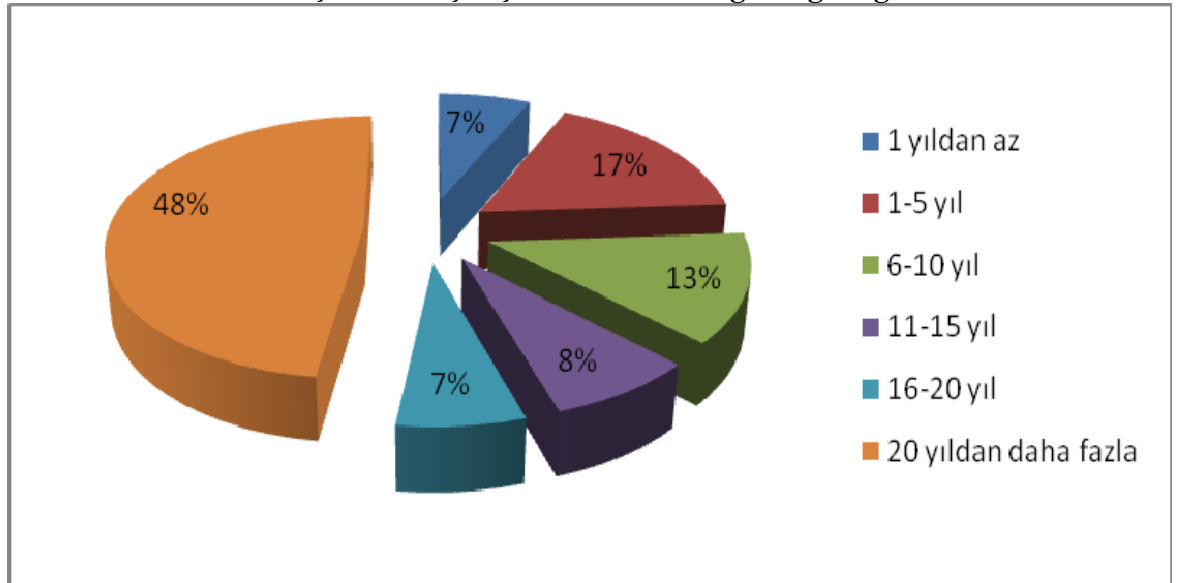


Anketimize katılanların %77'lik kısmını eğitim düzeyi lise ve lisans seviyesinde olanlar oluşturmaktadır.%12'si yüksek lisans, %2'si ise eğitim düzeyi doktora seviyesinde olanlardan oluşmaktadır.

Tablo 2.5.Çalışma süresinin frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
1 yıldan az	17	6,8	6,8	6,8
1-5 yıl	43	17,2	17,2	24,0
6-10 yıl	33	13,2	13,2	37,2
11-15 yıl	20	8,0	8,0	45,2
16-20 yıl	17	6,8	6,8	52,0
20 yıldan daha fazla	120	48,0	48,0	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

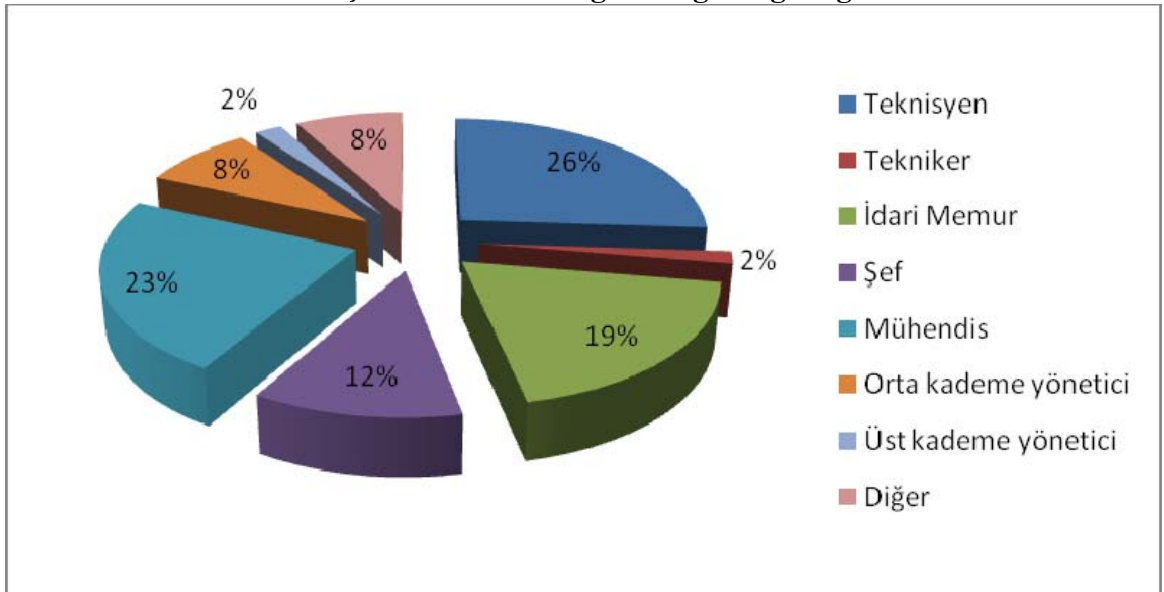
Şekil 2.5. Çalışma süresinin dağılım grafiği



Katılımcıların büyük çoğunluğunu 20 yıldan daha fazla süredir çalışanlar oluşturmaktadır.

Tablo 2.6. Ünvana göre frekans ve yüzde dağılımı

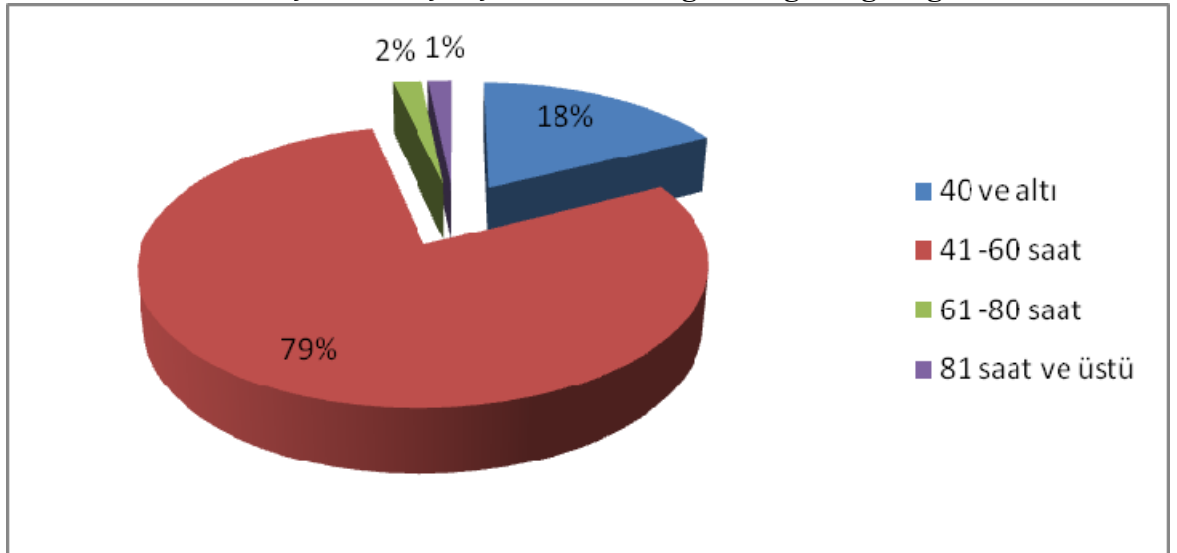
	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli(%)
Teknisyen	65	26,0	26,0	26,0
Tekniker	4	1,6	1,6	27,6
İdari Memur	48	19,2	19,2	46,8
Şef	29	11,6	11,6	58,4
Mühendis	58	23,2	23,2	81,6
Orta kademe yönetici	21	8,4	8,4	90,0
Üst kademe yönetici	5	2,0	2,0	92,0
Diğer	20	8,0	8,0	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.6. Ünvana göre dağılım grafiği

Anketimize katılanların %26'sı teknisyen, %23'ü mühendis, %19'u idari memur, %12'si şeftir. %20'lik bölümünü ise orta kademe yönetici, üst kademe yönetici, tekniker ve diğer pozisyonlar oluşturmaktadır.

Tablo 2.7.Çalışma saatlerine göre frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
40 ve altı	44	17,6	17,6	17,6
41 -60 saat	197	78,8	78,8	96,4
61 -80 saat	5	2,0	2,0	98,4
81 saat ve üstü	4	1,6	1,6	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.7. Çalışma saatlerine göre dağılım grafiği

Katılımcıların büyük çoğunluğunu (%79) 41-60 saatleri arası çalışan kesim oluşturmaktadır.

Tablo 2.8. İşi tercih etme sebebinin frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli(%)
	Daha iyi bir iş	62	24,8	26,3	26,3
	İyi bir iş bulamadığım için	8	3,2	3,4	29,7
	İşsiz kaldığım için	4	1,6	1,7	31,4
	İyi bir gelir elde etmek için	23	9,2	9,7	41,1
	Sigortalı olduğu için	16	6,4	6,8	47,9
	Saygınlık-statü kazanmak için	16	6,4	6,8	54,7
	Sevdiğim işi yapmak için	67	26,8	28,4	83,1
	Diğer	40	16,0	16,9	100,0
	Toplam	236	94,4	100,0	
Kayıp	Veri	14	5,6		
	Toplam	250	100,0		

Şekil 2.8.İşi tercih etme sebebinin dağılım grafiği

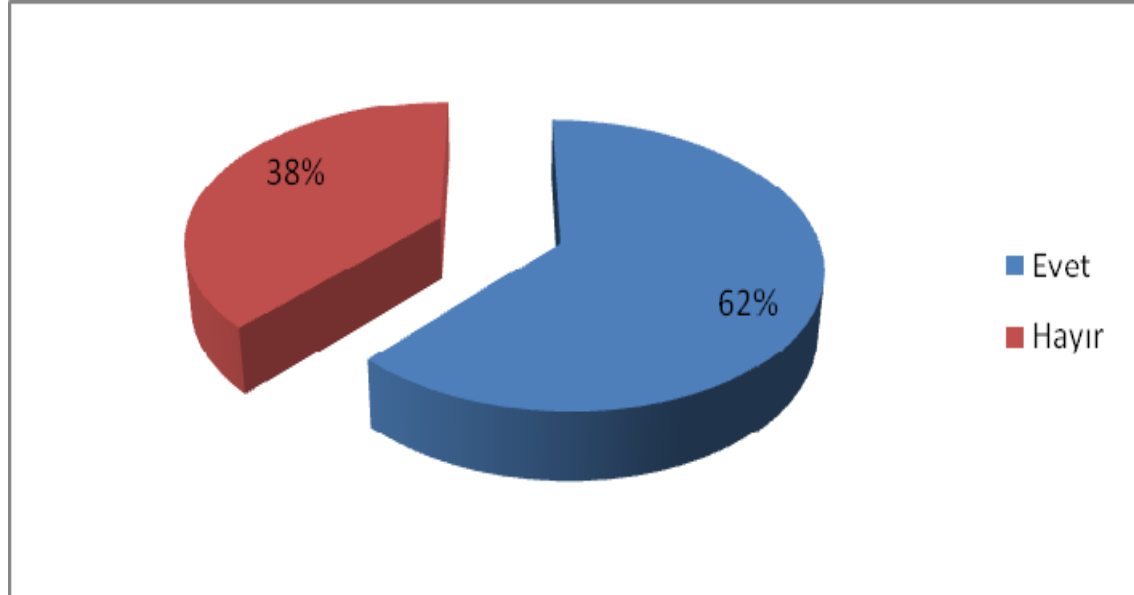


Çalışmakta olduğunuz işi tercih etme sebebiniz nedir?’ diye sormuş olduğumuz soruya katılımcıların %28’i sevdiğim işi yapmak için, %26’sı daha iyi bir iş bulamadığım için cevabını, %17’si diğer cevabını, %10’u ise iyi bir gelir elde etmek için cevabını vermiştir.

Tablo 2.9. Mobbing tanımını bilme durumunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Evet	150	60,0	62,0	62,0
	Hayır	92	36,8	38,0	100,0
	Toplam	242	96,8	100,0	
Kayıp	Veri	8	3,2		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.9.Mobbing tanımını bilme durum grafiği

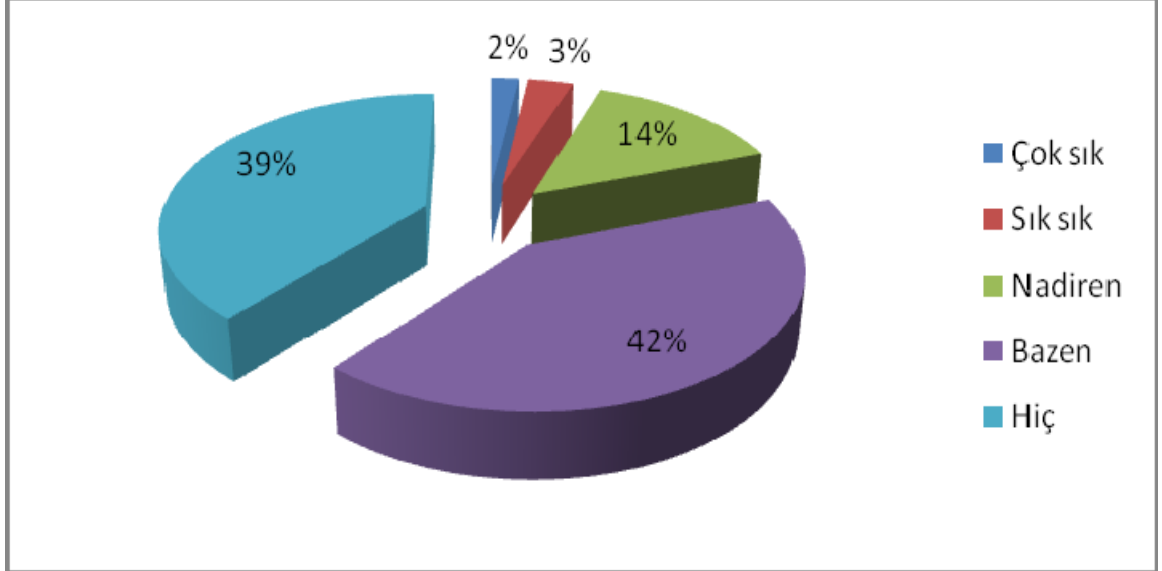


Anketimize katılanların %62'si Mobbing'i bildiklerini, %32'si bilmediklerini bildirmiştir.

Tablo 2.10.”Yönetim ya da çalışanlardan bir ya da birkaçının sizinle iletişiminin bilinçli olarak kapalı olduğunu hissettiniz mi?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Çok sık	5	2,0	2,0	2,0
	Sık sık	8	3,2	3,3	5,3
	Nadiren	35	14,0	14,2	19,5
	Bazen	102	40,8	41,5	61,0
	Hiç	96	38,4	39,0	100,0
	Toplam	246	98,4	100,0	
Kayıp	Veri	4	1,6		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.10.”Yönetim ya da çalışanlardan bir ya da birkaçının sizinle iletişiminin bilinçli olarak kapalı olduğunu hissettiniz mi?” sorusunun dağılım grafiği

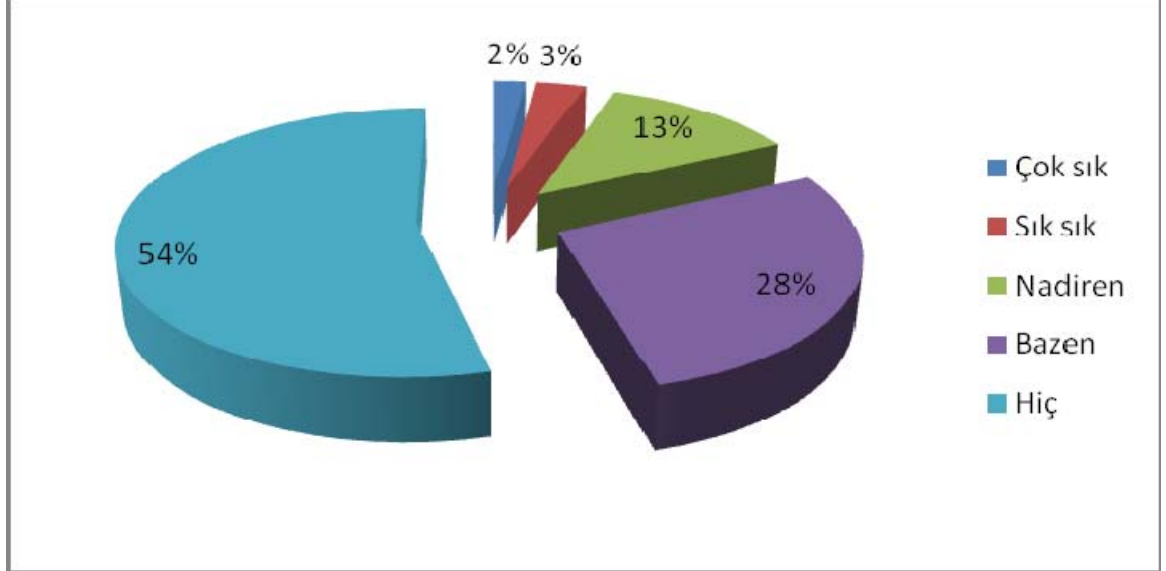


Katılımcıların %42’si bu soruya bazen yanıtını verirken, %39’u hiç yanıtı vermiştir. %5’lik kısmı ise sık sık veya çok sık cevabını vermiştir.

Tablo 2.11”Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirleriniz beyan etmeniz engellendiği oluyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Çok sık	5	2,0	2,0	2,0
	Sık sık	8	3,2	3,3	5,3
	Nadiren	31	12,4	12,6	17,9
	Bazen	69	27,6	28,0	45,9
	Hiç	133	53,2	54,1	100,0
	Toplam	246	98,4	100,0	
Kayıp	Veri	4	1,6		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.11.”Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu?” sorusunun dağılım grafiği

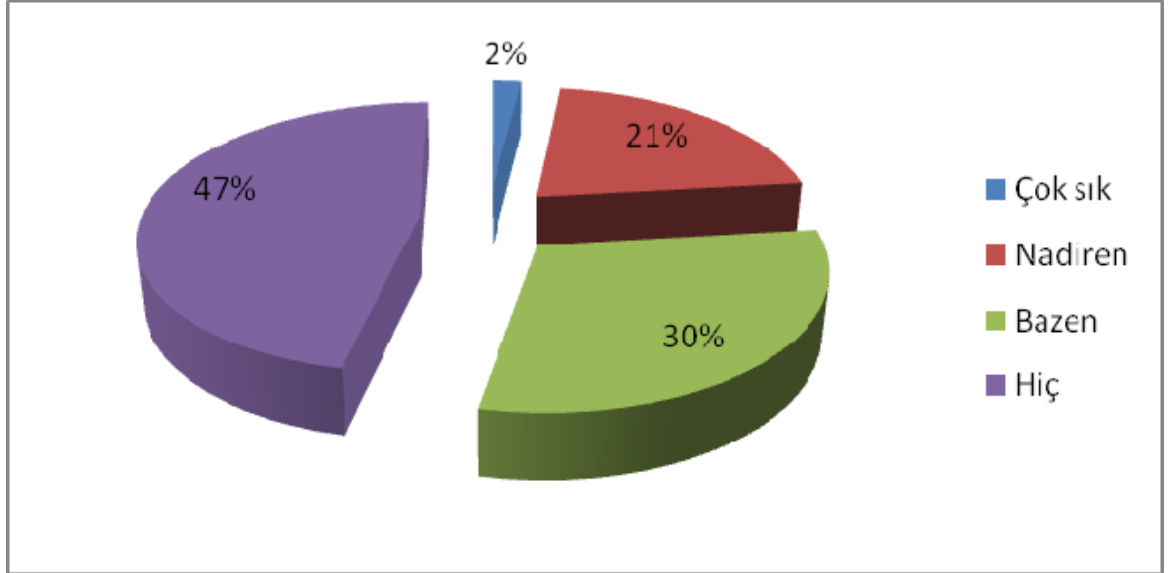


Ankete katılanların %54’ü varlığının görmezden gelinmediğini, fikirlerini beyan etmesinin engellenmediğini söylemiştir. %28’i ise bazen yanıtını vermiştir.

Tablo 2.12.”İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	5	2,0	2,0	2,0
Nadiren	53	21,2	21,2	23,2
Bazen	75	30,0	30,0	53,2
Hiç	117	46,8	46,8	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.12.”İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?” sorusunun dağılım grafiği

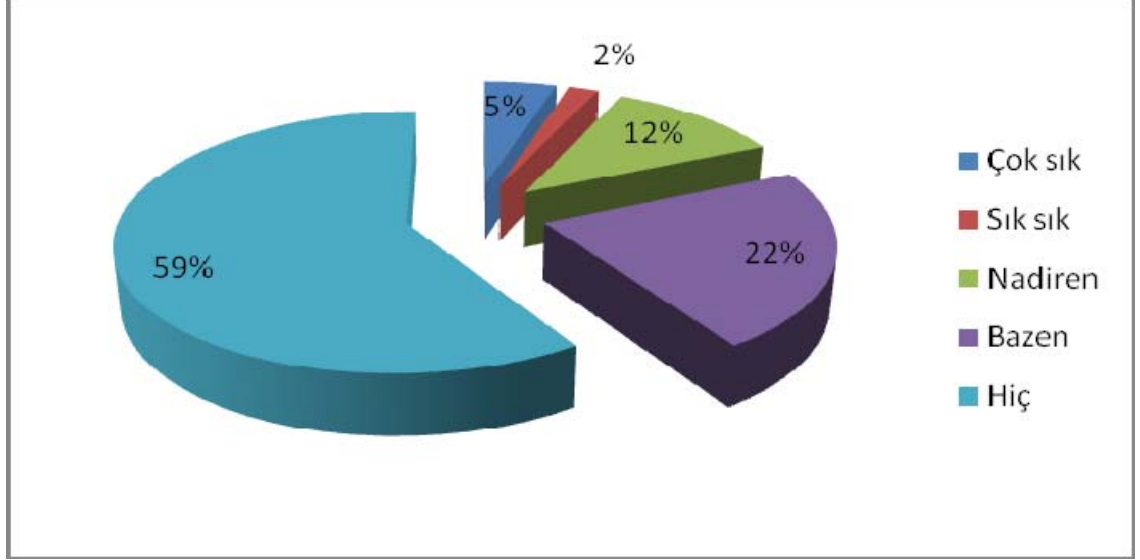


Katılımcıların çoğu (%77) bu soruya bazen ya da hiç cevabını vermişlerdir. Sadece %2’lik kısım kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğini beyan etmişlerdir.

Tablo 2.13.”Çalışma alanınızın (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsil edildiğini hissettiniz mi?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	12	4,8	4,8	4,8
Sık sık	5	2,0	2,0	6,8
Nadiren	29	11,6	11,6	18,4
Bazen	56	22,4	22,4	40,8
Hiç	148	59,2	59,2	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.13.”Çalışma alanınızın (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsil edildiğini hissettiniz mi?” sorusunun dağılım grafiği

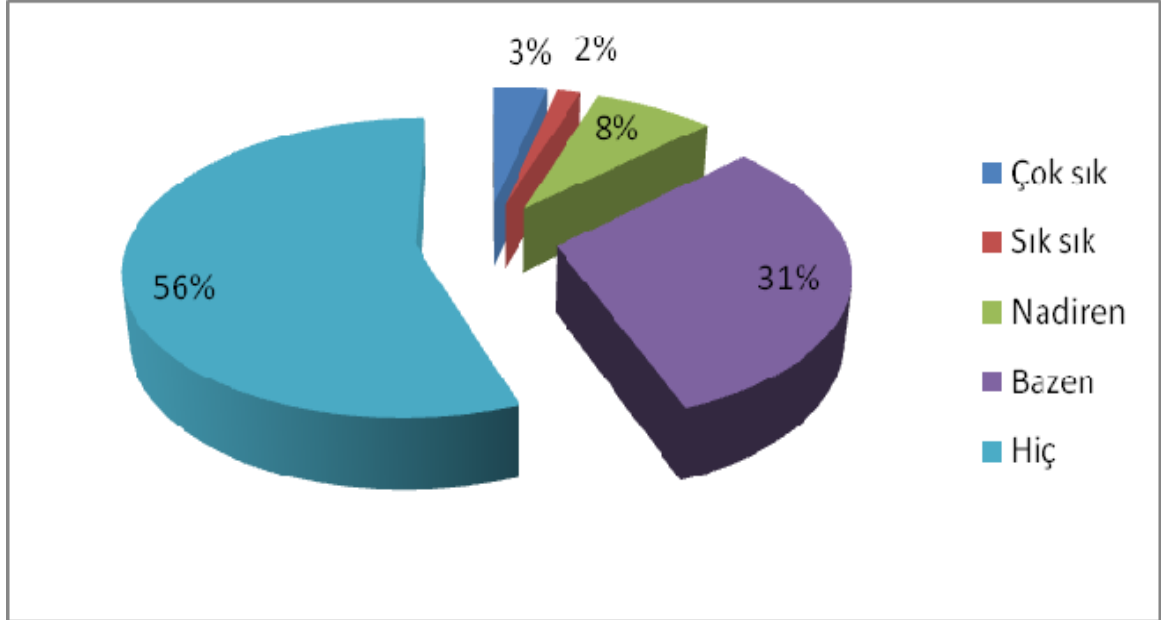


Ankete katılanların %59’u bu soruya hiç, %22’si bazen, %12’si nadiren, %5’i çok sık %2’si ise sık sık yanıtını vermiştir.

Tablo 2.14.”Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	9	3,6	3,6	3,6
Sık sık	4	1,6	1,6	5,2
Nadiren	20	8,0	8,0	13,2
Bazen	78	31,2	31,2	44,4
Hiç	139	55,6	55,6	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.14.”Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?” Sorusunun dağılım grafiği

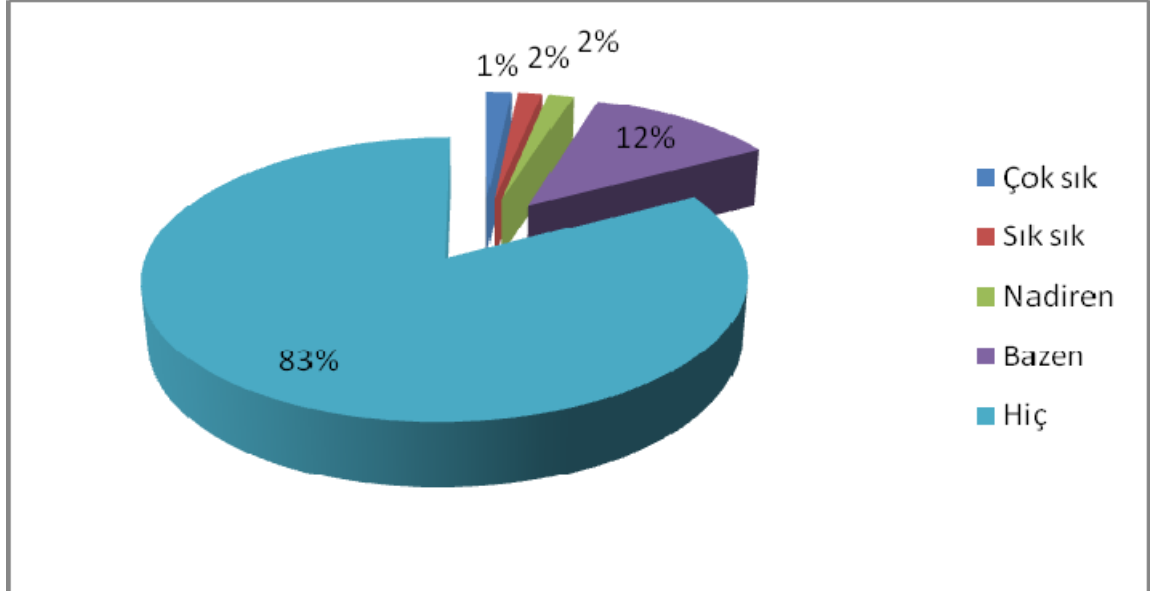


Ankete katılanların büyük bir kısmı ‘Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?’ sorusuna olumsuz yönde cevap vermiştir.

Tablo 2.15.”Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Çok sık	4	1,6	1,6	1,6
	Sık sık	4	1,6	1,6	3,3
	Nadiren	4	1,6	1,6	4,9
	Bazen	30	12,0	12,2	17,1
	Hiç	204	81,6	82,9	100,0
	Toplam	246	98,4	100,0	
Kayıp	Veri	4	1,6		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.15.”Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?” sorusunun dağılım grafiği

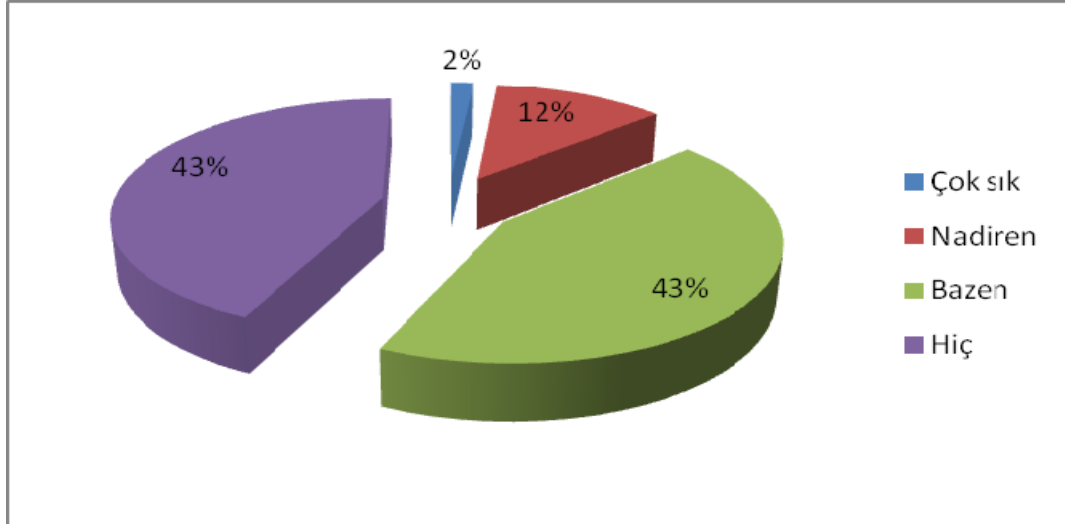


Katılımcıların tamamına yakını sözlü ya da yazılı tehdit almadığını bildirmiştir.

Tablo 2.16.”Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	4	1,6	1,6	1,6
Nadiren	30	12,0	12,0	13,6
Bazen	108	43,2	43,2	56,8
Hiç	108	43,2	43,2	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.16.”Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?” sorusunun dağılım grafiği

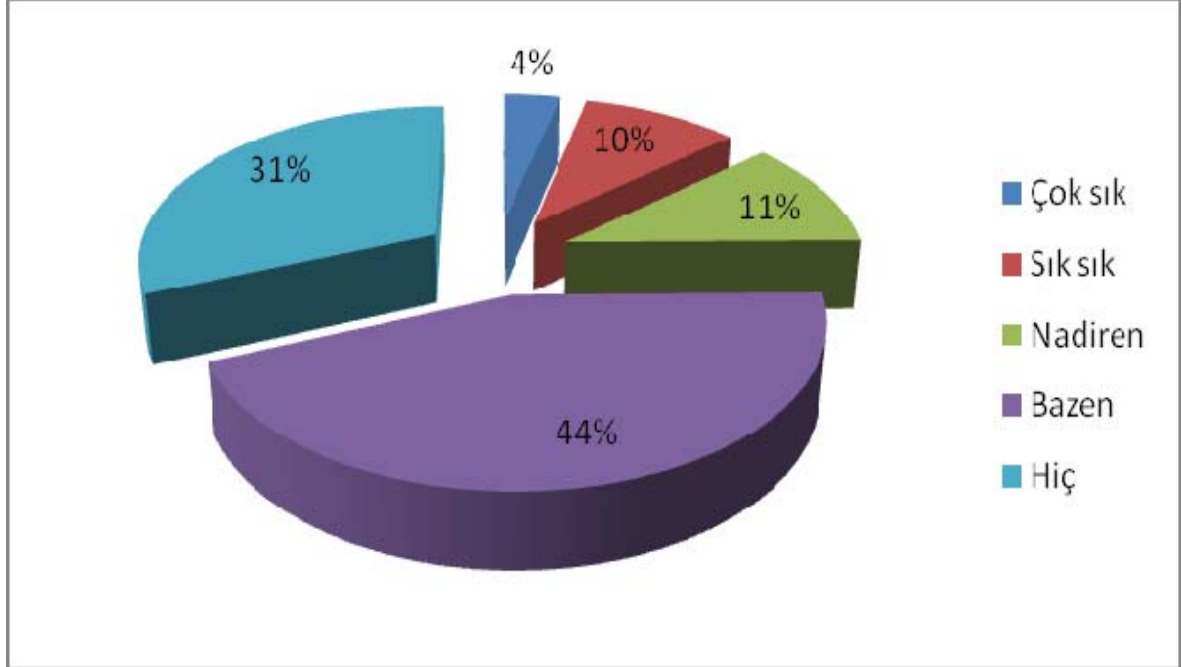


Ankete katılanların %43’ü hiç, %43’ü bazen, %12’si nadiren, %2 si ise çok sık olarak başkalarının hatalarından kendisinin sorumlu tutulduğunu söylemiştir.

Tablo 2.17.”İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	9	3,6	3,6	3,6
Sık sık	25	10,0	10,0	13,6
Nadiren	28	11,2	11,2	24,8
Bazen	110	44,0	44,0	68,8
Hiç	78	31,2	31,2	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.17.”İşyerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığını ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?” sorusunun dağılım grafiği

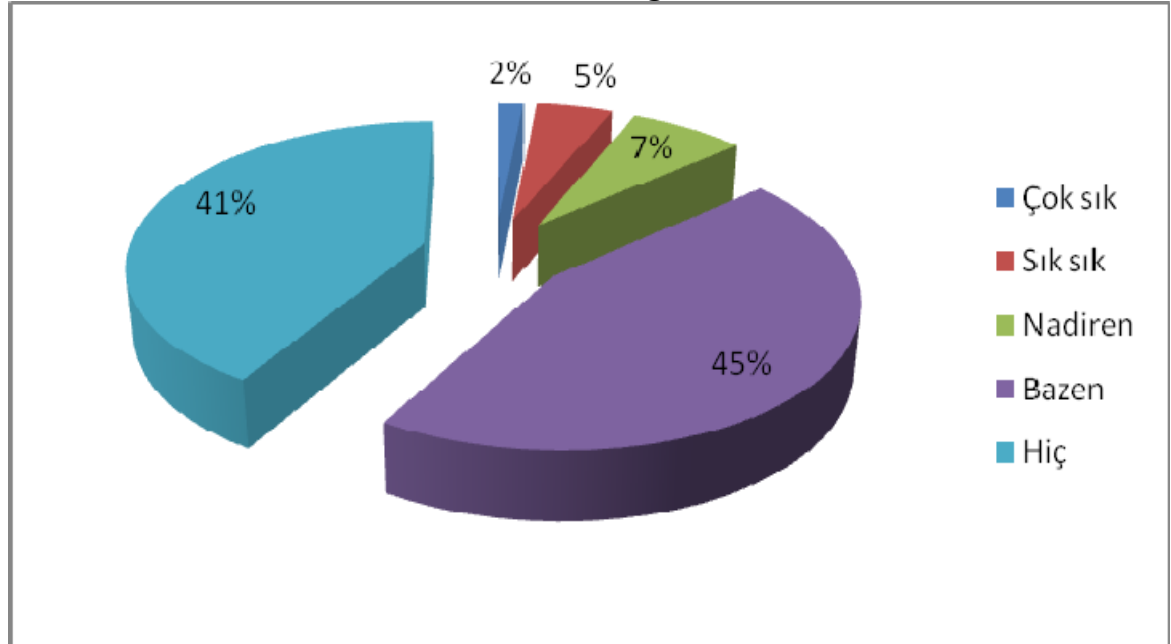


Katılımcıların %31'i iş yerinde maruz kaldığı olumsuz tutum ve davranışların sağlığını ya da uyku düzenini olumsuz etkilemediğini söylerken, %44' ü bazen yanıtını vermiştir.

Tablo 2.18.”Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Çok sık	4	1,6	1,6	1,6
	Sık sık	12	4,8	4,9	6,5
	Nadiren	18	7,2	7,3	13,8
	Bazen	110	44,0	44,7	58,5
	Hiç	102	40,8	41,5	100,0
	Toplam	246	98,4	100,0	
Kayıp	Veri	4	1,6		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.18.”Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?”sorusunun dağılımı

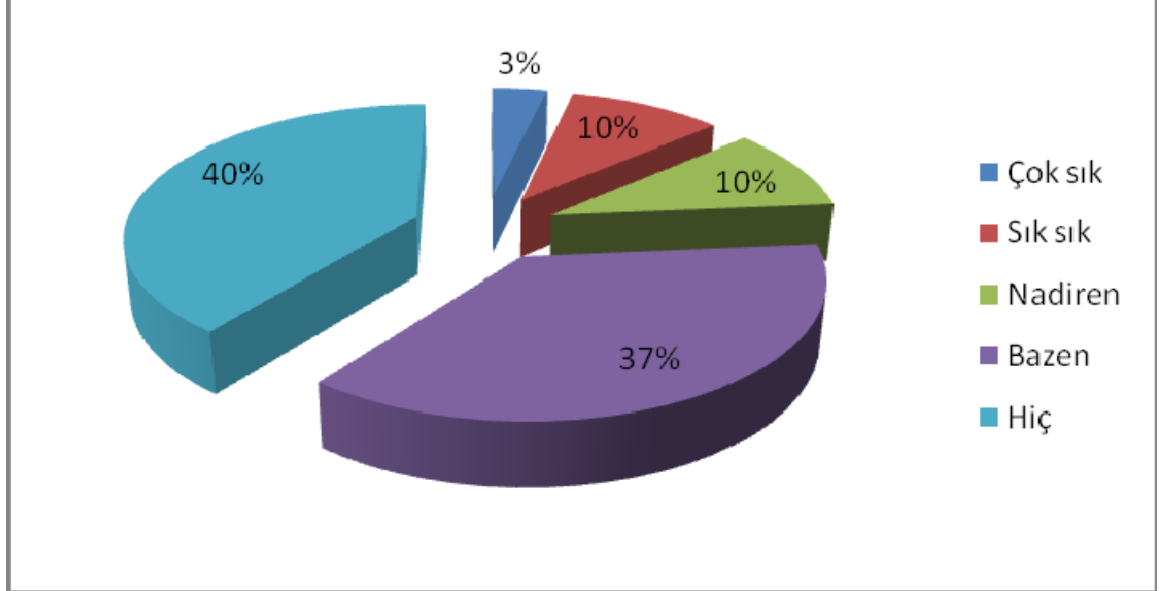


Ankete katılanların büyük bir kısmı verilen işlere gerçekçi olmayan bitirme süreleri istenmediği yönünde görüş bildirmiştir.

Tablo 2.19.”Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgisi olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işler bilinçli olarak veriliyor mu?”sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	9	3,6	3,6	3,6
Sık sık	25	10,0	10,0	13,6
Nadiren	25	10,0	10,0	23,6
Bazen	92	36,8	36,8	60,4
Hiç	99	39,6	39,6	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.19.”Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgisi olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işler bilinçli olarak veriliyor mu?” sorusunun dağılım grafiği

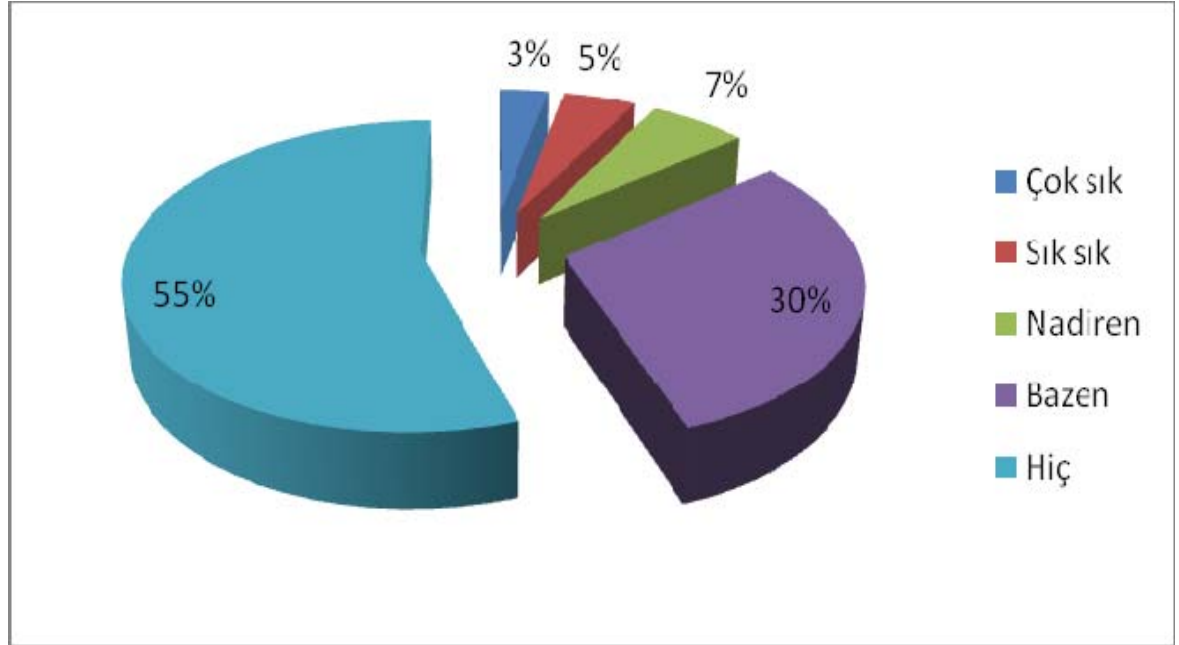


Bu soruya katılımcıların %40'ı hiç, %37'si bazen, %10'u nadiren, %10'u sık sık, %3'ü ise çok sık yanıtını vermiştir.

Tablo 2.20.”İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Çok sık	8	3,2	3,2	3,2
Sık sık	12	4,8	4,8	8,0
Nadiren	16	6,4	6,4	14,4
Bazen	76	30,4	30,4	44,8
Hiç	138	55,2	55,2	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.20.”İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?” sorusunun dağılım grafiği

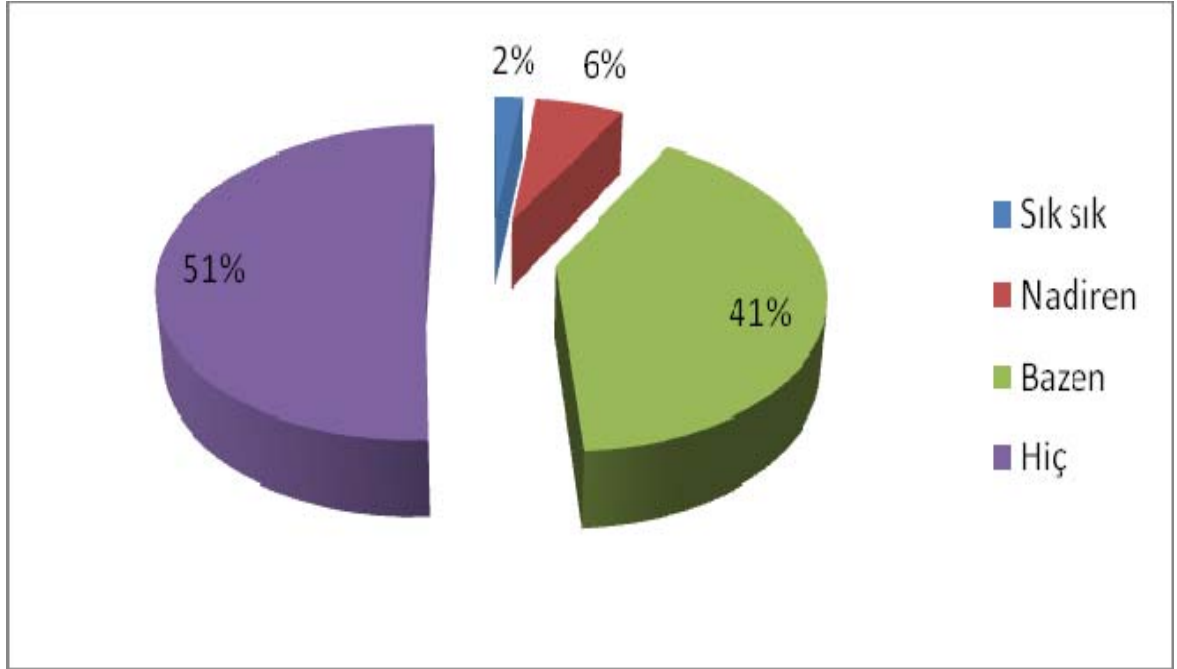


Ankete katılanların %30'u bazen iş yerinde hissettiği psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediği günler olduğunu söylerken, %55'lik kısım hiç böyle bir durumun olmadığını bildirmişlerdir.

Tablo 2.21.”Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılım grafiği

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Sık sık	5	2,0	2,0	2,0
Nadiren	16	6,4	6,4	8,4
Bazen	102	40,8	40,8	49,2
Hiç	127	50,8	50,8	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.21.”Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu?” sorusunun dağılımı

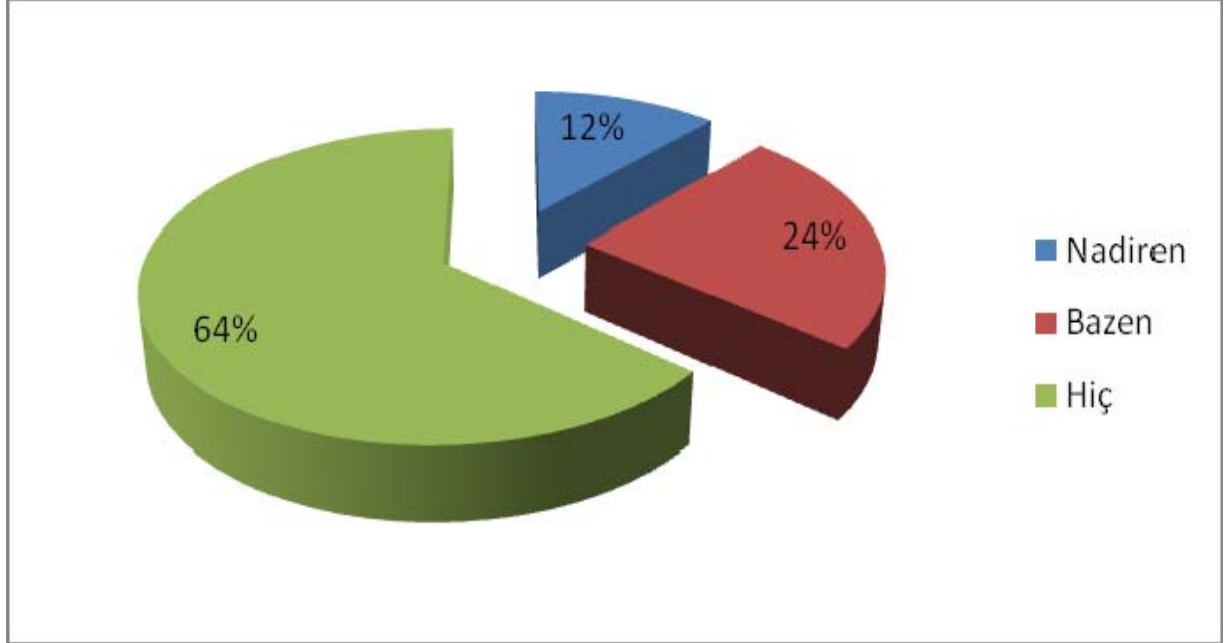


Katılımcıların %2’si sık sık başarılarının küçümsenip sözünün kasıtlı olarak kesildiğini belirtirken, katılımcıların %6’sı nadiren, %41’i bazen, %51’i hiç yanıtı vermiştir.

Tablo 2.21.”İşyerinizde yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülendiğiniz oluyor mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Nadiren	30	12,0	12,0	12,0
Bazen	60	24,0	24,0	36,0
Hiç	160	64,0	64,0	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.22.”İş yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülendiğiniz oluyor mu?” sorusunun dağılımı

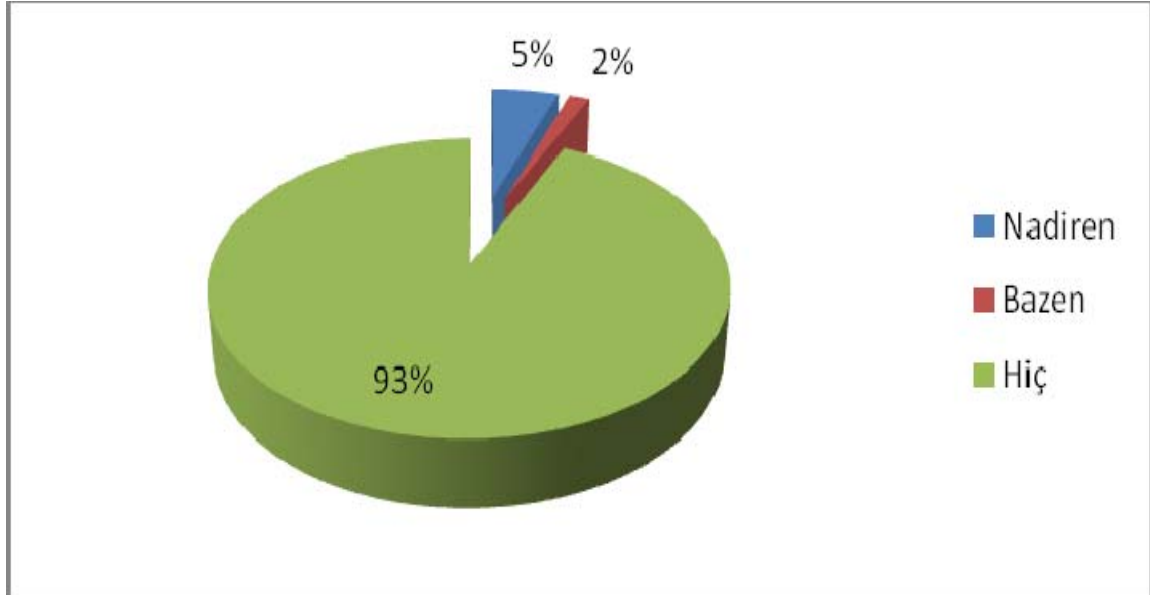


Katılımcıların %64’ü bu soruya hiç yanıtını verirken,%24’ü bazen,%12’si ise nadiren cevabını vermişlerdir.

Tablo 2.23.”İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?” Sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Nadiren	13	5,2	5,2	5,2
Bazen	4	1,6	1,6	6,8
Hiç	233	93,2	93,2	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.23.”İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?” Sorusunun dağılım grafiği

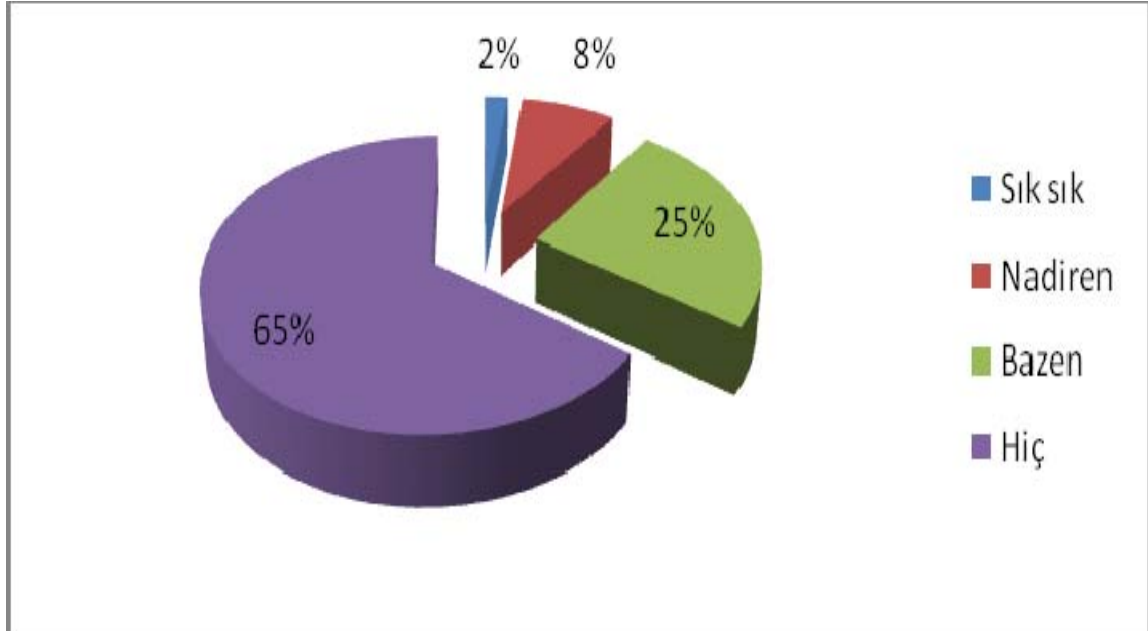


Ankete katılanların tamamına yakını iş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kalmadığı yönünde görüş bildirmiştir.

Tablo 2.24.”Çalıştığınız kurum tarafından organize edilen aktivitelerden mahrum bırakıldığınız oldu mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Sık sık	5	2,0	2,0	2,0
Nadiren	20	8,0	8,0	10,0
Bazen	62	24,8	24,8	34,8
Hiç	163	65,2	65,2	100,0
Toplam	250	100,0	100,0	

Şekil 2.24.”Çalıştığınız kurum tarafından organize edilen aktivitelerden mahrum bırakıldığınız oldu mu?”sorusunun dağılımı

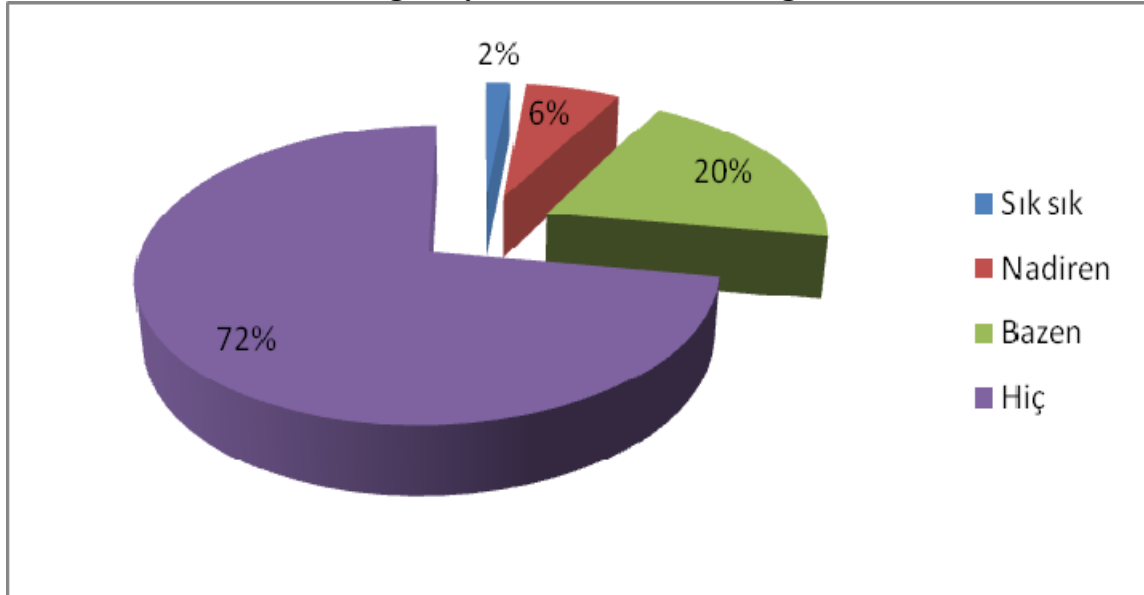


Katılımcıların %2'si sık sık çalıştığı kurum tarafından organize edilen aktivitelerden mahrum bırakıldığını ifade ederken, %8'i nadiren, %25'i bazen, %65'lik kısmı ise hiç yanıtını vermiştir.

Tablo 2.25.”İş yerinde karşılaşılan problemlerin sebebi sizmişsiniz gibi davranıldığı oluyor mu?”sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Sık sık	4	1,6	1,6	1,6
	Nadiren	16	6,4	6,5	8,1
	Bazen	48	19,2	19,5	27,6
	Hiç	178	71,2	72,4	100,0
	Toplam	246	98,4	100,0	
Kayıp	Veri	4	1,6		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.25.”İş yerinde karşılaşılan problemlerin sebebi sizmişsiniz gibi davranıldığı oluyor mu?” sorusunun dağılımı

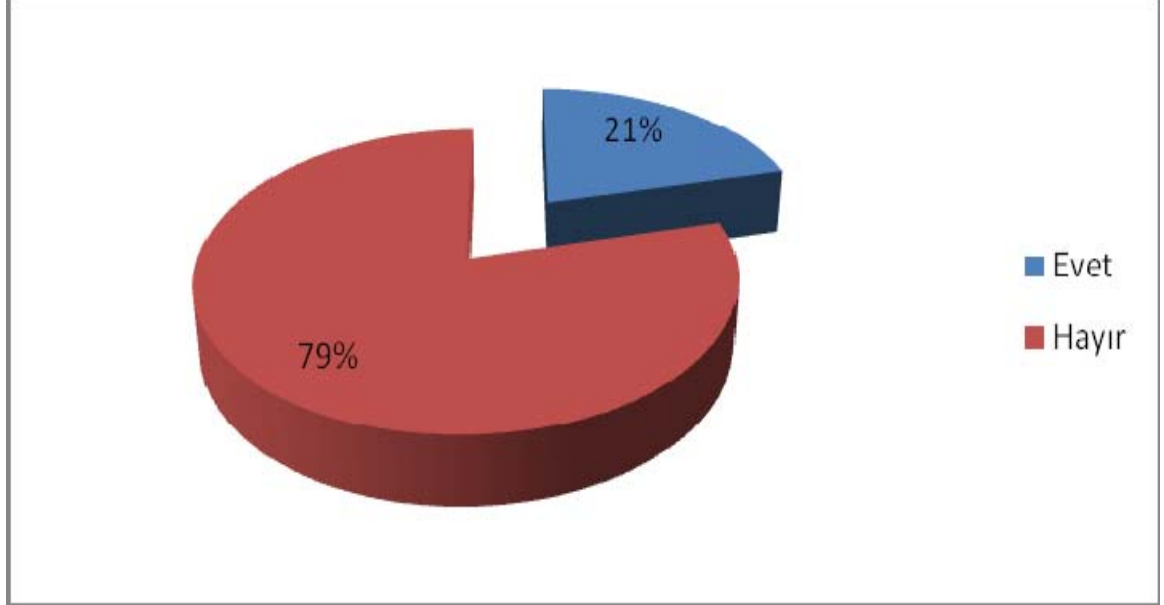


‘İş yerinde karşılaşılan problemlerin sebebi sizmişsiniz gibi davranıldığı oluyor mu?’ sorusuna katılımcıların %72’si hiç yanıtını verirken, %20’si bazen, %6’sı nadiren, %2’si ise sık sık yanıtını vermiştir.

Tablo 2.26.”Şu an veya daha önce çalıştığımız iş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Evet	50	20,0	20,3	20,3
	Hayır	188	75,2	76,4	96,7
	4,00	8	3,2	3,3	100,0
	Toplam	246	98,4	100,0	
Kayıp	Veri	4	1,6		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.26.”Şu an veya daha önce çalıştığınız iş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı?” sorusunun dağılımı

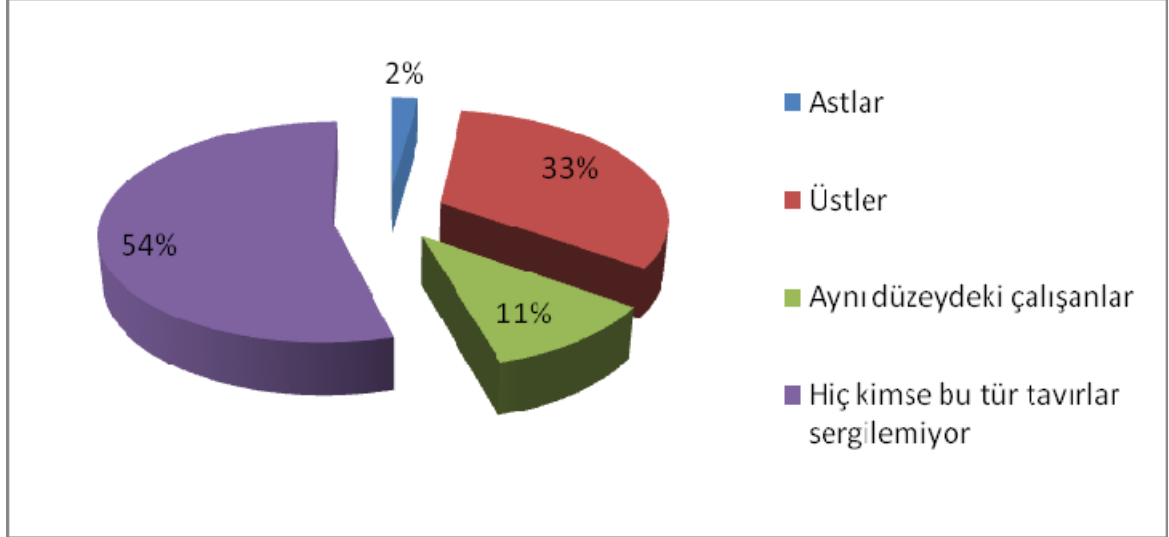


Katılımcıların %21'i çalışma hayatında kendine veya bir başkasına mobbing davranışların uygulandığını söylerken, %79'u uygulanmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir

Tablo 2.27.”Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu en çok kim tarafından yapılıyor?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Astlar	5	2,0	2,2	2,2
	Üstler	75	30,0	32,6	34,8
	Aynı düzeydeki çalışanlar	25	10,0	10,9	45,7
	Hiç kimse bu tür tavırlar sergilemiyor	125	50,0	54,3	100,0
	Toplam	230	92,0	100,0	
Kayıp	Veri	20	8,0		
	Toplam	250	100,0		

Şekil 2.27.”Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu en çok kim tarafından yapılıyor?” sorusunun dağılımı

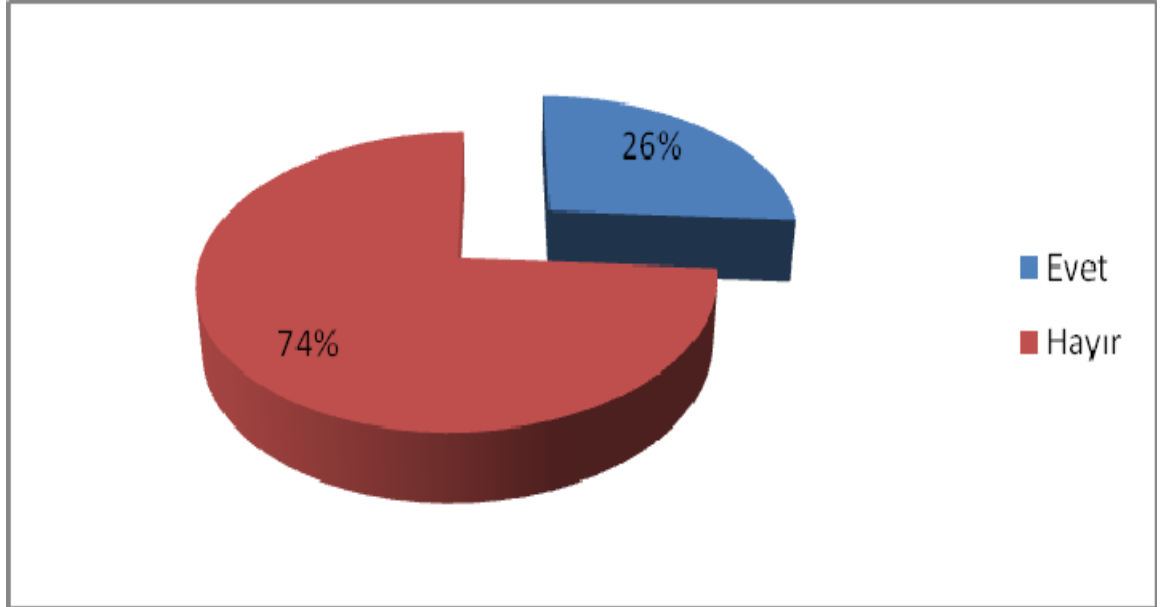


Ankete katılanların %33’ü mobbing davranışların üstler tarafından uygulandığı yönünde görüş bildirirken, bu soruya katılımcıların %54’ü hiç kimse bu tür tavırlar sergilemiyor yönünde görüş bildirmişlerdir.

Tablo 2.28.”Halen çalıştığınız iş verinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da bir kaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Evet	63	25,2	26,0	26,0
	Hayır	179	71,6	74,0	100,0
	Toplam	242	96,8	100,0	
Kayıp	Veri	8	3,2		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.28.”Halen çalıştığınız iş yerinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da bir kaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu?” sorusunun dağılımı

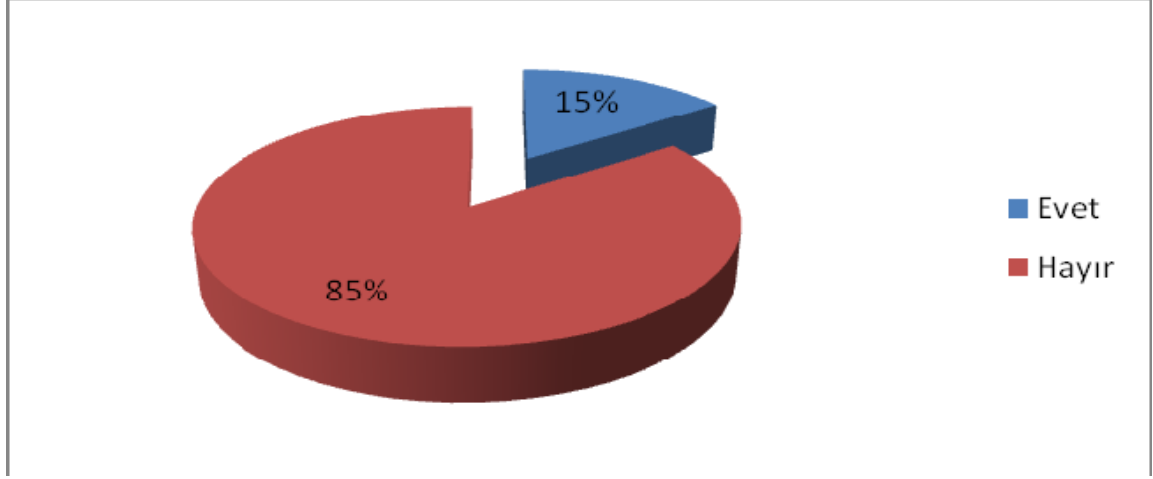


Son 6 ay içerisinde mobbing davranışların uygulandığına şahit olanların oranı %26 iken uygulandığına şahit olmayanların oranı %74''tür.

Tablo 2.29.”Halen çalıştığınız kurumdaki tüm imkânları sunan başka bir iş fırsatı olsa işinizden ayrılır mıydınız?” sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
	Evet	37	14,8	15,3	15,3
	Hayır	205	82,0	84,7	100,0
	Toplam	242	96,8	100,0	
Kayıp	Veri	8	3,2		
Toplam		250	100,0		

Şekil 2.29. "Halen çalıştığımız kurumdaki tüm imkânları sunan başka bir iş fırsatı olsa işinizden ayrılır mıydınız?" sorusunun dağılımı

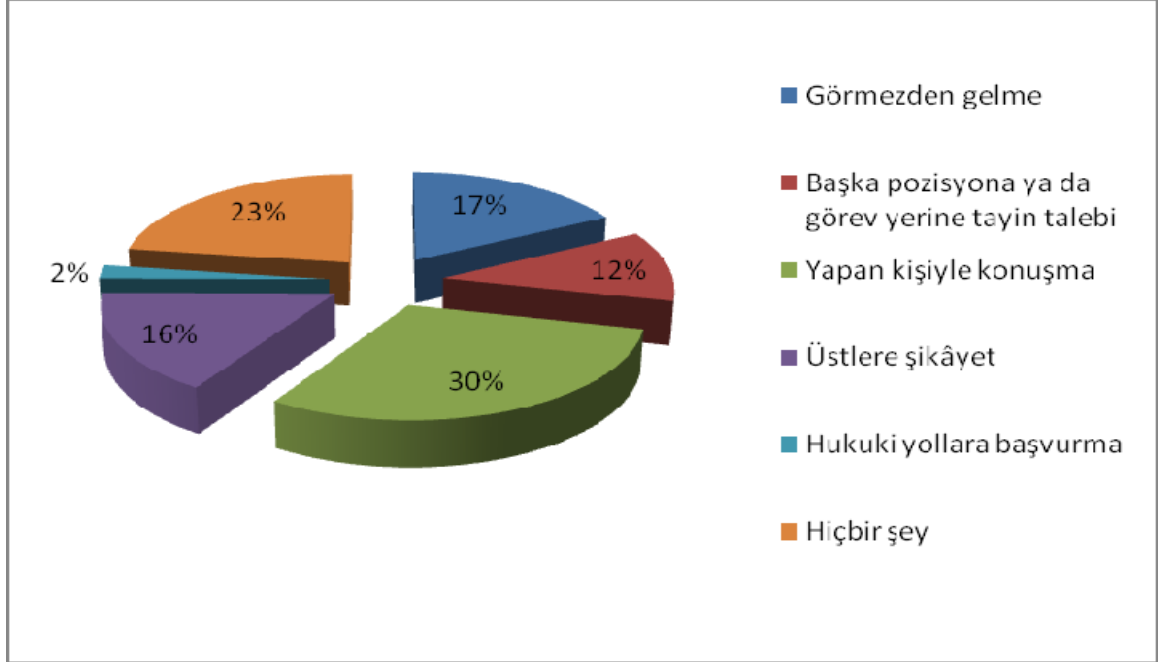


'Halen çalıştığımız kurumdaki tüm imkânları sunan başka bir iş fırsatı olsa işinizden ayrılır mıydınız?' sorusuna katılımcıların büyük çoğunluğu hayır yanıtını vermişlerdir.

Tablo 2.30. "İş yerinizde psikolojik saldırıya uğradığınızda ne yaptınız ya da uğrayanların tepkisi ne oldu?" sorusunun frekans ve yüzde dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)	Geçerli (%)	Birikimli (%)
Görmezden gelme	32	12,8	17,3	17,3
Başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebi	21	8,4	11,4	28,6
Yapan kişiyle konuşma	56	22,4	30,3	58,9
Üstlere şikâyet	30	12,0	16,2	75,1
Hukuki yollara başvurma	4	1,6	2,2	77,3
Hiçbir şey	42	16,8	22,7	100,0
Toplam	185	74,0	100,0	
Kayıp Veri	65	26,0		
Toplam	250	100,0		

Şekil 2.30.”İş yerinizde psikolojik saldırıya uğradığınızda ne yaptınız ya da uğrayanların tepkisi ne oldu?” sorusunun dağılımı



Ankete katılanların %30'u iş yerinde psikolojik saldırıya uğradığında yapan kişiyle konuşmayı tercih ederken,%16'sı üstlere şikâyet etmeyi tercih etmiştir. %23'ü ise hiçbir şey yapmamıştır.

ÖZET: Katılımcıların büyük bir kısmı genel olarak mobbing davranışların uygulanmadığını veya uygulandığına şahit olunmadığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu konuda rahatsızlığını ifade edenlerin oranı genel olarak %20-%30 arasında

2.2. Güvenilirlik Analizi

Tablo 2.31.Güvenirlik analizi sonucu

Cronbach's Alpha	İfade Sayısı
0,870	16

16 likert ifadenin güvenilirliğini ölçmek için yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değeri 0,870 çıkmıştır. Bu da likert soruların yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.3. Ki-kare Analizi

Ki-kare bağımsızlık testi iki veya daha fazla değişken grubu arasında ilişki bulunup bulunmadığını incelemek için kullanılır. Yani değişkenler arasında bağımsızlık olup olmadığı araştırılır. Bu test için hipotezler;

H_0 : Değişkenler birbirinden bağımsızdır.

H_A : Değişkenler birbirinden bağımsız değildir.

Ki-kare tekniği kategorik veriler için uygundur. Bu teknik kullanılarak oranların eşitliği test edilir. Oran belli bir yönde cevap verenlerin sayısının tüm cevaplayıcıların sayısına bölünmesi ile bulunur.

Ki-kare bağımsızlık testinin uygulanabilmesi için gözlem sonuçlarının sınıflandırılmış veya gruplandırılmış bileşik seriler şeklinde gösterilmesi gerekir. Bu gösterim şekline kontenjans tablosu denir. Bu tablo değişkenlerin sınıflarının yer aldığı satır ve sütunlardan oluşur. Tablodaki satır sayısı (r) ve sütun sayısı (c) ile gösterilirse (r×c) lik bir kontenjans tablosu elde edilir. Bu şekilde çapraz sınıflandırma, herhangi bir sıradaki elemanla, sütundaki eleman arasındaki ilişkinin (bağımlılık ya da bağımsızlığın) incelenmesi amacıyla yapılır. Bunun için her sıra veya sütundaki elemanlara ait beklenen (expected) frekansların (E_{ij}), gözlenen (observed) frekansların (O_{ij}) karşılaştırılması gerekir.

Ki-kare test istatistiğinin hesaplanabilmesi için şu formül kullanılır:

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

ise H_0 hipotezi red,

H_A hipotezi kabul edilir.

$\chi^2 < \chi_{\alpha; (r-1)(c-1)}^2$ ise H_0 hipotezi kabul, H_A hipotezi reddedilir.

Tablo 2.32. Cinsiyet * Çalışma alanınızın (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsis edildiğini hissettiniz mi? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	0	5	29	47	114	195
	Bayan	12	0	0	9	29	50
Toplam		12	5	29	56	143	245

Tablo 2.33. Ki-Kare Testi

Ki-kare Test	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-kare	11,646	4	0,020

H_0 Cinsiyet ile soru 13 arasında ilişki yoktur.

H_1 Cinsiyet ile soru 13 arasında ilişki vardır.

%5 anlamlılık seviyesinde Pearson Ki-kare değeri (11,646), Ki-kare tablo değerinden (9,488) büyük olduğundan ya da p değeri 0,05'ten küçük olduğundan (0,020) sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla "Cinsiyetiniz" değişkeni ile "Çalışma alanınızın (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsis edildiğini hissettiniz mi?" sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ayrımcılık hissi bayan çalışanlarda kendini göstermektedir. Bayan çalışanlar, tahsis edilen ofis ve iş gereçleri malzemelerinde kendine yönelik negatif yönlü bir ayrımcılıkla karşılaştıklarını düşünmektedirler.

Tablo 2.34. Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	4	0	4	17	166	191
	Bayan	0	4	0	13	33	50
Toplam		4	4	4	30	199	241

2.35.Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	28,781(a)	4	,000
Bağımlılık Oranı	26,262	4	,000
Linear-by-Linear Association	6,053	1	,014
N of Valid Cases	241		

H₀: Cinsiyet ile 15.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 15.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?' sorusuna verilen cevap ile cinsiyet arasında bir bağ olduğu görülmüştür. Bu ayrımcılık hissi bayan çalışanlarda daha çok görülmektedir.

Tablo 2.36. İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	5	12	24	89	65	195
	Bayan	4	13	4	21	8	50
Toplam		9	25	28	110	73	245

Tablo 2.37.Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	23,339(a)	4	,000
Bağımlılık Oranı	20,271	4	,000
Linear-by-Linear Association	16,653	1	,000
N of Valid Cases	245		

H₀: Cinsiyet ile 17.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 17.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Cinsiyetiniz' değişkeni ile 'İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ayrımcılı hissi bayanlarda daha çok kendini göstermektedir. Bayan çalışanlar, işyerinde daha çok olumsuz tutum ve davranışlar yüzünden sağlığının ve uyku düzeyinin bozulduğunu düşünmektedir.

Tablo 2.38. Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	0	12	13	98	68	191
	Bayan	4	0	5	12	29	50
Toplam		4	12	18	110	97	241

Tablo 2.39. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	30,376(a)	4	,000
Bağımlılık Oranı	30,679	4	,000
Linear-by-Linear Association	,300	1	,584
N of Valid Cases	241		

H₀: Cinsiyet ile 18.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 18.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?' sorusuna verilen cevaplar ile cinsiyet arasında bir bağ olduğu görülmüştür. Bu ayrımcılık hissi daha çok bayanlarda olduğu gözükse de, erkeklerde de kısmi olarak verilen görevlerin gerçekçi olmayan süreler içerisinde bitirmeleri istendiği verilen cevaplar da gözükmektedir.

Tablo 2.40. Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgisi olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işler bilinçli olarak veriliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	0	17	25	80	73	195
	Bayan	9	8	0	12	21	50
Toplam		9	25	25	92	94	245

Tablo 2.41. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	46,866(a)	4	,000
Bağımlılık Oranı	45,491	4	,000
Linear-by-Linear Association	8,485	1	,004
N of Valid Cases	245		

H₀: Cinsiyet ile 19.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 19.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Cinsiyetiniz' değişkeni ile 'Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgisi olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işler bilinçli olarak veriliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasında istatistiksel ilişki görülmektedir.

Tablo 2.42. İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	8	8	8	51	120	195
	Bayan	0	4	8	25	13	50
Toplam		8	12	16	76	133	245

Tablo 2.43. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	28,465(a)	4	,000
Bağımlılık Oranı	29,060	4	,000
Linear-by-Linear Association	7,168	1	,007
N of Valid Cases	245		

H₀: Cinsiyet ile 20.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 20.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Cinsiyetiniz' değişkeni ile 'İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir bağ olduğu görülmektedir. Her iki cinste de işyerinde baskı nedeniyle gitmek istemedikleri görülmektedir.

Tablo 2.44. Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	0	16	78	101	195
	Bayan	5	0	24	21	50
Toplam		5	16	102	122	245

Tablo 2.45.Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	24,981(a)	3	,000
Bağımlılık Oranı	24,586	3	,000
Linear-by-Linear Association	3,760	1	,053
N of Valid Cases	245		

H₀: Cinsiyet ile 21.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 21.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Başarılarınız, küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ayrımcılık hissi bayan çalışanlarda kendini daha çok gösterse de, erkek çalışanlarda da kısmi olarak başarılarının küçümsenip sözlerinin kasıtlı olarak kesildiği görülmektedir.

**Tablo 2.46. İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?
Sorusunun çapraz tablosu**

		Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	8	0	187	195
	Bayan	5	4	41	50
Toplam		13	4	228	245

Tablo 2.47. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	19,034(a)	2	,000
Bağımlılık Oranı	15,787	2	,000
Linear-by-Linear Association	7,271	1	,007
N of Valid Cases	245		

H₀: Cinsiyet ile 23.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 23.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ayrımcılık hissi bayan çalışanlarda kendini göstermektedir. Bayan çalışanlar işyerinde sözlü yada fiili cinsel tacize maruz kaldıklarını düşünmektedirler

**Tablo 2.48. İş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı?
Sorusunun çapraz tablosu**

		Evet	Hayır	Toplam
Cinsiyetiniz?	Bay	33	158	191
	Bayan	17	33	50
Toplam		50	191	241

Tablo 2.49. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	8,255(a)	2	,016
Bağımlılık Oranı	9,286	2	,010
Linear-by-Linear Association	7,761	1	,005
Sorularda bahsi N of Valid Cases	241		

H₀: Cinsiyet ile 26.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Cinsiyet ile 26.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Cinsiyet ile işyerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri yada bir kaçını bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı? Sorusuna verilen cevap arasında bir bağ olduğu görülmüştür. Bayan çalışanlar da yüksek bir oranda mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 2.50. İş yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülediğiniz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Medeni haliniz?	Bekar	0	0	13	17	26	56
	Evli	5	8	22	85	66	186
	Boşanmış/Dul	0	0	0	0	4	4
Toplam		5	8	35	102	96	246

Tablo 2.51. Ki-Kare Testi

	Değer	Sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	18,019(a)	8	,021
Bağımlılık Oranı	21,812	8	,005
Linear-by-Linear Association	,173	1	,678
N of Valid Cases	246		

H₀: Medeni haliniz ile 22.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Medeni haliniz ile 22.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan(0,021) sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Medeni haliniz' değişkeni ile 'İş yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülediğiniz oluyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. İşyerinde çalışan evli insanların üst yönetime karşı hak etmediği halde kötü lanse edildiği, baskı altına alındıkları verilen cevaplarda görülmüştür.

Tablo 2.52. Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu? Sorusunu çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Medeni haliniz?	Bekar	0	0	0	5	51	56
	Evli	5	8	31	64	78	186
	Boşanmış/Dul	0	0	0	0	4	4
Toplam		5	8	31	69	133	246

Tablo 2.53. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	46,104(a)	8	,000
Bağımlılık Oranı	57,791	8	,000
Linear-by-Linear Association	23,203	1	,000
N of Valid Cases	246		

H₀: Medeni haliniz ile 11.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Medeni haliniz ile 11.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu?' sorusuna verilen cevap ile medeni hal arasında bir bağ olduğu görülmüştür. Çalışanlardan, evli olanların varlıklarının görmezden gelindiğini ve fikirlerini beyan edilmesi noktasında engellendiklerini düşünmektedirler.

Tablo 2.54. Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu? Sorusunu çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Medeni haliniz?	Bekar	0	4	0	22	30	56
	Evli	9	0	20	56	105	190
	Boşanmış/Dul	0	0	0	0	4	4
Toplam		9	4	20	78	139	250

Tablo 2.55. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	27,082(a)	8	,001
Bağımlılık Oranı	32,840	8	,000
Linear-by-Linear Association	,006	1	,937
N of Valid Cases	250		

H₀: Medeni haliniz ile 14.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Medeni haliniz ile 14.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar ile medeni durum arasına bir ilişki olduğu görülmektedir. Bu ayrımcılık hissi daha çok bekârlar da olduğu gözükse de kısmi olarak evli çalışanlarda da olduğu görülmüştür. Bekâr çalışanlar, kendi hakların da asılsız dedikodu ve iftiraya maruz kaldıklarını düşünmektedirler.

Tablo 2.56. Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Medeni haliniz?	Bekar	0	4	18	34	56
	Evli	4	26	90	70	190
	Boşanmış/Dul	0	0	0	4	4
Toplam		4	30	108	108	250

Tablo 2.57. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	16,112(a)	6	,013
Bağımlılık Oranı	18,382	6	,005
Linear-by-Linear Association	4,869	1	,027
N of Valid Cases	250		

H₀: Medeni haliniz ile 16.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Medeni haliniz ile 16.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan(0,013) sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Medeni haliniz' değişkeni ile 'Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasın da bir ilişki olduğu görülmektedir. Evli olarak çalışan insanlar başkalarının hatalarından dolayı kendilerinin sorumlu tutulması noktasında ayrımcılık yapıldığını düşünmektedirler.

Tablo 2.58. Şu an veya daha önce çalıştığınız is yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı? Sorusunun çapraz tablosu

		Evet	Hayır	4,00	Toplam
Medeni haliniz?	Bekar	4	48	4	56
	Evli	46	136	4	186
	Boşanmış/Dul	0	4	0	4
Toplam		50	188	8	246

Tablo 2.59. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	11,998(a)	4	,017
Bağımlılık Oranı	13,814	4	,008
Linear-by-Linear Association	8,094	1	,004
N of Valid Cases	246		

H₀: Medeni haliniz ile 26.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Medeni haliniz ile 26.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Şu an veya daha önce çalıştığınız iş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da birkaçı bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir olduğu görülmektedir. Evli olarak çalışan insanlar şuan da veya daha önceki çalıştıkları iş yerlerin de bilinçli veya bilinçsiz mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.

Tablo 2.60. İşte yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülediğiniz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Öğrenim durumunuz?	İlköğretim	0	0	16	16
	Lise	8	28	61	97
	Önlisans	0	4	4	8
	Lisans	22	20	53	95
	Yüksek Lisans	0	4	26	30
	Doktora	0	4	0	4
	Toplam	30	60	160	250

Tablo 2.61. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Chi-Square	45,870 (a)	10	,000
Likelihood Ratio	51,988	10	,000
Linear-by-Linear Association	2,371	1	,124
N of Valid Cases	250		

H₀: Eğitim durumu ile 22.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Eğitim durumu ile 22.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan(0,000) sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Eğitim durumu' değişkeni ile 'İş yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülendiğiniz oluyor mu?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Lisans mezunları kısmi olarak da lise mezunlarının kendilerinin yöneticileri ya da çalışma arkadaşları tarafından üst yönetime hak etmedikleri halde haklarında olumsuz konuşulduklarını kötü lanse edildiklerini düşünmektedirler.

Tablo 2.62. Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan edilmesinin engellendiği oluyor mu? Sorusunu çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Öğrenim durumunuz?	İlköğretim	0	0	4	8	0	12
	Lise	0	0	8	40	49	97
	Önlisans	0	4	0	0	4	8
	Lisans	5	0	19	16	55	95
	Yüksek Lisans	0	4	0	5	21	30
	Doktora	0	0	0	0	4	4
	Toplam	5	8	31	69	133	246

Tablo 2.63.Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Chi-Square	1,242 (a)	20	,000
Likelihood Ratio	100,389	20	,000
Linear-by-Linear Association	,464	1	,496
N of Valid Cases	246		

H₀: Eğitim durumu ile 11.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Eğitim durumu ile 11.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmenizin engellendiği oluyor mu?' sorusuna verilen cevaplar ile öğrenim durumu arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Yüksek lisans, lisans ve önlisans mezunu çalışanlar kendilerinin varlıklarının görmezden gelindiklerini ve fikirlerinin beyan edilmesi noktasında engellendiklerini düşünmektedirler.

**Tablo 2.64. Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?
Sorusunun çapraz tablosu**

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Öğrenim durumunuz?	İlköğretim	0	0	0	0	16	16
	Lise	4	4	16	29	44	97
	Önlisans	0	0	0	4	4	8
	Lisans	5	0	4	24	62	95
	Yüksek Lisans	0	0	0	17	13	30
	Doktora	0	0	0	4	0	4
	Toplam	9	4	20	78	139	250

Tablo 2.65. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Chi-Square	55,803(a)	20	,000
Likelihood Ratio	64,667	20	,000
Linear-by-Linear Association	,709	1	,400
N of Valid Cases	250		

H₀: Eğitim durumu ile 14.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Eğitim durumu ile 14.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar ile eğitim durumu arasında ilişki olduğu görülmektedir. Lisans ve lise mezunu çalışanlar kendi haklarında asılsız dedikodu üretildiğini veya iftiraya uğradıklarını düşünmektedirler.

**Tablo 2.66. İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?
Sorusunun çapraz tablosu**

		Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 yıldan az	0	0	17	17
	1-5 yıl	0	0	43	43
	6-10 yıl	0	0	33	33
	11-15 yıl	0	4	16	20
	16-20 yıl	0	0	17	17
	20 yıldan daha fazla	13	0	107	120
	Toplam	13	4	233	250

Tablo 2.67. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	61,212(a)	10	,000
Bağımlılık Oranı	40,427	10	,000
Linear-by-Linear Association	9,952	1	,002
N of Valid Cases	250		

H₀: Çalışma süresi ile 23.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Çalışma süresi ile 23.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusuna verilen cevaplar çalışma süresi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. 20 yıl ve üzerinde çalışanlar sözlü ya da fiili cinsel tacize kaldıkları görülmüştür.

Tablo 2.68. İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 yıldan az	0	0	0	5	12	17
	1-5 yıl	0	4	8	14	17	43
	6-10 yıl	0	0	0	25	8	33
	11-15 yıl	4	4	0	8	4	20
	16-20 yıl	0	8	0	4	5	17
	20 yıldan daha fazla	5	9	20	54	32	120
	Toplam	9	25	28	110	78	250

Tablo 2.69. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	88,098(a)	20	,000
Bağımlılık Oranı	83,783	20	,000
Linear-by-Linear Association	8,533	1	,003
N of Valid Cases	250		

H₀: Çalışma süresi ile 17.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Çalışma süresi ile 17.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar çalışma süresi ile arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışma süresi arttıkça işyerinde olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldıklarını bundan dolayı da sağlıklarının yada uyku düzenlerinin olumsuz etkilendiklerini ankete verilen cevaplardan görülmektedir

Tablo 2.70. İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Kaç yıldır çalışıyorsunuz?	1 yıldan az	0	0	9	8	17
	1-5 yıl	0	16	8	19	43
	6-10 yıl	5	8	4	16	33
	11-15 yıl	0	0	12	8	20
	16-20 yıl	0	0	8	9	17
	20 yıldan daha fazla	0	29	34	57	120
	Toplam	5	53	75	117	250

Tablo 2.71. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	66,718(a)	15	,000
Bağımlılık Oranı	63,710	15	,000
Linear-by-Linear Association	,915	1	,339
N of Valid Cases	250		

H₀: Çalışma süresi ile 12.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Çalışma süresi ile 12.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Çalışma süresi' değişkeni ile 'İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?' sorusuna verilen cevaplar ile çalışma süresi arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. İşyerinde çalışan insanların verimli olduğu 6 ile 10 yıl arasında kendilerinin işlerinin tam ve doğru yapsa dahi kasıtlı, bilinçli olarak engellendikleri görülmüştür.

Tablo 2.72. Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu en çok kim tarafından yapılıyor? Sorusunun çapraz tablosu

		Astla r	Üstle r	Aynı düzeyde ki çalışanlar	H iç kimse bu tür tavırlar sergilemiyo r	Topla m
Çalışlığınız kurumdaki unvanınız/pozisyonunu z nedir?	Teknisye n	0	21	12	24	57
	Tekniker	0	0	4	0	4
	İdari Memur	0	12	0	36	48
	Şef	0	12	5	12	29
	Mühendis	5	26	0	23	54
	Orta kademe yönetici	0	0	4	13	17
	Üst kademe yönetici	0	0	0	5	5
	Diğer	0	4	0	12	16
	Toplam	5	75	25	125	230

Tablo 2.73. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	97,026(a)	21	,000
Bağımlılık Oranı	97,399	21	,000
Linear-by-Linear Association	1,530	1	,216
N of Valid Cases	230		

H₀: Çalıştıkları meslek grupları ile 27.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Çalıştıkları meslek grupları ile 27.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Çalıştıkları meslek grupları' değişkeni ile 'Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu en çok kim tarafından yapılıyor?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Mühendis ve teknisyen olarak işyerinde çalışanlar üstleri tarafından kısmi olarak da mühendisler astları tarafından psikolojik tacize uğradıklarını düşünmektedirler. Teknik olarak çalışan personelin kendilerini hem ast hem üstleri tarafından tacize uğradıklarını düşündükleri görülmüştür.

Tablo 2.74. İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu

		Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Çalıştığınız kurumdaki unvanınız/pozisyonunuz nedir?	Teknisyen	4	4	57	65
	Tekniker	0	0	4	4
	İdari Memur	0	0	48	48
	Şef	5	0	24	29
	Mühendis	0	0	58	58
	Orta kademe yönetici	4	0	17	21
	Üst kademe yönetici	0	0	5	5
	Diğer	0	0	20	20
	Toplam	13	4	233	250

Tablo 2.75. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	35,907(a)	14	,001
Bağımlılık Oranı	36,073	14	,001

Linear-by-Linear Association	,733	1	,392
N of Valid Cases	250		

H₀: Çalıştıkları meslek grupları ile 23.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Çalıştıkları meslek grupları ile 23.soru arasında ilişki vardır

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?' sorusuna verilen cevaplar çalıştıkları meslek grupları arasında bir ilişki olduğu görülmektedir. Teknisyen, şef ve orta kademe yönetici olarak çalışanlar kendilerinin işyerin de sözlü yada fiili cinsel tacize maruz kaldıkları görülmüştür.

Tablo 2.76. Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Çalıştığınız kurumdaki unvanınız/pozisyonunuz nedir?	Teknisyen	0	4	0	8	49	61
	Tekniker	0	0	0	0	4	4
	İdari Memur	0	0	0	4	44	48
	Şef	0	0	4	5	20	29
	Mühendis	0	0	0	13	45	58
	Orta kademe yönetici	4	0	0	0	17	21
	Üst kademe yönetici	0	0	0	0	5	5
	Diğer	0	0	0	0	20	20
	Toplam	4	4	4	30	204	246

Tablo 2.77. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	81,184(a)	21	,000
Bağımlılık Oranı	79,437	21	,000
Linear-by-Linear Association	,239	1	,625
N of Valid Cases	250		

H₀: Çalıştıkları meslek grupları ile 15.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Çalıştıkları meslek grupları ile 15.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Çalıştıkları meslek grupları' değişkeni ile 'Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Teknisyen ve orta kademe yönetici olarak çalışanlar sözlü ya da yazılı olarak tehdit aldıkları görülmektedir.

**Tablo 2.78. İş verinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?
Sorusunun çapraz tablosu**

		Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	40 ve altı	4	4	36	44
	41 -60 saat	9	0	188	197
	61 -80 saat	0	0	5	5
	81 saat ve üstü	0	0	4	4
	Toplam	13	4	233	250

Tablo 2.79. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	21,389(a)	6	,002
Bağımlılık Oranı	16,823	6	,010
Linear-by-Linear Association	5,327	1	,021
N of Valid Cases	250		

H₀: Haftada çalışılan süre ile 23.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Haftada çalışılan süre ile 23.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. Bu sonuçla 'Haftalık çalışma süresi' değişkeni ile 'İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?' sorusuna verilen cevaplar arasında bir bağ olduğu görülmektedir. Çalışma süresi 40 ve altı ile 41-60 saat arasında çalışanlar işyerinde sözlü yada fiili cinsel tacize mağdur kaldıkları görülmüştür.

Tablo 2.80. İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	40 ve altı	4	8	4	20	8	44
	41 -60 saat	5	17	20	85	70	197
	61 -80 saat	0	0	0	5	0	5
	81 saat ve üstü	0	0	4	0	0	4
	Toplam	9	25	28	110	78	250

Tablo 2.81. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	49,693(a)	12	,000
Bağımlılık Oranı	36,135	12	,000
Linear-by-Linear Association	2,294	1	,130
N of Valid Cases	250		

H₀: Haftada çalışılan süre ile 17.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Haftada çalışılan süre ile 17.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığınız ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?' sorusuna verilen cevaplar çalışma süresi arasında bir ilişki olduğu görülmüştür. Çalışanlardan 40 ve altı ile 41-60 saat arasında çalışanlar işyerinde çalıştıkları süre içerisinde olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldıklarını bunun da sağlıklarının ya da uyku düzenlerinin olumsuz etkilendikleri görülmektedir.

Tablo 2.82. Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı? Sorusunun çapraz tablosu

		Çok sık	Sık sık	Nadiren	Bazen	Hiç	Toplam
Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?	40 ve altı	0	4	0	4	36	44
	41 -60 saat	4	0	4	26	159	193
	61 -80 saat	0	0	0	0	5	5
	81 saat ve üstü	0	0	0	0	4	4
	Toplam	4	4	4	30	204	246

Tablo 2.83. Ki-Kare Testi

	Değer	sd	Anlamlılık (p)
Pearson Ki-Kare	22,593(a)	12	,031
Bağımlılık Oranı	20,787	12	,054
Linear-by-Linear Association	1,845	1	,174
N of Valid Cases	246		

H₀: Haftada çalışılan süre ile 15.soru arasında ilişki yoktur.

H₁: Haftada çalışılan süre ile 15.soru arasında ilişki vardır.

P değeri 0,05'ten küçük olduğundan sıfır hipotezi reddedilmiştir. 'Haftalık çalışma süresi' ile 'Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?' sorusuna verilen cevaplar arasında istatistiksel olarak ilişki olduğu görülmüştür. 40 ve altı ile 41-60 saat haftalık çalışma süresi arasında çalışanlar sözlü ya da yazılı olarak tehdit aldıkları görülmektedir.

ÖZET: Katılımcıların sorulara verdiği cevapların medeni durum, eğitim durumu, buldukları işteki çalışma süreleri, çalıştıkları meslek grupları,haftalık çalışma saatleri,işi tercih etme sebebi ve cinsiyetle bağımlı olduğu görülmektedir.

Anket çalışmasında 31. soruda sizin eklemek istediğiniz var mı.? Sorusunu 6 katılımcı cevaplamıştır. Bunlar;

“ Kurumlardaki insan kaynakları yönetimine mobbing konusunda büyük görev düşmektedir. Çalışanları doğru yerde görev verirler, sürekli eğitim sürecinden geçirir,moral ve motivasyonu yükseltmek için gerekli çalışmalarını yaparsa kurumlarda mobbing diye bir şey olmaz.”

“ Ülkemizde yönetici anlayışının değişmesi gerekiyor. Yöneticiler çalışanlara değer vermesi gerekiyor. Çalışanların insan olduğunu unutmaması gerekiyor. Başarı insanlara baskı yaparak değil moral ve motivasyonunu artırarak sağlanır”

“ Mobbinge savaşmak için herkesin bilinçli olması ve eğitilmesi gerekiyor. İş verenlerin, iş görenlerin, yöneticilerin daha bilinçli olması gerekiyor.”

“ Kendi adıma çok teşekkür ederim böyle bir çalışma yaptığınız için, herkesin bu konuda bilinçlenmesi gerekiyor. Mobbing olgusu her kurum da var olan bir olgudur.

“ Şuan da devlet sektöründen özel sektöre kurumumuz özelleşerek geçtik. Devlette çalışırken bir takım problemler oluyordu, siyaset etkiliydi. Şimdi ise özel sektörde olunca siyasetin etkisi kalmadı. Daha özgürce fikirlerimizi beyan edip daha iyi bir çalışma sergileye biliyoruz. Şimdi daha mutluyum hem maddi hem de manevi olarak.

“ Ülkemizde yönetici anlayışının değişmesi gerekiyor. Yöneticiler çalışanlara değer vermesi gerekiyor. Çalışanların insan olduğunu unutmaması gerekiyor. Başarı insanlara baskı yaparak değil moral ve motivasyonunu artırarak sağlanır”

Bu yazılardan anlaşılacağı gibi mobbing bütün kurumlarda olan erkek, kadın, güçlü, zayıf, eğitimi ne olursa olsun herkesin başına gelen bir olaydır. Acilen mobbinge ilgili yasalar çıkartılmalıdır. Ülkemizin ve kurumlarımızın gelişmesinde mobbing büyük bir sorun teşkil etmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumumuzda henüz adı konulmamış da olsa yaşanan sıkıntı, değişik şekillerde dile getirilmektedir. Birçok insan yaşadığı sıkıntılara “Mobbing” diye bir isim verilmesiyle birlikte harekete geçmiş ve kendilerine sunulan terimlerle ifade ettikleri görülmektedir. Mobbing diğer bir ismiyle “Psikolojik şiddet” çalışma yaşamında çalışanların ve işyerlerinin sağlık, refah ve gelişimlerinin önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. Çalışma yaşamında psikolojik şiddet kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi bu tür davranışları içeren anlamlar içermektedir. Psikolojik şiddet sonucu birçok çalışan kişi stres girmekte, hatta işinden ayrılmaların olduğu görülmektedir. En önemlisi de çalışma yaşamının kalitesini düşürmekte, sağlıksız bir örgüt yapısı meydana getirmektedir. Bireyin, bilinmez ve çaresizliğin karşısında duyduğu korku ve endişeyle kendi içinde, tek başına mücadele edebilmesi çok güç bir durum olmaktadır. İnsanlar, bir olguyu tanımayı öğrendikleri takdirde, önceden yaşamış oldukları veya şu anda yaşadıkları deneyimlerini çok daha gerçekçi bir bakışla değerlendirebilmektedirler. Bu durum insan kaynakları açısından önemle ele alınmalı ve diğer disiplinlerle de ortak çalışmalar yapılmalıdır.

Bu araştırma da uygulanan anket ile kamu sektöründe iken özelleşme sonrası özel bir şirkete satılan, 4 ilde elektrik dağıtımını yapan, teknik personel ağırlıklı (Mühendis, Tekniker, Teknisyen) bir firmada çalışanların psikolojik tacize kalıp kalmadıklarını ortaya koymaktır. Araştırmanın başka bir boyutu da, ankete katılan 250 kişiden 195 erkek, 50 bayan olması ve alan araştırması yaptığım elektrik dağıtım sektöründe çalışan erkek oranının, çalışan bayan oranından fazla olması bayanlara karşı herhangi bir psikolojik tacize ve ayrımcılığa uğrayıp uğramadıklarını ortaya koymaktır.

Araştırmada; 250 kişiye uyguladığım anket sonucunda mobbing (iş yerinde psikolojik taciz) kavramını çalışanlardan %60'nın bildiğini, %36,8'nin bilmediği görülmüştür. Mobbing kavramının Türkçe literatürde yavaş yavaş yerini aldığını ve çalışanların bu konuda bilinçlendiğini görmekteyiz.

Araştırma sonuçlarından cinsiyet ayrımcılığına bakıldığında bayanların erkeklere oranla psikolojik baskıya ve ayrımcılık yönünden negatif yönlü bir ayrımcılığa tabi olduğunu düşünmektedirler. Erkek çalışanların bayan çalışanlardan fazla olması bayanların üstünde bir baskı olduğu görülmüştür.

Araştırmanın diğer bir sonucun da evli olarak çalışanlar, bekar olarak çalışanlardan daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı görülmüştür. Evli olarak çalışanlar başkalarının hatalarından dahi kendilerinin sorumlu tutulduğunu, sözlerinin kesilip, fikirlerinin engellendiklerini ve üstlerine karşı hak etmedikleri şekilde kötülendiklerini verdikleri cevaplardan görülmüştür. Bekar çalışanların ise kendi haklarında dedikodu ve iftiraya uğradıkları verdikleri cevaplardan görülmektedir. Evli çalışanlar bekâr çalışanlardan daha fazla sorumluluk sahibi ve çalışmak zorunda olduklarından dolayı mobbing uygulayıcıları evli olarak çalışanların üstüne giderek her istenileni yapma noktasında psikolojik tacize maruz bırakmaktadır.

Araştırmanın bir sonucu da öğrenin durumunda lisans mezunlarının kısmi olarak da lise mezunlarının psikolojik tacize maruz kalmışlardır. Şirket çalışanlardan lisans mezunları %38, lise mezunları ise %38.8 gibi önemli bir paya sahiptir. Lisans mezunu çalışanlar, astları, çalışma arkadaşları ya da üstleri tarafından üniversite mezunu olmalarından dolayı kıskançlık çekememezlik ya da çalıştığı şirketteki kariyer hedefinden dolayı psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar.

Araştırmanın başka bir sonucuna baktığımızda ise şirkette çalışma yılları arttıkça psikolojik tacizin arttığı görülmüştür. Eski çalışanlar yeni işe başlayanlara göre mobbinge maruz kalmaktadırlar. Uzun yıllar aynı şirkette çalışanların sağlıklarında bozulmalarının, işlerini doğru yapsalar da eleştirildiklerini

belirtmişlerdir. Buda üstleri veya çalışma arkadaşları tarafından sindirme ve psikolojik baskı uygulanarak işten emekli olmaları veya ayrılmalarını sağlamaktır.

Alan araştırmamda, çalıştığı kurumdaki pozisyona (unvana) bakıldığında ise şirkette çalışanların %72,8'i teknik unvanlı kişiler çalışmaktadır. Şirkette en alt kademe de çalışan teknisyenlerin kısmi olarak da mühendislerin ve orta kademe statüsünde çalışanların psikolojik tacize maruz kalmışlardır. Teknisyen unvanıyla çalışanlar, en alt kademe de çalıştıklarından ve şirkette her işi yaptıklarından dolayı üzerlerinde psikolojik bir baskı oluşmaktadır.

Araştırmanın bir sonucu da, çalışanların haftalık 40 ve altı ile 41-60 arası çalışma saatlerinin olduğunu göstermektedir. Bu saatler arası çalışanlar sürekli baskı ve olumsuz tutum ve davranışlara maruz kalmaktadırlar.

Araştırmanın sonucunda elde ettiğim bulgularla şirket özelleşmeden önce yani kamudayken, teknik kadroya sahip, bayan çalışanların az olduğu, evli çalışanların ve yaş ortalamasının yüksek olduğu bir kurumda, bir takım baskıların ve yıldırılmaların olmaktadır. Çalışanların psikolojik tacize, üstleri tarafından uğradığını, ama aynı düzeyde çalışanlar tarafından veya astları tarafından da baskıya maruz kalmaktadırlar.

Psikolojik şiddet olgusu her işyerinde “Kurumsal olsun yada olmasın” çıkmaktadır.. Bireyler Psikolojik şiddet davranışlarında bulunabildikleri gibi, günün birinde psikolojik şiddet mağduru da olabilmektedirler. Bunun için psikolojik şiddeti önleme, yönetme ve mücadele yöntemleri hem örgüt hem de bireyler tarafından uygulanması gerekmektedir.. Mücadele etmenin bir yolu da hem yöneticilerin, hem de bireylerin bu konunun öneminin farkında olmalarını sağlamaktır.

İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)' le ilgili yüksek lisans tezleri, doktora tezleri, makaleler, dergiler, kitaplar ve mobbinge ilgili yapılan alan çalışmalarına bakıldığında her kurum ve kültürde işyerinde psikolojik taciz olduğu görülmektedir.

Psikolojik şiddet davranışlarını önlemede en önemli adım işyerlerinin zamanında önlemler almak, örgüte ve çalışanlara zarar vermesini engellemektir. Psikolojik şiddeti yönetme konusunda öneriler özetle aşağıdaki başlıklar altında toplanabilir.

a. Atılması gereken ilk adım, mobbing kelimesi yerine konuyu aynı kapsam içerisinde ifade edebilecek bir Türkçe kelimenin bulunması ve sınırlarının açık ve net olarak belirlenmesidir

b. Psikolojik şiddetin ciddi bir örgütsel ve yönetsel sorun olduğunun kabul edilmesi, cinsel taciz ve diğer şiddet türleri arasındaki farklılığının konması için bu konuda akademik çalışmalar arttırılmadır.

c. Psikolojik şiddet kavramının içeriği, kapsamı, uygulama alanları, yasal yaptırımları, kişi ve kurumların hak ve yükümlülüklerinin herkes tarafından öğrenilmesi için yazılı ve görsel yayınlar hazırlanmalı, televizyon ve radyo programları, bilgilendirme toplantıları, sempozyumlar düzenlenmelidir.

d. Mobbing eylemleri başlamadan önce yönetim tarafından mobbing davranışları erken teşhis edilmeli ve bu davranışları önleyici politika ve prosedürler uygulanmalıdır.

e. Örgütlerde güçlü bir etik kültür oluşturulmalıdır.

f. Örgütlerde çalışanlar arasında adil bir ödüllendirme ve ceza sistemi oluşturulmalı ve etkin biçimde işletilmelidir.

g. İş tanımları yapılmalı, çalışanların görev ve sorumlulukları belirlenmeli,

h. Çalışanlara yönelik mobbinge ilişkin hizmet içi eğitim ve seminerler düzenlenmelidir.

- i.** Örgütlerde iş yaşam kalitesinin artırılması sağlanmalıdır.
- j.** İse alım ve yerleştirme sürecinde kişilik is uyumuna dikkat edilmeli,
- k.** Mobbingi önleyici hukuki tedbirler alınmalı ve mobbing mağdurları hukuken korunmalıdır.
- l.** Örgütlerde stres yaratıcı ortamlar ortadan kaldırılmalı(Eşit kariyer fırsatları, adaletli ücret politikalarının, is güvenliğinin sağlanması, yıkıcı rekabetin azaltılması gibi),
- m.** Örgütsel hiyerarşide güç ilişkilerinin doğru düzenlenmesi için üst yönetim tarafından kontrol ve otonomi sağlanmalıdır.
- n.** İletişime önem vererek, sık sık yüzsüze iletişim kurabilecekleri ortam yaratılmalı,
- o.** Bazı ülkeler de olduğu gibi bir “ Alo psikolojik şiddet” hattı oluşturulması gerekmektedir. Burayı arayanlar hem sorunlarını iletmiş, hem de mobbingle ilgili araştırmalarda bir veri tabanı oluşturulmuş olur.

KAYNAKÇA

BALTAŞ, A. ve BALTAŞ, Z., **Stres ve Başa Çıkma Yolları**, Remzi Kitapevi, 6. Basım, İstanbul, 1988.

BAYKAL, A.N., **Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze**. Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.

CHAPPEL,D. ve Dİ MARTİNO, V., **Violence At Work**, Asian-Pasific Newsletter On Occupational Halth And Safety, V.6, No.1, April,1999.

ÇOBANOĞLU, Ş., **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

DAVENPORT, N., SCHWARTZ, R.D. ve ELLIOTT, G.P., **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, Ankara, 2003.

FERRARİ, E., **Raising Awareness On Women Victims of Mobbing, TheItalian Contribution**, Daphne Programme, European Commission, Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, 2004

GARDNER, S. ve JOHNSON, P .R., **The Leaner, Meaner Workplace: Strategies for Handling Bullies At Work**, Employment Relations Today, Volume 28, Issue 2, Summer, pp.23-36, 2001

HİRİGOYEN.M.F., **Le Harcelement Moral**, Editions La Decouverte et Syros, Paris, 1998.

KIESEKER, R. ve MARCHANT, T., **Workplace Bullying in Australia: A Review of Current Conceptualisations and Existing Research**, Australian Journal of Management & Organisational Behaviour, Volume 2, No 5, 61–75, 1999

LEE, D., **An Analysis Of Workplace Bullying In The UK**, *Personel Review*, Volume 29, Number 5, pp. 593–610, 2000.

LEYMANN, H., **Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims**, 5. (2), 1990.

LEYMANN, H. ,**The Content And Development Of Mobbing At Work**, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol. 5 (2), 1996.

MOBERG, J. P., RİTTER, B. ve FİSCHBEİN, R., **Predicting Abusive Managerial Behaviour: Antecedents of Supervisory Job Performance**, *Academy of Management, Symposium 426: Workplace Abuse, Aggression, Bullying, and Incivility: Conceptual Integration and Empirical Insights*, Denver, CO, 2002.

NAMIE, G., **Workplace Bullying: Escalated Incivility**, *Ivey Business Journal, Improving the Practice of Management*, Ivey Management Services, November/December, 2003.

ROBİNSON, B., **Ben İşkolik Değilim**, Çeviren: Betül Yanık, Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul, 2000.

SEKERAN, U., **Research Methods for Business: A Skill Building Approach**, 2nd Edition, John Wiley & Sons, USA., 1992

ŞİMŞEK, N. ve FİDAN, M., **Kurum Kültürü ve Liderlik**, 1. Basım, Konya Tablet Yayınevi, Konya, 2005.

ŞİMŞEK, M., AKGEMİCİ, T. ve ÇELİK, A., **Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış**, Nobel Yayın, Ankara, 1998.

THOMAS, M., **Bullying Among Support Staff in a Higher Education Insti** , Health Education, Volume 105, Number 4, pp. 273–288, Emerald Group Publishing Limited, 2005

TINAZ, P., **İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, İstanbul 2006.

TUTAR, H., **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınları Ankara,2004.

VARTIA,V.M., **Workplace bullying –A Study on the Work Environment, Well-being and Health**, Finnish Institute of Occupational Health, People and Work Research Reports 56, Helsinki, 2003.

YAMAN, E., **Yönetim Psikolojisi Açından İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing)**, Nobel Yayın, Ankara, 2009.

YÜCETÜRK, E., **Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?** 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın No:57, 22-24 Mayıs, 2003.

YÜCETÜRK, E., **Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing (Yıldırma)**, Sendikal Notlar, Sayı:26, 2005.

YÜKSEL, Ö., **Yönetim ve Organizasyon**, Nobel Yayın, Ankara, 2001.

Dergiler

AKTEKİN, Ş., **Alınan Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme**, Mess Sicil İş Hukuk Dergisi, Aralık,4:240-242, 2006.

AYDIN, U., **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir. 2002.

BAŞARAN, İ. E., **Örgütsel Davranışın Yönetimi**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No: 111, Ankara, 1982a.

BAŞARAN, İ. E., **Örgütsel Davranış**, Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları, No:108, Ankara, 1982b.

KIREL, Ç., **Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi**, Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F Yayınları, Eskişehir, 2008

LLOYD, K., **İşli Ortamlar Dışı Sorunlar**, Alteo Yayıncılık, İş Dünyası Serisi-8, Bursa, 2006.

E-Kaynaklar

<http://www.anketofisi.com/anket-469> (Erişim Tarihi: 01.09.2009)

<http://www.bilgiyonetimi.org.org/cm/pages /mklgos.php? nt=224> (Erişim Tarihi: 25.06.2009)

<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm> (Erişim Tarihi: 01.12.2009)

<http://www.doktortr.net/forum/manset-haberleri/mumessilden-ilac-sirketine-8217-mobbing-davasi/>(Erişim Tarihi: 15-09-2009)

http://www.hurhaber.com/news_detail.php?id=190747&unig_id=1264176232 (Erişim Tarihi: 27.09.2009)

<http://www.mobbingturkiye.net>. (Erişim Tarihi: 01.10.2009)

http://www.mobbing-usa.com/R_articles.html (Erişim Tarihi:01.09.2009)

http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505 (Erişim Tarihi: 27.08.2009)

http://www.sendika.org./yazi.php.?yazi_no=9505 (Erişim Tarihi:27.08.2009)

<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> (Erişim Tarihi: 01.10.2009)

Kongre

AKSÜT, M., KAYA, Ş. ve KUZU, V., **İlköğretim Okullarında Şiddet ve Şiddetin Öğrenci Gözüyle Değerlendirilmesi**, XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla, 2006.

Tezler

AKSAKAL,H., **Çalışma Hayatında Mobbing ,(Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma)**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya, 2008

YAVUZ, H., **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2007.

Sözlük

The Oxford Turkish Dictionary, 1993:345.

EK 1**ANKET FORMU**

Değerli çalışan;

Altılım Üniversitesi Yüksek Lisans öğrencisiyim İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet hakkında tez yazmaktayım ve İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddetin çalışanlar üzerindeki etkisi üzerine anket çalışması yapıyorum.

Anketimizin amacı çalışan kişilerin işletmelerde yaşanan psikolojik şiddet diğer bir ismi ile mobbing hakkında bilgileri var mı ve iş yerinde Mobbinge (psikolojik tacize) maruz kalıyorlar mı sorularına cevap aranacak ve bu anket çalışmasından edinilen bilgi bilimsel amaçlı kullanılacaktır. .

“Mobbing; çalışanlar ya da yönetim tarafından herhangi bir nedenden dolayı hedef seçilen kişiye karşı psikolojik şiddet, yıldırma amaçlı, bilinçli ve sistematik olarak uygulanan duygusal baskı ve taciz içeren davranışlardır”.

Yukarıda verilen tanımları esas alarak anket formunu lütfen cevaplandırınız.. **Kurum ismi ve cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve hiç kimseyle paylaşılmayacaktır.**

1) Yaş grubunuz?

20 ve Altı 21–25 26–30 31–35 36–40 41 ve üstü

2) Cinsiyetini nedir.?

Bay Bayan

3) Medeni haliniz nedir?

Bekâr Evli Boşanmış Dul

4) Öğrenim durumunuz?

İlköğretim Lise Ön lisans Lisans Yüksek lisans Doktora

5 Kaç yıldır çalışıyorsunuz

1yıldan az 1-5 yıl 6-10 yıl 11-15 yıl 16-20 yıl 20 yıldan daha fazla

6) Çalıştığınız kurumdaki unvanınız/pozisyonunuz nedir?

- Teknisyen Tekniker İdari Memur Şef Mühendis Orta kademe yönetici
- Üst kademe yönetici Diğer

7) Haftada kaç saat çalışıyorsunuz?

- 40 ve altı 41-60 saat 61-80 saat 81 saat ve üstü

8 Çalışmakta olduğunuz işi tercih etme sebebiniz nedir.?

- Daha iyi bir iş İyi bir iş bulamadığım için İşsiz kaldığım için Aile/çevre baskısı İyi bir gelir
- Sigortalı olduğu için Saygınlık -statü sevdiğim işi yapmak için Diğer

9) Mobbing nedir?Biliyor musunuz?

- Biliyorum Bilmiyorum

10) Yönetim ya da çalışanlardan bir ya da birkaçının sizinle iletişime bilinçli olarak kapalı olduğunu hissettiniz mi?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

11) Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi beyan etmeniz engellendiği oluyor mu?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

12) İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

13) Çalışma alanınızın (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsis edildiğini hissettiniz mi?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

14) Haklarınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

15) Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

16) Başkalarının hatalarından dahi sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?

- Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

17) İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığını ya da uyku düzeninizi olumsuz etkiliyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

18) Size verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri isteniyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

19) Kapasitenizin ya da görev tanımınızın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgisi olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işler size bilinçli olarak veriliyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

20) İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

21) Başarılarınız küçümsenip sözünüz kasıtlı olarak kesiliyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

22) Üst yönetime karşı hak etmediğiniz halde üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz/kötülendiğiniz oluyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

23) İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

24) Çalıştığınız kurum tarafından organize edilen aktivitelerden mahrum bırakıldığınız oldu mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

25) İş yerinde karşılaşılan problemlerin sebebi sizmişsiniz gibi davranıldığı oluyor mu?

Çok sık Sık sık Nadiren Bazen Hiç

26) Şu an veya daha önce çalıştığınız iş yerlerinde bundan önceki sorularda bahsi geçen mobbing davranışlarından biri ya da bir kaçını bilinçli ve sürekli olarak size uygulandı mı?

Evet Hayır

27) Psikolojik şiddete uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu en çok kim tarafından yapılıyor?

Astarlar Üstler Aynı düzeydeki çalışanlar Hiç kimse bu tür tavırlar sergilemiyor

28) Halen çalıştığınız iş yerinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da birkaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu?

Evet Hayır

29) Halen çalıştığınız kurumdaki tüm imkanları sunan başka bir iş fırsatı olsa işinizden ayrılır mıydınız?

Evet Hayır

30) İş yerinizde psikolojik saldırıya uğradığınızda ne yaptınız ya da uğrayanların tepkisi ne oldu?

Görmezden gelme
tayin talebi

Başka pozisyona ya da görev yerine

Yapan kişiyle konuşma

Üstlere şikâyet

Hukuki yollara başvurma

Hiçbir şey

31) Sizin eklemek istedikleriniz;(Bu konu hakkında bütün görüşleri yazabilirsiniz)

(<http://www.anketofisi.2009>)

Gösterdiğiniz İlgiye TEŞEKKÜR EDERİZ

EK 2**TEZ ÖNERİSİ**

1.TEZİN ADI: İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet

2.KONUSU: Özel sektörde çalışanların yaşamış olduğu Psikolojik Şiddet (Mobbing),bu soruna yönelik çözüm önerileri ve Psikolojik Taciz ile ilgili bir alan araştırması.

3.AMAÇ VE YÖNTEM: Türkiye’de son yıllarda Çalışma ve Örgüt psikolojisi alanında yapılan çalışmalarda çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları ve maruz kaldıkları psikolojik şiddete yönelik tartışmalar ciddi bir yer tutmaktadır. İngilizce yapılan çalışmalarda literatüre “Mobbing” olarak giren bu kavram Türkçe literatürde “Psikolojik Şiddet”, “Duygusal Taciz” gibi tanımlarla karşılığını bulmaktadır. Her yıl binlerce insanın çalıştıkları işyerinde yıldırma ve psikolojik baskı altında kişiliklerine, saygınlıklarına işyerindeki çalışma arkadaşları ve amirleri tarafından saldırılmaktadır. Bu tacizler çalışanların performanslarını ve ileriye dönük beklentilerini etkileyerek işe gelmede düzensizlik göstermelerine hatta istifa etmelerine neden olabilmektedir.

Ülkelerin kalkınmasında en önemli etken olan insan kaynağının maruz kaldığı bu yıpratıcı olumsuz faktör göz önüne alındığında, duygusal tacizin tüm boyutlarıyla tanımlanması ve ona karşı çözüm önerilerinin sunulması gerekmektedir.bu tez içinde Çalışma ve Örgüt Psikolojisi alanında Türkçe literatüre yeni giren “Psikolojik Şiddet”in Türk çalışanları açısından nasıl bir pozisyon aldığı araştırılırken psikolojik şiddete yönelik alınacak önlemlerin de bulunup sunulması amaçlanmaktadır.

Belli bir sektör baz alınarak yapılan bu çalışmada elde edilecek bulgular sektör açısından mevcut araştırmalar dikkate alındığında kısıtlı Türkçe yazında bir boşluğu dolduracaktır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

- Literatür Araştırması
- Yüz yüze görüşme
- Anket Çalışması
- İnternet Araştırması

5. ZAMAN PLANI

Faaliyetler	Süre	Başlangıç	Bitiş
Kütüphane Araştırması	13 hafta	20.07.2009	18.10.2009
Yabancı Kaynakların Araştırılması	6 hafta	19.10.2009	29.11.2009
İnternet Araştırması	5 hafta	30.11.2009	03.01.2010
Soru Hazırlanması	1 hafta	04.01.2010	10.01.2010
İşletmelerle Görüşmeler	1 hafta	11.01.2010	17.01.2010
Veri Giriş	1 hafta	18.01.2010	24.01.2010
Veri Analiz	3 hafta	25.01.2010	14.02.2010
Tezin Yazılması	8 hafta	15.02.2010	12.04.2010

6. KAYNAKÇA

Kitaplar

BAYKAL, A.N., **Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingden Günümüze**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2005.

ÇOBANOĞLU, Ş., **Mobbing işyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

DAVENPORT, N, SCHWARTZ, R.D. ve ELLIOTT, G.P. **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, Ankara, 2003.

POUSSARD, J, M. ve ÇAMUROĞLU, M.İ. , İş yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kurban ve Saldırganlar, **Endüstriyel Klinik Psikolojisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi**, Beta Yayınları, İstanbul, 2007.

TINAZ, P., **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, İstanbul, 2006

TUTAR, H., **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınları, Ankara, 2004

Dergiler

ERGENEKON, S. İşyerinde Duygusal Taciz, **Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi**, Sayı:19, İstanbul, (2006).

E-Kaynaklar

<http://www.hurriyet.com.tr>

<http://www.insankaynaklari.com>

<http://www.memurlar.net>

<http://www.mobbingturkiye.net>

<http://taciz.blogspot.com>

<http://turkoloji.cu.edu.tr>

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de yaşanan ve son zamanlar da büyük bir sorun haline gelen iş yerinde psikolojik taciz, yıldırma veya dünya’da kullanılan diğer bir ismiyle ‘mobbing’ sorununa genel bir bakış ve elektrik enerjisi sektöründe çalışanların psikolojik şiddet (mobbing) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğinin saptamaktır.

Tez üç bölümden oluşmaktadır. Giriş bölümünde psikolojik taciz (mobbing)’in tanımı yapılmış ve çalışmanın yöntemi hakkında bilgiler verilmiştir. Birinci bölümde psikolojik şiddet (mobbing) kavramı ve uygulamaları, çalışma hayatında psikolojik şiddetin etkinliği, bireysel, toplumsal ve örgütsel sonuçları, Dünya’da ve Türkiye’de ki yasal yöntemler ile Türkiye’de yaşanmış örnek olaylar anlatılmıştır. İkinci bölümde anket uygulaması yapılmış toplanan veriler SPSS 13.0 yazılımı ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular frekans dağılımı ki-kare analizi ile bulgular ortaya konulmuş ve değerlendirme yapılmıştır. Üçüncü bölümde sonuç ve öneriler kısmı yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde Yıldırma, İşyerinde Şiddet, İşyerinde Duygusal Taciz, İş Yerinde Psikolojik Baskı, İşyerinde Çatışma, İşyerinde Stres

ABSTRACT

The main purpose of this study is to identify the psychological violence perception of the employees working in the electricity industry if show any change on the face of demographic variables and also to identify the general outlook to the problem of psychological harassment, intimidation, or of which is commonly used in the world as “mobbing”.

The thesis consist of 5 parts. In the first part, the psychological harassment (mobbing) has been defined and some information given about the method of this study. In the second part, the concept of psychological violence (mobbing) and its applications have been explained. In the third part, the effectiveness of psychological violence (mobbing), its individual, social and organizational results, the legal procedures in Turkey and in the world with also true stories in Turkey have been described. In the fourth part, the collected data from survey has been analyzed with the software of SPSS 13.0. The obtained findings have been revealed with the frequency distribution, chi-squared analysis and evaluated. The final, fifth part includes the conclusion.

Keywords: Mobbing, Intimidation at Work, Violence at Work, Emotional Harassment at work, Psychological Pressure at Work, Conflict, Stress at Work