

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ PROGRAMLAR ENSTİTÜSÜ
SOSYAL PROJELER VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI YÖNETİMİ
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

TÜRKİYE’DEKİ SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI İÇERİSİNDEKİ
GÖNÜLLÜLERE VE PROFESYONELLERE YÖNELİK MOBBİNGİN
İNCELENMESİ

Gizem UĞUR
119707010

Prof. Dr. İtir ERHART

İSTANBUL

2023

Türkiye’deki Sivil Toplum Kuruluşları İçerisindeki Gönüllülere ve Profesyonellere Yönelik
Mobbingin İncelenmesi
Investigation of Mobbing For Volunteers And Professionals In Non-Governmental
Organizations

Gizem UĞUR
119707010

Tez Danışmanı: Prof. Dr. İtır Erhart
İstanbul Bilgi Üniversitesi

Jüri Üyeleri: Prof. Dr. Ayşe Esra Aslan
İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa

Dr. Öğr. Üyesi. Alper Akyüz
İstanbul Bilgi Üniversitesi

Tezin Onaylandığı Tarih : 02.05.2023

Toplam Sayfa Sayısı : 164

Keywords (Turkish)

- 1) Sivil Toplum Kuruluşları
- 2) Üçüncü Sektör
- 3) Gönüllü
- 4) Mobbing
- 5) Sivil Alan

Keywords (English)

- 1) Non-Governmental Organizations
- 2) Third Sector
- 3) Volunteer
- 4) Mobbing
- 5) Civic Space

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iii
KISALTMALAR	viii
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
ÖZET.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Amaç ve Alt Amaçlar	3
1.3. Araştırmanın Önemi	4
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları	4
1.5. Araştırmanın Varsayımları	5
1.6. Tanımlar.....	5
BÖLÜM II İLGİLİ LİTERATÜR	6
2.1. Mobbing	6
2.1.1. Mobbing Kavramının Tarihçesi	7
2.1.1.1. Mobbing Kavramının Dünya Literatürüne Girişi	7
2.1.1.2. Mobbing Kavramının Türkiye’de Literatüre Girişi	9
2.1.2. Mobbing Türleri	11
2.1.2.1. Hiyerarşik Mobbing	11

2.1.2.2. Fonksiyonel Mobbing.....	12
2.1.2.3. Leymann'ın Tipolojisi	13
2.1.3. Mobbingin Ögeleri	13
2.1.3.1. Fail	13
2.1.3.2. Maruz Bırakılan	14
2.1.3.3. İzleyici	14
2.1.4. Mobbingin Neden Olan Etmenler	15
2.1.4.1. Mobbingin Ögelerinden Kaynaklanan Nedenler	16
2.1.4.1.1. Failden Kaynaklanan Nedenler	16
2.1.4.1.2. Maruz Bırakılandan Kaynaklanan Nedenler	17
2.1.4.1.3. İzleyiciden Kaynaklanan Nedenler	18
2.1.4.2. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler	18
2.1.4.3. Toplumsal Değerlerden Kaynaklanan Nedenler	21
2.1.5. Mobbing Süreci	21
2.1.5.1. Mobbingin Evreleri	22
2.1.5.1.1. İsveç-Alman Modeli	23
2.1.5.1.1.1. Anlaşmazlık Evresi	23
2.1.5.1.1.2. Saldırgan Eylemler Evresi	23
2.1.5.1.1.3. Yönetimin Katılımı Evresi	24
2.1.5.1.1.4. Zor veya Akıl Hastası olarak Damgalanma Evresi	24

2.1.5.1.1.5. İşine Son Verilme	25
2.1.5.1.2. İtalya-Ege Modeli	25
2.1.5.1.2.1. Mobbinge Maruz Kalanın Belirlenmesi Evresi	25
2.1.5.1.2.2. Mobbing Sürecinin Başlaması Evresi	26
2.1.5.1.2.3. Fizyolojik ve Psikolojik Problemlerin Ortaya Çıkması Evresi	26
2.1.5.1.2.4. Yönetimin Yanlış Tutum Sergilemesi ve Mobbingin Görmezden Gelinmesi Evresi	26
2.1.5.1.2.5. Maruz Bırakılanın Sağlık Problemlerinin Ağır Bir Hale Gelmesi Evresi	27
2.1.5.1.2.6. Kovulma, İş Bırakma	27
2.1.6. Mobbingin Sonuçları	27
2.1.6.1. Öğelerin Üzerindeki Etkileri	27
2.1.6.1.1. Mobbingin Maruz Kalan Üzerindeki Etkileri	28
2.1.6.1.2. Mobbingin Uygulayanı Üzerinde Etkileri	29
2.1.6.1.3. Mobbingin İzleyenleri Üzerindeki Etkileri	29
2.1.6.2. Mobbingin Topluma Olan Etkileri	29
2.1.6.3. Örgüt Üzerindeki Etkileri	30
2.1.7. Mobbing Mücadele	30
2.1.7.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri	31
2.1.7.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri	31

2.1.7.3. Türk Hukukunda Mobbing ile Mücadele	33
2.2. Sivil Toplum ve Sivil Toplum Kuruluşları	34
2.2.1. Sivil Toplum Kavramının Gelişimi	35
2.2.2. Aktif Vatandaşlık	39
2.2.3. Gönüllülük	42
2.2.4. Sivil Toplum Kuruluşları ve Üçüncü Sektör	45
2.2.4.1. Üçüncü Sektörün Gelişimi	46
2.2.4.2. Türkiye’de Üçüncü Sektör ve Gönüllülük	47
2.3. Sivil Toplum Kuruluşlarında Mobbingin Aktif Vatandaşlık ve Gönüllülük Üzerinde Etkileri Neler Olabilir	49
BÖLÜM III YÖNTEM	51
3.1. Araştırma Modeli	51
3.2. Evren ve Örneklem	52
3.2.1. Nicel Araştırmanın Örneklemi	52
3.2.2. Nitel Araştırmanın Örneklemi	52
3.3. Veri Toplama Araçları	53
3.3.1. Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	53
3.3.2. Kişisel Bilgi Formu	54
3.3.3. Mülakatlar	54
3.4. Veri Toplama Süreci	55
3.5. Verilerin Çözümlemesi	57
3.5.1. Nicel Verilerin Çözümlemesi	57

3.5.2. Nitel Verilerin Çözümlemesi	58
BÖLÜM IV BULGULAR	59
4.1. Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği İçin Bulgular	59
4.2. Kişisel Bilgi Formu İçin Bulgular	70
4.3. Mülakat Verileri İçin Bulgular	73
4.3.1. Kurum İşleyişi Ana Kategorisi	74
4.3.2. Kurum Hakkında Değerlendirme Ana Kategorisi	80
4.3.3. Mobbing Risk Faktörleri Ana Kategorisi	83
4.3.4. Mobbing Deneyimi Ana Kategorisi	86
BÖLÜM V SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	92
5.1. Sonuç ve Tartışma	92
5.2. Öneriler	96
KAYNAKÇA	98
EKLER.....	106
EK 1	123
EK 2.....	127
EK 3.....	128
EK 4	148

KISALTMALAR

IFRC	Uluslararası Kızılhaç Kızılay Birliği
LÖSEV	Lösemili Çocuklar Sağlık ve Eğitim Fonu
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
UN	United Nations
UNICEF	Birleşmiş Millet Çocuklara Yardım Fonu
YK	Yönetim Kurulu



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Mülakatların Özellikleri	57
Tablo 4.1. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Betimsel İstatistikler	59
Tablo 4.2. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Cinsiyete Göre Farkının Bağımsız Gruplar İçin T Testi Analizi	62
Tablo 4.3. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Profesyonel Çalışan Ve Gönüllülük Durumuna Göre Farkının Mann Whitney U Testi	63
Tablo 4.4. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Yaşa Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi	63
Tablo 4.5. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Kurumda Geçirilen Yıla Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi	64
Tablo 4.6. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Eğitim Düzeyine Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi	65
Tablo 4.7. Nitel Çalışmaya Katılmak İsteyen ve Maruz Kaldığı Mobbingi Detaylı Açıklamak İsteyenlerin Oranı	65
Tablo 4.8. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Kurum Faaliyetine Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi	66
Tablo 4.9. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Medeni Duruma Göre Farkının Bağımsız Gruplar İçin T Testi Analizi	67
Tablo 4.10. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Toplam Deneyim Sürelerine Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi	67
Tablo 4.11. Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Ölçek Toplam Puana Göre Frekanslar	68
Tablo 4.12. Ölçek Çalışması Katılımcılarının Dahil Olduğu STK'ların Faaliyet Alanları	70

Tablo 4.13. Belirlenen Kategoriler ve Alt Kategoriler	72
Tablo 4.14. Kurum İşleyişine Yönelik Kategorilerinin Dağılımı	73
Tablo 4.15. Kurum Hakkında Değerlendirme Kategorilerinin Dağılımı	79
Tablo 4.16. Mobbing Risk Faktörleri Kategorilerinin Dağılımı	83
Tablo 4.17. Mobbing Deneyimi Kategorilerinin Dağılımı	86



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 4.1. Ölçek Çalışması Katılımcılarının Cinsiyet Bilgisi	69
Şekil 4.2. Ölçek Çalışması Katılımcılarının Kurumdaki Rolü	69
Şekil 4.3. Nitel Araştırmaya Katılmak İsteyenler	71



ÖZET

Mobbing bir psikolojik şiddet türüdür ve işyerinde gerçekleşir. Amaçlı bir şiddet türüdür ve maruz kalanın kurum dışına itilmesi hedeflenir. Bu çalışmada ise mobbingin Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarındaki durumu incelenmiştir. Sivil toplum kuruluşları, kar amacı gütmeyen yapılardır ve bir çok farklı alanda faaliyet yürüterek demokrasiye katkıda bulunur. Herhangi bir maddi çıkarı olmayan gönüllü bireylerin faaliyette bulunduğu bu kuruluşlar içerisinde profesyonel olarak tanımlanan ücretli işçiler de yer almaktadır. Profesyonel ücretli çalışanların istihdam edilmesi sebebiyle sivil toplum kuruluşları kamuya ve özel sektöre referansla üçüncü sektör olarak da bilinir. Bu çalışmada sivil toplum kuruluşları içerisinde yer alan gönüllü ve profesyonellerin mobbinge maruz kalma durumunu incelemek için hem nicel hem de nitel teknikler birlikte kullanılmıştır.

İlk aşamada uygulanan Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği'nden gelen veriler ile demografik bilgi formundan gelen veriler SPSS paket programı içerisinde analiz edilmiştir ve korelasyonlarına bakılmıştır. Ölçek çalışmasına katıldıktan sonra nitel araştırmaya katılmak isteyen altı bireyle yarı yapılandırılmış görüşmeler gerçekleştirilmiş, içerik analizi ve frekans analizi uygulanmıştır. Yapılan içerik analizi sonucu 4 ana kategori, 11 alt kategori belirlenmiştir.

Anahtar kelimeler: Sivil Toplum Kuruluşları, Üçüncü Sektör, Gönüllü, Mobbing, Sivil Alan

ABSTRACT

Mobbing is a type of psychological violence that occurs in the workplace. It is a type of purposeful violence and it is aimed to push the victim out of the organization. In this study, the situation of mobbing in non-governmental organizations in Turkey is examined. Non-governmental organizations are non-profit structures that contribute to democracy by carrying out activities in many different fields. In these organizations, where voluntary individuals who do not have any financial interest are active, there are also paid workers defined as professionals. Due to the employment of professionally paid workers, civil society organizations are also known as the third sector in reference to the public and private sectors. In this study, both quantitative and qualitative techniques were used together to examine the exposure of volunteers and professionals in non-governmental organizations to mobbing.

In the first stage, the data from the Leymann Adapted Psychological Frustration Scale and the data from the demographic information form were analyzed in the SPSS package program and their correlations were examined. After participating in the scale study, semi-structured interviews were conducted with six individuals who wanted to participate in the qualitative research, and content analysis and frequency analysis were applied. As a result of the content analysis, 4 main categories and 11 sub-categories were determined.

Keywords: Non-governmental Organizations, Third Sector, Volunteer, Mobbing, Civic Space

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Bireylerin devlet kurumlarına dahil olmadan ortak amaç hedefler ve değerler doğrultusunda içerisinde birlikte aksiyon aldıkları kâr amacı gütmeyen kuruluşlara sivil toplum kuruluşları denir (Kuyucu ve diğ., 2005, s.7). Sivil toplum kuruluşları, katılımcı vatandaşlığın icra edildiği önemli bir mekanizmadır. Demokrasiyi güçlendiren bu kurumların; içerisinde faaliyette bulunan aktif vatandaşların katılımlarının devamını sağlamasının, demokrasiyi güçlendirmektedir.

Türkiye’de 2000 yılı verilerine göre 72.377 dernek faal göstermekteyken, 2021 verilerinde faal dernek sayısı 121.120’e ulaşmıştır. 2023 yılında ise 101.549’a düşmüştür (T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2023). Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü 2023 yılı verilerine göre faaliyetlerine izin verilen yabancı STK sayısı 132’dir (T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü, 2023).

Türkiye’deki sivil toplum kuruluşlarının %69,1’lik bölümünde ücretli çalışan olmadığı bilgisi elde edilmiştir (Yaşama Dair Vakıf, 2016, s.85). İstihdamın olduğu STK’ların %47,8’inde ise 1-2 kişi ücretli çalışan yani profesyonel olduğu belirtilmektedir (Yaşama Dair Vakfı, 2016, s.85).

Mobbing son yıllarda üzerine çok sayıda çalışma yapılan şiddet türlerinden birisidir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2014, s.9); mobbingi şu şekilde tanımlamaktadır: maruz kalana yönelik sistematik bir şekilde, işyeri dışına itmek için psikososyal bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan davranışlardır. Mobbing herhangi birine karşı cinsiyeti, yaşı, etnik kökeni, dini, herhangi bir engelliliği ya da özellikle kadınlar için anneliği temelinde yapılan sözel ya da fiziksel saldırıları içerir (Davenport ve diğ., 1999, s. 34).

Gönüllülük; kurumların özellikle sivil alanın en önemli mekanizmalarından biridir. Daha az ekonomik yükü ile sivil toplum kuruluşlarının (STK) en önemli insan gücünü gönüllüler oluşturmaktadır. Zamanını, emeğini ve bilgisini maddi kaygı gütmeden ortaya koyan gönüllülerin, gönüllülük süreçlerinin devamı aktif vatandaşlık açısından ayrı bir öneme sahiptir. Genç Düşünce Enstitüsü (2021, s.7) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, önceden gönüllük yapmış bireylerin %20.9'u kurumsal sorunlar ve yaşanan mağduriyetler sebebi ile devam etmemektedir. Ülkemizde Gönüllü Yasası henüz çıkmamış olsa da, bazı STK'lar sözleşmeler aracılığı ile hem kurumun hem de gönüllünün haklarını korumaya çalışmaktadır. Bu sebeple kurumun gönüllüyü ve gönüllü haklarını koruyan uygulamalarda bulunması oldukça önemlidir. Kurum içerisinde mobbing, cinsel şiddet, ayrımcılık gibi eylemlere maruz kaldığını belirleten insanların sayısının artmaktadır. Şiddet ve saldırganlığa uğrayan bireylerin, kurum içerisindeki faaliyetlere devam ettirmeleri üzerinden şüphesiz olumsuz etki yaratmaktadır.

Çoğunlukla iyilik amacı güden davranışlar ve gereklilikler, durumsal etkenler tarafından güçlü bir şekilde uyarıldığında henüz fark edmeden bizi doğru yoldan saptırabilir, bu sebeple kötülük oldukça kolay yayılır (Zimbardo, 2015, s.409). Sivil toplum kuruluşları da çoğunlukla iyi bir gaye için çalışmalar gerçekleştirdiği için bu “yoldan çıkışlar” için büyük bir risk barındırır. Bu sebeple sivil alanda özellikle “önemli ve kutsal bir amaç” temelinde hareket eden bir grup insanın grup dinamiklerinin daha detaylı incelenmesi gerektiğini düşünmekteyim.

Sosyal psikolojide uyma-itaat üzerine çok sayıda çalışma gerçekleştirilmiştir. Tarihte meydana gelen çok sayıdaki vahşet derecesine varan şiddet olgusunun uygulayanları-maruz bırakılanları-izleyicileri arasında nasıl yayılabileceği, bu şiddetin nasıl önlenebileceği bu çalışmalarda açıklanmak istenmiştir. Zimbardo tarafından araştırmaları sonucunda kötülük oldukça yayıldığı gerçeği keşfedilmişti. “İyiliği örgütlü yaymayı” misyon edinmiş sivil toplum kuruluşlarında da kötülük, Zimbardo'nun dediği gibi kolayca yayılabilir mi?

Bu araştırmada sivil toplum kuruluşları içerisinde gönüllülerin ve profesyonellerin maruz kaldığı mobbing olgusu incelenmek istenmiştir. Temel olarak araştırmanın yoğunlaşacağı çalışma şudur: STK'lardaki gönüllü ve

profesyonellerin STK içerisinde deneyimledikleri mobbing deneyimi nasıldır ve ne kadar yaygındır?

1.2. AMAÇ VE ALT AMAÇLAR

Bu araştırmanın temel amacı sivil toplum kuruluşlarındaki mobbingi olgusunu anlamaya çalışmaktır. Çalışmanın birinci aşamasında yapılan ölçek çalışmasındaki alt amaçları ise şu şekildedir:

1. Sivil toplum kuruluşlarında mobbinge maruz kalmada gönüllü çalışmak ya da profesyonel çalışmak fark yaratmakta mı?
2. Mobbinge maruz kalmada sivil toplum kuruluşunun faaliyet alanı fark yaratmakta mı?
3. Bireyin deneyim süresi, kurumda mobbinge uğramasına etki etmekte mi?
4. Katılımcıların medeni durumları mobbinge maruz kalma arasında fark var mı?
5. Kurumda yer alınan süre mobbinge maruz kalmayı etkiler mi?
6. Yaş ile mobbinge uğrama arasında bir ilişki var mı?
7. Cinsiyet ile mobbinge uğrama arasında bir ilişki var mı?

Çalışmanın ikinci aşamasında ise mobbing deneyimini paylaşmak isteyen gönüllüler ile gerçekleştirilen derinlemesine mülakatta incelenmek istenen problem şudur:

1. Mobbing süreci nasıl ilerlemiştir?
2. Mobbingin izleyicileri öyküde nasıl yer almışlardır?
3. Mobbingi uygulayan ve mobbinge maruz kalan arasında hiyerarşi farkı nasıldır?
4. Kurumun başka kurum ve kişilerle ilişkisi nasıldır?
5. Kurumun etik-disiplin işleyişi nasıldır?
6. Kurumun insan kaynakları, üyelik, gönüllülük süreçleri nasıl ilerlemektedir?
7. Kurumun karar alma süreci nasıl yürütmektedir?

1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Sivil toplum kuruluşları, katılımcı vatandaşlığın icra edildiği önemli bir mekanizmadır. Demokrasiyi güçlendiren bu kurumların; içerisinde faaliyette bulunan aktif vatandaşların katılımlarının devamını sağlamasının, demokrasiyi güçlendirmektedir. Maalesef hakları korunamayan gönüllüler, sivil toplum kuruluşlarında aktif olmayı çeşitli nedenlerden sonlandırabilir. Gönüllüsüz bir sivil toplum kuruluşu, sivil alansız bir demokrasi düşünülemez. Bu sebeple gönüllülüğü sivil alandaki mobbing olgusu incelenmelidir.

Sivil alanda gönüllüler ile birlikte, uzmanlığını tam zamanlı olarak kurumda icra eden profesyoneller de mevcuttur. Aynı zamanda üçüncü sektör olarak adlandırılan bu sektörde çalışan profesyonellerin maruz kalınan mobbing sebebi ile iş verimleri azalabilir ya da kurum için kritik bilgi ve beceri taşıyan bu profesyoneller kurumdan ayrılabilir. Yoğun çalışma koşulları düşünüldüğünde mobbinge maruz kalan sivil toplum profesyonelleri ağır sağlık sorunları riski taşıyabilirler. Çalışanın haklarının korunması için üçüncü sektördeki mobbing olgusu incelenmelidir.

Mobbing ve işyerlerindeki etik ihlaller, sosyal bilimlerde yeni bir çalışma alanı olmasına karşın üzerine derin bir literatür bulunmaktadır. Bu araştırma, sivil toplumdaki gönüllülerin ve profesyonellerin maruz kaldığı mobbing olgusunu inceleyecek diğer çalışmalara katkı sağlaması açısından bilimsel önem taşımaktadır. Türkiye’de ve dünyada profesyonel ve gönüllülerin hakları ve yaşadıkları sorunlar üzerine alan yazınında araştırmalar mevcuttur. Bu araştırma ile ise mobbing problemine ışık tutulabilecek.

1.4. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma kullandığı örnekleme yöntemi sebebiyle katılımcıların yanıtları ve kullanılan ölçek ile sınırlıdır.

İkinci sınırlılık ise araştırma deseni ve yönteminden kaynaklanmaktadır. Nitel araştırma tekniklerinden biri olan mülakatlar katılımcının mahremiyeti ihlal edilmesi sebebiyle araştırmaya katılan bireylere ulaşmada zorluk yaratmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 302).

Derinlemesine mülakat yapılan bireyler gerçek kimliklerini ortaya çıkarmamak adına, hikâyeyi kasıtlı olarak eksik ya da değiştirerek anlatabilir. Bu da doğru verilere ulaşmada sınırlılık yaratabilir.

1.5. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmada katılımcıların ölçek sorularına ve mülakat sorularına samimi ve doğru cevapları verdikleri varsayılmıştır.

1.6. TANIMLAR

Profesyonel: STK'larda uzmanlıklarını belirli bir ücret karşılığında icra eden çalışanlardır.

Gönüllü: Sivil toplum içerisinde ücret beklentisi olmadan bir işin gerçekleşmesinde faal olan kişilerdir.

BÖLÜM II

İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölümde iki farklı literatür üzerinde durulacaktır. Birincisi mobbing olarak tüm dünyana bilenen işyerlerinde meydana gelen şiddet türü ile alakalı iken, ikincisi ise bu şiddetin meydana geldiği ortam olarak sivil toplum kuruluşları içerisinde araştırıldığı için sivil toplum alan yazınıdır.

2.1. MOBBİNG

Mobbing terimine farklı dillerde kavramın tam karşılığının bulunmadığı zorluk ve anlam karışıklığı yaratmama kaygısı ile yine mobbing olarak rastlanmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 19).

Mobbing kavramı, özellikle iş yerlerindeki şiddeti tanımlamak için kullanılan bir kavramdır. Mobbing maruz bırakılan kişiye uygulanırken etik olmayan bir şekilde sistematik olarak devam etmektedir ve maruz bırakılanı bezdirmeye yönelik şiddet içeren davranışları ifade etmektedir (Taştan, 2017, s. 11). Çobanoğlu'na göre (2005, s.21), yıldırma, linç, örgütsel yıldırma ifadeleri de mobbingi oldukça iyi anlatmaktadır. Özellikle son yıllarda iş yaşamı hakkında en çok dikkat çeken ve araştırma yapılan konulardan birisidir (Arslan, 2019, s. 5). Bireyin iş yerinde geçirdiği süre göz önüne alındığında, bu olgunun niçin bu kadar önemli olduğu ve dikkat çektiği anlaşılabilir.

Kavramı daha iyi anlamlandırmak için saldırganlık ve şiddet kavramlarının tanımlanması gerekmektedir. Saldırganlık literatürde agresyon olarak da bilinir. Psikoanalitik görüşün, agresyonun bir dürtü olduğu ve ölüm içgüdü olduğu üzerinde yoğunlaşmasına rağmen; diğer psikologlar sonradan öğrenilebilen bir şey olduğu üzerinde durmaktadır (APA Dictionary, s. 2022). Agresyon diğerlerine zarar vermeyi amaçlar ve hayvanlar çoğunlukla kendilerini tehlikede hissettiklerinde doğrudan fiziksel atakta bulunarak agresyonu gösterebilirler (APA Dictionary, s. 2022).

Şiddet ise, Dünya Sağlık Örgütü tarafından bir gücün diğerine fiziksel veya kasıtlı olarak etki etmesi; zarar verici, psikolojik olumsuz etkiler yaratma ihtimalinin olması şeklinde tanımlanmaktadır (Polat, 2016, s. 16). Şiddet uygulayan kişi bazı gerekçelerle uyguladığını dile getirebilir. Şiddet içeren eyleme mecbur kalındığı, başka bir çare olunmadığı ya da tamamen haklı gerekçelere sahip olduğu ifade edilebilir. Jan Philipp Reemstma'ya göre (1998, s. 77); şiddet uygulayıcı, Makyavelist bir şekilde uyguladığı şiddetin gerekli olduğunu düşünerek kolayca rasyonelleştirebilir ama her rasyonelleştirme süreci bir irrasyonel artık üretir. Neticede şiddet yıkıcı bir eylemdir ve etkileri bazen geri alınamayacak boyutta olabilir.

Mobbing nedir diye bakıldığında, özellikle psikolojik şiddet ögeleri dikkat çekmektedir. Psikolojik şiddet, saldırganın kişiyi aşağılaması, kendi çıkarı için kullanması, yıldırması gibi davranış setlerini içeren ve maruz bırakılan duygusal açıdan zarar veren şiddet türü olarak açıklanabilir (Polat, 2016, s. 32). En yaygın mobbing davranışları ise şu şekilde sıralanabilir: işin sürekli eleştirilmesi, kişi orada yokmuş gibi davranılması, görüş ve inanışları ile alay edilmesi, aleyhinde dedikodu yayılması, taklit edilmesi ve gülünç duruma düşürülmesi, cinsel imalarda bulunulması, görevinin elinden alınması, yeteneği dışında iş verilmesi (Çobanoğlu, 2005, s.25).

2.1.1. Mobbing Kavramının Tarihçesi

Her ne kadar mobbing terimi literatüre 21. yüzyılda girmiş olsa da, Ortaçağ Avrupası'nda normdan farklı yaşayan insanlara yönelik dedikodu ile başlayan linç ve cadı avı ile sonlanan oldukça geniş bir varyanta sahip kültürel mobbingin örneklerini verdiği görülmektedir (Arslan, 2019, s. 7).

2.1.1.1. Mobbing Kavramının Dünya Literatürüne Girişi

Mobbing kavramının günümüzdeki kullanımı yakın bir geçmişe dayanmaktadır ama bu kavramın anlam yolculuğu oldukça uzundur. Mobbing

teriminin kökeni Latince bir kavram olan “mobile bulgus” teriminden gelmektedir ve şiddete yönelmiş kalabalık topluluk anlamını taşımaktadır (Çobanoğlu, 2005, s. 19). Anglosakson ve Kuzey ülkelerindeki kullanımına “mob” fiili olarak geçmiştir ve “kalabalık ve gürültücü bir şekilde saldırmak, rahatsız etmek” anlamını taşımaktadır (Mizrahi, 2013, s. 445 ve Savaş, 2006, s. 6). Ayrıca İngilizce kullanımında “mob” sözcüğü yasa dışı şiddet uygulayan topluluk ve çete olarak da kullanılmaktadır (Çam, 2013, s. 3).

Batı terminolojisine de yeni girmiş olan bu terimin tam karşılığının bulunmaması sebebiyle çoğu dilde mobbing olarak geçmektedir (Atıcı Türkeli, 2015, s. 5). Araştırmacılar; İngiltere, Kanada ve Avusturalya’da işyerlerinde gerçekleştirilen şiddeti tanımlamak için zorbalık anlamına gelen “bullying” terimini kullanırken, Kuzey Avrupalı araştırmacılar “mobbing” terimini tercih etmektedir (Çam, 2013, s. 3). Mobbingin nedenlerini bir çatı altında toplamak zordur, bu sebeple mobbingin tanımını yapmak ve mobbingin maruz bırakılana yönelik yapılan eylemleri sınıflandırmak kolay değildir (Yılmaz, 2009, s. 1).

Mobbing kavramının günümüzdeki kullanımı 1980’li yıllardan itibaren başlamış olsa da, kavramın ilk kullanımı 19. yüzyıla doğru gitmektedir (Yılmaz, 2009, s. 1). Terim bu yıllarda biyologlar tarafından kullanılmıştır ve kuşların yuvalarını korumak için saldırganın etrafında birlikte konuşlanmalarını tanımlamaktadır (Tamirazova, 2021: 4). Bir etolog olan Konrad Lorenz ise 1960’lı yıllarda mobbing üzerinde kavramsal çalışma yapanlar birisidir (Mercancıoğlu, 2010, s. 37). Hayvanlarla yaptığı çalışmaların ardından mobbingi hayvanların sürü dışındaki bir hayvana karşı özellikle onu korkutmak için birlikte saldırımları olarak tanımlamıştır (Çobanoğlu, 2005, s.26). Hatta bu saldırı kendilerinden daha büyük bir hayvan tehdidi ile karşı karşıya olan küçük hayvanların grup halinde saldırımları da Lorenz tarafından yapılan ilk tanımda yerini almaktadır (Tamirazova, 2021, s. 7).

1970’lere gelindiğinde ise; pedagog doktor Peter Paul Heinemann İsveç’te bir okuldaki çocukların davranışlarını incelemiş, zorbalığı bir grup halinde hareket eden çocukların tek bir çocuğa yönelik saldırgan davranışları olarak mobbingi tanımlanmıştır (Tamirazova, 2021, s. 8). Bu açıdan Heinemann’ın kavramsallaştırması günümüzdeki kullanımına getiren Leymann ile davranışsal

açından ortak özellikler taşımaktadır (Tamirazova, 2021, s. 4). Diğer önemli bir nokta ise bu iki davranışın doğurduğu sonuçlardır. Çünkü Dr. Heinemann'ın birlikte çalıştığı çocuklarla ulaştığı sonuç, mobbingin önünün alınamadığı takdirde maruz kalanda yaratabileceği umutsuzluk ve korku sebebiyle intihar riskidir (Çobanoğlu, 2005, s. 26). 1980'li yıllarda İsveç'te yaptığı çalışmalar ile bir endüstri psikoloğu olan Leymann, mobbingi çalışma hayatı içerisinde kavramsallaştırmıştır (Yılmaz, 2009, s. 1).

Heinz Leymann, araştırmalarının ardından mobbingin iş yerlerinde benzer saldırgan davranış kalıpları ile ortaya çıktığını fark etmiştir (Tamirazova, 2021, s. 4). Leymann özellikle zorbalık anlamına gelen “bullying” terimini kullanmamıştır çünkü “bullying” akranlar arasında fiziksel saldırganlık anlamını taşıdığını düşünmektedir (Ünal, 2020, s. 8). “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” üzerine hazırladığı raporda “mobbing” kavramını tercih etmiştir ve sistematik olarak inceleyen ilk kişi olmuştur (Arslan, 2019, s. 5).

Leymann'ın çalışmalarının ardından mobbinge yönelik dikkat artmış ve İskandinav ülkelerinin ardından orta Avrupa ülkelerinde de araştırmalar hız kazanmıştır (Çobanoğlu, 2005, s. 27).

ABD'de çalışmalar özellikle 1976 yılında psikiyatrist Carroll Brodsky, iş yerinde çalışanın maruz kaldığı taciz hakkındaki çalışmaları ile kavramsallaşmaya başlamıştır ve David Yamada ise mobbingi hukuki açıdan ele almıştır (Tamirazova, 2021, s. 5).

2002 yılına gelindiğinde ise mobbingle ilgili ulusal araştırma ilk olarak İsviçre Ekonomi Sekreterliği bünyesinde yapılmıştır (Tamirazova, 2021, s. 5).

2.1.1.2. Mobbing Kavramının Türkiye’de Literatüre Girişi

Türkçe yapılan tanım çalışmalarında psikolojik taciz, ruhsal taciz, duygusal saldırı, duygusal taciz, manevi şiddet, yıldırma ve psikolojik şiddet gibi kavramlar farklı uzmanlar tarafından kullanılmıştır (Çam, 2013, s. 4). 2011 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından Türk Dil

Kurumu'na “mobbing” ve “iş yerinde psikolojik taciz” ifadelerinin Türkçe karşılığının bulunması için başvurmuş ve Türk Dil Kurumu “bezdiri” kelimesini literatüre “mobbing” ifadesinin karşılığı olarak belirlemiştir (Çam, 2013, s. 5).

Kavramın geç gelmesine karşılık olgunun diğer ülkelerdeki gibi daha önceden var olduğu düşünülmektedir. Osmanlı İmparatorluğu Kanuni Sultan Dönemi'nde yaşayan Hüsrev Paşa'nın intihar edişini, araştırmacı Adnan Nur Baykal incelemiştir ve bu intiharın rekabet sonucunda doğan mobbing sebebiyle kaynaklandığını ifade etmektedir (Tamirazova, 2021, s. 5).

Türkiye'de 2011 yılında hazırlanan raporda, sağlık sektöründe istihdam edilen personelle yapılan çalışmada mobbingin cinsel şiddetten dört kat daha fazla gerçekleştiği bilinmektedir (Tamirazova, 2021, s. 6).

2013 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından mobbing hakkında bir bilgilendirme kitapçığı hazırlanmıştır (Arslan, 2019, s. 9).

Mobbing olgusu ülkemizde değişik kurumlarda ve sektörlerde yapılan araştırmalarla incelenmeye çalışmıştır. Bu sektörlerden biri eğitim sektörüdür. Hem kamuda hem özel sektörde yer alan eğitim kurumlarındaki mobbing olgusu incelenmiştir. Çam'a (2013, s.118) göre Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın şikayet hattına başvurup, şiddete maruz kaldığını belirten öğretmenlerin %67'si özel sektörde, %23'ü ise kamu sektöründe istihdam edilmektedir. 25-34 yaş grubu arasında bulunan öğretmenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir (Çam, 2013, s. 117).

Atıcı Türkeli (2015, s. 106) tarafından mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi incelenmiştir ve mobbing arttıkça örgütsel bağlılığın azaldığı görülmüştür.

Arslan'ın (2019, s.88) özel sektör kuruluşlarında çalışan bireylerin işten ayrılma niyetlerine etkisini incelediği çalışmada, mobbingin artması maruz bırakılanın işten ayrılma niyetini arttırdığı bulunmuştur.

Tanrıverdi'nin akademisyenlerin maruz kaldığı mobbingi incelediği çalışmaya göre, çalışmaya katılanların %72.8'i mobbinge maruz kalmıştır (2016, s. 146). Tursun tarafından akademik ve idari çalışanlara yönelik bir çalışma

tasarlandı; çalışmaya katılanların %44'ü tarafından ise mobbing uyguladığı ifade edildi ve kurumda daha az yıl çalışanların ve azınlık bir siyasi görüşe sahip olmanın mobbinge daha fazla maruz kalınmasına neden olduğu saptandı (Tursun, 2019, s. 45).

Taştan'ın (2007, s.38) “Hemşirelerde Mobbing Durumunun Kurumsal Bağlılık ve Kurumsal Güvene Etkisi” çalışmasında elde edilen verilere göre araştırmaya katılan hemşirelerin %73'ü mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Sağlık sektöründe yapılan en yeni çalışmalardan biri Tamirazova (2021, s.81) tarafından yapılmış ve farklı yıllarda yapılmış araştırma verilerine dayanarak sağlık sektörü çalışanlarının yüksek oranlarda mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır.

2.1.2. Mobbingin Türleri

Mobbing türlerinin sınıflandırılması, tanımını yapmak gibi zordur. Farklı kaynaklarda farklı sınıflandırmalar görülmektedir. Mobbing sınıflandırmalarında mobbingin yönü ve mobbingin işlevi gibi özellikler temel alınmıştır.

2.1.2.1. Hiyerarşik Mobbing

Burada uygulanan mobbingde, fail ve maruz bırakılan arasındaki statü farkı dikkat çekmektedir. Ögelerden birisi üst kademedeki yer alırken diğeri alt kademedeki yer almaktadır (Tursun, 2019, s. 14). Bu uygulanan mobbing ise mobbingin yönü açısından ikiye ayrılabilir: aşağıdan yukarıya mobbing ve yukarıdan aşağıya mobbing.

Yukarıdan aşağıya uygulanan mobbing dikey mobbing olarak da adlandırılabilir ve daha kolay fark edilebilen bir mobbingdir (Atıcı Türkeli, 2015, s. 37). Üstten astı uygulanan mobbingin daha fazla rastlanması ve daha kolay fark edilmesinin nedenlerinden biri; yönetici statüsünde bulunan kişinin “bilirkişi” olarak görüldüğü için, eylemlerinin daha kolay rasyonelleştirilmesi rol

oynamaktadır (Tamirazova, 2021, s. 17). Üstün ya da amirin, astını diğer çalışanların yanında azarlaması, küçük düşürmesi gibi davranışlar mobbingi tanımlamada kullanılsa da; fail tarafından konumundan cesaret alınarak kasıtlı ve sık sık yapılması özellikle onu herhangi bir şiddet davranışından ayırmaktadır (Çam, 2013, s. 52).

Aşağıdan yukarıya mobbing ise asttakiler üste verdiği kararlara uymama, kararlarına sürekli karşı gelme, aşağılama gibi eylemler gözlemlenir ve fail bunu yaparken genelde tek olmamayı ve asttaki diğer görevlileri de kendisi ile aksiyon olmalarını örgütlemeyi tercih eder (Tamirazova, 2021, s. 17). Bu mobbing türünde otorite tanınmaz ve yetkisini düşürmek için eylemler de bulunulacağı gibi; özel hayat bilgileri paylaşılabılır, özel hayatına dair bilgiler abartılabilir veya çarpıtılabilir (Çam, 2013, s. 54).

Sivil toplum kuruluşları düşünüldüğünde herkesin eşitçe fikrini ifade edebilmesi ve örgütün aksiyon alabilmesi öğeleri dikkat çekmektedir. Sivil alan demokrasinin mihenk taşlarından biridir bu yönüyle. Bu sebeple kurumda aynı düşünceler paylaşılmadığında, mobbing düşüncenin kabul ettirilmesi için ortaya çıkabilir.

2.1.2.2. Fonksiyonel Mobbing

Diğer adı olan “yatay mobbing” veya “eşdeğerler arasında mobbing” olarak da kaynaklar da geçmektedir (Atıcı Türkeli, 2015, s. 37). Fonksiyonel mobbing olarak bilinmesinin nedeni, aynı kademede çalışanlar arasında yoğun bir iş trafiğinin olmasıdır (Arslan, 2019, s.19).

Örgüt verimliliğini arttırmak, maruz bırakılanın bilgi becerilerinin geliştirilmesi gibi ifadelerle mobbing gerekçeleri ulvileştirilmeye çalışılır (Tursun, 2019, s. 15). Sivil toplum kuruluşlarında bireyler, maddi kazanç amacı gütmeyen bir amacın gerçekleştirilmesi için gönüllü olarak bir araya gelirler. Bu sebeple özellikle maddi bir getirisi olmayan bu amacın ulvileştirilmesi, mobbing oluşması için büyük bir risk doğurabilir.

Bu mobbing türü, fail ve maruz bırakılanın terfi konusunda rakip olmaları sebebiyle ortaya çıkması daha çok muhtemel olduğu gibi aynı kaynaklara bağlı olmaları gibi sebeplerden de ortaya çıkabilir (Çam, 2013, s. 56).

Yatay mobbingin fark edilmesi daha zordur ve üst ya da alt kademedeki diğer bireyler failden yana taraf alırsa, maruz bırakılanın istifa etmesi ve işten kovulması gibi sonuçlar ortaya çıkabilir (Atıcı Türkeli, s. 2015). Ayrıca mobbing eylemi kurumdaki diğer kimseler tarafından fark edilmesine rağmen, maruz bırakılan tarafından durumun abartıldığı kadar büyük olmadığı yönünde söylemler üretilebilir (Arslan, 2019, s. 19).

2.1.2.3. Leymann'ın Tipolojisi

Leymann tarafından mobbing tutumlarını davranış kalıplarına göre incelediğinde farklı bir sınıflandırma yapılmıştır. Bunlar çalışanın kendini göstermesini ve iletişim kurmasını etkilemek, sosyal ilişkilere saldırı, çalışanın itibarına saldırı, kişinin yaşam kalitesine ve işine saldırılar, çalışanın sağlığına doğrudan saldırılar şeklinde beş farklı boyuttur (Polat, 2019, s. 19).

2.1.3. Mobbingin Öğeleri

Mobbing meydana gelirken üç temel öge barındırır. İlki şiddeti uygulayan kişi yani faildir. İkincisi şiddete maruz kalan kişi yani maruz bırakılanıdır. Üçüncü öge ise, şiddeti direkt uygulayan ya da direkt maruz kalan değildir ama şiddetin devam edip etmeyeceğini etkiler. Bu ögeye ise izleyiciler denmektedir.

2.1.3.1. Fail

Mobbingi uygulayan kişidir fail olarak anılmaktadır. Ayrıca saldırgan, tacizci, duygusal saldırgan, mobbingi uygulayan ve zorba ifadeleri de bu kavram için kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.20).

2.1.3.2. Maruz Bırakılan

Mobbinge maruz bırakılan kişi için de farklı kavramlara rastlanabilmektedir: duygusal saldırıya uğrayan, kurban, mağdur (Çobanoğlu, 2005, s.20). Bu araştırmada “maruz bırakılan” ifadesi tercih edilecektir.

Maruz bırakılan bazı kaynaklarda kurban diye geçse de, bazı araştırmacılar ikisi arasında fark olduğu üzerinde durur. Tanrıverdi’ye (2016, s.10) göre, mobbinge maruz bırakılan, mobbingin üstünden bir şekilde gelebilir ama kurban kendini savunmada başarılı olamaz, güçsüzdür, yalnız kalır ve mobbing ile mücadele edemez. Kaya’ya göre ise maruz bırakılan ve kurban aynı kişidir ve kurbanın yani maruz bırakılanın kendisini korumasını sağlayacak kişilik özelliklerine sahip olmadığı algısı hatalıdır (Kaya, 2014, s. 16).

2.1.3.3. İzleyici

Mobbingin gerçekleştiği ortamda bulunan diğer bir öge olan izleyiciler tanıklar ya da seyirciler olarak da bilinir (Taştan, 2017, s. 15). Bazen izleyiciler failin aktif ya da pasif suç ortakları olabilir (Savaş, 2006, s. 13).

İzleyiciler değişik kaynaklarda farklı gruplara ayrılabilir. Bunlardan ilki izleyicileri beş ana gruba ayırır: arabulucu rolünü üstlenmedeki becerilerinden dolayı ileride kurban durumuna düşme riski olan diplomatik izleyiciler, mobbing uygulayıcının emir eri gibi davranıp bazen faile eşlik eden yordakçı izleyiciler, ilgisi ve takibi ile mobbingi önlemekten daha ziyade kişisel merakını gideren ilgili izleyiciler, mobbingin farkında olan ama bir şeye karışmayan izleyiciler ve dışarıdan hiçbir şeye karışmıyor gibi gözükp fail kendisini hedef almasın diye faili destekleyen iki yüzlü yılan izleyiciler (Tanrıverdi, 2016, s. 11).

Bunlardan ikincisi mobbing ortakları, ilgisizler ve karşıtlar şeklinde üç ana gruba ayıran modeldir (Taştan, 2017, s. 15). Karşıt izleyiciler maruz bırakılana yardımcı olup mobbingi durdurmaya çalışırken, ilgisiz izleyiciler mobbing

kendileri doğru çevrilmesin diye mobbingi fark ettiği halde sessiz kalmayı tercih ederler.

2.1.4. Mobbinge Neden Olan Etmenler

Mobbing içeriği sebebiyle karışık bir olgu olduğu için, mobbinge neden olan etmenleri sınıflandırmak kolay değildir.

Sistematik bir şekilde ilerleyen mobbing özellikle bir kurum içerisinde gerçekleşmesi sebebiyle diğerk şiddet türlerinden ayrılır. Bir kurum içerisinde sistematik olarak şiddetin nasıl uygulandığı çok fazla araştırmacının dikkatini çekmiştir. Sistematik olarak meydana gelen mobbingin nedenlerini anlamaya çalışırken, şiddetin ekstrem bir uğta meydana geldiği gerçek bir olgu hakkındaki çalışmaya bakmak faydalı olabilir.

Irak işgali sırasında Ebu Gureyb Hapishanesi'nde yaşanan istismar vakalarını incelemek için görevlendirilen psikolog Zimbardo tarafından, Ebu Gureyb'teki vakaların gerçekleşmesinin nedenlerinin altında yatan yedi tane sebebi şu başlıklarda toplanmıştır: bireysel suç eğilimleri, kişilik eğilimleri; liderlik hatalarından kaynaklanan sistemik faktörler; işlevsiz emir komuta ilişkilerinden kaynaklanan sistemik faktörler; sorgulamalara çeşitli kurum ve organizasyonlarının da dahil olmasından kaynaklanan sistemik faktörler, sorgu memurlarını, analistleri ve tercümanları etkili bir şekilde denetlenememesinden, personelleri entegre edemeden kaynaklanan sistemik faktörler; askeri inzibat ve askeri memurların sorgu süreçlerindeki görev ve sorumluluklarını tam olarak anlamamış olmalarından kaynaklanan durumsal ve sistemik faktörler ve Ebu Gureyb'deki yeterli güvenlik ve emniyet koşullarının sağlanamamış olmasından kaynaklanan durumsal ve sistemik faktörler (Zimbardo, 2015, s. 604).

Çobanoğlu'na göre (2005, s.49); örgütteki monotonluk, işyerinin aşırı stresli olması, kurumdaki etik ihlaller ve ilkesizlik, yöneticilerin duygusal zekadan yoksun olması gibi etkenler ve mevcut problemlerden ders alınmaması gibi

etkenler mobbingin ortaya çıkmasına neden olan en önemli faktörlerden sayılmaktadır.

2.1.4.1. Mobbingin Öğelerinden Kaynaklanan Nedenler

Zimbardo tarafından gerçekleştirilen Hapishane Deneyi'nde şiddet olgusunun meydana gelişi incelenirken, şiddette yer alan öğelerin özellikleri ile ilişkisi de incelenmek istendi. Hapishane Deneyi'nde gardiyan rolünü benimseyen kişilerin; yeni oluşan normlara kolayca uyup, tutuklu rolündeki kişileri istismar etmeye başlamaların temelinde; temele ait olma-bağ kurma- kabul görme gibi topluluk ve aslında aile kurmada öneme sahip olan bazı ihtiyaçların aslında dönüşüme uğradığı görülmüştür (Zimbardo, 2015, s. 409). Bir diğer deyişle, içte olma ve dışta kalmama temel arzusu- iç halkada olma arzusu- insan davranışına etki eden büyük bir sosyal güçtür ve ordu, sosyal kulüp, tarikat, dernek gibi gruplara katılmak için eziyet şeklinde bile olan prosedürlere katlanmayı kolaylaştırıp zorlukları meşrulaştırır (Zimbardo, 2015, s. 410). Böyle topluluklara dahil olmak isteyen herkesin maruz kalınan istismarı meşrulaştırma veya başkasının maruz kaldığı şiddeti dışta kalma korkusu sebebiyle görmezden gelme riskleri mevcuttur. Sivil alan mensubu gönüllülerinin ve profesyonellerinin maruz kaldığı mobbing bu sebeple mobbingin öğeleri tarafından daha kolay görmezden gelinebilir.

2.1.4.1.1. Failden Kaynaklanan Nedenler

Bireyler yaşadıkları problemleri çeşitli yollarla çözebilir ve isteklerini ifade edebilir. Bazı kişiler ise bunu etik bir şekilde yapacak bilgi ve beceriye sahip olmayabilir ya da tercih etmeyebilir. Mobbingi uygulayan kişi failin bazı özellikleri bu sebeple mobbingin gerçekleşmesindeki en önemli etkidir.

Leymann tarafından failin düşmanlıktan hoşlanması, heyecan araması, başkasını grup kuralını kabul etmeye zorlaması ve ön yargıları doğrultusunda hareket etmesi olarak dört tane ana neden sıralanmıştır (Savaş, F.B., 2006, s. 10).

Failin kişiliğinin narsisistik ve sadistik ögeler taşıması onun mobbing uygulamasına neden olabilir (Tamirazova, 2021, s. 26). Narsisist bireyler imtiyaz hakkı olduğunu savunur, kendi kurallarının uygulanmasını ister, kıskançlık duyar, ilginin başkasına kaymasından rahatsız olurlar. Sadistik bireyler ise karşısındakinin acı çekmesinden ve bu acıdan sorumlu olmaktan haz duyar. Ayrıca karakterin obsesif özellikler taşıması maruz bırakılanın bazı özelliklerine ve davranışlarına karşı takıntılı olmasına neden olurken, paranoid özellikler taşıması sürekli maruz bırakılanın onun hakkında kötü konuştuğunu veya ona karşı kasıtlı kötülük halinde olduğu şeklinde gerçekdışı düşüncelere sahip olmasına neden olur (Savaş, 2006, s. 13).

Duyusal zeka yokluğu da failin doğru bir şekilde iletişim kurup, problem çözmemesine ve mobbing uygulamasına neden olmaktadır (Tamirazova, 2021, s. 28). Psikolojik terör olarak bilinen mobbingi uygulayan kişi daha yüksek bir pozisyonda ya da korunaklı bir pozisyonda olabilir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 336).

2.1.4.1.2. Maruz Bırakılıandan Kaynaklanan Nedenler

Maruz bırakılıandan kaynaklanan özellikler mobbingi tetiklemekten ziyade, mobbingin gerçekleşmesini ve devam etmesini kolaylaştırır. Genel olarak mobbing nedenleri açısından incelerken dikkatli olunmalıdır çünkü “maruz bırakılan böyle olmasaydı, mobbing olmazdı” şeklinde yanlış bir yaklaşıma sebebiyet verilip, failin ve örgütün sorumluluğu azaltılabilir.

Maruz bırakılanın zayıf olduğu için mobbinge uğradığı algısı doğru değildir çünkü mobbingin nedeni aslında tepki vermesi, sınırlarını haklarını korumaya çalışıp karşı gelmesi olabilir (Savaş, 2006, s. 17). Çalışanın sendika üyesi olması, iş arkadaşları ya da üstü tarafından ön yargı taşıması gibi sebepler de onların mobbing hedefi olmasını kolaylaştırır (Savaş, 2006, s. 18).

2.1.4.1.3. İzleyiciden Kaynaklanan Nedenler

İzleyicinin tanımı yapılırken fail gibi direkt mobbing eyleminde bulunmadığı ama süreçte verdiği tepki ile mobbingin sonlanmasına ya da devam etmesine yön vereceğinden bahsedildi. En nihayetinde eğer mobbinge tanık olan biri sessiz kalıyorsa mobbingi onaylıyor demektir, eğer izleyiciler meydana gelen mobbing karşısında tavır alabilirse mobbingi sonlandırmak kolaylaşır (Tanrıverdi, 2016, s. 12).

2.1.4.2. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler

Her kurumda mobbinge rastlanması muhtemeldir ama kurumun bazı özellikleri ve uygulamaları mobbingin ortaya çıkışını kolaylaştırabilir. Özellikle mobbing ile ilgili öncü çalışmalara sahip olan Leymann tarafından, mobbingin örgütten kaynaklanan sebeplerle ortaya çıktığı savunulmuştur (Tamirazova, 2021, s. 23).

Eğer bir kurumda mobbing gerçekleşiyorsa, bunun ana nedeni kurumun mobbingin gerçekleşmesini engelleyecek şekilde yapılanmamasıdır (Savaş, 2006, s. 11).

Sosyal bir psikolog olan Solomon Asch'in 1950'lilerde gerçekleştirdiği bir deneyde, bir grup içinde "uyma" davranışının nasıl gerçekleştiği incelenmiştir ve deney sonucunda oldukça ilginç bir durum ortaya çıkmıştır. Grup halinde içeri alınan bireylere, birinde üç çizgi diğerinde tek çizgi olan kartlar gösterilmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 71). Bireylerden sadece biri araştırmacının asistanıdır ve asistanın görevi "üç çizgiden hangisinin diğer karttaki tek çizgiyle eşit olduğu" sorusuna bilerek yanlış yanıt vererek diğer denekleri şaşırtmaktır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 71). Çok sayıda denegın kullandığı bu araştırmada, deneklerin üçte birinden fazlası rahatsız olsa dahi, grubun verdiği yanlış cevaba uyduğu gözlenmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 72). Deneyde görüldüğü gibi fiziksel salt bir gerçeklik olsa dahi, bireyler grubun çoğunluğunun fikrinden ayrı düşmemek için grup fikrine uyabilmektedir. Bu

sebeple kurumda etik çerçevelerin oluşturulması ve uygulanması gerekmektedir. Çobanoğlu'na göre (2005, s.40), işyerinde şirket politikası, şirket etiği gibi oluşumlarda bir tutarsızlık varsa mobbing tetiklenebilir. Kurumda eğer ahlak dışı uygulamalar varsa ve bununla mücadele için etik yollar seçilmediyse durumu kapatmak için de mobbing gerçekleşebilir (Özsüzoğlu, 2016, s. 32).

Örgütün yönetilme şekli, mobbingi istemli ya da istemsiz arttıran etkenlerden biridir (Alpaarslan ve Tunç, 2009, s. 147). Öksüzoğlu'na göre (2016, s. 31), kurumun iş verimliliği artarken maliyet düşürmeye çalışması, aşırı rekabete dayalı bir ortam oluşturması, zayıf liderlik, açık kapı politikası olmaması, yetersiz iletişim ve açık kapı politikası olmaması, ekip çalışmasının teşvik edilmemesi gibi nedenler kurumda mobbingi arttıran kötü yönetimin işaretleridir.

Ayrıca iş yükünün aşırı olmasından kaynaklanan yoğunluğun mobbinge yol açabileceği gibi, monotonluk yüzünden kurumda doğan heyecan arayışı da mobbinge sebep olabilir (Özsüzoğlu, K., 2016, s. 31).

Bir başka sosyal psikolog olan Milgram ise “itaat” olgusunu incelemek istemiştir. Milgram'ın tasarladığı deneyde bu sefer Solomon Asch'in incelediği “uyuma” davranışının nereye kadar gideceği öğrenilmek istenmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 73). Kura ile denekler, öğretmen-öğrenci rollerinden birine tayin edilmiş ve öğrenciye her yanlış cevapta ceza verilmesi görevi edinilmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 74). Öğrenci rolündekiler içerideki odaya alınmış, elektrik şoku cihazına bağlanmıştır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 75). Öğrencilerin her artan şok şiddetinde öğretmen rolündekilere durmaları için yalvarmasına rağmen; araştırmacı tarafından, önceden 75 voltluk şokun kendisi üzerindeki acı verici etkisini öğrenen öğretmen görevindeki deneğe devam etme talimatı vermiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 75). Çalışma gerçekleşmeden önce uzmanlar sadece %4'lük bir kesimin şok derecesini artırma talimatına uyacağı yönünde tahminde bulunsa da, 40 denekten hiçbiri 300 volttan önce durmamıştır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 76). Aslında gerçekten elektrik şoku verilmemiştir, ses kasetinden inleme sesleri dinletilmiştir ve öğretmen rolündeki deneğin hiç tanımadığı suçsuz bir insana, otorite kararına uyup ne dereceye kadar zarar vermeyi kabul edeceği öğrenilmek istenmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 76). Bu deneyde, beyaz önlüklü bilim insanın,

denekler üzerinde yaratabileceği etki görülmüştür. Denekler tarafından acıyı deneyimlemesine ve deney öncesindeki “belirtilen voltun üzerine çıkarsanız tehlikeli olabilir” şeklindeki bilimsel uyarıya rağmen; otoritenin emrine uyulmuştur.

Örgütlerde etik dışı ve şiddet içeren eylemler otoriteye sahip -üst, amir- tarafından sınırı olmadan gerçekleşebilir ve kurumdaki diğer bireyler tarafından otorite olarak kabul edilen bireyin emirlerine uymak için etik dışı eyleme dahil olunabilir. Körükçü ve diğerleri tarafından yapılan çalışmada ise (2014, s. 341).; sağlık bilimleri fakültelerinde keskin bir hiyerarşi sisteminin olması sebebiyle, üstler ile ilişkilerin daha fazla baskı altında gerçekleştiğini ve mobbingin sağlık bilimlerinde yer alan akademisyenler üzerinde negatif bir etki yarattığı fark edilmiştir. Bu sebeple hiyerarşik düzeni ve astların üstleri tarafından verilecek hangi görevlere uyması gerektiğini kontrol eden normların örgüt ve yönetim tarafından çerçevelendirilmesi gerekmektedir.

Irak işgali esnasında Ebu Gureyb Hapishanesi’nde ortaya çıkan işkence ve etik ihlallerin ardından soruşturma kapsamında görev yapan psikolog Philip Zimbardo tarafından “itaat” davranışının nasıl gerçekleştiği incelenmek istenmiştir. Stanford Üniversitesi psikoloji bölümünün bodrum katındaki laboratuvarı sahte bir hapishaneye çeviren psikolog P. Zimbardo, çıkılan ilanla birlikte yirmi dört sağlıklı deneğe ulaşmıştır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 77). Rastgele mahkum rolü verilen bireylere her zaman ayaklarında duracak zincir takılmış, gardiyan rolündeki denekler ise sadece düzeni korumaları için ne gerekiyorsa yapmaları gerektiği söylenmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 77). Çalışmada özellikle net olarak rollerin görevlerini ve sorumluluklarını vermeyen Zimbardo tarafından 14 gün sürmesi planlanan deney; gardiyan rolündeki deneklerin üçte birinin sadist eğilimler sergilemesi ve mahkum rolündeki deneklerin duygusal travma yaşaması sebebi ile 6. günde trajik bir şekilde sonlanmıştır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 77). Genellikle iş yerlerinde iyi planlanmamış görevler ve roller, mobbingin uygulanmasına zemin hazırlar (Tamirazova, s. 25).

2.1.4.3. Toplumsal Değerlerden Kaynaklanan Nedenler

Mobbingin toplumsal etmenlerden nasıl etkilendiğini açıklarken özellikle etik ile ilgili kavramlara referans yapılabilir.

Etik doğru ve yanlış yargılarının geçmişten bugüne nasıl konu aldığını, ahlaksal ilişkileri ve tutumları araştıran felsefe dalıdır (Aydın, 2016, s. 3). Etik değerler bireyin davranışların doğru olup olmadığını belirleyen inanç ve yargıların tamamıdır (Gerring ve Zimbardo, 2012, s. 330). Bu elementler bireyin toplum içerisine duygu düşünce ve davranışlarının oluşmasını etkiler (Ismaeel, 2020, s. 25).

Çobanoğlu'na göre (2005, s. 68). sanayi sonrası toplumlarda bireysellik, yenilikçilik, verimlilik, rekabet ve sınırsız özgürlük gibi öğeler birer değer olarak ele alınırsa; kurumlarda psikolojik saldırganlığı besleyen bir kültür yaratabilmektedir.

2.1.5. Mobbing Süreci

Yapılan mobbingin tekrarı, süresi ve frekansı maruz bırakılanın etkilene düzeyini en fazla etkileyen özelliklerden birisidir (Yılmaz, 2009, s. 28). Süresine bakıldığında ortalama 3 ay ve 3 yıl arasında saldırıların devam ettiği görülmektedir ve saldırılar en başta çok yoğun değildir (Çobanoğlu, 2005, s. 29). Mobbing bir süreç halinde aşama aşama gerçekleşir. Bu süreçte şiddet aşamalar halinde artarak devam eder ve maruz bırakılan işyerinde gittikçe rahatsız ederek, mobbingin neden olduğu çeşitli hastalıklar birlikte işini bırakma kararı alabilir (Çam, 2013, s. 23).

Mobbing ile ilgili yapılan deneysel bir çalışma mevcut değildir. Ama örgütsel yapı içerisindeki tutumları incelemek için sosyal psikolojide farklı araştırmalara rastlayabiliriz. Bu çalışmalarda genel olarak etik dışı sayılabilecek ve şiddet içeren eylemlerin nasıl gerçekleştiği araştırılmıştır. Özellikle psikolog Zimbardo tarafından Ebu Greyb Hapishanesi'nde meydana gelen şiddet ve etik ihlallerden yola çıkılarak tasarlanan Stanford Hapishane Deneyi'nde, şiddet olgusunun nasıl

gerçekleştğini ve maruz bırakılan-saldırgan-izleyici ögelerinin içerisinde nasıl yer aldığını görmemize katkı sağlamıştır.

Zimbardo, Stanford Hapishane Deneyi'nde gerçekleşen normal ve sağlıklı genç insanların durumsal faktörlerden etkilenip, gardiyan rolündekilerinin baskıcılığının artmasının hızı ve ardından meydana gelen ilk tutuklu ayaklanmasının hızı karşısında araştırma ekibinin oldukça şaşırıldığını dile getirmiştir (Zimbardo, 2015, s. 314). Zimbardo'nun hapishane deneyi, Milgram'ın itaatkarlık çalışmasında olduğu gibi kontrol grubu içermemektedir çünkü Zimbardo'nun deneydeki asıl amacı nedensel ilişkileri ortaya çıkarmak değil, "bir olgunun gösterimi" olmuştur (Zimbardo, 2015, s. 316).

Heinz Leymann mobbing davranışlarını beş kategoride sınıflandırmıştır: çalışanın iletişimin engellenmesi, sosyal ilişkilerine saldırı, kişinin itibarına saldırı, mesleki konumuna saldırı ve sağlığının tehdit edilmesi (Çobanoğlu, 2005, s. 74).

2.1.5.1. Mobbingin Evreleri

Mobbing ile ilgili Avrupa'da yapılan çalışmalarda birbirine benzeyen birtakım evrelerin olduğu bulunmuştur ve farklı modeller geliştirilmesine rağmen en çok bilinen hala Leymann'ın tipolojisi olmaktadır (Güven, 2019, s. 16).

Almanya ve Avusturya'da yapılan çalışmalarda çalışanın özel hayatına müdahale, sözel şiddet, sosyal izolasyon gibi şekillerde mobbingin gerçekleştiği bulunmuştur ama her mobbing eylemini de gerçekleştiği iş yeri ve kültür bakımından incelenmesi gerekmektedir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 336). Bu sebeple Ege tarafından geliştirilen İtalyan-Ege modeli bazı coğrafyalarda Leymann'ın öne sürdüğü aşamalardan daha geçerli olabilir.

2.1.5.1.1. İsveç-Alman Modeli

Heinz Leymann tarafından oluşturulan bu model, daha sonraki mobbing çalışmalarına büyük oranda yön vermiştir. Kuzey Avrupa ülkelerinde meydana gelen mobbing sürecini temel alınarak oluşturulmuştur (Atıcı Türkeli, s. 30). Leymann'ın oluşturduğu bu model, bazı kaynaklarda mobbing sürecini beş farklı aşamadan geçerek gerçekleştiği şeklinde aktarılmaktadır (Çam, 2013, s. 23). Bazı kaynaklarda ise dört aşamalı olarak geçmektedir (Tamirazova, 2021, s. 16). Beş aşamalı model aşağıdaki gibidir:

2.1.5.1.1.1. Anlaşmazlık Evresi

Bu aşamada her vaka için mobbingin gerçekleştiğinden bahsetmek değildir, ama mobbing gerçekleşmişse maruz bırakılan bu durumu sadece bir anlaşmazlık-çatışma olarak düşünebilir (Çam, 2013, s. 24). Maruz kalan burada anlaşmazlığın yarattığı stres sonucu bazı psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklar hissetmeye başlayabilir (Arslan, 2019, s. 26). Güven'e göre mobbing sürecini bir bitkinin yetişmesi gibi düşünülürse, ilk evre için tohumların atılması benzetmesi yapılabilir (Güven, 2019, s. 16).

Birinci aşamada anlaşmazlık nedeni ortaya çıkmaktadır ve bu anlaşmazlığın nicelikleri ve nitelikleri mobbinge yöne verecektir (Tamirazova, 2021, s. 15). Uzmanlar henüz nasıl ve niçin çatışmadan mobbing evresine geçildiğini bulabilmiş değildir (Arslan, 2019, s. 26).

2.1.5.1.1.2. Saldırgan Eylemler Evresi

Yıkıcı ve yıldırıcı davranışlar sergilenmeye bu evrede başlar, maruz bırakılan henüz bezdirici davranışları hissetmiyor olabilir (Arslan, 2019, s. 26).

Bu evredeki eylemler pasif ve aktif saldırganlık olarak ikiye ayrılabilir ve pasif saldırganlıkta mobbingi gizlemek için olumlu davranışlar da

gerçekleştirilebilir, bu durum da maruz bırakılan başa çıkmasını daha çok zorlar (Çam, 2013, s. 25). Bu evredeki saldırılara dedikodu, haksız şikayet gibi davranışlar örnek verilebilir (Arslan, 2019, s. 26).

2.1.5.1.1.3. Yönetimin Katılımı Evresi

Bu aşamaya gelindiğinde artık kurumdaki diğer kişiler de mobbingi fark etmeye başlar ve artık konu süreci görmezden gelen ya da ilgilenmeyen yönetimin devreye girmesini gerektirir (Arslan, 2019, s. 27).

Yönetim maruz kalanı koruyucu birtakım eylemlerde bulunmak yerine failden taraf olur, özellikle failin maruz bırakılan hakkındaki şikayetlerini temel olarak maruz bırakılan hakkında önyargı sahibi olur (Çam, 2013, s. 26). Üçüncü evreye gelindiğinde artık yönetimde sürece dahil olmuştur ve genel olarak failden yana taraf olunmaktadır (Tamirazova, 2021, s. 15).

Aslında konu yönetime gelmeden çözülmediği için bir geç kalmışlık söz konusudur (Arslan, 2019, s. 27).

2.1.5.1.1.4. Zor veya Akıl Hastası olarak Damgalanma Evresi

Dördüncü aşamada ise maruz kalanın uzun süredir etkilendiği mobbing sebebiyle sağlığı iyice bozulmaya başlar. Birey bozulan sağlığı için artık uzman desteği ihtiyacı duyar (Arslan, 2019, s. 27).

Ruh sağlığı da bozulan çalışanın bir uzmandan yardım almak istemesi normal karşılanmaz ve diğer kişiler tarafından da karakteri ve ruh sağlığı hakkında birtakım etiketlere maruz kalır (Çam, 2013, s. 26).

Bu aşamada mobbing davranışı, maruz bırakılana karşı sistematik bir şekilde ilerlemektedir ve maruz kalan anlaşmazlık sebebiyle cezalandırılmak istenmektedir (Tamirazova, 2021, s. 15). Zaten dördüncü evredeki sistematik

mobbing, maruz kalan işini sonlandırana kadar devam edecektir (Arslan, 2019, s. 27).

2.1.5.1.1.5. İşine Son Verilme

Beşinci aşamada mobbing sürecinin sonuna gelinmiştir. Bu evrede maruz bırakılanın işinin sonlandırılması, istifa etmesi gibi olaylar gerçekleşirken; maruz bırakılanın intihar etmesi, saldırganla zarar vermesi, şiddet gördüğü ve şiddeti engellemeyen kuruma zarar vermesi gibi sonuçlara da neden olabilir (Tamirazova, 2021, s. 27).

Son aşamada kişi kurumdan kendi isteğiyle ayrılır ya da işten çıkartılır ama kurumdan ayrılrsa dahi failin cezalandırılmaması ve aynı süreçlerin devam etmesi yaşadığı sağlık problemlerinin devam etmesine ya da artmasına sebep olabilir (Tamirazova, 2021, s. 15).

2.1.5.1.2. İtalyan-Ege Modeli

İtalyan toplumunda mobbing olgusunu inceleyen Harald Ege, Leymann'ın modelinde kültür farklılıkları sebebiyle bazı eksikliklerinin olduğunu gözlemlemiştir (Güven, 2019, s. 17). Harald Ege, mobbing araştırmalarının ardından Leymann'ın modelini İtalyan toplumuna uyarlamıştır (Çam, 2013, s. 27). İtalyan-Ege Modeli'nde mobbing süreci altı farklı aşamadan geçtiği belirtilmektedir. Bu aşamalar şu şekildedir.

2.1.5.1.2.1. Mobbinge Maruz Kalanın Belirlenmesi Evresi

Ege'ye göre bu evre “Sıfır Noktası” olarak da adlandırılabilir, çalışan bu noktaya kadar olanları kabul eder çünkü genellikle İtalya'daki bir işyeri çatışmacı ortama sahiptir ve Kuzey Avrupa'da mobbing olarak adlandırılan olgular İtalyan toplumunda mobbing olarak adlandırılmaz (Güven, 2019, s. 17).

Bu aşamada mobbing henüz başlamamıştır ve henüz sadece maruz bırakılana yönelik bir takım düşünce ve duygular oluşmaya başlar (Tamirazova, 2021, s. 14).

2.1.5.1.2.2. Mobbing Sürecinin Başlaması Evresi

Nitekim bu aşamada maruz bırakılacak kişi belirlenmiştir ve amaç üstünlük sağlamak değil, yıldırmaktır (Çobanoğlu, 2005, s.92). Bu evrede maruz bırakılan kendisine karşı negatif bir tutumun oluştuğunu fark eder ve bunun sebeplerini aramaya başlar (Tamirazova, 2021, s. 14). Hala maruz kalan meydana gelen durumumu mobbing olarak adlandırmamaktadır ve meydana gelen olguları işin doğası olarak görür (Güven, 2019, s. 17).

2.1.5.1.2.3. Fizyolojik ve Psikolojik Problemlerin Ortaya Çıkması Evresi

Sonunda maruz kalan yaşadığı olgunun mobbing olduğunun farkına varır (Güven, 2019, s. 17). Maruz kalan bu aşamada artık iştah ve uyku ile alakalı bazı fizyolojik belirtiler oluşmaya başlar ve kişinin hem kendine hem de çalışma arkadaşlarına karşı güvenini kaybeder (Çobanoğlu, 2005, s. 93).

2.1.5.1.2.4. Yönetimin Yanlış Tutum Sergilemesi ve Mobbingin Görmezden Gelinmesi Evresi

Bu evreye gelindiğinde ise mobbingin görmezden gelindiğini veya failden yana taraf almanın gerçekleştiğini görülmektedir. Maruz kalan yaşadığı sağlık problemleri sebebiyle izin kullanmak ister ya da işi aksattığı düşünülür (Güven, 2019, s. 17). Bu aşamada depresyon derinleşmektedir (Çobanoğlu, 2005, s. 94).

2.1.5.1.2.5. Maruz Bırakılanın Sağlık Problemlerinin Ağır Bir Hale Gelmesi Evresi

Beşinci aşamada maruz bırakılan major depresyon yaşayabilir ve fizyolojik sağlık problemleri de ilerlemektedir (Tamirazova, 2021, s. 14). Sağlık problemlerinin ilerlemesindeki en büyük neden yönetimin yanlış tutumudur çünkü maruz kalan yaşananlardan dolayı kendini suçlamaya da başlayabilir (Güven, 2019, s. 17).

2.1.5.1.2.6. Kovulma, İşi Bırakma

Artık son aşamaya gelinmiştir ve kurban yaşadığı psikotravma sonucu işten ayrılabilir, erken emeklilik tercih edebilir ya da işten kovulabilir (Tamirazova, 2021, s. 15). Daha kötü sonuçlarda yaşanabilir, maruz kalan intihar da edebilir (Güven, 2019, s. 17).

2.1.6. Mobbingin Sonuçları

Mobbing diğer şiddet türleri gibi sadece kendisi açısından başlı başına olumsuz değildir, aynı zamanda başka olumsuz sonuçlara da sebebiyet verir. Bireyler fiziksel ve ruhsal açıdan etkilenmektedir ayrıca örgütsel ve finansal çıktıları mevcuttur (Güven, 2019, s. 20).

2.1.6.1. Öğelerin Üzerindeki Etkileri

Mobbing içerisinde maruz kalan, fail ve izleyiciler olmak üzere üç öge doğrudan bir takım olumsuz etkilenmektedir.

2.1.6.1.1.Mobbingin Maruz Kalan Üzerindeki Etkileri

Kuşkusuz mobbingin olumsuz etkilerinden en çok etkilenen öge maruz kalandır. Uygulanan sistematik şiddet kişinin ilk başta psikolojik sağlığına zarar vermektedir, ardından ise fizyolojik olarak tepkiler verilmeye başlar. Şiddetin düzeyi ve süresi arttıkça da bu problemler ilerlemeye devam eder.

Leymann tarafından bu problemler fizyolojik, psikolojik ve davranışsal üç grupta sınıflandırılmıştır (Arslan, 2019, s. 40). Mobbing maruz kalan kişide; kaygı bozukluğu, uyku bozukluğu, yüksek tansiyon gibi hem psikolojik hem de fiziksel birçok hastalığa yol açabilir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 336). Kişi kendini kurumda değersiz ve yetersiz hisseder ve özsaygısı yıpranmaya başlar (Tamirazova, 2021, s. 32). Zamanla kendisine verilen sunum yapma gibi görevlerde aşırı kaygılanır ve titreme, terleme gibi fizyolojik belirtilere; kronik mide hastalıkları, bağırsak hastalıkları ve diğer psikosomatik hastalıklar eşlik eder (Tamirazova, 2021, s. 33). Maruz kalan sinirli ve agresif örüntüde davranışlar sergileyebilir, yaşanan şiddet alkol, sigara tüketiminde artışa neden olabilir (Arslan, 2019, s. 40).

Mobbinge uğrayan kişi çaresiz ve destek isteyemeyen bir pozisyona itilir (Mizrahi, 2013, s. 445). Ayrıca maruz kalan mobbing sonrası travma sonrası stres bozukluğu, kaygı bozuklukları ve panik atak nöbetleri, odaklanma ve hatırlama becerilerinde zayıflık, uykusuzluk, major depresif bozukluk gibi ruhsal hastalıklara rastlanabilir; ayrıca maruz kalanın sosyal becerilerine yansıyor, aile ve arkadaşlık ilişkilerinde problemler çıkabilir (Tamirazova, 2021, s. 33).

Ayrıca meydana gelen sağlık problemleri sebebi ile sürekli doktora gitmesi gerekir, semptomları yatıştırmak için ilaç kullanır, ilaç ve muayene faturaları ödemek zorunda kalır, kaza yapma ihtimali yüksektir ve bu sebeple kaza masrafları da ek olarak bütçesindeki giderlere eklenir, mobbingin farkına vardığında ve hakkını aramaya başladığında avukat ve dava masrafları oluşur, tekrardan iş arama sürecine girebilir ya da yeni bir eski iş yerinde kalmadığı için taşınabilir (Arslan, 2019, s. 36).

2.1.6.1.2. Mobbingin Uygulayana Üzerinde Etkileri

Mobbing uygulayana uyguladığı mobbing sebebiyle takıntılı düşüncelerden mustarip olabilir, sürekli şüphe duymaktan özgüven problemleri duyabilir ve aşırı kaygılı olabilirken; mobbing uygularken harcanan enerji ve vakit, iş yaşantılarındaki verimin düşmesine neden olabilir (Tamirazova, 2021, s. 32).

2.1.6.1.3. Mobbingin İzleyenleri Üzerindeki Etkileri

Mobbing sürecine şahit olmak, izleyiciyi birçok açıdan etkiler. Sosyal travmalara şahit olanlar neredeyse maruz kalanlar kadar etkilenebilmektedir. Bu sebeple maruz kalanın yaşadığı sıkıntıları anlamak ve düşünmek yıpratıcı bir etki yaratacaktır.

Diğer bir taraftan şu şekilde bir etkiye de sebep olabilir: failin cezalandırılmadığına şahit olan izleyiciler, kendileri de fail olabilirler.

Belediye çalışanlarının katılımcı olduğu bir çalışmada maruz kalanlardan sonra en yüksek kaygı düzeyi mobbingin izleyicilerinde çıkmıştır; mobbinge şahit olanlar, bir gün şiddetin yönünün onlara dönecek olması ihtimalinden dolayı korku ve endişe duyarlar (Tamirazova, 2021, s. 34).

2.1.6.2. Mobbingin Topluma Olan Etkileri

Mobbingin bir kurumda gerçekleşiyor olması, farklı kurumlarda da meydana gelme riskini arttırır. Mobbing uygulayan bireyin bir toplumun içinde, şiddetin yaygınlaşması kaçınılmazdır. Önceki çalışmalarda da hem kamu sektöründe hem de özel sektörde meydana geldiği bulunmuştu. Mobbing uygulayan bireyin farklı bir kuruma geçtiğinde aynı davranış paternlerini uygulayabileceği düşünülürse, farklı kişilerin aynı şiddete maruz kalabileceği varsayımında bulunabiliriz.

Mobbing kurumdan kuruma bulaşan yaygın bir olgu haline gelirse; toplum içerisinde çok fazla kendini yetersiz hisseden, duygudurum-anksiyete-travma bozuklukları yaşayan insan sayısı artar ve toplumsal barış zarar görmeye başlar (Arslan, 2019, s. 42). Ayrıca mobbing ile sebep olduğu sağlık problemlerine yönelik sigorta masrafları, işsizlik, erken emeklilik oranı, vergi kaybı, aile içi huzursuzluklar da artar (Arslan, 2019, s. 43).

2.1.6.3. Örgüt Üzerindeki Etkileri

Örgütlerde yaşanan mobbing sonrası kurum içindeki insanların zarar görmesi, kurum içerisinde yerine getirilmesi gereken görevlerde verimliliğin azalmasına kadar çok sayıda olumsuz etki oluşur (Arslan, 2019, s. 40). Kurumda mobbing meydana geldikten sonra takım ruhu zarar görmeye başlar, ekip çalışmaları zayıflar (Tamirazova, 2021, s. 36).

Mobbing sonucunda çalışan istifa edebilir ya da işten ayrılabilir, bunun sonucunda yeni biri işe alınır ve tekrardan iş öğretilmeye çalışılır. Bunlar sonucunda kurum hem maddi açıdan zarar eder hem de imaj olarak zarar görür. Ayrıca örgütte sürekli çalışan değişimi sebebiyle gerginlik yaşanır, olumsuz duygu ve düşünceler çalışanlar tarafından hissedilir, çatışma ortamı hakim olur (Arslan, Ö., 2019, s. 40). Örgüt mobbing problemini çözme girişiminde bulunmazsa, çalışanlar tarafından örgüte duyulan güven de azalabilir. Bunların neticesinde performans, verim ve örgütsel bağlılık git gide düşer (Arslan, 2019, s. 41).

2.1.7. Mobbing ile Mücadele

Psikolojik şiddet ile mücadele etmek çok zordur çünkü fiziksel şiddet gibi görünür değildir. Etkilerini fark edebilmek de zaman alır. Bu sebeple daha mobbing başlamadan kurumda önlemini alabilmek önemlidir.

2.1.7.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Bireysel başa çıkma yöntemleri maruz kalanın kişiliğine, failin nasıl biri olduğuna, kurum ve toplumsal yapının özelliklerine göre değişebilmektedir; mobbing uygulayan kişiyle aynı ortamda kalmaktan kaçınabilir ya da sözlü şiddete hemen cevap da verebilir (601337: 25).

Bireysel başa çıkma yolları Davenport tarafından beş şekilde sınıflandırılmıştır: kabul etmek, uzlaş, fark etmemiş gibi davranmak, kendi yöntemini karşı tarafa kabul ettirmek, kurumdaki herkesi memnun etmek (Güven, 2019, s. 25).

Başka bir yaklaşıma daha başlangıç dönemlerinde fark edilmesinin ardından duruma göre mobbing uygulayıcısı ile yüzleşilebilmeli, ileriki aşamalarda ise kendine güvenmesinin ve sosyal desteği ile birlikte mücadele etmelidir (Güven, 2019, s. 25).

2.1.7.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütsel mücadele mobbingi önlemeye yönelik faaliyetlerde sorumluluğu en yüksek olan yöntemlerindendir. Çünkü sadece mobbing uygulandıktan sonra değil, mobbing meydana gelmeden önce uygun ortamı yaratmamak adına önemli adımlar bu noktada atılabilir.

Farklı bir yaklaşıma göre ise mobbingin tedbirsizlik yüzünden meydana gelebileceği bu yüzden mobbingi önleyebilecek uygulamaların kurum politikası haline getirilmesi önemlidir (Güven, 2019, s. 27). Davenport tarafından açık bir şekilde belirlenmiş raporlama yöntemleri, iş tanımları, insan kaynakları politikaları gibi kurum içerisinde mobbingi önleyecek bir ortam oluşturmasını sağlayacak bazı ilkeler önerilmiştir (Güven, N., 2019, s. 27).

Muzaffer Sherif'in gerçekleştirdiği Grup Normu Oluşması deneyinde, belirsiz fiziksel gerçeğin olmadığı bir ortam yaratmak için, karanlıkta hareketsiz duran bir ışıktan yararlanmıştır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 69).

Otokinetik etki denen, görsel algı yanılgısı yüzünden ise ışık hareket eder gibi gözükmemektedir ve araştırmanın ilk evresinde teker teker laboratuvara alınan denekler, ikinci evrede grup halinde alınmıştır (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 70). İlk evrede her sorulduğunda farklı bir sayı söyleyen denekler, grup halinde girdikten sonra bir standart belirlemişlerdir ve bütün grup üyeleri tarafından bu değer söylenmiştir (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 71). Belirsiz fiziksel gerçekliğin olduğu bir durumda, sosyal gerçek oluşmuş deneklerde oluşan bu norma uymuştur (Cemalcılar ve Kağıtçıbaşı, 2014, s. 70). Bu sebeple kurumların kişiden kişiye farklı yorumlanmaya müsait olmayan herkes tarafından uyma yükümlülüğü olan politikalar üretmesi, mobbingi önlemede oldukça önemlidir.

Kurum politikalarının nasıl oluşması gerektiği hakkında üç kavrama referans yapmak faydalı olabilir: etik ilkeler, yönetsel etik, örgütsel etik. Etik ilkeler; bir örgütün içinde yer alan etğin kurumsallaşmasına, verilen kararların bu ilkelere uygunluğuna rehberlik etmesi için oluşan yapıdır (Aydın, 2016, s. 4). Yönetsel etik ise yönetim kararları verilirken objektif, tutarlı olmayı, bireylerin varlık ve bütünlüğüne saygılı olmayı, adillik ve açıklık gibi evrensel değerlere saygılı olmayı sağlayan mekanizmadır (Aydın, 2016, s. 4). Yasal olarak iş görenlerde benzer tutumların oluşmasını sağlayan, toplumsal sorumluluklarının da yerine getirildiğini gösteren ilkeler ise örgütsel etik olarak adlandırılmaktadır (Aydın, 2016, s. 4).

Mobbingi önleyecek şirket kültürü oluşturulurken temel dikkat edilmesi gereken hususlar şunlardır: işe alma kararları, ödül sistemi, yönetim yapısı, risk alma stratejisi, karar alma mekanizmaları, fiziksel-sosyal ortam (Çobanoğlu, 2005, s. 43).

Ayrıca örgütsel liderliğin insan ilişkilerinde güçlü olması ve duygusal zekayı önemsemesi sebebiyle mobbingin oluşmasını önleyebilir (Güven, 2019, s. 26). Kurum içerisinde etkili iletişim becerilerinin kazandırılmasına yönelik faaliyetlerin artması mobbingi önlemeye katkı sağlayabilir (Güven, 2019, s. 28).

2.1.7.3. Türk Hukukunda Mobbing ile Mücadele

Mobbingin etkileri doğrudan fiziksel şiddet gibi görünür olmasa da, kişinin ruh sağlığı ve psikolojik bütünlüğüne zarar verdiği için ilk başta Borçlar Kanunu çerçevesinde incelenmiştir çünkü kanun kasıtlı ya da kasıtsız bir bireyin zarar görmesine neden olma sebebiyle bu bireye karşı zararın karşılanmasına yönelik uygulamaları kapsar (Yılmaz, 2009, s. 25).

Türkiye’de mobbinge maruz kalan kişinin tazminat talebinde bulunmasını sağlayan ilk uygulamalar 2006 yılında meydana gelmiştir (Güven, 2019, s. 28). Önceden Borçlar Kanunu içerisinde yer alan hüküm, mobbing ile ilgili yükümlülükler içermekteydi ama mevcut ihtiyacı karşılamadığı görüldüğü için yürürlükten kaldırılmıştır (Güven, 2019, s. 28).

İş Kanunu’nda ise 24. Madde’de işverenin sözel şiddet uygulaması, tehdit etmesi, hakkında dedikodu çıkarması durumunda işçi iş sözleşmesini feshedip, kıdem tazminatı talep edebilir şeklinde haklar tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2009, s. 27).

Medeni Kanun açısından ise kişilik haklarını koruyan ve İş Kanunu açısından ise ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık hükümlerine başvurarak maruz kalan haklarını arayabilmektedir ve ayrıca İş Kanunu çerçevesinde ayrımcılığa maruz kaldıysa buna yönelik de tazminat talep edebilmektedir (Güven, 2019, s. 29).

Bir mobbing davası açılmak istendiğinde ihtiyaç duyulan delillere kayıt, doktor raporu, bilirkişi incelemesi, uzman görüş raporu, yazışmalar ve şahitlerin olması örnek verilebilir (Akgün, 2020, s.141).

2011 yılında Başbakanlık tarafından resmi gazetede mobbinge karşı tedbirler alınması yönünde bir genelge yayınlanmış ve ardından Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi tarafından maruz kalanlara psikologlar tarafından destek verilmesi uygulaması başlatılmıştır (Güven, 2019, s. 29).

Ismaeel'in (2021, s. 83), Irak'taki kamu sektöründe çalışan işçiler ile yaptığı bir çalışmada ise mobbing karşısında hukuki olarak korunmamaları sebebiyle, mobbinge rağmen aynı kurumda çalışmayı sürdürdükleri saptanmıştır. Gönüllü ise statüsü sebebiyle ücretli çalışan değildir ve bu sebeple mobbing davası açamamaktadır. Gönüllüyü haklarını korumayı hedefleyen yasa tasarılarında mobbing hususunun da dahil edilmesi büyük önem taşımaktadır.

2.2. SİVİL TOPLUM VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI

Bu çalışmada sivil toplum kuruluşları içerisinde meydana gelen mobbing olgusu incelendiği için bu kurumların neler olduğu, nasıl bir tarihsel perspektiften geçtiğini anlamak gerekmektedir. Önceki mobbing çalışmaları özel sektör ve kamu sektörü üzerinde yoğunlaşmaktadır. Sivil toplumun bu sektörlerden farkını anlamak, burada gerçekleşen mobbingin farkının olup olmadığını anlamayı kolaylaştıracaktır.

Sivil toplum kuruluşlarının içerisinde yer aldığı sivil alan oldukça muğlak bir kavramdır. Bu kavram çok fazla filozof tarafından tartışılmıştır. Bu tartışma sebebiyle sivil toplum kuruluşlarının kapsamının neler olduğu, neyin dışında kaldığı ve sivil toplum kuruluşu sayılmadığı, sivil toplum kuruluşlarını tarif etmek için kullanılan diğer kavramlar ve eş anlamlıları da hala tartışılmaktadır.

Aslında soru içerisinde kullanırken bile hangi soru kelimesini kullanmasına karar verilirken, karmaşa başlamaktadır. Aristo'dan beri tartışılan bu kavrama "sivil toplum nedir" diye mi cevap aranmaktadır yoksa "sivil toplum kimdir" diye mi. 21. yüzyılda ise demokrasi ve aktif vatandaşlık tartışmaları ile kavramın berraklaştığını söylemek hala mümkün değildir. 1970'li yıllar, neo-liberal politikalar sonucu azalan refah düzeyi, artan gelir adaletsizliği gibi problemlere devlet tarafından yapılan hizmetlerin yetersiz kalması sonucu hükümet dışı kuruluşların çalışmalarının ivme kazanması ile üçüncü sektör kavramının ilgi kazanması ile de bilinmektedir

2.2.1. Sivil Toplum Kavramının Gelişimi

Sivil toplum kavramı Antik Yunan felsefesinden itibaren tartışılmaya başlanmıştır. Çok farklı tarihsel süreçlerden geçmiş, çok farklı düşünce gelenekleri tarafından ele alınmış ve farklı filozoflar ve siyasetçiler tarafından her kavramlaştırıldığında anlamında muğlaklık artmıştır (Keyman, Yeğen, Tol, ve Çalışkan, 2009, s.9). Genel olarak “Toplumsal Sözleşme” kavramı etrafından şekillenen literatür, Aydınlanma çağına kadar yerine yerini korusa da, 18. yüzyıla gelindiğinde literatür değişim yaşamaya başlamaktadır (Tosun, 1998, s. 8). Sivil toplum ilk kez 1960’ta Locke tarafından kullanılmış, 19. yüzyılın ortalarına kadar Tocqueville tarafından da demokrasi tartışmalarında yerini korumuştur (Özcan, 2008, s. 33). ama yeniden 1970’li yıllara kadar yeniden tartışmalara dahil olmak için Sovyet Bloğu ülkelerinin demokratikleşme çabalarını beklemek zorunda kalmıştır. Devletten tamamen ayrı bir yapı olarak kabul edilmesi 1970-1980 yıllarında başlamış, Doğu Bloku ve Latin Amerika’daki baskıcı yönetimlere gelen tepkiler ile nefes alacak alanı sivil toplumda bulmuştur Keyman, Yeğen, Tol, ve Çalışkan, 2009, s.14).

Özcan tarafından sivil toplum kavramının geçirdiği yolculuk dört evrede açıklanmıştır: devletten ayrı bir parça olması olarak kabul edilmesi, sivil alandaki toplulukların devlete karşı kendilerini savunmalarının yasallaşması, devletin sivil toplumun neden olduğu düşünülen çatışmaları önlediği yaklaşımı ve son evrede ise üçüncü aşamada sivil topluma yüklenen olumsuzluğa tepki olarak gelişen sivil toplumun devlet tarafından daraltılmaya çalışıldığına dikkat çekildiği görülmektedir (Özcan, 2008, s. 33). Sivil toplum piyasalar ile örgütlenmeye başlayana dek devletten ayırt edilememiştir (Ehrenberg, s. 159).

Roma hukukuna göre sivil terimi şehir devletindeki –polisteki- düzeni sağlayan hak ve sorumlulukları temsil etmektedir (Gün Çınğı, 2022, s. 46). Aristo’dan itibaren başlayan bu tartışmalarda sivil toplum, devlet veya siyasal toplum ile aynı kabul edilmektedir, devlet –polis- içerisindeki özgür vatandaşların içinde aktif olduğu politik alandır ve devletten ayrı bir alan değildir (Tosun, 1998, s. 9). Sivil alanda yani siyasal alanda aktif olabilecek insanların tanımlanması da burada dikkat çekmektedir. Çünkü vatandaşlık alanında çalışmaya yapan uzmanlara göre vatandaşlık kavramının ilk olarak ortaya çıkışı ve bir kurum

olarak kabul edilmesi de yine Antik Yunan’da gerçekleşmiş ve buradaki siyasal-kamusal alanın meydana gelmesi ile aynı zamanda gerçekleştiği kabul edilmektedir (Güllüpnar, 2012, s. 83). Antik Yunan’a göre sivil toplumda yer alabilecek insanlar sadece özgür vatandaşlardır. Bu özgür vatandaşları ise zengin erkekler oluşturmaktadır ve kadınlar, köleler, yabancılar özgür vatandaş sayılıp kamusal alana dahil olamamaktadır (Güllüpnar, 2012, s. 83).

Helenistik dönemde ise Epikürcülük ve Stoacılık akımlarının etkisi ile birey siyasal otorite altındaki bir köle değil, siyasal otoriteyi şekillendirecek en önemli varlıktır ve kamusal otorite bireyin mutluluğu sağlamalıdır (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 92). Helenistik dönemi Antik Yunan dönemi yaklaşımlarından ayıran şey ise Antik Yunan’da önemli olan devlet iken, Helenistik dönemde önemli olanın birey olmasıdır.

Sivil toplum ile ilgili katkıları olan diğer önemli bir düşünür olan Hobbes tarafından, devlet “societas naturalis” yani doğal olan olarak görmekte, sivil toplum ise “homo artificialis” yani sonradan kurumlaşan bir yapı olarak görülmekte (Tosun, 1998, s. 10). Ayrıca bu tanımda sivil toplum içerisinde bireyin çatışmacı ve saldırgan özellikleri ön planda vurgulanırken; huzurun ve barışın sağlanması için bireylerin sivil toplumdan vazgeçmeleri aksi takdirde düzeni koruyan devletle savaşacakları vurgulanmaktadır (Tosun, 1998, s. 10). İnsan insanın kurdudur” sözleriyle hatırlanan Hobbes’un sivil topluma yönelik olumsuz bakış açısı şaşırtıcı gelmemektedir (Gözübüyük Tamer, 2010, s. s. 93). Hobbes gibi sivil toplumu olumsuz değerlendiren bir diğer Rousseau’dur ve o da insanın toplum içerisinde diğer insanlarla çatışmaya gireceğini, bu yüzden bireylerin kişisel hak ve çıkarlarını korumak için yetkiyi herkese eşit mesafedeki birine devredip toplumsal sözleşmeyi oluştururlar (Gözübüyük Tamer, 2010, s. s. 94).

Siyasal liberalizmdeki en önemli isimlerden biri olan Locke ise devlet yani doğal olan ile sivil toplumun yani sonradan olanın çatışmasını sadece bir ihtimal olarak değerlendirir, sivil yönetimden bahsedip sivil toplum ve siyasal toplumun birbiri yerine kullanmaktadır (Tosun, 1998, s. 10). Locke’a göre sivil toplum üyelerinin “rasyonel tercihleri” doğrultusunda ilerler ve kamusal alan içerisinde siyasi bir özellik edinir (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 95).

Locke'un üzerinde durduğu diğer bir konu; insanların duyguları sebebiyle toplumsal olaylar karşısında taraflı bir şekilde tepki verebileceklerinden, devletin varlığının tarafsız bir güç olarak yer alması ve çözüm geliştirmesindeki önemidir (Gün Çınğı, 2022, s. 48).

Montesquieu ise insanın doğa kanunlarına göre güçsüz olduğuna ve bu yüzden diğer insanlarla birlikte yaşamayı seçtiği konusuna katılmaktadır ama insanların birbirine saldırmak için fırsat beklediğini düşünen Hobbes'a katılmaz, sadece her insanın ya da milletin olası tüm şartları kendi lehleri çevirmesi riskine karşı herkese eşit mesafede duracak yönetime yani devlete ihtiyaç vardır (Gün Çınğı, 2022, s. 49).

Sivil topluma katkı veren bir diğer düşünür olan Thomas Paine tarafından, şunlar belirtilmektedir: Sivil toplum ve devlet zaten köken olarak ayrı olduğu için aynı şey değildir; biri insan doğasının olumsuz yanlarının ürünü olan devlet kötü bir eylem gerçekleştirsek cezalandırmak için varken, diğeri ise bizim olumlu yanlarımızı birleştiren sivil toplumdur ve ikisi de mutluluğumuzu arttırmak için vardır (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 96). Paine'in üzerinde durduğu bir diğer konu ise insanların kendi kendini yönetme becerilerinin artması gerektiği ve devlet etkinliğinin azalması gerektiğidir (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 97).

İskoç aydınlanmasının önemli düşünürlerinden biri olan Adam Ferguson'un Antik Yunan ve Roma şehir devletleri ile İngiltere'deki modern örgütlenmeler üzerine yaptığı karşılaştırmalar sonucu sivil topluma yaklaşımı ise şöyledir: Modern toplum, şehir örgütlenmelerinden daha komplike bir yapıdır, bu sebeple mülk ve imtiyaz sahibi erkekler monarşi altında birleşip yönetimi ele almalıdır (Gün Çınğı, 2022, s. 52). Burada mülk-imtiyaz sahibi erkekler ve monarşi ifadeleri dikkat çekmektedir; cumhuriyet yönetimi, kadın-erkek eşitliği, işçi ve köylü sınıfları Ferguson'un sivil toplum öznesinin dışında kalmıştır.

Hegel'e gelindiğinde ise daha farklı bir boyuttan bakıldığı görülmektedir: Hegel özel alanı aile olarak tanımlayıp, sivil toplum ve devlet kıyaslamasını genişletir. Hegel' göre etik hayatın aile bölümünde olumlu duygu ve yaşantılar vardır, sivil toplumda ise aile hayatının sevgi, yardımlaşma gibi özelliklerine zarar veren bireysel çıkarlar ve mücadeleler vardır ve sivil toplum varlığını sürdürmek

için devlet tarafından denetlenmelidir çünkü içerisinde meydana gelen mücadeleleri çözme yetisi yoktur (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 97).

Sivil toplum anlayışı ve burjuvanın ilişkisini doğrudan dile getiren ilk sosyal bilimci Adam Smith olarak bilinmektedir (Ehrenberg, 2022, s. 115). “Milletlerin Zenginliği” adlı eserinde ekonomik ve siyasi açıklamaları ile sadece sivil toplum alanında olmamak üzere modernizmin gelişiminde önemli bir etkiye sahip olmuştur (Ehrenberg, 2022, s. 115). Smith’e göre sivil toplum, ekonomik ilişkilerle örgütlenmiş devlete bağı olmayan bir yapıdır, her bireyin zengin olması aslında o toplumu zenginleşmesin sağlar ve bu her bireyin ürettiğı artı zenginliği paylaşması iş bölümü ve dayanışmayı ortaya çıkarır (Ehrenberg, 2022, s. 116 ve 117).

Kant’a göre ise ahlaki bir sorumluluk sivil toplumun temelini oluşturmaktaydı (Ehrenberg, 2022, s. 128).

Sivil toplum kavramının gelişiminde, kavramın ne olduğunu belirleyen şey sivil toplumun kim olduğudur. Aristo bunu özgür ve servet sahibi erkekler olarak tanımlarken, 18. ve 19. yüzyıl kuramcılarında bunun burjuva olarak tanımlandığını görmekteyiz. Gramsci’ye gelindiğinde ise burjuva karşısında duran işçiler olarak tanımlanmaktadır. Hegel’den büyük miktarda etkilenen Karl Marx’a göre sivil toplum burjuvadır ve devleti çıkarları doğrusunda bizzat o yönlendirir, Gramsci ise sivil toplum aydınlar ve işçi sınıfı tarafından kilise ve köylülerin ittifakı ile vardır ve şiddet içermeyen demokratik özelliklere sahiptir (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 98). Marx’ın yaptığı eleştirisi ile herkesin kendi çıkarlarını korumaya çalıştığı demokratik olmaktan uzak bir alandır sivil toplum (Ehrenberg, 2022, s. 128).

Bir de devlet müdahalesinin sivil toplumu daraltıp, faaliyetlerini engelleyeceğini savunan düşünürler mevcuttur, özellikle De Tocqueville “Amerika’da Demokrasi” adlı eserinde Fransa’da devletin aristokrasi ve halk üzerinde kontrol edilemeyen aşırı sert müdahalede bulunduğunu, bunun yerine Amerikan halkının kendi kaderini kendi tayin ettiği üzerinde karşılaştırmalı eserinde sivil toplumun önemi üzerinde durmuştur (Gözübüyük Tamer, 2010, s. 99). Bu noktada ise değinilmesi gereken bir nokta olarak sivil toplumun öznesinin

belirtilmesi gerekmektedir. Sorulması gereken soru şudur: kendi geleceğini belirleyen demokratik Amerikan halkı kimdir, kimlerden oluşmaktadır. Demokratik olarak tasvir edilen Amerikan halkının Tocqueville öldükten yüz yıl sonra bile yerlilere ve beyaz Avrupalı olmayan göçmenlere yönelik insan haklarını ihlal eden uygulamalar gerçekleşmektedir.

Sivil toplumun kavram yolculuğunda mutlaka düşüncelerine değinilmesine gereken diğer bir düşünür John Stuart Mill'dir. John Stuart Mill "Amerika'da Demokrasi" kitabından etkilenmiş bir kusur bulmuştur: demokrasinin çoğunluğun diktatörlüğü haline gelme tehlikesi vardır (Gün Çınğı, 2022, s. 53). Mill'in sivil alan ve demokraside öncelik verdiği kavram bu sebeple çoğunluk değil, niteliktir ve eşit oy hakkına karşı çıkmaktadır (Safi, 2018, s. 662).

Sivil toplumun politik alana bakı yapma ve toplumun her temelinde demokrasiyi yaygınlaştırma gibi bazı işlevleri vardır (Özer, 2008, s. 96).

2.2.2. Aktif Vatandaşlık

Vatandaşlığın kavramına sivil toplum kavramı açıklanırken değinildi. Antik Yunan'dan itibaren sivil toplumun öznesi olarak görülen vatandaşların kim olduğu, nasıl olabileceği çok sayıda düşünür tarafından tartışılmıştır. Modern çağa gelince ise tanımlamaların vatandaşlığı başlı başına bir statü olarak gören liberal bireyci anlayış ve vatandaşlığı bir görev olarak gören cumhuriyetçi toplulukçu anlayış olmak üzere iki temel çerçevede tanımlandığı görülmektedir (Aydın, 2022, s. 91).

Vatandaşlık kavramının üç tane ana unsuru vardır: hukuki olarak tanımlanmış hak ve sorumluluklar, ülkenin geleceğini yön verecek politik ödevler, toplumun bir parçası olma (Güllüpınar, 2012, s.82). Vatandaşlık doğum hakkı olarak da kazanılabilir ya da bir takım ödev ve sorumluluklar yerine getirildiği zaman sonradan da kazanılabilir. Temsili demokrasi liberal anlayış tarafından benimsenmektedir ve vatandaştan beklenen ödev ve sorumluluk oy kullanıp kendisi temsil edecek bireyleri seçmektir (Tutkun, 2013, s. 56). Özellikle küreselleşme sebebiyle birlikte ise yönetimdeki krizi çözilememesi ise

temsili demokrasinin karşısında konumlanan katılımcı demokrasi modern çağın vatandaşlık kavramında bireylerin politik süreçlere yön verecek eylemlerde bulunmasını, var olan problemlere çözüm getirecek projeler üretmesini, bu projelere katılmasını vurgulanmaktadır (Tarih Vakfı, 2005, s.24).

Aktif vatandaşlık daha çok cumhuriyetçiliğe yakın bir kavramdır çünkü cumhuriyetçi yaklaşımda sivil toplum devlet ve birey arasındaki aracı kurum olarak görülmektedir ve vatandaşın sorumluluklarını yerine getirirken aktif olması gerekmektedir (Aydın, 2022, s. 92).

Aktif vatandaşlık kavramı, İngiltere’de 80’li yıllarda vatandaşların da yönetime katkı da bulunurken toplumsal düzeni koruyan bir sistemin gönüllülük esasına dayanarak hükümet tarafından teşvik edilmesi sonucu geliştirilmiştir. (Atilla, 2020, s. 3). Sadece vergi gibi sorumluluklarını yerine getiren “İyi ve pasif vatandaş” kavramı; siyasi, sosyal ve sivil katılım ile “aktif vatandaşlık” ile değişmeye başlamıştır (Atilla, 2020, s. 4). Bu sebeple yeni vatandaşlıktan beklenen bir diğer şey mevcut düzen ve yasaları eleştirebilme, karşı koyabilmedir (Tutkun, 2013, s. 56). Vatandaşlık eyleminin nasıl olması ve vatandaşın nelerin beklenmesi gerektiğinin evrilmesinde yaşanan bazı toplumsal olaylar etkili olmuştur: milliyetçilik, barış durumuna rağmen işgaller, ekolojik felaketler, gelişen kitle iletişimi, kimliklerin yeniden tanımlanması, mevcut politikaların sosyal problemlerin çözümünde yetersiz kalması ve liderlere olan güvenin azalması (Tutkun, 2013, s. 58).

Kavramdaki asıl dönüşüm Marshall tarafından sağlanmıştır çünkü Marshall vatandaşlık kavramını “siyasi, sosyal ve sivil” olarak ayrı boyutlarda incelediği için, kavramı sadece elde edilen bir statü olmasının önüne taşımıştır ve aktif vatandaşlık özellikle Marshall’ın sosyal vatandaşlık kavramı ile yakından ilişkilidir (Aydın, 2022, s. 91). Marshall tarafından bir takım tarihi olaylara referans verilerek vatandaşlık kavramının boyutlarını nasıl edindiği açıklanmaktadır: 1600-1700’lü yıllar arasında Jüri sistemine geçiş ile hukuki haklar, 1700-1800’lü yıllar arasında Parlamentolar ile siyasi haklar, 1800-1900’lü yıllar arasında ise “refah devleti” ile sosyal haklar (Aydın, 2022, s. 92).

Turner ise kavrama şu katkıda bulunmuştur: şehir devletleri döneminde haklarda henüz yasal boyut mevcuttur ve ikamet edenler tarafından ilkel bir

vatandaşlık görülür, ulus devletleri döneminde siyasi haklar boyutu mevcuttur ve özne vatandaşlar olmuştur, refah devleti döneminde ise sosyal vatandaş özne iken sosyal haklar boyutu mevcuttur, son olarak küresel kapitalizm döneminde insan hakları boyutu oluşmuş ve özne insanoğludur (Aydın, 2022, s. 94). Ayrıca Turner tarafından liberal bireyci vatandaşlığın ve cumhuriyetçi anlayışla çerçevelenmiş vatandaşlıkların kapitalizmin neden olduğu yeni dünyayı açıklamada yetersiz kalacağı iki muhtemel sonuca gebe olduğu belirtilmiştir: İyi ihtimalle, ülkeler arasından meydana gelen anlaşmazlıklar uluslararası örgütlerin çalışmaları çözülecek; kötü ihtimalle ise ekonomisi daha güçlü olan devletlerin baskın olduğu ve insan hakları ihlal edilecektir (Aydın, 2022, s. 94). Özetle içinde yaşadıkları toplumun sorunlarına çözüm arayan, çözüme katkıda bulunan, çözümün bizzat içinde olan bireyler haline gelmenin çağın problemlerinin çözümüne katkıda bulunacağı Turner tarafından anlatılmak istenmiştir (Aydın, 2022, s. 94).

Avrupa Konseyi Eğitim ve Kültür Genel Sekreterliği tarafından yapılan çalışmada aktif vatandaşlığı etkileyen faktörler beş boyutta toplanmaktadır: toplumsal cinsiyet eşitliği, çocuk hakları, inanç özgürlüğü gibi nedenleri kapsayan değerler boyutu, vatandaşlık ödevleri ve temel insan haklarından haberdar olmayı içeren bilgi boyutu, meydana gelen toplumsal problemde kendini sorumlu hissetmeyi içeren tutumlar boyutu, yönetim ve iletişimde başarılı olmayı içeren beceriler boyutu ve son olarak aktif vatandaşlığı icra etmesini sağlayacak bağlam boyutu (Tutkun, 2013, s. 61).

Yine Avrupa Konseyi Eğitim ve Kültür Genel Sekreterliği tarafından yapılan bir diğer çalışma ise “aktif vatandaşlık” becerisinin üç adımda kazanılabileceğini ortaya koymuştur: farkındalığın kazanıldığı bilişsel evre, farkındalığa uygun ilk tepkiler ve edinilen değerlere uygun davranışları sürdürme (Tutkun, 2013, s. 62).

2005-2008 yılları arasında Avrupa Konseyi tarafından yapılan bir proje sonucu aktif vatandaşlığın sahip olduğu özellikler ve yapabileceği etkinlikleri gösteren 17 alt boyut olmak üzere toplam 4 boyut gösterilmiştir: siyasi partilerle ilişki, seçmenlik görevine yerine getirme ve kadınların politikaya katılması alt boyutlarını içeren “temsili demokrasi” boyutu; demokrasi, kültürlerarası saygı, insan hakları alt boyutlarını içeren “demokratik değerler” boyutu; protesto,

sendikalara dahil olma, çevre haklarını koruyan örgütlere dahil olma ve insan haklarını savunan örgütlere dahil olma alt boyutlarını içeren “protesto ve sosyal değişim” boyutu; organize olmamış yardım sağlama, dini örgütlere dahil olma, kültürel örgütlere dahil olma, iş-ticaret örgütlerine dahil olma, sosyal örgütlere dahil olma, spor örgütlerine dahil olma ve okullarda veli katılımı alt boyutlarını içeren “toplum hayatı” boyutu (Aydın, 2022, s. 64).

Sivil toplum kuruluşları aktif vatandaşlığın icra edilmesi için en uygun kanallardan birisidir. Burada meydana gelebilecek herhangi bir kurum için etik ihlal, aktif vatandaş olmak isteyen bireylerin kurumda çekilmesi neden olabilir ve dolayısı ile demokrasiye zarar verir.

2.2.3. Gönüllülük

Gönüllülük kavramı incelendiği zaman üçüncü sektör kavramı ile paralel bir süreç görülmektedir. Her ne kadar gönüllülük eylemi çok eski olsa da; kavramın günümüzdeki kullanışı yine neo-liberal politikalar sonucunda artan gelir adaletsizliği, çevre kirliliği, ayrımcılık gibi sorunların çözümünde ulus devletleri başa çıkmada yetersiz kaldığı güçlenmiştir (Bayram, 2022, s. 15). Türkçe kökeni incelendiği zaman kelimenin “könül” sözcüğünden geldiği, kalpten kaynaklanan bir istek anlamına geldiği; gönüllünün ise bu istekle bir eylemi yerine getirmek isteyen birey olduğu bilinmektedir (Dulkadiroğlu, 2016, s. 7). Bir kişinin veya kurumun kişisel çıkar olmaksızın topluma fayda sağlayacak bir çalışma gerçekleştirmesine gönüllülük anlamına gelmektedir (Açıkgöz, 2010, s. 57). Ayrıca gönüllülük kavramı ve hangi bağlamda kullanıldığı toplumsal olaylardan etkilenebilmektedir (Dulkadiroğlu, 2016, s. 1).

Kelimenin İngilizce kullanımına baktığımızda ise “volunteer” STK’larda yer alan “gönüllüler” için kullanılan anlamla aynı özelliği taşımaktadır; “voluntary” ise bir eylemin bireyin kendi isteğinden kaynaklanarak yapması anlamına gelmektedir (Özmutaf, 2007, s. 152). Özellikle sivil toplum alanında kullanılan bu kavram, sivil toplumdaki önemli insan kaynağını karşılamakta ve “voluntary sector” olarak üçüncü sektörün farklı bir kullanımı olarak karşımıza çıkmaktadır (Özmutaf, 2007, s. 152). Bazı kültürlerde ve dillerde gönüllü

kelimesine rastlanamamaktadır, örneğin Hintçede sosyal çalışmacı kullanımı yaygındır ve Rusçada gönüllüyü anlatmak için bir terim mevcut değildir (Dulkadiroğlu, 2016, s. 12).

Demokrasiyi koruyabilmek, toplumda meydana gelen problemlerle ile baş edebilmek, aktif vatandaşlık anlayışını yayabilmek için gönüllülük önemli bir eylem olmaktadır (Dulkadiroğlu, 2016, s. 27). Yani gönüllü, katılımcı demokrasinin gerçekleşmesini sağlayan ve sivil toplumda paydaşlık mantığını işleyen birey ya da kurumlardır (Özmutaf, 2007, s. 156). 2001 yılına gelindiğinde Birleşmiş Milletler 2001 yılını Uluslararası Gönüllüler yılı olarak ilan etmiş, 5 Aralık ise Uluslararası Gönüllüler günü olmuştur (Macit, 2020, s. 40).

Sivil alan ve üçüncü sektör kavramların gelişimlerine bakıldığında kapitalizmin ve komünizmin iki ucunda giden politikaların çevre kirliliği, hak ve özgürlüklere erişimde kısıtlama, eşitsizlik gibi birtakım problemlerin büyümesine sebebiyet verdiğinden söz edildi. Buna paralel olarak gönüllülük eyleminin toplumda var olan eşitsizlikleri azaltmak için yapıldığı belirtilir (Dulkadiroğlu, 2010, s. 11). Nihayetinde gönüllülüğün, sivil katılımın ve aktif vatandaşlığın önemli bir ayağı olduğu söylenebilir (Erdoğan ve diğ., 2019, s. 1).

Gönüllülük faaliyetlerine ve gönüllülük kavramına bakan önemli bazı sosyolojik teoriler vardır. Bunlardan ilki Homans'ın alışveriş teorisidir ve bu teoriye göre gönüllünün gönüllülük eylemi sürecinde yeni bilgi ve becerilere ulaşmadaki işlevselliği gönüllülük eyleminin devam etmesini sağlayabilir (Bayram, 2022, s. 16). Sosyal sermaye teorisine bakıldığında ise bireyin sosyal ilişkilerinin veya deneyiminin artmasının bireyin sosyal sermayesini arttırdığı, sosyal ağların gelişmesinin ve güçlenmesinin ise toplumun sosyal sermayesini arttırdığı ifade edilmektedir (Bayram, 2022, s. 17). Gönüllülüğü anlamaya yardımcı olabilecek bir diğer teori “yeniden üretim” teorisidir. Gönüllülük sürecinde birey; herhangi bir dezavantajlı koşulu sebep olduğu eksikliği, gönüllülük sürecindeki kazanımları ile kapatabilir (Bayram, 2022, s. 17).

Gönüllülük süreci pedagojik açıdan inceleyen Annegret Warth ise şu sonuca ulaşmıştır; gönüllü kuruluşlar gençlere hayatlarındaki negatif koşulların ve sınırlılıkların üstesinden gelmelerini ve sosyalizasyon süreçlerini başarı ile

tamamlamalarını yani “hayatla baş etme”lerini desteklemektedir (Bayram, 2022, s. 19).

Gönüllülük ile ilgili çalışma yapan Snyder ve Omoto tarafından gönüllülerin yardım çağrısı almadan yardıma koşan bireyler olduğu ifade edilmiştir (Dulkadiroğlu, 2016, s. 13).

Gönüllülük bireysel ve kurumsal olarak iki boyutta incelenebilir. Kişiyi bireysel boyutta gönüllü olmaya teşvik eden faktörler şunlardır: yardımseverlik, saygın biri olmak istemek, yalnız hissinden kurtulmak, kendini geliştirmek gibi nedenlerin olduğu bireysel faktörler; sosyal çevresini genişletmek, kendisi ile aynı duygu ve düşünceleri paylaşan insanlar ile bir araya gelmek, gezmek gibi faktörlerin olduğu sosyo-kültürel faktörler; sahip olduğu finansal gücü iyi şeylerde kullanmak veya fon bulmak, kooperatif kurmak gibi ekonomik açılardan güçlenmek istemesi; politik alanı yönlendirmek için sendika gibi yapılara katılmayı içeren yasal ve siyasal faktörler; bir de yukarıdaki dört faktör arasında yer almayan nedenleri kapsayan diğer faktörler olmak üzere toplam beş ana neden vardır (Özmutaf, 2007, s. 154). Maddi birçok imkana olanak sağlayan kurumsal gönüllülükte ise gönüllüğe yatkın olma, başarılı bir kariyere adım olarak görme gibi bireysel faktörler; şirket için iyi bir imaj oluşturma, toplumsal açıdan sorumluluk bilincine sahip olma, vergi muafiyeti gibi kurumsal faktörler ve bu iki faktörde yer almayan nedenlerin oluşturduğu diğer faktörler olmak üzere üç temel ana faktör görülmektedir (Özmutaf, 2007, s. 155).

Gönüllülük eyleminin gerçekleşmesi için bir kurum içerisinde olması şart değildir, kamu ve özel sektörde yapılabileceği gibi aslında yaygın olarak sivil toplum kuruluşları altında gerçekleşmektedir (Dulkadiroğlu, 2016, s. 7). Ama kurumsallaşma teorisine göre eğer bir kurum desteklerse gönüllülük eyleminin daha sık gerçekleşeceği savunulmaktadır (Dulkadiroğlu, 2016, s. 8).

2.2.4. Sivil Toplum Kuruluşları ve Üçüncü Sektör

Geçmişten günümüzde insanlar ihtiyaçlarının karşılanması, artı değerlerin paylaşılması, hakların ve sorumlulukların korunması gibi konularda bazı örgütlenmeler gerçekleştirmiştir. Sivil alandaki nitelikli ilk örgütlenmeler ABD’de 19. Yüzyıla doğru başlamıştır (Ryfman, 2004 s. 17). Tarihte bu faaliyetleri düzenleyen ve örgütleyen ilk aktör olarak karşımıza kamu sektörü olarak da bilinen birinci sektör çıkmakta (Şimşek, 1995, s. 2). Ardından bireyler tarafından kar amacı güden kamu dışında faaliyet gösteren ikinci sektörü yani özel sektörü görülmektedir (Şimşek, 1995, s. 2). Üçüncü sektör ise dünyada yaşanan olumsuz birtakım iktisat politikalarının ardından kamunun bazı görevlerini üstlenerek 1970’li yıllarda sahneye girmiştir (Şimşek, 1995, s. 5). 1970’li yıllar, neo-liberal politikalar sonucu azalan refah düzeyi, artan gelir adaletsizliği gibi problemlere devlet tarafından yapılan hizmetlerin yetersiz kalması sonucu hükümet dışı kuruluşların çalışmalarının ivme kazanması ile üçüncü sektör kavramının ilgi kazanması ile de bilinmektedir. Günümüze hem ulusalda hem de küresel de önemini iyice arttırmış, finansal ve sosyal açıdan etkili güç haline gelmiştir; sadece hizmet sunmada değil siyaseti etkileyen önemli bir özne olmuştur (Dulkadiroğlu, 2016, s. 8).

Üçüncü sektör terimi daha az bilinmesine rağmen, üçüncü sektör kuruluşları olarak oldukça tanınan yapı bu kavram yerine daha çok kullanılmaktadır: sivil toplum kuruluşları. Hükümet dışı kuruluşlar, sivil toplum örgütü olarak da bilinen sivil toplum kuruluşları; demokrasinin gerçekleşmesi için Aristo, Montesquieu, Machiavelli gibi filozofların belirttiği ara yapılar, ara kuruluşlar olarak incelenebilir ve temelinde merkezi yönetimden uzak, üye katılımına ve karar verme süreçlerinde katılımcı ve çoğulcu bir bakış açısına önem veren kuruluşlardır (Oktay ve Pekküçükşen, 2009, s. 175). Özel sektördeki kar gütmeye amacını taşımaması, sivil toplum kuruluşlarının kimliğini belirleyen en önemli unsurlardan biridir. “Sektör” kavramından gelen kâr amacı gütmeye hususu; üçüncü sektörün sivil toplumun karakteri ile ne kadar bağdaştığı tartışmalarına sebep olmaktadır.

İlk defa Theodore Levitt tarafından ifade edilen “üçüncü sektör” kavramı, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar olarak yaygın biçimde kullanılmaktadır (Işık,

2016, s. 38). Üçüncü sektör kuruluşlarına örnek olarak vakıflar, dernekler, meslek odaları, sendikalar gibi kuruluşlar verilebilir. En önemli üçüncü sektör kuruluşlarının en önemli özelliği hükümet dışı örgütlenmesi, siyasetten bağımsız olması ve kar amacı gütmemeleridir (Açıkgöz, 2021, s. 57).

Henry Hansman'ın “dağıtımsız sınırlama” kavramı, üçüncü sektörün kar elde etse dahi, üyelere ve yönetime dağıtılamayacağını en doğru açıklayan ifadelerden birisidir (Şimşek, 1995, s. 7). Vakıf ve derneklerin maddi gelir sağlayan iktisadi işletme kurma hakkı vardır lakin gelen gelir özel sektörden farklı olarak yönetici ve kuruculara dağıtılmamalı, kamu yararı için kullanılmalıdır (Işık, 2016, s. 37). Ardından Atkinson tarafından “alturizm”, Freston tarafından “kamu yararı” kavramları da eklenerek üçüncü sektörün toplumsal fayda amacının altının çizilmesi tartışılmıştır (Şimşek, 1995, s. 8). Üye yararı için çalışan kurumların üçüncü sektöre dahil olup olmayacağı konusunda görüş ayrılıkları yaşanmasına rağmen, üye yararı-kişisel fayda amacı güden bazı kuruluşlar da üçüncü sektör kapsamında tutulmaktadır (Şimşek, 1995, s. 10).

Sivil toplum kuruluşları hedeflerini topluma ulaştırmak, bağışçılara ulaşmak, gönüllü insan kaynağı kazanmak için pazarlama tekniklerine başvurur (Bezgin Ediş, 2022, s. 64). Sivil toplumun insan kaynağı ihtiyacı sadece gönüllüler ile karşılanmamaktadır, sivil toplum kuruluşları bir amaca yönelik çalışma yaptıkları için, bu iş konusunda uzmanlara ihtiyaç duyarlar ve bu yüzden tam zamanlı ya da kısa zamanlı istihdam gerçekleştirebilirler (Özmutaf, 2007, s. 153).

2.2.4.1. Üçüncü Sektörün Gelişimi

Üçüncü sektörün doğuş sürecine bakıldığında “refah devleti” kavramı dikkat çekmektedir. Özellikle 1980’li yıllarda neo-liberal küreselleşme sonrası birinci sektörün toplumsal problemlere çözüm getirmedeki verimliliğinin azalması sonucu sivil alanın bir çözüm arayışında sosyal sorumluluk anlayışı yeniden ivme kazanmıştır (Işık, 2016, s. 35).

Böyle bakıldığında oldukça yeni bir sektör olarak görülse de, üçüncü sektörü oluşturan kar amacı gütmeyen kuruluşlar dayanışma ile problemlerin üstesinden gelmek için tarih sahnesinde eskiden beri yer almaktadır, ama endüstri devriminden sonra yaşanan başarısızlık ile kamunun yanında kayda değer bir şekilde konumlanmıştır (Işık, 2016, s. 41).

Üçüncü sektörün Sanayi Devrimi öncesi, Sanayi Devrimi sonrası ve 1980 sonrası olmak üzere üç farklı dönemde gelişimi incelenebilir (Işık, 2016, s. 43). Birinci dönemde daha çok hayırseverlik faaliyetleri üzerine gönüllü örgütlenmeden ziyade gönüllü birliktelikler dikkat çekmektedir (Işık, 2016, s. 42). İkinci dönemde sanayi ile iş bölümü ve uzmanlaşma arttığı için daha örgütlü bir toplum oluşmuş ve geleneksel hayırsever kuruluşlar kentteki ihtiyaca cevap veremediğinden farklı kurumlar ortaya çıkmaya başlamıştır (Işık, 2016, s. 43).

Üçüncü sektördeki insan kaynakları ihtiyacının büyük bölümünü gönüllüler oluşturmaktadır (Açıkgöz, 2010, s. 57).

2.2.4.2. Türkiye’de Sivil Toplum Kuruluşları ve Gönüllülük

Vakıf, sendika, dernek, oda, kulüp, kooperatif gibi çok farklı sivil toplum ögeleri Türkiye’de üçüncü sektördeki çalışmalarda yerini almaktadır (Işık, 2016, s. 38). Her ne kadar şu an cemaat, cemiyet, tarikat, lonca gibi kurumların dönemin sivil alanını oluşturup oluşturmadığı tartışması ise hala devam etmektedir.

Türkiye’deki en eski sivil toplum kuruluşlarından biri Osmanlı İmparatorluğu döneminde savaş zorlukları ile mücadele etmek için kurulmuş olan ve hala çalışmaları ile faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşu olan Kızılay’dır (Doğanalp, 2017, s. 110).

Ülkemizde sağlık alanında hem gönüllülük esasına dayalı hem de üçüncü sektör kuruluşu olarak görev yapan ve kamudaki yükü azaltan çok yerli ve yabancı çok fazla sivil toplum örgütü vardır (Doğanalp, 2017, s. 110). Son zamanlarda çalışmaları ile dikkat çeken ve lösemili çocukların bir takım temel ihtiyaçlarının karşılanmasına destek olan bir başka önemli bir üçüncü sektör kuruluşu

LÖSEV'dir (Doğanalp, 2017, s. 110). UNICEF, Dünya Doktorları, Uluslararası Doktorlar Derneği, Yeryüzü Doktorları, Sınır Tanımayan Doktorlar gibi ülkemizde dezavantajlı ve hakları eşit erişemeyen bireyler başta olmak üzere hizmet götüren çok fazla uluslararası kuruluşlar da çalışmalar yapmaktadır (Doğanalp, 2017, s. 110).

Sivil toplum kuruluşlarının tanımının bağımsız kuruluşlar olmasından bahsedilmesine karşın bazı sivil toplum kuruluşlarının bağımsızlığı tartışılmaktadır. Örneğin Kızılay'ın bir devlete yakınlığı ya da bazı sivil toplum kuruluşlarındaki ana fonlayıcı şirketin yönetim kurulunda yer alabilmesi ve kararları etkilemesi gibi durumlar bağımsızlık özelliğinin irdelenmesine neden olmaktadır.

Türkiye'de dernek ya da vakıf kurmak ve kurumun varlığını devam ettirmek için belirli prosedürleri takip edilmesi gerekmektedir. Üyelik, gönüllülük ile en çok karıştırılan hususlardan biridir. Üyelerin kurum içerisinde yerine getirmesi gereken sorumluluklar vardır ve yasal olarak da karar alma mekanizmalarına katılmaktadır. Bir üyelik başvurusunun otuz gün içerisinde değerlendirilmesi ve sonucun yazı ile üyelik başvurusu sahibine aktarılması gerekmektedir (Kuyucu ve diğ. 2005, s.23).

Türkiye'de Gönüllülük Yasası hala mevcut değildir. Gönüllülük ile ilgili yapılan farklı çalışmalarda yasa çıkması için gereken alt yapı ve çerçeveler oluşturulmaya çalışılmaktadır. Bu çalışmalardan biri de İstanbul Bilgi Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen Türkiye Gönüllülük Araştırması'dır. Bu araştırmadan elde edilen bir diğer bulgu ise ülkemizde gönüllülük faaliyetinde bulunanların sayısının yüksek olmamasıdır; Danimarka, Hollanda, İsviçre, Almanya gibi ülkelerde gönüllülük faaliyetinin toplam nüfusa oranı neredeyse yarı yarıya ilerlerken Türkiye'de oran %6,2'dir (Erdoğan, E. ve diğerleri, 2019, s. 3). Araştırmadan elde edilen diğer bir bilgi ise en fazla yer alının Stk'nın faaliyet alanının genelde eğitim ile ilgili olmasıdır (Erdoğan ve diğ., 2019 s. 6). Gönüllünün haklarının bir yasa ile korunması gerektiği husundaki diğer bir önemli nokta, gönüllünün mobbing benzeri etik dışı bir muameleye maruz kalması durumun haklarını yasal olarak daha kolay arayabilecek olmasıdır. Çünkü mobbing zaten oldukça yıpratıcı bir süreçtir. Bu nedenle mobbing sonrasındaki hukuki

mücadelede statünün tanımlanmış olması, maruz kalanı bu süreçte daha az yıpratacaktır. İş akdi sözleşmesi olmadan mobbing davası açılmamaktadır (Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2023).

2.3. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARINDA MOBBİNGİN AKTİF VATANDAŞLIK VE GÖNÜLLÜLÜK ÜZERİNDE ETKİLERİ NELER OLABİLİR?

Örgütsel iklim kavramından geliştirilen gönüllülük iklimi, kurumda gönüllülüğün kurumdakiler tarafından yüklenen anlamı ve algılanmasıdır (Macit, 2020, s. 41). Gönüllülük iklimin kurumda zarar görmesi gönüllünün sivil toplum kuruluşundan ayrılmasına ya da kurumun faaliyetlerinin işleyişinin bozulmasının neden olabilir. Arslan (2019, s. 88) tarafından yapılan çalışmada özel sektör çalışanlarının maruz kaldığı mobbing arttıkça işi bırakma niyetlerinin arttığı görülmüştür. Diğer bir taraftan sivil alan içerisinde yer alan insan kaynağı için de aynı risk söz konusu olabilir. Mobbingin ardından bireyler gönüllülük süreçlerini sonlandırabilir.

Örgüt kültürü ise bir kurumdaki üyelerin davranışları ve iletişimleri için ortak bir temel sağlar ve kurumdaki örgütsel adanmışlığın korunmasında önemli bir yere sahiptir (Polat, 2019, s. 37). Örgüt kültürü eğer mobbingin oluşması için kolaylık sağlayabiliyorsa, gönüllünün kuruma olan adanmışlığının zarar görmesi kaçınılmaz bir sonuç olabilir. Örgütsel adanmışlığın düşük olması ile işten ayrılma niyeti arasında da yakın bir ilişki vardır, eğer kuruma adanmışlık yüksek ise kişi işten ayrılmaktan vazgeçebilmektedir (Polat, 2019, s. 49). Mobbing sivil toplum kuruluşu içindeki gönüllülük iklimine zarar verebilir. Mobbing ve örgütsel bağlılık ters orantılı bir ilişkiye sahiptir ve örgüte olan bağlılık olumsuz etkilenmektedir (Atıcı Türkeli, 2015, s. 106).

Özetlemek gerekirse mobbing hem bizzat maruz kalana zarar verirken, sivil toplum kuruluşunun kimliğini de zedelemektedir. Ayrıca sivil toplum kuruluşlarındaki çok sesliliğin azalması, sivil alana ve demokrasiye de zarar

verme riski barındırır. Bu sebeple kurumda mobbingin gerçekleşmemesi ve gerçekleştiği taktirde müdahale kanallarının güçlü olması önemlidir.



BÖLÜM III

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi incelenmiştir. Kullanılan model, katılımcı seçimi, veri toplama araçları, verilerin analizi aşağıda açıklanmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırma karma desenle yapılmıştır. Nicel ve nitel araştırma birlikte kullanılacak şekilde tasarlanmıştır.

Karma desen araştırmalardan biri olan açıklayıcı desen tekniğinde önce nitel veriler toplanmakta, ardından da bu nicel verileri tanımlamak için nitel veriler toplanmaktadır (Büyüköztürk ve diğ., 2014, s. 247). Bu çalışmada da açıklayıcı desen tekniği kullanılmıştır. Açıklayıcı desenin tercih edilme sebebi, Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarında doğrudan mobbing ile alakalı araştırmanın daha önce yapılmış olmasıdır.

İlk olarak gerçekleştirilen nicel tasarımda tarama ve korelasyonel araştırma yapılmıştır. Tarama araştırmalarında amaçlanan şey, bir grubun belirli bir özelliğini bulmak için veri toplayan çalışmalardır (Büyüköztürk ve diğ., 2014, s. 14). Leymann Uyarlanmış Mobbing Ölçeği katılımcılara uygulanarak Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarında yer alan gönüllü ve profesyonellerin mobbinge uğrayıp uğramadığına bakılmak istenmiştir

Korelasyonel araştırmalar birden fazla değişkenin ilişkilerini yordama için yapılan araştırmalardır (Büyüköztürk ve diğ., 2014, s. 15). Korelasyonel araştırmalarda bağımsız ya da bağımlı değişkenler yoktur, sadece değişkenler arasında kuvvetli bir ilişki olup olmadığı ve ne yönde olduğu bulunmak istenir (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 223). Kısacası korelasyonel araştırmada neden-sonuç çıkarımları yapılamamaktadır. Bu araştırmada da Leymann Uyarlanmış

Yılgınlık Ölçeği puanları ve Kişisel Bilgi Formu’ndan elde edilen verilerle ilişkiye bakılacaktır.

Çalışmanın ikinci aşamasında gerçekleştirilen nitel araştırmada ise mülakat tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırmada nicel veriler elde etmekten ziyade, nasıl sorusuna cevap aranır ve derinlemesine geniş bir perspektif ile veri elde edilmek istenir (Büyüköztürk ve diğ., 2014, s. 234). Bu araştırma sürecinde de mobbing sürecini ve kurumun birtakım özelliklerini daha iyi anlamak hedeflenmiştir.

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini Türkiye’de 18 yaşını geçmiş reşit bireylerden oluşan sivil toplum içerisinde gönüllü veya profesyonel olarak yer alan bireyler oluşturmaktadır. Evreni teslim etmesi için ise biri nicel araştırmada ve nitel araştırmada olmak üzere iki farklı örneklemden yararlanılmıştır.

3.2.1. Nicel Araştırma Örneklemi

Araştırmanın birinci aşamasındaki gerçekleştirilen nicel araştırmada evreni temsil etmesi için oluşturulan örneklem; seçkisiz olmayan bir örnekleme yöntemlerinden olan amaçsal örnekleme türünden, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir

Sosyal medya kanallarından paylaşılarak ve araştırmaya davet yöntemiyle toplam 100 kişiye ulaşılmıştır. Nicel veri toplama süreci 2022 yılının Aralık ayı içerisinde gerçekleşmiştir. Araştırma takvimine bağlı kalınarak 2022 Aralık ayı içerisinde yüz kişiye ulaşıldıktan sonra nicel veri toplamaya son verilmiştir.

3.2.2. Nitel Araştırma Örneklemi

Çalışmanın ikinci bölümünü nitel araştırma oluşturmaktadır. Birinci aşamada uygulanan Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği çalışmasına katıldıktan sonra mülakata katılmak istediğini belirten bireylere ulaşılmıştır. Yine

seçkisiz örnekleme yöntemlerinden biri olan amaçsal örneklemenin ölçüt örnekleme yöntemi ile örneklem oluşturulmuştur.

Nicel araştırma ölçeğinde mülakata katılmayı kabul edenlerle yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşme yoluyla veri toplanmıştır. Görüşmeler Mart- Nisan aylarında 2023 yılında gerçekleştirilmiştir.

3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Bu araştırma karma olarak tasarlanmıştır. Nicel araştırma modelinde Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği ile demografik bilgileri toplamak için demografik bilgi formu kullanılmıştır. Nitel araştırma bölümünde ise yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir.

3.3.1. Leymann Uyarlanmış Psikoloji Yılgınlık Ölçeği

Leymann Psikolojik Yılgınlık Ölçeği (Leymann Inventory of Psychological Terror) Leymann tarafından geliştirilmiştir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 333). Ölçek Türkçe 'ye uyarlanırken örneklem sağlık bilimleri programlarından seçilmiştir. Bu ölçek iş yerindeki zorbalığı ölçmektedir.

Beşli Likert tipteki bu ölçekte alınan en düşük puan 51 iken, en yüksek puan 255'tir ve mobbing puanı 51'e yaklaştıkça psikolojik yılgınlıklarının da arttığını göstermektedir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 339).

Ölçek maddelerinin güvenilirliğini sağlamak için İngilizce 'den Türkçeye çevrildikten sonra tekrar İngilizce 'ye geri çeviri yapılmıştır (Körükçü ve diğ., 2014, s.337). Adaptasyon sürecinde Aktop tarafından çevrilen versiyon ile karşılaştırılma yapılmıştır (Körükçü ve diğ., 2014, s.337). Orijinal versiyonunda toplamda 45 madde bulunmasına karşın, uyarlama sonucunda 6 madde daha Aktop tarafından önerilmiştir ve ölçeğin Türkçe versiyonunda toplam 51 madde olarak son haline getirilmiştir (Körükçü ve diğ., 2014, s.337).

Kısaca LUPTO olarak bilinen bu ölçeğin, Cronbach's alpha >0.80 değeri ile yüksek güvenilirliğe sahiptir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 335).

Leymann Psikolojik Yılgınlık Ölçeği işyerlerinde zorbalığı takip etmek için kullanılan en popüler araçlardan birisidir (Körükçü ve diğ., 2014, s. 336).

3.3.2. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel Bilgi Formu'nda isim, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim-mezuniyet bilgisi, gönüllü-profesyonel yer alma, STK içerisinde geçirilen süre, toplam deneyim ve STK'nın faaliyet alanı şeklinde sorular soruldu. Görev alınan sivil toplum kuruluşunun faaliyet alanını öğrenmek için eklenen seçenekler Vakıflar Genel Müdürlüğü tarafından yapılan sınıflandırma temelinde oluşturuldu (Yaşama Dair Vakfı, 2016, s.18).

Ayrıca formdaki Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği maddeleri tamamlandıktan sonra mülakata davet almayı isteyip istemediklerine yönelik bir soru eklenmiş ve nitel araştırma katılımcıları bu havuzdan seçilmiştir.

3.3.3. Mülakatlar

Araştırmanın ikinci kısmında nitel araştırma tekniklerinden olan mülakat kullanılmıştır. Mülakat tekniğinde amaç, önceden oluşturulmuş ve yönlendirici olan sorulara farklı bireylerin nasıl yanıtlar verdiklerine bakmaktır (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 301). Mülakatlar yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşmeler şeklinde gerçekleştirilmiştir. Bu sebeple katılımcıların kurum özelliklerini ve mobbing öykülerini anlama açısından fayda taşımaktadır. Bir de mobbing kavramının karıştırıldığı diğer psikolojik ve zorbalık gibi diğer kavramların hangi eylemlerde tezahür ettiğini de anlaşılmasına katkıda bulunacaktır.

Görüşme olarak da bilinen bu teknik, büyük resmi anlamaya çalışmaktadır ve her bir soruya verilen yanıtların oluşturduğu küçük verilerden tüm durum arasındaki ilişki ve çelişiklere bakılır (Büyüköztürk ve diğ., 2014, s.151). Mülakatın güçlü yanlarından biri de katılımcı ile yan yana gelindiği için anketten daha içten yanıtlara ulaşılabilir, zayıf yanları ise katılımcının daveti kabul etmesindeki zorluk ve araştırmacının nesnelliğini kaybetme riskidir (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s. 186).

Mülakatlar yarı yapılandırılmamış şekilde gerçekleştirilmiş ve görüşme esnasında soruların sıralaması sabit kalmamıştır (Büyüköztürk ve diğ. 2014, s.152). Aşağıda mülakat için oluşturulan sorular sıralanmıştır:

1. Mobbing öykün nasıl gerçekleşti?
2. Buna kimler şahit oldu? İzleyici nasıl yer aldı?
3. Mobbing dile getirildi mi?
4. Çalışma şekli nasıldı?
5. Kuruma bağlılığını nasıl değerlendirirsin?
6. Kurumunun etik değerleri ve işleyişi hakkında neler paylaşabilirsin?
7. İK süreçleri nasıl işliyor?
8. Kurumla nasıl tanıştın?
9. Bir bağışçıya, şahsa, kuruma yakınlığı var mı? Dışarıdan müdahale var mı?
10. Bu kurumda ayrımcılık var mı?
11. Tehdit edildin mi?
12. Karar alma mekanizmaları nasıl işliyor?
13. Ekstra paylaşmak istediğin bir şey var mı?

3.4. VERİ TOPLAMA SÜRECİ

Araştırmanın yürütülebilmesi için İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin Etik Kurulu'ndan gerekli izin başvurusu yapılmış ve kabul edilmiştir. Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği'nin uygulanabilmesi için ise Haziran 2022 tarihinde kullanım hakkı başvurusu yapılmıştır ve Ek-4'te Körükçü tarafından, ölçek kullanılması için paylaşılmıştır.

Nicel verilerin toplanması süreci 2022 yılının Aralık-Ocak aylarında gerçekleşmiştir. Elde edilen veriler 2023 yılının Ocak ayında analiz edilmiştir. 2023 yılının Şubat-Mart aylarında ise nitel araştırma gerçekleştirilmiş ve görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler Nisan ayında analiz edilmiştir. Katılımcılar isteğe bağlı telefon numaralarını Kişisel Bilgi Formu'nda ekleyebildikleri için, mülakat daveti için bu iletişim kaynağı kullanılmıştır. Görüşme randevusu alınmadan önce verilerin yazıya aktarılması için ses kaydına alınması gerektiğı ve bu konuda onayları olması gerektiğı bilgisi verilmiştir ve mülakatlarda bu şekilde gerçekleşmiştir. Mülakatların yazıya aktarımı sırasında kimlik ve kurum bilgilerini belli etmeyecek isimlendirmeler ve görevlendirmeler kullanılmıştır.



Tablo: 3.1: Mülakatların Özellikleri

<i>Katılımcılar</i>	<i>Yaş</i>	<i>Mede- ni Duru- mu</i>	<i>STK'nın Faaliyet Gösterdiği Alan</i>	<i>Toplam Dene- yim</i>	<i>Kurum İçerisinde Geçirilen Süre</i>	<i>Pozis- yon</i>	<i>Meslek</i>	<i>Görüş- me Süresi</i>
1 Ayşe Hanım 1	27	Bekar	Çocuk hakları	5	2	Profes- yonel	Proje Sorumlusu	19
2 Ayşe Hanım 2	24	Bekar	Eğitimde fırsat eşitliği	0-1	0-1	Profes- yonel	İdari Uzman Yardımcısı	24
3 Ayşe Hanım 3	31	Bekar	Kadın hakları	15	2	Gönüllü	Yönetim Kurulu Başkanı-Kurucu	35
4 Ayşe Hanım 4	33	Bekar	Çevre	13	2	Profes- yonel	Bölüm Koordinatörü	40
5 Ali Bey 1	30	Bekar	Çocuk ihmal ve istismarı ile mücadele	4	2	Gönüllü	Avukat	48
6 Ali Bey 2		Evli	Arama-kurtarma	25	10	Gönüllü	Yönetici	41

3.5. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Bu araştırmada hem nitel hem nicel veri toplama araçları kullanılmıştır. Veri araçları farklı tasarımda olduğu verilerin çözümlenmesi için farklı teknikler kullanılmıştır.

3.5.1. Nicel Verilerin Çözümlenmesi

Araştırmada kullanılan kısaca LUPTO olarak bilinen Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği'nden gelen veriler SPSS programı aracılığı ile analiz

edilmiştir. Toplam örneklemin parametrik analiz kullanılabilse de, kişisel bilgi formunda gelen verilerle ($n < 30$) ve normal dağılım göstermemesi nedeniyle farklılıklarına bakıldığında nonparametrik analizlerin kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formundaki verilerle farklılıklara bakıldığında iki değişkenli ve normal dağılıma sahip olmayan veriler için uygun bir yöntem olan Mann Whitney U, iki değişkenli ama normal dağılıma sahip olmayan veriler için t testi kullanılmıştır (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s.221). Çok değişkenli olup normal dağılıma sahip olmayan veriler için Kruskal Wallis H kullanılmıştır (Saruhan ve Özdemirci, 2013, s.221).

3.5.2. Nitel Verilerin Çözümlemesi

Gerçekleştirilen mülakatlar, katılımcı onayı ile ses kaydına alındığından veriler içerik analizi yapılması için yazıya eksiksiz aktarılmıştır. Katılımcıların ve görev aldıkları kurumun bilgileri açığa çıkmaması amacıyla isimler ve görevler değiştirilmiştir.

İçerik analizi görsel, işitsel veya yazılı bir veri setinin içindeki belli kavramların anlamını, ilişkisini ve varlığını bulmayı hedefler (Büyüköztürk ve ark., 2014, s. 240). Kodlama kategorileri belirlendikten sonra, sayısallaştırma yani frekans analizi yapılmıştır. Kodlama birimi olarak kelime grubu seçilmiş ve genel bir çerçeve içinde yapılan kodlama gerçekleştirilmiştir. Bu kodlama türünde önceden oluşturulan bir kavramsal yapıya ek olarak metin içerisinde yeni kodlar eklenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2000, s. 246). Frekans analizinde kategori içinde yer alan her birimin sıklığı belirlenmek hedeflenmektedir (Büyüköztürk ve diğ., 2014, s. 243).

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1. LEYMANN UYARLANMIŞ PSİKOLOJİK YILGINLIK ÖLÇEĞİ İÇİN BULGULAR

Tablo 4-1: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Betimsel İstatistikler

		N	X	SS	MİN	MAX	ÇK	SH	BK	SH
Toplam		100	101.63	40.15	51.00	249.00	.94	.24	.87	.48
Cinsi- yet	Kadın	67	205.16	43.24	57.00	255.00	-1.00	.29	.94	.58
	Erkek	31	207.03	29.13	146.00	255.00	-.21	.42	-1.05	.82
	Tanımsız	2	138.00	36.77	112.00	164.00	-	-	-	-
Kurum- daki Rol	Gönüllü	55	210.62	40.59	57.00	255.00	-1.56	.32	3.20	.63
	Çalışan	43	108.21	39.10	112.00	197.79	-.31	.36	-.90	.71
	Diğer	2	175.50	21.92	160.00	191.00	-	-	-	-
Yaş	19-29	54	203.29	42.35	57.00	255.00	-1.28	.32	1.68	.64
	30-39	26	196.58	38.92	112.00	255.00	-.13	.46	-.66	.89
	40-49	11	216.00	38.23	146.00	255.00	-.88	.66	-.29	1.28
	50-61	9	219.44	28.69	190.00	255.00	-.22	.72	-2.30	1.40
Kurum İçerisinde Geçirilen Süre	0-2 Yıl	52	106.27	43.36	51.00	249.00	1.00	.33	1.04	.65
	2-5 Yıl	27	90.37	38.61	51.00	194.00	1.20	.45	.85	.87
	5-10 Yıl	54	114.54	29.16	54.00	169.00	-.12	.62	.85	1.19
	10+ Yıl	8	88.50	30.74	51.00	140.00	.57	.75	-.88	

Kurumun Faaliyet Alanı	Eğitim	44	214.13	34.84	128.00	255.00	.92	.36	.10	.70
	Sosyal Hizmet	13	181.38	41.51	103.00	243.00	-.43	.62	-.53	1.19
	Hak Hukuk Adalet	9	213.56	31.57	166.00	252.00	-.42	.72	-1.39	1.40
	Çevre	8	187.12	29.01	158.00	242.00	1.20	.75	.68	1.48
	Diğer	26	201.58	48.60	57.00	255.00	-1.29	.46	1.85	.89
Medeni Durum	Evli	33	211.91	36.18	133.00	255.00	-.50	.41	-.83	.80
	Bekar	66	201.26	41.75	57.00	255.00	-1.08	.29	1.21	.58
	Tanımsız	1	164.00	-	164.00	164.00	-	-	-	-
Eğitim Durumu	Ortaöğretim	2	175.00	22.63	159.00	191.00	-	-	-	-
	Lisans	66	204.33	42.45	57.00	255.00	-1.08	.29	1.16	.58
	Yüksek Lisans	26	205.61	37.45	112.00	255.00	-.57	.46	-.22	.89
	Doktora	5	218.80	23.39	190.00	242.00	-.12	.91	-2.38	2.00
	Tanımsız	1	164.00	-	164.00	164.00	-	-	-	-
Toplam Dene-yim	0-2 Yıl	33	201.03	49.54	57.00	255.00	-1.18	.41	.90	.80
	2-5 Yıl	29	204.07	33.58	136.00	251.00	-.36	.43	-1.08	.84
	5-10 Yıl	16	194.69	39.21	255.00	194.68	-.44	.56	-.14	1.09
	10+ Yıl	21	219.85	29.85	158.00	255.00	-.28	.50	-1.22	.97

Çarpıklık değerleri ± 1 (Büyüköztürk vd., 2014) ve basıklık değerleri ± 3 arasında elde edildiğinde parametrik analizler yapılır (Tabachnick and Fidell, 2013). Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği toplam puanlarına bakıldığında çarpıklık katsayısının .94 ve basıklık katsayısının .87 olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. Büyüköztürk'e göre (2017) n sayısı 30'dan küçük

olduğu durumlarda normal dağılımdan sapmadığı varsayımı karşılanamaz, bu sebeple nonparametrik analizler yapmak gerekmektedir.

Cinsiyet açısından kadın ve erkek kategorileri için çarpıklık kat sayısı ± 1 aralığında, basıklık kat sayısı da ± 3 aralığında olduğu için parametrik işlem uygulanacaktır.

Kurumdaki rol gönüllü için çarpıklık kat sayısı ± 1 aralığının dışındadır. Bu nedenle kurumdaki rol normal dağılmamaktadır ve nonparametrik işlem uygulanacaktır.

19-22 yaş arası ± 1 aralığı dışındadır. Bu nedenle normal dağılmadığı varsayılmıştır ve nonparametrik işlem uygulanacaktır. 30-39 yaş arası, 40-49 yaş arası ve 50-61 yaş arası için çarpıklık kat sayıları ± 1 aralığı ve basıklık kat sayıları ± 3 aralığında olmasına rağmen n sayıları 30'dan küçük olduğu için nonparametrik işlemler uygulanacaktır.

Kurum içerisinde geçirilen süre 2-5 yıl arası çarpıklık katsayısı ± 1 aralığı dışındadır ve 2-5 yıl arası ve 10+ yıl kurum içerisinde geçirilen süreler de n 30'dan küçüktür, bu nedenle nonparametrik uygulanacaktır.

Kurumun faaliyet alanına göre incelendiğinde eğitim alanı hariç diğer alanlarda n 30'a büyük eşittir koşulunu sağlamamaktadır. Çevre ve diğer faaliyet alanı açısından çarpıklık kat sayısı ± 1 aralığında değildir. Bu sebeple nonparametrik analiz tercih edilecektir.

Medeni duruma göre incelendiğinde n sayıları 30'dan büyük eşit olma durumunu sağlamaktadır fakat bekar kategorisi açısından çarpıklık kat sayısı ± 1 aralığı içerisinde olmadığı için non-parametrik analiz uygulanacaktır.

Eğitim durumu açısından bakıldığında ortaöğretim, yüksek lisans, doktora kategorilerinde n sayıları 30'dan büyük eşit değildir ve lisans kategorisinde çarpıklık katsayısı ± 1 aralığında olmadığı için nonparametrik analiz uygulanacaktır.

Toplam deneyim açısından incelenirken, sadece 0-2 yıl tecrübenin 30'dan büyük eşit olma koşulunu sağladığı görülmekte, ayrıca 0-2 yıl açısından çarpıklık

kat sayısının ± 1 aralığında olmaması sebebiyle nonparametrik analiz uygulanacaktır.

Tablo 4-2: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Cinsiyete Göre Farkının Bağımsız Gruplar İçin T Testi Analizi

Alt Boyut		N	X	S	SD	T	p
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	Kadın	67	205.16	43.24	96	-.22	.828
	Erkek	31	207.03	29.13			

Tablo 2'e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının kadın ve erkek grubu arasında birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Cinsiyete normal dağılım gerçekleştiği ve iki kategori üzerinden analiz gerçekleştirildiği için T testi analizi gerçekleştirilmiştir.

Tablo 4-3: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Profesyonel Çalışan Ve Gönüllülük Durumuna Göre Farkının Mann Whitney U Testi

		N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	Profesyonel Çalışan	55	43.43	1867.50	921.00	.062
	Gönüllü	43	54.25	2983.00		

Tablo 3'e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının profesyonel çalışan ve gönüllü arasında birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Normal dağılım gerçekleşmediği için Mann Whitney U Testi analizi uygulandı. Sivil toplum kuruluşlarında mobbinge maruz kalmanın profesyonel olarak çalışma ve gönüllü çalışma arasında ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4-4: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Yaşa Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi

		N	Sıra Ortalaması	H	P
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	19-29	54	50.01	3.83	.280
	30-39	26	43.77		
	40-49	11	60.18		
	50-61	9	61.06		

Tablo 4'e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının yaşa göre birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Normal dağılım gözlenmediği ve iki kategoriden fazla kategori mevcut olduğu için Kruskal Wallis H Testi analizi uygulanmıştır. Sivil toplum kuruluşlarında mobbinge maruz kalma ile yaş dağılımı arasında anlamlılık belirlenmemiştir.

Tablo 4-5: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Kurumda Geçirilen Yıla Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi

		N	Sıra Ortalaması	H	P
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	0-2 Yıl	52	53.38	6.76	.080
	2-5 Yıl	27	41.07		
	5-10 Yıl	54	63.77		
	10+ Yıl	8	42.06		

Tablo 5'e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının kurumda geçirilen yıla göre birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). 2-5 yıl arası kurumda olanlar ve 10+ yıl üzerinde kurumda olanlar kategorisinde n sayıları 30'dan büyük eşit olmadığı ve 2-5 yıl arası çarpıklık katsayısı ± 1 aralığı dışında olduğu için Kruskal Wallis H Testi analizi gerçekleştirildi. Anlamlı bir fark bulunamadığı için kurumda geçirilen süre ve mobbinge maruz kalma arasında ilişki hakkında yorum yapılamamaktadır.

Tablo 4-6: Leymann’ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Eğitim Düzeyine Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi

		N	Sıra Ortalaması	H	P
Leymann’ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	Ortaöğretim	2	23.35	2.09	.554
	Lisans	66	50.34		
	Yüksek Lisans	26	49.75		
	Doktora	5	57.50		

Tablo 6’e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının eğitim düzeyine göre birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Eğitim durumu açısından bakıldığında ortaöğretim, yüksek lisans, doktora kategorilerinde n sayıları 30’dan büyük eşit değildir ve lisans kategorisinde çarpıklık katsayısı ± 1 aralığında olmadığı için Kruskal Wallis H Testi Analizi uygulandı. Eğitim düzeyi ve mobbinge maruz kalma arasında ilişkiyi için anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Tablo 4-7: Nitel Çalışmaya Katılmak İsteyen ve Maruz Kaldığı Mobbingi Detaylı Açıklamak İsteyenlerin Oranı

Leymann’ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği		N	%
	Evet	23	23.00
	Hayır	77	77.00
	Toplam	100	100.00

Tablo 7'ye bakıldığında mobbing ile ilgili yüz yüze mülakata katılmak isteyenlerin oranı ve yüz yüze mülakata katılmak istemeyenlerin oranları incelenmiştir.

Tablo 4-8: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Kurum Faaliyetine Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi

		N	Sıra Ortalaması	H	p	Anlamlı Fark
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	Eğitim	44	57.27	9.92	.042	Eğitim – Sosyal Hizmet
	Sosyal Hizmet	13	33.50			
	Hak Hukuk Adalet	9	55.33			
	Çevre	8	33.38			
	Diğer	26	51.13			

Tablo 8'e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının eğitim düzeyine göre birbirinden anlamlı olarak farklılaştığı görülmektedir ($p<.05$). Kurumun faaliyet alanına göre incelendiğinde eğitim alanı hariç diğer alanlarda n 30'a büyük eşittir koşulunu sağlamadığından ve çevre ve diğer faaliyet alanı açısından çarpıklık kat sayısı ± 1 aralığında olmadığından Kruskal Wallis H Testi analizi yapılmıştır. Yapılan LSD Post Hoc analizinde aradaki farkın sosyal hizmet ve eğitim arasında eğitim lehine olduğu görülmektedir.

Tablo 4-9: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Medeni Duruma Göre Farkının Bağımsız Gruplar İçin T Testi Analizi

Alt Boyut		N	X	S	SD	T	P
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	Evli	33	211.91	36.18	97	1.25	.215
	Bekar	66	201.26	41.75			

Tablo 9'e bakıldığında iki grubun toplam puanlarının medeni duruma göre birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Medeni duruma göre normal dağılım gerçekleştiği ve iki kategori üzerinden analiz gerçekleştirileceği için T testi analizi yapıldı. Medeni durum ve mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4-10: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Toplam Deneyim Sürelerine Göre Farkının Kruskal Wallis H Testi

		N	Sıra Ortalaması	H	P
Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği	0-2 Yıl	33	49.98	4.37	.224
	2-5 Yıl	29	47.12		
	5-10 Yıl	16	41.66		
	10+ Yıl	21	21.00		

Tablo 10'a bakıldığında iki grubun toplam puanlarının toplam deneyime göre birbirinden anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmektedir ($p>.05$). Toplam deneyim açısından incelendiğinde sadece 0-2 yıl tecrübenin 30'dan büyük eşit olma koşulunu sağlaması, ayrıca 0-2 yıl açısından çarpıklık kat sayısının ± 1 aralığında olmaması sebebiyle Kruskal Wallis H analizi yapılmıştır. Toplam deneyim ve mobbinge maruz kalma arasında ilişki bulunamamıştır.

Tablo 4-11: Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği Ölçek Toplam Puana Göre Frekanslar

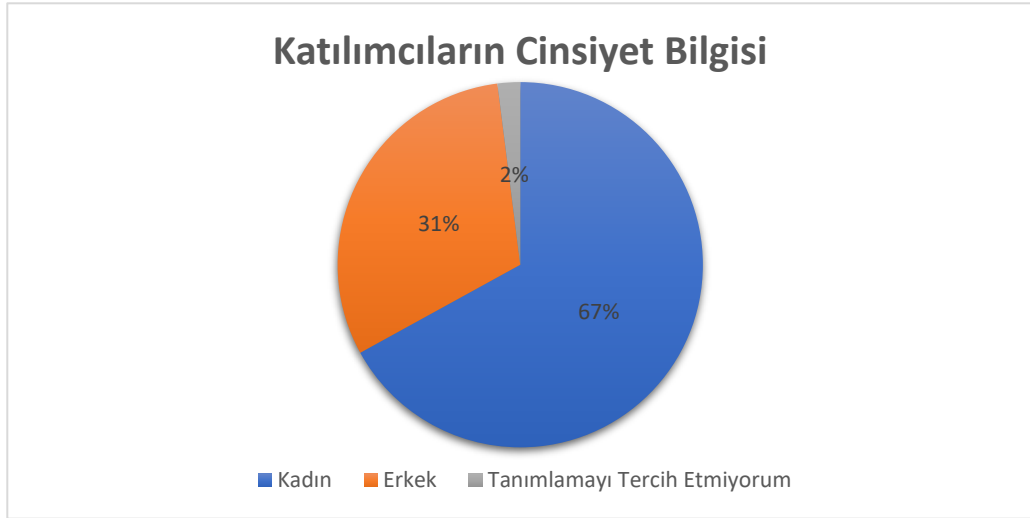
	N	%	%Yığılmalı	X	MİN	MAX
51-102	1	1	1	57.00	57.00	57.00
103-153	8	8	9	127.12	103.00	146.00
154-204	38	38	47	182.24	154.00	204.00
205-255	53	53	100	234.00	205.00	255.00
Toplam	100	100		204.0	57.00	255.00

Tablo 11 incelendiğinde ölçek toplam puanı katılımcıların mobbinge maruz kalma puanlarında farklılaşma görülmektedir.

4.2. KİŞİSEL BİLGİ FORMU İÇİN BULGULAR

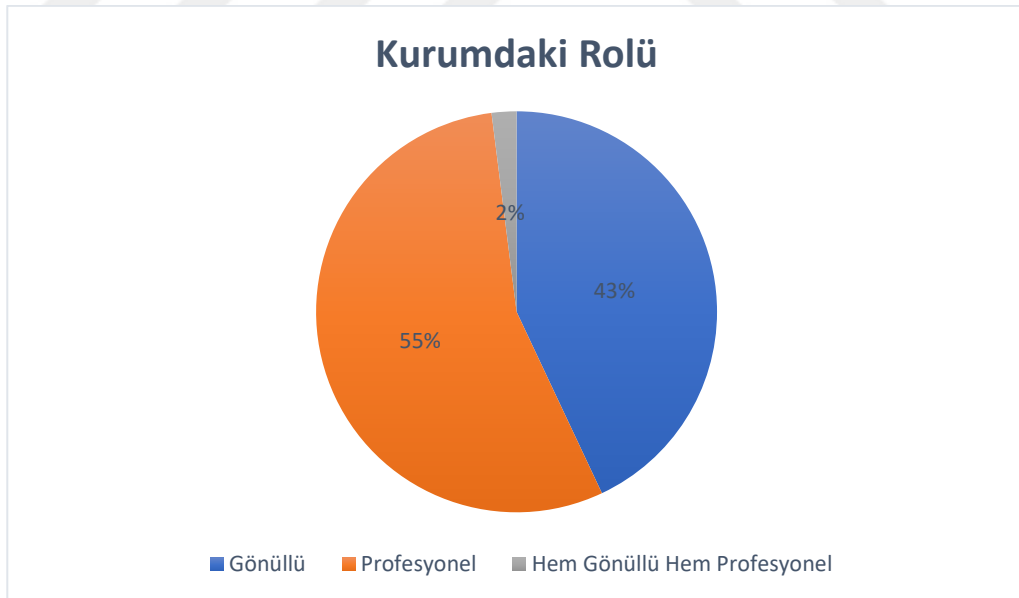
Kişisel Bilgi Formu'da katılımcıların demografik özellikleri, iletişim kurma yönündeki onayları, iletişim kanalları, STK'larının özellikleri hakkında bilgiler edilmiştir. Yaş olarak en küçük 19, en büyük 61 olmak üzere yüz katılımcı araştırmaya katılım sağlamıştır. Grup yaş ortalaması ise 32,31 olduğu görülmektedir. Katılımcıların %67'sini kadınlar, %31'ni erkekler oluşturmaktadır ve %2'si ise tanımlamayı tercih etmediğini belirtmiştir.

Şekil 4-1: Ölçek Çalışması Katılımcılarının Cinsiyet Bilgisi



Katılımcılar tarafından %55'si dahil olduğu kurumda profesyonel olarak çalışmaktadır, %43'ü gönüllü, %2'si ise hem profesyonel hem gönüllü olarak yer aldığı belirtilmiştir.

Şekil 4-2: Ölçek Çalışması Katılımcılarının Kurumdaki Rolü



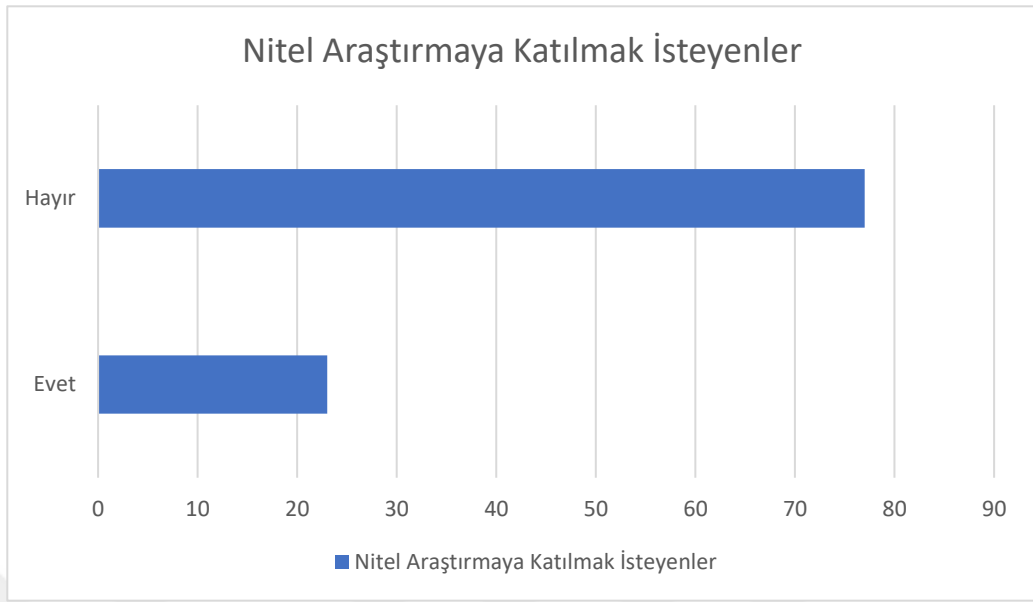
Katılımcılar arasında en fazla dahil olunan STK faaliyet alanı eğitimidir. Ardından sosyal yardım, hak örgütleri, ve çevre STK'ları gelmektedir. Erdoğan, E. Ve diğerleri tarafından yapılan araştırmada da en fazla dahil olunan STK faaliyet alanı eğitim bulunmuştur.

Tablo 4-12: Ölçek Çalışması Katılımcılarının Dahil Olduğu STK'ların Faaliyet Alanları

	STK'nın Faaliyet Alanı	Katılımcı Sayısı
1	Eğitim	42
2	Sosyal Yardım	13
3	Hukuk İnsan Hakları ve Demokrasi	9
4	Çevre	8
5	Sağlık	5
6	Arama Kurtarma	4
7	Kültürel Etkinlikler	3
8	Mesleki Eğitim	3
9	Bilim ve Teknoloji	1
10	Çocuk Hakları	1
11	Ekonomi	1
12	Engelli Bireyler İçin Erişebilirlik	1
13	Gençlik	1
14	İş Çevreleri	1
15	Kalkınma	1
16	Kent Çalışmaları	1
17	Personele Yardım	1
18	Siyasi Parti	1
19	Spor	1
20	Tedarik Zinciri	1

Katılımcılara form doldurma süreci sonlandırmadan önce daha sonra yapılacak olan nitel araştırmadaki mülakatlara katılıp isteyip istemedikleri sorulmuştur. Nitel araştırmaya %23 oranında katılım isteği belirtilmiştir.

Şekil 4-3: Nitel Araştırmaya Katılmak İsteyenler



4.3. MÜLAKAT VERİLERİ İÇİN BULGULAR

Çalışanların mobbing hakkındaki tecrübe ve değerlendirmelerini ele alan bu araştırma, mülakat yöntemiyle gerçekleştirilmiş olup verilen cevaplara istinaden dört ana tema oluşturulmuştur. Oluşturulan temalar mobbing tecrübesi, kurum işleyişi, kurum hakkında değerlendirme ve mobbing risk etmenleri başlığı altında toplanmıştır. Katılımcıların görüşleri ve verilen cevapların dağılımı aşağıda yer almaktadır:

Tablo 4-13: Belirlenen Kategoriler ve Alt Kategoriler

<i>Kategoriler</i>	<i>Alt Kategoriler</i>
<i>Kurum İşleyişi</i>	Çalışma Şekli
	İnsan Kaynakları Süreci
	Kurumla Tanışma
	Karar Alma Mekanizmaları
<i>Kurum Hakkındaki Değerlendirme</i>	Kuruma Bağlılık
	Kurumun Etik Değerleri ve İşleyişi
<i>Mobbing Risk Faktörleri</i>	Ayrımcılığa Uğrama
	Tehdit Edilme
<i>Mobbing Deneyimi</i>	Mobbing Hikayesi
	İzleyici Rolü
	Mobbingin Dile Getirilmesi

4.3.1. Kurum İşleyişi Kategorisi

Katılımcılara kurumun işleyişi hakkında sorulan sorular ekseninde çalışma şekli, insan kaynakları süreci, kurumla tanışma ve karar alma mekanizmaları şeklinde 4 alt başlık (alt tema) belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı aşağıdaki gibi yer almaktadır:

Tablo 4-14: Kurum İşleyişine Yönelik Kategorilerinin Dağılımı

Kategori	Alt Kategoriler	Verilen Cevaplar	Frekans (n)
Kurum İşleyişi	Çalışma Şekli	7/24 sorumluluk	1
		Merkezden çalışma var.	1
		Hibrit çalışma var.	4
		Ofisten çalışma var.	1
		Gönüllüyüm.	1
	İnsan Kaynakları Süreci	Üyelik formuyla	2
		Öneri üzerine (Tanıdık)	2
		Dönemsel gönüllü başvurusu	3
		Profesyonel alanda çalışanların alınması	1
		İlana çıkılarak alınmakta	2
	Kurumla Tanışma	Annemin hastalığı sırasında	1
		Eğitim aracılığıyla	1
		Üniversite öğrenimi sırasında tanışma	2
		Gönüllülük faaliyetleriyle	2
		Teklifle	1
	Karar Alma Mekanizmaları	Her grupta farklı mekanizma var.	1
		Demokratik süreç işlenmiyor.	2
		Disiplin/Yönetim Kurulu bulunmakta	3
		Eşit karar alma söz konusu	1

*Frekans Analizi

Katılımcıların kurum işleyişi açısından değerlendirmesi yapıldığında 4 alt başlık altında cevap verdikleri tespit edilmiştir. Katılımcıların çalışma şekli açısından çalıştıkları kurumun değerlendirmesini yaptığı kurumlarda en çok hibrit çalışmanın (4) tercih edildiği görülmektedir. Bu konu hakkındaki katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“O gönüllü oraya kendi isteği ile geliyor. Kendi sosyal zamanıyla uyuma zamanında bir saat taviz veriyor. O toplantıya ya da eğitime katılıp gönüllülük sürecini devam ettiriyor.” Ali Bey 2

Yukarıdaki anlatıda kurumdaki gönüllünün, zaman yönetimi konusunda kurum çalışmaları ve etkinlikleri için diğer sosyal etkinliklerden nasıl feragat ettiği görülmektedir.

*“-Hibritti. Uzaktan. Önce ofiste birlikte üç ay çalıştık pandemi başladı bir buçuk sene sonra hibrit. Yüz yüze olsa daha erken bı kardım ama *** kurumu olduğu için dayanırdım...” Ayşe Hanım 1*

“İlk işe başladığımızda online'dı. Sonra hibrite döndü sonra beş gün geleceksiniz denildi...Hibrit başlasaymışım büyük ihtimalle 6 ayda istifa edermişim dedim ben de ...” Ayşe Hanım 4

Yukarıdaki anlatıda iki maruz kalan tarafından da fail ile yüz yüz daha az yan yana gelmenin mobbing süreci ile daha uzun süre mücadele etmesine etkisine değinilmiştir. Maruz bırakan kişi ile yan yana gelmek istenmemektedir. Maruz kalan ile fiziksel ortamda birlikte çalışma saatler-günleri- arttıktan sonra kurumdan istifa sürecinin geldiği görülmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları derneklerdeki insan kaynakları süreçlerini değerlendirdiklerinde sırasıyla dönemsel gönüllü başvurusunun alındığı (3), üyelik formuyla alındığı (2), çalışanların önerileriyle gelen tanıdıkların bulunduğu (2) ve ilana çıkılarak alındığı (2) tespit edilmiştir. Bu konudaki katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Benim bildiğim kadarıyla üyelik formu dolduruyorsun birisi senle irtibat kurarsa kurar. Yeri geliyor kuranda olmuyor fakat sonradan öğreniyorum ben bir buçuk sene sonra. Sadece 32 üyeleri varmış. Yani bunların üyelikten anladıkları sadece gönüllülük ve yordakçılık...” Ali Bey 1

Yukarıdaki anlatıda üyelik ve gönüllülük kavramlarının kurum tarafından doğru paylaşılmadığı görülmektedir. STK'ların otuz gün içerisinde üyelik başvurusu sonucunu açıklaması gerekmesine rağmen, on sekiz aylık bir süreye rağmen başvuruları sonuçlandırmadığı hatta gönüllülük başvurularını üyelik başvurusu olarak almaya devam ettikleri görülmektedir.

“Herhangi bir profesyonellik yok işte. İşe alım İK'ya gönderelim diye bir şey yok. Tamamıyla dernekte sözü geçen personel ve yönetici ile öneriler sunuluyor. Ama en dikkat ettikleri şey genç mi değil mi. Tecrübeli birikimli biri olduğu zaman olup biten aksaklıkları dile getirir korkusundan yer vermiyorlar. İşledikleri suçları ifşa eder korkusundan...” Ali Bey 1

Yukarıdaki anlatıda işe alım süreçlerinde kurum politikasının oluşturulmadığına yönelik ifadeler mevcuttur. Ayrıca kurumda yasal olmayan uygulamaların kuruma profesyonel alımına nasıl etki ettiğine değinilmiştir.

“Toplamda 10 kişi var şu an. Nasıl seçildiğine gelirsek genel olarak X Arama Kurtarma Derneği'ne gönül vermiş insanların arasında seçildi. Bir de mali işlere alıyorsanız bu alanda liyakatli birini alıyorsunuz. Bu işi yapılabilecek profesyonel kabiliyetlere sahip insanları alıyorsunuz.” Ali Bey 2

Yukarıdaki demeçte kuruma profesyonellerin alım sürecinde liyakat üzerinde durulması ve kurumla olan ilişkisinin süreci nasıl yönlendireceğinin yapılandırılmış olması dikkat çekicidir. Çünkü Ali Bey 2 tarafından mülakatında kurumda mobbing hadisesine yer verilmemiştir.

“Birkaç farklı aşama kademe var bizde önce. Önce kişi gönüllü aday olur. Sonra gönüllü olur sistemde. Kabul ettiği andan itibaren üç yılı dolduran kişi de temsilciliğin insan kaynaklarında merkezin onayıyla birlikte üye olabilir. Bir prosedürü standarttı var” Ali Bey 2

Ali Bey 2'nin aslında mülakat süresince kurum içerisinde mobbing öyküsü dile getirmedeği göz önünde bulundurulduğunda, kurumun üyelik politikasının oldukça yapılandırılmış olması dikkat çekicidir.

“İlan çıkıyorlar ya da kendi içlerinde duyurular yapıyorlar. Böyle bir pozisyon için uygun birini arıyoruz gibi. Sizin etrafınız da var mı diye.

İçeriden birilerinin güvendiği birilerinin olmasını istiyorlar çünkü.” Ayşe Hanım 1

Kurum işe alım sürecinde bir prosedür kapsamında ilerlediği söylenebilse, kurum içi referansa önem verdiği görülmektedir. Güven kavramına değinilmiştir ve diğer liyakat sahibi adaylar kurum içinden referansı olmadığı takdirde, kurum içi referansa sahip olanlar ile eşit şekilde pozisyon için değerlendirilmediği görülmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları kurumla tanışma deneyimleri değerlendirildiğinde ise üniversite öğrenimi sırasında tanışma (2) ve gönüllülük faaliyetleri aracılığıyla tanışmanın (2) yoğun olduğu tespit edilmiştir. Bu konudaki katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Yaklaşık bir buçuk yıl engellilerle ilgili bir sivil toplum kuruluşunda çalıştım gönüllü olarak. Sonra bunu spesifik olarak kadınlar üzerinde yapabilecek kendi topluluğumu oluşturdum.” Ayşe Hanım 3

Yukarıdaki anlatıda Ayşe Hanım 3 tarafından STK’nın kuruluşunda yer aldığı belirtilmektedir.

“Üniversite öğrencisi iken bir ödevimiz kapsamında burayla görüştüm onlar destek sağladı. Görüştüğüm insanlarla bir bağlantı kurmuştum. Burayı da seviyordum çalışmak istiyordum. Uygun bir pozisyon açıldığında ona haber verdim referansım olsun diye. O da olurum dedi. Bu şekilde ilerledi.” Ayşe hanım 1

Yöneticisi tarafından mobbinge uğradığını ve mobbing sonrası kurumdan ayrıldığını aktaran Ayşe Hanım 1 tarafından kurumda işe başlamadan önce kurumu sevdiği ve bu kurumda çalışmak için açık pozisyonlarını takip ettiği belirtilmiştir.

“Kariyerime sivil toplum kuruluşlarında devam etmek istediğim için bu kuruma girdim. Şu an da profesyonel olarak bu kurumda hala çalışıyorum.” Ayşe Hanım 2

Mobbinge maruz kaldığını düşünen Ayşe Hanım 2 tarafından sivil toplum kuruluşlarında kariyer hedefinin önceden oluşturulması dikkat çekicidir.

Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki karar alma mekanizmalarına ilişkin görüşleri sorulduğunda yönetim kurulu süreçlerinin işlediği (3) ve demokratik süreçlerin işlediği (2) sonucuna ulaşılmıştır. Bu konudaki katılımcı görüşleri aşağıdaki gibi yer almaktadır:

“Bu ne derece profesyonel bilmiyorum. 10 avukat var dokuzu onay verdi birinin onay verme isteği yok. Bunu bazen açıktan söylüyor. Onay vermeyelim diyor bunu ya da dokuz işi onay verdi hadi bende vereyim durumu olabiliyor. Hani etkilese de belirlemiyor. Demokratik bir süreç işlenmiyor asla.” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından şekil itibari ile demokratik bir yol izlense dahi uygulamada demokratik olduğundan şüpheleri olduğu ifade edilmiştir.

“Pandemi sürecinde nasıl bir işleyişe gideceğimizi o zamanki genel müdür aslında hepimizin görüşlerini alarak en rahatlatıcı sonucu alarak kararı almıştı ama şuan ki süreçte sonra gelen müdür falan değişti ve daha böyle bir tepeden inme kararlar alınmaya başlandı.” Ayşe Hanım 1

Ayşe Hanım 1 tarafından bir seneden uzun süren bir mobbing dile getirildikten sonra, kurum yöneticisinin değişmesi ile demokratik karar alma süreçlerinin değiştiği dile getirilmiştir.

“Yatay yapılanma yatay örgütlenme yönetim kurulundaki yedi kadının eşit hakkı var. Proje geliştirebilirler. Proje tamamen dahil olabilirler. Çoğunlukçu değil oy birliği herkesin kabul ettiği bir şey .. Herkes tamam demeden yürürlüğe girmeyen fikirler olabiliyor.” Ayşe Hanım 3

Kurumun aynı zaman kurusu ve yönetim kurulu başkanı olan Ayşe Hanım 3 tarafından kurumda eşit bir şekilde karar alma süreçlerine müdahale edildiği belirtilmiştir.

“Oldukça hiyerarşik bir kurum. Koordinatör- bölüm başkan yardımcısı- bölüm başkanı - genel müdür- yardımcısı- genel müdür- yönetim kurulu başkanı gibi böyle uzun bir yol var. O uzun yol iki ayrı departmanla iş yapılmasını istendiği zaman ayrı bir süreç. Tüm bu süreç iki kere geçiyor bu aynı iş için, karar almak imkansız kale geliyor. Ama karar alma

mekanizmasında en üst noktada yönetim kurulu başkanı var. O ne derse o oluyor. Tek adam yönetimi gibi bir şey.” Ayşe Hanım 4

Ayşe Hanım 4’ün mobbinge uğradığı kurumda hiyerarşik bir yapılanmanın mevcut olduğu, karar alma mekanizmalarının da bu sebeple yavaş işlediği ifade edilmiştir. Ayrıca yönetim kurulu başkanının sözünün hakim olduğu demokratik olmayan bir sürecin işlediği belirtilmiştir.

4.3.2. Kurum Hakkında Değerlendirme Ana Kategorisi

Katılımcılara kurumun hakkında değerlendirmeyi amaçlayarak sorulan sorular ekseninde kuruma bağlılık ve kurumun etik değerleri-işleyişi şeklinde 2 alt başlık (alt tema) belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı aşağıdaki gibi yer almaktadır:

Tablo 4.-15: Kurum Hakkında Değerlendirme Temalarının Dağılımı

Kategori	Alt Kategoriler	Verilen Cevaplar	Frekans (n)
Kurum Hakkında Değerlendirme	Kuruma Bağlılık	Bağlılığım yok.	2
		Bağlılığım yüksek/var.	4
	Kurumun Etik Değerleri ve İşleyişi	Etik işleyiş/kodlar yok.	4
		Etik değerleri yüksek olan bir kurum.	1
		Etik kod eğitimi var.	1
		Etik kod işleyişini değerlendiren bir mekanizma yok	2

*Frekans Analizi

Katılımcıların kurum hakkındaki değerlendirmeleri kuruma bağlılık ve kurumun etik değerleri başlıkları altında toplanmıştır. Katılımcılar kuruma bağlılıklarını değerlendirdiklerinde büyük çoğunluğunun bağlılığının ar veya yüksek olduğunu dile getirdiği (4) görülmektedir. Bu konu hakkındaki katılımcı görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Bu kurumla ilişkim devam etti çünkü problemi söylemiştim. Derneği amacı çocuk istismarını önlemektir. Gerçekten mücadele ederek bir şeyleri iyi yapabileceğimi düşündüm. Sorunları çözebileceğimi düşündüm. Son raddeye gelene kadar çıkmayı aklımdan geçirmedim.” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından kurumun çalışma amacı sebebiyle kurumdan çıkma sürecinin ertelendiği dile getirilmektedir.

Kendimi geliştirmeme kendime bir şey katmama izin vermedikleri için çok fazla bağlı hissedemiyorum diyebilirim.” Ayşe Hanım 2

Ayşe Hanım 2 tarafından kurumda gelişime katkı sağlamaması sebebiyle kuruma bağlılık olmadığı ifade edilmiştir.

“Saygı duyuyordum. Ama o saygım tamamen şu an eksilmiş durumda mesela inanılmaz bağlı mıydım değildim. Ama şu an saygıda duymuyorum. Öyle diyebilirim.” Ayşe Hanım 4

Yukarıdaki anlatıya göre, mobbingin gerçekleşmesinin ardından kuruma saygının eksildiği dile getirilmiştir.

“Çalıştığım kurumu çok seviyorum hala çok seviyorum uzun bir süredir bağım var gönüllüydüm. Çünkü oradan ayrılmak benim için çok acıydı. Kuruma bağlılığım yüksek hala.” Ayşe Hanım 1

Maruz kaldığı mobbing sonrası kurumdan ayrılan Ayşe Hanım 1 tarafından, kurumu hala çok sevdiği ve üssünün mobbingi sebebiyle oradan ayrılmanın onun için üzücü olduğu dile getirilmiştir.

Katılımcıların kurumlarında bulunan etik işleyiş ve kodların değerlendirmesini yaptıklarında etik işleyişin/kodların bulunmadığını düşündüğü (4) ve etik kod işleyişine ilişkin bir denetim mekanizmasının bulunmadığını (2) düşündüğü tespit edilmiştir. Bu konu hakkındaki katılımcı görüşleri aşağıdaki gibi yer almaktadır:

“Yok hak getire katiyen yok. Ya etik kurulu geçtim. Denetim kurulu olur normalde düzenli seçilir. kurulu yoktu çok uzun süre halende var mı emin değilim... . On kişilik çekirdek ekip var. Oradan beş kişi onay verdiyse pat pat pat bitti. Kesinlikle ilişki üyelik yasal olarak kesilmiyor. Görmedim. Zaten daha sonra araştırdım üyelik diye bir şey yok. Yasadan anladıkları yok yani yeri geliyor mobbing. Psikolojik şiddet de mobbing.. Dışlanıyor çağrılmıyor bu şekilde.” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından kurumda etik kodlar ve etik kurulun olmadığı, birinin kurumla ilişkisinin nasıl ve neden kesileceğine küçük bir ekip tarafından karar verildiği ve bunun da mobbing şeklinde gerçekleştiği aktarılmıştır.

“Buna şu yaşadıklarımın sonra tarafsız yanıt veremeyeceğim ama etik kodları olduğuna da inanmıyorum. Bu vakfın kültürü tamamen şey kültürü ya tarafsız ya bertarafsız. Taraf olman için de bir kişi var ona ölümüne yalakalık yapman lazım. Sözünden çıkmaman lazım. Her şeyine olur demen lazım. Ve bu insan dengesiz bir insan yani her han her şeyi değiştirebilir. İsteği değişebilir talebi değişebilir. Tamamen onunla sürüklenen bir kültür. Ben bu yüzden etik kodu olduğuna inanmıyorum.

Çünkü yalan da var içerde. Yozlaşmada var. Liyakatsizlik de var. “ Ayşe Hanım 4

Ayşe Hanım 4 tarafından kurumda etik kod ve etik işleyişi hakkında mobbing deneyiminin ardından tarafsız cevap veremeyeceği ifade edilmiştir. Vakfın bir kişi -yönetim kurulu başkanı- tarafından istenen şekilde yönetildiği ve diğer bireylerin de onun doğrultusunda davranışlarına şekil verdiği, bu yüzden standart bir prosedür ve etik-disiplin işleyişi yerine kişiye bağlı kuralların olduğu aktarılmıştır.

“Bir kağıda yazılmış bir şekilde yok doğru söylemek gerekirse, olmalı aslında, güzel bir yönlendirme oldu benim için. Yani yönetim kurulumluna davranış kodu yazmak şu an düşünülünce çocuksu geliyor... insanlara davranış kodlarını hatırlatacak bir envanterin olması gerekiyor ki , imzalanmış. Bunu yapmadık ve yapılması gerektiğini şu an düşünüyorum. Gönüllü kovulur. Kurumla ilişki kesilir ama YK için ne yapacağımızı bilmiyorum şu an ..” Ayşe Hanım 3

Ayşe Hanım 3 tarafından kurumun yazılı bir etik politikasının henüz oluşturulmadığı ifade edilmiş, aynı şekilde kurumda etik ve davranış kodları ile alakalı problemlerin gerçekleştiği de aktarılmıştır.

“Etik kurul vardı ama işlevsel değildi diyebilirim. Birkaç şey yaşadılar. Bunu etik kurula sunsalar iyi olurdu. Etik kurulluk durumlar yaşadılar. Etik kurula güveniyorlardı ama işe yaracağını çok da düşünmediler. Kuruldaki kişilerden dolayı daha doğrusu başvurmadılar. Çünkü başvuracakları insanlarda da şikayetçi olanlar vardı.” Ayşe Hanım 1

Ayşe Hanım 1 tarafından kurumdaki etik kodlar ve etik kurul oluşturulduğu ama işlevsel olmadığı dile getirilmiştir. Etik kurul üyelerinin etik ihlalde bulunması, maruz kalanlar için şikayet edememe gibi sonuçlar doğurmaktadır.

“Bizim etik değerleri yüksek olan bir kurum olduğumuzu düşünüyorum çünkü STK'lar ya da kurumlarla karşılaştırıldığında olayın ahlaki boyutu çok yüksek örneğin. Bizler kurum olarak hiçbir kurtardığımız canlıyla bir araya gelmeyiz.” Ali Bey 2

Ali Bey 2 tarafından kurumda etik değerlerin oldukça işlevsel olduğu dile getirilmiştir. Lakin Ali Bey 2'nin mülakatında kurum içi mobbing yerine dışarıdan baskı yapıldığı aktarılmaktadır.

4.3.3. Mobbing Risk Faktörleri Ana Kategorisi

Katılımcılara mobbing risk faktörlerini belirlemek adına sorulan sorular analiz edildiğinde ayrımcılık ve tehdit edilme şeklinde 2 alt başlık (alt tema) belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı aşağıdaki gibi yer almaktadır:



Tablo 4-16: Mobbing Risk Faktörleri Kategorilerinin Dağılımı

Kategori	Alt Kategorileri	Verilen Cevaplar	Frekans (n)
Mobbing Risk Faktörleri	Ayrımcılığa Uğrama	Yapılmakta.	2
		Olması için mücadele edilmekte.	1
		Kişiyeye göre değişmekte.	1
		Yapılmamakta.	2
	Tehdit Edilme	Hayır.	3
		Evet.	2

*Frekans Analizi

Katılımcıların mobbing risk faktörlerinden ayrımcılığa uğrama veya tehdit edilme durumlarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde; ayrımcılığın kısmen yapıldığı (2), kısmen ise yapılmadığı (2) sonucuna ulaşılmıştır. Ayrımcılığa ilişkin katılımcı görüşleri aşağıdaki gibi açıklanmaktadır:

“Y şehri ekibinin ön ayak olduğu bir projede A şehri ekibi ünlü simalara eğitim verilecek. Eğitim verecek kişi X şehrinde geliyor. Senin A’da bir sürü avukatın var niye oradan getiriyorsun. Çünkü kendilerine bağlı. Güvendikleri bir insan İstanbul’da güvendikleri bir tip yok. Bir takım iki tarafı da mutlu eden maddi manevi ilişkileri var.” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından kurumdaki görevlendirmelerde bireysel ilişkilerin etkili olduğu ve ayrımcılık yapıldığı aktarılmaktadır.

“Bu kişinin kim olduğuna bağlı kişiden kişiye değişiyor bu. Örneğin ofiste sigara içmek yasak sigara içemezsin asla. Ancak içenler var. Ve içene bir şey olmuyor. Ben içsem sorun olur. Başkası içse sorun olmaya biliyor. Kişiden kişiye değişiyor aslında. Kişinin kim olduğunu unvanı yüksek kademedeki birine yakınlığı, kurumda geçirdiği süre...” Ayşe Hanım 2

Ayşe Hanım 2 tarafından vakıf içerisinde kurallarının uygulanması esnasında ayrımcılık olduğu ifade edilmiştir.

“Olmaması için elimizden gelen mücadeleyi veriyoruz. Gerekçesine gelince bizim hayat felsefemizin içerisinde kurtaran kişinin ya da kurtarılan kişinin kim olduğu önemli değildir derler. O kurtardığınız kişinin hangi ülkeye bağlı olduğu kim olduğu neye inandığı ya da inanmadığı önemli değildir.”

Ali Bey 2

Yukarıdaki demeçte kurum içerisinde mobbinge maruz kalmayan Ali Bey 2 tarafından ayrımcılığın önüne geçmek için çalışmalar yapıldığı aktarılmaktadır.

“Yani mesela ben de çok sonradan öğrendim o onunla kuzenmiş yeğenmiş o onun çocukluk arkadaşıymış.” Ayşe Hanım 4

Ayşe Hanım 4 tarafından vakıfta profesyonel olarak istihdam edilen kişilerin akrabalık ilişkilerinin çok fazla olduğu belirtilmiştir.

“İşe alım gibi bir şey olmadığı için olmuyor. Para olmayınca daha temiz oluyor. Bir kere gönüllü katılımı sırasında ayrımcılık olduğu söylendi bana STK ama kadınlar ve lgbt + üyelerine sadece açık. Neden erkekler de giremiyor diye. Bu bir ayrımcılık mı diye çok sordular. Yani bu bir seçim.”

Ayşe Hanım 3

Ayşe Hanım 3 tarafından derneğe üyelik için kimliğinin kadın veya Lgbt+ üyesi taşıması gerektiği aktarılmaktadır.

Katılımcıların tehdit edilmeye ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde genelin tehdit edilmediği (3); bir kısmının ise tehdit edildiği (2) sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılardan sadece bir tanesi bu konudaki görüşlerini ifade etmiştir. Katılımcının görüşü aşağıdaki gibidir:

“Evet oldu. Başka bir STK’nın başkanı sivil topluma ilk girdiğim zaman, ilk çalıştığım sivil toplumun başkanı benimle ters düştüğü bir konuşmanın ortasında seni dövdürtürüm falan dedi. Feminist bir sivil toplumun içerisinde bir erkek tarafından dövdürtülmek yola çıktığında başımıza gelebilecek şeylerden biri gibi geliyor maalesef. Alıştım diyemem ama normalleştirdim kafamda olabilir diye. İşte 2020 gibi oldu bu. Bizim onlarla tam ayrıştığımız dönem de. 2021 itibari ile tamamen onlarla ayrıştık.” Ayşe Hanım 3

Ayşe Hanım 3 tarafından mülakat esnasında değinilmeyen ama tehdit ile alakalı soru geldiği esnada, yeni dernek kurma sürecine geçme sebebinin fiziksel şiddet tehdidi gelmesi belirtildi.

“Aynı statüdeydik. Sonra bana terfi verilmek istendiği bir süreçti. O da benim mobbing uyguladığımı söyleyerek ve bugün vakfa yayararak çalışma arkadaşlarım vakfın dışındaki ortak arkadaşlarımıza kadar söyleyerek bir böyle linç kampanyası şekline getirildi bu süreç... Tehditleri de devam etti. İşte dikkat et seninle ilgili yine konuşma çıkartırım diye...” Ayşe Hanım 4

Ayşe Hanım 4 tarafından eşdeğeri yerine kendisinin terfi ettirilmesinin ardından hakkında mobbingi faili olduğu yönünde dedikodu çıkardığı ve ardından da maruz kalanın davranışlarını yönlendirmek için tekrardan hakkında mobbing dedikodusu çıkaracağı hakkında tehditler aldığı aktarıldı.

4.3.4. Mobbing Deneyimi Ana Kategorisi

Katılımcılara mobbing deneyimini belirlemek adına sorulan sorular analiz edildiğinde mobbing hikayesi, izleyicinin rolü ve mobbingin dile getirilmesi şeklinde 3 alt başlık (alt tema) belirlenmiştir. Katılımcıların verdikleri cevapların dağılımı aşağıdaki gibi yer almaktadır:

Tablo 4-17: Mobbing Deneyimi Kategorilerinin Dağılımı

Kategori	Alt Kategori	Verilen Cevaplar	Frekans (n)
Mobbing Deneyimi	Mobbing Hikayesi	Aralıklı olarak uygulandı.	1
		Haddi aşan söylemlerin olması	1
		Görev tanımında olmayan işlerin verilmesi	1
		Yöneticiler/üst yönetimden tarafından gelen baskı	2
		Hem alt hem de üstten gelen baskı	1
		Tarafsız olan oldu.	4
	İzleyici Rolü (Davranışı)	Yapana hak verenler oldu.	2
		Çalışanlar arasında konuşuldu.	2
		Dile getirilmesine karşın kişi savunuldu.	1
	Mobbingin Dile Getirilmesi	Reaksiyon olmayacağı için anlatmadım.	2
		Anlatmam gerekenlere anlattım.	2
		Çalıştığım sahadan çekildim.	1
		Konuşarak çözüldü.	2

*Frekans Analizi

Katılımcıların mobbing deneyimleri açısından değerlendirmesi yapıldığında farklı sebeplerden dolayı mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Aralıklı bir biçimde (1), haddi aşan söylemlerin bulunması (1), görev tanımında

olmayan işlerin verilmesi (1), üst yönetimden baskı uygulanması (2) ve hem alt hem de üst sistemden gelen baskılar (1) şeklinde bir sıralamanın olduğu görülmektedir. Katılımcıların mobbing hikayeleri ve konu hakkındaki görüşlerinin örnekleri aşağıdaki gibi yer almaktadır:

“Birtakım mobbingleri yaşadık. Bu çünkü devletin herhangi bir kurumunun başında bizimle çalışan bir yetkili kişinin bir arada olduğumuz süre organizasyonda: bu üç saat sürüyorsa bunu defalarca tekrarlanması böyle olacak ben böyle istiyorum denmesi biz devletiz bizim dediğimizi yapmak zorundasın siz Stk’sınızın bizden sonra gelirsiniz...” Ali Bey 2

Ali Bey 2 tarafından kurum içerisinde olmayan biri tarafından kuruma yönelik psikolojik şiddet durumu belirtilmiştir. Mobbing olarak tanımlanan eylemler mobbing tanımına uygunluk sağlamamaktadır.

“Bir merkezde bir psikoloğa çar bardağı fırlatıldı dernek başkanı dernek kurucusu tarafından.” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından kendi mobbing sürecinin başlamasına neden olan tanık olduğu mobbing öykülerinden birinde fiziksel şiddet de meydana gelmiştir.

“Ortak üretmememiz gereken işlerimizin daha üst mercilere sunumunda gördüm. Benim adım geçmiyordu. Ya da benim yapabileceğim işlerimin bana verilmemesinde gördüm. Ben yazabiliyorum mesela içeriği ama bana vermiyor o yazıyor her zaman” Ayşe Hanım 1

Ayşe Hanım 1 tarafından üssü tarafından uzun süren bir mobbing öyküsünde yukarıdaki eylemler ifade edilmiştir. Ayşe Hanım 1’in yetkinliği olan görev ve sorumluluklar verilmemekte ve Ayşe Hanım 1 tarafından yerine getirilen sorumluluklar da üstü tarafından kendi yapılmış gibi paylaşıldığı aktarılmıştır.

“Doğrudan mobbing olarak ya da psikolojik şiddet olarak tanımlayabileceğim kısmı bir kişi yapıyordu. Ama benim bu sıkıntıyı dile getirebileceğim bir kişi de yoktu bulamadı. Dolayısıyla sistemin böyle oluşu buna ortak olabilir.” Ayşe Hanım 1

Mobbing hadisesi sonra vakıf içerisinde yaşanan sıkıntının paylaşılacağı, çözüm aranacağı bir merci olmaması, maruz kalınan tarafından sitem edilen noktalardan birisidir.

“Ancak şaka yollu söyledikleri şeyler hareketlerine yansıdığı için ben bunu artık şaka olarak algılamıyorum. Örneğin işte sen daha küçüksün daha yeni geldin ilk iş deneyimin daha bir şey bilmiyorsun tarzında söylemler oluyor bunların hepsi şaka şeklinde oluyor ama davranışları çok gerçekçi bu yüzden şaka değil benim için bundan bahsedebilirim.” Ayşe Hanım 2

Ayşe Hanım 2 tarafından ifade edilenlere göre, maruz kaldığı mobbinge örnek olarak yöneticisi ve aslında yöneticisi olmayan eşdeğeri tarafından basit görev ve sorumluluk verilmesi ve sonra mizah ile bunun gerekçeleri verilmektedir. Literatür taramasında şaka, takma ad gibi unsurlar ile çok fazla mobbing gerçekleştiği görülmüştür.

“Buradan ayrılma sebebim yine mobbing ama başlatan şey burada şahit olmam-izleyici – bir de değil birden çok kişi mobbinge uğradı ben bunların tümüne şahit oldum. Dile getirdim çok defa. Sonra da kendim hedef durumuna geldim” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından mobbinge maruz kalma öyküsünün, diğer mobbinge uğrayanların problemlerini dile getirdikten sonra başladığı aktarılmıştır. Sonunda da kurumdan ayrılma süreci gerçekleşmiştir.

“Kişi o kurumla irtibatını kesme noktasına geldiğinde ya da kestiğinde, hemen konuşulmaya başlandı. Şuna baskı yapalı gönüllüde olmasın aramızdan çıksın. Birden fazla fail vardı” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından failler tarafından mobbingin yöntem olarak kullanıldığının itiraf edildiği belirtilmiştir.

“Doğal olarak mobbing özel sektörde tabi ki de var. Kâr var bir para var. Herkes birbirini yiyor komisyon alamaya çalışıyor falan ama bu kadar psikolojik olarak oradaki mobbingin şey olduğunu söyleyebilirim, karışındakini yıkma ve ezme değil de daha çok işine yönelik emeğine yönelik olduğunu söyleyebilirim. Psikolojik şiddete dönmüyordu. Ama burada sivil

toplumdaki mobbingin gerçekten kişiliğe insanı yıkmaya yönelik kişiliğini yıkmaya yönelik olduğunu fark ettim.” Ayşe Hanım 4

Ayşe Hanım 4 tarafından özel sektörde deneyimlediği mobbing ve sivil toplum kuruluşunda deneyimlediği mobbing arasında bir karşılaştırma yapılmış ve sivil toplumdakinin daha yoğun psikolojik şiddet içerdiği ve kişilik haklarına saldırı olduğu aktarılmıştır.

Katılımcıların mobbing aktörleri olan izleyicilerin rollerine ilişkin görüşleri analiz edildiğinde tarafsız olanların bulunduğu (4), yapanlara hak verenlerin olduğu (2) ve çalışanlar arasında konuşulduğu (2) tespit edilmiştir. Katılımcıların bu konu hakkındaki görüşleri aşağıdaki gibi yer almaktadır:

“İzleyiciler failden yana bir tavır sergilediler. Ekip arkadaşlarım sessiz kalmayı tercih etti. Ama bölüm başkanı mesela failden yana bir tavır aldı.”
Ayşe Hanım 3

Ayşe Hanım 3’ün mobbing öyküsünde izleyiciler hem sessiz kalarak hem de failden yana taraf alarak iki şekilde gözükmektedir.

“Tabi ki bir araya gelip konuşuyoruz bunları. Onların yaşadığı farklı sorunlar var. Farklı birimlerde olduğumuz için hepimiz farklı şekillerde zorlanıyoruz. Tabi şaşırtıyorlar bazen anlattıklarım da diğer anlattıklarım da evet aynısını yaşıyoruz tarzında tepki alıyorum.” Ayşe Hanım 2

Ayşe Hanım 2 tarafından mobbingin izleyicilerinin de vakıf içerisinde farklı failer tarafından mobbinge uğradığı aktarılmaktadır.

“Benim seviyemde (alt üst olarak) olan arkadaşlarım vardı bunu biliyorlardı ama onların da dile getirebilecekleri çözebilecekleri bir şey olmadığı için dedikodu düzeyinde kendi aramızda kalıyordu. Bir de kendi çalıştığım ekipte birileri vardı, onlarda bu kişiyi daha önce karakterini bildikleri için bana böyle bir şey olabileceğini tahmin ediyorlardı...İzleyiciler vardı ve sessizdiler.” Ayşe Hanım 1

Ayşe Hanım 1 tarafından mobbing öyküsünde izleyicilerin mobbingin farkında olduğu ama seyrine karışmadan mobbing öyküsünde yer aldığı görülmektedir.

Katılımcıların mobbingin dile getirilmesi durumlarına ilişkin görüşleri değerlendirildiğinde reaksiyon alamayacağını düşündüğü için anlatmayanların (2), konuşarak çözenlerin olduğu (2) ve anlatması gerektiği kadarını anlatanların olduğu (2) tespit edilmiştir. Katılımcıların bu konuda hakkındaki görüşleri aşağıdaki gibidir:

“En son şöyle bir şey çıkıyor. Çekilirseniz çekilin kardeşim. Giderseniz gidin. Alt kademe yöneticileri gelmeye başlıyor işte yapmayın devam edelim falan. Ama o standartta davranamayacağımızı onlara da aktarıyoruz biz. Alt kademe yöneticilerine de aktarıyoruz.” Ali Bey 2

Ali Bey 2 tarafından kurum dışı gelen baskı sonrasında sahadan ya da tatbikattan çekildiği sebebinin de arama kurtarma tatbikatındaki asıl standartlara uymalarına engel olunduğunun ilgililere aktarıldığı belirtilmiştir.

“Aynı gün sizinle konuşmak istiyorum dedim zaten. Sonra evet canım zaten konuşacağız dedi. Anlattığına göre kendisi zaten benim ara değerlendirmemi yaparken diğer ekip arkadaşımınla bunu da konuşalım şunu da konuşalım derken o konu açılmış. O yüzden insanlar hakkında ne biliyor ki ne kadar çalışmış ki derken yanlışlıkla bana atmış. Kusura bakma üslubum yanlıştı dedi özür diledi kendisi ancak ben inanmıyorum. Acaba ben görmeseydim o mesajı, mesajları bana atmasaydı benden özür dileyecekti” Ayşe Hanım 2

Ayşe Hanım 2 tarafından yöneticisinin kendisinin başkası ile mesajlaşırken dedikodusunun yapıldığı ve yanlışlıkla bir mesaj kendisine gönderilince haberdar olması üzerine bu durumdan rahatsız olduğunun yöneticisi ile konuştuğu aktarılmıştır. Yöneticisinin özür dilemesinin samimi bulunmadığı da ifade edilmiştir.

“Kasten yapıldığını bildiğim için anlasam dahi reaksiyon verebilecek insanlar olmadığı için anlatmadım. Bu yapının üstündeki insanlardan birkaçı hariç anlatsam dahi reaksiyon vermeyecek ola kalibrede insanlar olduğunu bildiğim için hiçbirine anlatmadım. İkisiz zaten mobbingi yapan kişi. Üçü de ses çıkarmayacak kişi. Sosyal medyada ifşa ettim.” Ali Bey 1

Ali Bey 1 tarafından mobbingin failleri ve dernek yönetimi ile mobbing hususunun konuşulmadığı aktarıldı. Gerekçe olarak, failler ile konuşmanın çözüm getirmeyeceği ve yöneticiler arasında da faillerin olduğu belirtildi. Ayrıca maruz bırakılan, sosyal medyada maruz kaldığı mobbingi ve tespit ettiği usulsüzlükleri sosyal medyada paylaştığını da aktardı.



BÖLÜM V

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmada elde edilen veriler hakkındaki yorumlar bu bölümde paylaşılmaktadır. Sonuç ve tartışma yapıldıktan sonra; araştırmanın sonuçlarından, güçlü yanlarından ve zayıf yanlarından doğan öneriler paylaşılmaktadır.

5.1. SONUÇ VE TARTIŞMA

Elde edilen veriler hakkındaki yorum bu bölümde açıklanmaktadır. Araştırma katılımcıları tarafından doldurulan Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği ve kişisel bilgi formundan şu sonuçlar çıkarılabilir. Bunun sonucunda şu çıkarımlar yapılmaktadır:

Mobbing sivil toplumda görülen bir olgudur. Mobbinge maruz kalma puanı yüksek çıkan gönüllü ve profesyoneller vardır. Tanrıverdi (2019) tarafından öğretim üyeleri ile gerçekleştirilen çalışmada öğretim üyelerinin % 72.8'i mobbinge uğradığını belirtmiştir. Taştan (2017) tarafından hemşireler ile birlikte gerçekleştirilen çalışmada da aynı şekilde % 73.0 oranında mobbinge maruz kalındığı düşünülmektedir.

Bu araştırmada katılımcıların görev aldıkları kurumun faaliyet alanı ile mobbing puanlarında farklılaşma olduğu görülmüştür. Katılımcılar tarafından özellikle sosyal hizmet alanında çalışma yapan STK'larda daha fazla mobbinge maruz kaldığını belirtilmiştir. Eğitim alanında çalışma yapan STK'larda yer alan katılımcılar daha az mobbinge maruz kaldığını düşünmektedir.

Yapılan bu araştırmada katılımcılardan katılımcıların yaşları ile anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yaş ve mobbinge maruz kalma arasındaki ilişki incelenirken farklı araştırmalarda farklı sonuçlara ulaşılmıştır.

Katılımcıların deneyim süreleri ile mobbing puanları arasında anlamlı bir fark anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tanrıverdi (2018) tarafından yapılan araştırmada deneyimli bireylerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ama bu çalışmada bu bulguyu destekleyecek bir sonuca ulaşamadı. Ayrıca kurumda geçirilen süre ve mobbinge maruz kalma arasında da anlamlı bir ilişkiye ulaşamadı.

Katılımcıların rollerinin gönüllü ya da profesyonel olması arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tanrıverdi (2018) tarafından öğretim üyeleri ile yapılan çalışmada da mobbinge maruz kalma ve unvan arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Mobbinge maruz kalmada STK içerisinde gönüllü ya da profesyonel yer almanın nasıl bir fark yarattığına dair yorum henüz yapılamamaktadır.

Bu çalışmada katılımcıları cinsiyetleri ile anlamlı bir fark bulunamamıştır. Aslan tarafından; mobbinge maruz kalma ve cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Güven (2019) tarafından devlet okullarındaki eğitim çalışanları ile yapılan mülakatlar sonucunda yapılan analizde de mobbinge maruz kalmanın yaş, cinsiyet, medeni durum ve tecrübe arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanamamıştır. Tursun (2019) tarafından akademi alanındaki çalışanlarla yapılan araştırmada da aynı şekilde medeni durum, cinsiyet ve statü ile mobbinge maruz kalma arasında ilişki bulunamamıştır. Tanrıverdi (2019) tarafından öğretim üyeleri ile yapılan çalışmada ise kadınların aleyhine ilişkiye rastlanmıştır. Kaya (2014) tarafından okul öncesi öğretmenlerle yapılan çalışmada mobbinge maruz kalmanın erkelerin aleyhinde anlamlı ilişki bulunmuştur. Bu çalışmada da aynı şekilde cinsiyet değişkeni ile mobbinge uğrama arasında ilişkiye rastlanmamıştır.

Bu araştırmada katılımcıların medeni durumları ile mobbing puanları arasında anlamlı bir fark anlamlı bir fark bulunamamıştır. Çam (2013) tarafından özel ve resmi ilköğretim ve ortaokullarda çalışanlar ile gerçekleştirilen araştırmada ise evli öğretmen ve yöneticiler daha fazla mobbinge maruz kaldığını düşünmektedir.

Leymann Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği'nin uygulanmasının ardından 23 katılımcı tarafından mülakata katılmak istediği belirtilmiştir. Fakat

daha sonra kendilerine ulaşılabilenler tarafından devam edilmek istenmedikleri belirtilmiştir. Aynı şekilde Güven (2019) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da mülakat davetini reddedenler tarafından rahatsız edici deneyimi tekrardan yaşamamak gibi gerekçeler belirtilmiştir. Buna ek olarak bu araştırmada üçüncü sektörün Türkiye’de küçük bir alan olması, sivil alandaki herkesin birbirini tanınması, kimliğinin ifşa olması, ileride sivil alanda iş edinmede problem yaşama kaygısı gibi gerekçeler ile mülakat talebi reddedilmiştir.

Mobbing tanımı itibari ile bilinçli yapılır ve belirli bir süre şiddet eyleminin devam etmesi gerekir, temel amacı maruz kalanın kurumla ilişkisinin kesileceği sürece gidilmesidir. Ama sivil toplumda mobbing hakkında mülakat yapmak isteyen katılımcıların ifadelerinde diğer şiddet türleri ve mobbingin karıştırılmasına rastlanmıştır.

Görüşmecilerden çoğunlukla yukarıdan aşağıya mobbinge maruz kalmıştır. Bunun dışında eş değer mobbingi de gerçekleşmiştir. Katılımcılardan birinin aslında bilinçlilik faktörü göz önüne alındığından da maruz kaldığı şiddetin mobbing olduğu konusunda soru işaretleri olsa da aşağıdan yukarıya bir şiddet akışının söz konusu olduğu görülmektedir. Ayrıca eşdeğer mobbingine yönelik ifadeler de kullanılmıştır.

Arslan’ın (2019) tekstil ve kozmetik sektörü üzerine yaptığı araştırmada mobbinge maruz kalma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif bir ilişki bulunmuştur. Mobbinge maruz kalma arttıkça, işten ayrılma niyeti de artmaktadır. Bu çalışmada yapılan mülakatta da mobbinge maruz kalmanın ardından kurum ile yollarını ayırdığını belirten ifadelere rastlanmıştır. Ayrıca Arslan tarafından yapılan çalışma da iletişime yönelik ve sosyal ilişkilere yönelik saldırının işten ayrılma niyetine doğrudan yükselten bir etken olduğuna ulaşılmış ve bir katılımcı tarafından işten ayrılma sürecini anlatırken işi yerine kişiliğine, ilişki ve iletişim kurma biçimlerine saldırı da bulunulmasının onu aşırı yıpratmış dile getirilmiştir.

Polat (2019) tarafından Gençlik ve Spor İl Müdürlüğü çalışanları ile yapılan nicel araştırmada mobbing neticesinde örgütsel adanmışlığın yaşa bağlı olarak daha düşük olduğu ilişkisine varılmıştır. Türkeli (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırmada da aynı şekilde mobbingin örgütsel bağlılık ile ters orantılı olduğu

bulunmuştur. Bu araştırmada gerçekleştirilen mülakatlar sonucunda da kuruma saygının azalması, kurumla ilişkin kesilmesi, kuruma karşı olumsuz duygu ve düşüncelerin meydana gelmesine yönelik ifadeler dikkat çekmiştir.

Mülakatlarda diğer dikkat çeken husus ise kurumun etik- disiplin işleyişidir. Dört katılımcı tarafından kurumun etik-disiplin işlemesine yönelik aksamalar dile getirilmiştir. Şiddetin kurum içerisinde gerçekleşmediğine yönelik ifadeleri dile getiren katılımcı tarafından ise kurumdaki disiplin kurulunun oldukça işlevsel olduğu dile getirmiştir. Zimbardo tarafından gerçekleştirilen hapisane deneyinde: hangi eylemin kabul edilebilir hangi eylemin kabul edilemez olduğunun belli olmaması, kabul edilemeyecek eylemlerde nasıl bir uyarı-ceza mekanizmasıyla karşılanacağını belli olmaması, şikayet mercinin olmaması gibi etkenlerle bir grup insan arasında şiddetin ve hak ihlallerinin nasıl ortaya çıkabileceğinin inceleneceği koşullar oluşturulmuştu ve sonunda can kaybı olacak şekilde deney vaktin önce sonlandırılmıştı. Araştırmada bir katılımcı tarafından ise bazı kuralların oluşturulduğu ama bunun yönetim kurulu için eksik olduğu belirtilmiştir ve dile getirilen şikayetlerin bir kısmının yönetim kurulu ile ilgili olduğu da dikkat çekicidir. Yılmaz (2009) tarafından özel sektör özelinde gerçekleştirilen çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Etik dışı davranışların artması, kurumda belirsizliğin olması ve ayrımcılığın gerçekleşmesi örgütlerde mobbing sürecinin başlamasına yol açabilmektedir ve bu sebeple özel sektör kurumlarında da mutlaka etik standartlar oluşturulmalıdır.

Kurumdaki mobbingi irdeleyen mülakatlarda diğer bir dikkat çeken ifade ise karar alma mekanizmaları, üyelik-gönüllülük-işe alım süreçleri-şeffaflık-ayrımcılık temaları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ortak dile getirilen husus bu süreçlerde bir sistemin yokluğu, kişiye göre -özellikle yetkinin olduğu kişi- ve zamana göre alınacak kararın değişebileceği ifade edilmiştir. Kuruma yeni dahil olacak biri veya kurumdan ayrılacak biri için standart bir prosedürün işlevde olmaması belirtilmiştir. Kurumun özellikle mali işlerinin izlenebilirliği ve şeffaflığı üzerindeki soru işaretleri ile kurumdaki etik ve disiplin işleyişindeki problemlerin paralel ilerlemesi üzerinde durulmuştur.

Şiddet ve saldırganlığa uğrayan kişilerde depresyon, anksiyete ve travma bozuklukları gibi hastalıklara rastlanmaktadır. Mobbing ise sistematik ve kasıtlı

uygulanan bir şiddet türü olduğu için maruz bırakılan üzerinde hem fizyolojik hem psikolojik etkiler bırakmaktadır. Bu sebeple sivil toplum kuruluşları ve üçüncü sektör içerisinde mobbing ile mücadele kapsamında aksiyon alınması gerekmektedir.

5.2. Öneriler

Bu çalışmanın birinci ayağında nicel bir araştırma yapıldı ve sivil toplum kuruluşlarında mobbinge maruz kaldığı düşünen bireylere ulaşıldı. Bu katılımcılardan bazıları tarafından nitel araştırmaya katılmak istendiği belirtildi ve hala görüşmek isteyen 6 katılımcı ile derinlemesine mülakatlar gerçekleştirildi. Bu mülakat sonucunda mobbing-psikolojik şiddet- sözel şiddet kavramlarının karıştırıldığı gözlemlendi. Ayrıca kurumda kişiden kişiye bir şiddet akışı yerine, dışarıdan bir otorite tarafından kurumun çalışmaların niteliğine ve niceliğini müdahale edilmesinin de mobbing ile karıştırıldığı izlendi. Daha sonradan yapılacak bir araştırmada hem şiddet türlerine yönelik ayrıntılı bir araştırma deseni yaratılabilir. Ayrıca sivil toplum kuruluşunun bağımsızlığı ve kuruma dışarıdan müdahaleler üzerine farklı bir araştırma oluşturulabilir.

Mülakat verilerinden etik işleyiş ve disiplin kurulu üzerine farklı bulgular elde edildi. Bu sebeple anlaşılmaktadır ki etik kodlar kurumda meydana gelebilecek herhangi bir şiddet ve hak ihlalini önlemek için oldukça önem arz etmektedir. Türkiye'deki sivil toplum kuruluşlarındaki etik kodların işleyişi üzerine kapsamlı bir araştırma deseni oluşturmak faydalı bir çalışma olabilir. Ayrıca kurumların mevcut etik kodları üzerine içerik analizi çalışması yapılması da, mobbing ile mücadele kapsamında örgütün mücadeledeki yerinin açıklanmasına yardım edebilir.

Daha kalabalık bir katılımcı grubuna ulaşılabilir ise sivil toplumda mobbinge maruz kalmanın gönüllü ve profesyonel bir role sahip olma, medeni

durum, yaşı, deneyim süresi, eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermeyeceği hakkında anlamlı verilere ulaşılabilir.

Kurumdaki karar alma mekanizmalarının demokratik süreçlerde ilerlemesi, işe alım-gönüllülük-üyelik prosedürlerinin liyakate göre belirlenmiş bir süreçte ilerlemesi ve sistematik bir etik-disiplin yönetmeliğinin işlevsel olması arasındaki ilişki ve kurum içi şiddet ve mobbingin meydana gelmesi arasındaki ilişki daha detaylı incelenebilir.

Kurumun şeffaflığı, mali yönetim sürecine yönelik birtakım kaygılar mülakatlarda dile getirilmiştir. Bu sebeple şeffaflık-izlenebilirlik gibi özelliklerle kurum içerisinde şiddet ve mobbing arasında ilişki incelenebilir.

Ayrıca mobbinge maruz kalma ile aktif vatandaşlığın sürdürülmesi arasındaki ilişkinin özelliği de daha sonraki araştırmalara konu olabilir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz, R. (2010) Yoksullukla mücadelede üçüncü sektör: gönüllü kuruluşları üzerine sosyolojik bir çalışma [Doktora tezi, Fırat Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Akgün, İ., (2020). Mobbingte şahitlik ve ispat sorunu. *Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği Akademi*, 2 (1), 135-164. Erişim adresi: <http://dergi.mobbingdernegi.org.tr/wp-content/uploads/2020/10/MOBB%C4%B0NGTE-%C5%9EAH%C4%B0TL%C4%B0K-VE-%C4%B0SPAT-SORUNU.pdf>
- Altun, A. (2020). *Türkiye’de Kent ve Aktif Vatandaşlığın Üzerine Bir Çalışma: Ankara Kırıkkale Örneği*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Kırıkkale Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/401771/yokAcikBilim_10326315.pdf?sequence=-1&isAllowed=y
- Alparslan, A. Ve Tunç, H. (2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zeka etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1 (1), 146- 159. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/214040>
- American Psychological Association (2022). Aggression. <https://dictionary.apa.org/aggression/>
- Atıcı Türkeli, H. (2015) *Mobbing ve mobbingin örgütsel bağlılığa etkisi* [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Arslan, Ö. (2019) Mobbingin işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Eskişehir özel sektör kuruluşlarında uygulama [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Aydın, A. (2022) *Göç olgusu ekseninde mikro sosyal uyum ve aktif vatandaşlık katılımı ilişkisi üzerine bir araştırma: Üzümlü/Erzincan Ahıska Türkleri örneği* [Doktora

tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Aydın, İ. (2016). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: Pegem Akademi

Bezgin Ediş, L. (2022) *Sosyal medya paylaşımlarının mesaj çekiciliği: sivil toplum kuruluşlarına dair deneysel bir çalışma* [Doktora tezi, Hitit Üniversitesi]
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Bayram, E.N. (2022) *Gençlerin gönüllülük faaliyetlerine ilişkin tutumlarının sosyolojik bir analizi: İzmir gençlik merkezleri örneği* [Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi]

Büyüköztürk, Ş., Demirel, F., Karadeniz, Ş., Akgün, Ö.E. ve Kılıç Çakmak, E. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Baskı). Pegem Akademi.

Büyüköztürk, Ş., (2017). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (23. Baskı). Pegem Yayınları.

Cemalcılar, Z. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2014). *Dünden bugüne insan ve insanlar, sosyal psikolojiye giriş*. Evrim Kitap.

Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi. (2019).
<https://www.calismatoplum.org/yargitay-karari/iscinin-is-sozlesmesinin-mobbing-nedeniyle-tazminat-davasi-acmasindan-sonra-gerekcesiz-sona-erdirilmesi>

Çam, A. (2013) *Özel ve resmi ilkokul ortaokullarda görevli öğretmen v yöneticilerin psikolojik taciz algısı* [Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Çobanoğlu, Ş., (2005). Mobbing işyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri. Timaş Yayınları

Davenport, N.Z. (1999). Mobbing emotional abuse in the American workplace. Civil Society Publishing.

- Doğanalp, S. (2017) *Türkiye’de sağlık hizmeti sunumunda üçüncü sektörün rolü* [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Dulkadiroğlu, H. (2016) *Gönüllülük, gönüllü kuruluşlar ve devlet arasındaki iş birliği: Americorps örneği ve Türkiye için bir model önerisi* [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ehrenber, J., (2022). *Sivil toplum bir fikrin eleştirel tarihi*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, E., Uyan Semerci P., Yentürk, N., ve Yurttagüler, L., (2019). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları <https://bilgiyay.com/wp-content/uploads/2020/11/GONULLULUK-291120.pdf>
- Genç Düşünce Enstitüsü, (2021). *Gönüllü hakları yasası çalışması*, Bera Matba: Ankara
- Gerring, R. J. ve Zimbardo, P. G. (2012). *Psikoloji ve yaşam* (G. Sart, Çev.). İstanbul: Nobel Yayın.
- Gözübüyük Tamer, M. (2010) Tarihsel süreçte sivil toplum. *Edebiyat Fakültesi Dergisi* 25 (1). 89-105. (DOC) Tarihsel Süreçte Sivil Toplum Civil Society in the Historical Process Mine GÖZÜBÜYÜK TAMER | Alimoğlu Favori - Academia.edu
- Güllüpnar, F. (2012) Eşitsizlik ve toplumsal tabakalaşma açısından vatandaşlık üzerine sosyolojik bir analiz. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi 67 (1) 81-109. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi » Makale » Eşitsizlik ve Toplumsal Tabakalaşma Açısından Vatandaşlık Üzerine Sosyolojik Bir Analiz (dergipark.org.tr)
- Gün Çınđı, T. (2022). Batı düşünce tarihinde bireyi önleyen düşünürlerde sivil toplum ve demokrasi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi* 12 (23) 45-61. 2238286 (dergipark.org.tr)

- Güven, N., (2019) *Devlet okullarındaki eğitim çalışanlarının maruz kaldıkları mobbing durumları ve mobbing ile baş etme yöntemleri* [Yüksek lisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Kaya, H. (2014) *Okulöncesi öğretmenlerinin karşılaştıkları psikolojik yıldırma davranışları ve iş tatmini arasındaki ilişki adıyaman ili örneği* [Doktora tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi]
- Keyman, E.F., Yeğen, M., Tol, U.U. ve Çalışkan, M.A. (2009). Türkiye'de gönüllü kuruluşlarda sivil toplum kültürü. *TUBITAK 1001 Araştırma Projeleri Programı*.
- Körükçü, Ö., Bulut O., Tuzcu, A., Bayram, Z., Türkmen, H.Ö., (2014). An adaptation of Leymann inventory of psychological terror to health sciences programs in Turkey. *Anadolu Psikiyatri Dergisi* (15) 335-343.
<https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/leymann-psikolojik-yilginlik-olcegi-toad.pdf>
- Kuyucu, P., Talat, A., Başak, A., Yeşiladalı, B., Yaman, Y. (2005). *Sivil toplum kuruluşları için yönetim rehberi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Ismaeel, P.B. (2020) *The effect of mobbing at workplace on employees intention to leave the job and law of mobbing* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Okan Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- IFRC (2023). Do good- Code of Conduct for the Movement and NGOs i
<https://www.ifrc.org/our-promise/do-good/code-conduct-movement-ngos>
- Işık, V. (2016) *Çalışmanın değişen anlamı ve üçüncü sektör istihdamı çerçevesinde Türkiye'deki sosyal girişim istihdamının analizi: Ashoka örneği* [Doktora tezi, Gazi Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 439302
- Macit, R. (2020) *Gönüllülük iklimi ile performans arasındaki ilişkide kayırmacılık algısının düzenleyici rolü: yerinden yönetim kuruluşlarında üç farklı araştırma*

[Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/> 439302

Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin nedenleri sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (2), 37-47. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/150947>

Mizrahi, R. (2013), Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5 (2), 443-453. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/117422>

Oktaç, E. ve Pekkuçüksen, Ş., (2009). Yerel yönetimlerin demokratikleşmesinin bir aracı olarak sivil toplum kuruluşları -Türkiye için kısa bir değerlendirme-. *KMU İİBF Dergisi*, 11 (16), 172-186. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/107395>

Öksüzöğlü, K. (2016) *Hastane çalışanlarında mobbingi etkileyen unsurlar* [Yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi]

Özcan, İ. (2008) *Sivil toplum ve kamusal alan tartışmaları çerçevesinde Türkiye'de devle ve sivil toplum ilişkisi* [Yüksek lisans tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

Özer, M.H. (2008) . Günümüz itibariyle sivil toplum kuruluşlarının iktisadi ve sosyal fonksiyonlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 7 (26) 86-97. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6140/82382>

Özmutaf, N.M. (2007). *Sivil toplum kuruluşlarının misyonlarını gerçekleştirmede insan kaynaklarının rolünün gönüllü yönetimi yaklaşımları bağlamında incelenmesi* [Doktora tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Polat, Ş. (2019) *Gençlik ve spor il müdürlüğü çalışanlarının örgütsel adanmışlık ve mobbing düzeylerin incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Polat, Ö., (2016). Şiddet. *Marmara Üniversitesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 22 (1) 15-34. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/274326>
- Reemstma, J.P., (1998). *Vahseti kavramak*. (E. Ateşman, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ryfman, P., (2004). *Sivil toplum kuruluşları*. (İ. Yerguz Çev.) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Safi, İ. (2018). John Stuart Mill'in siyaset felsefesinde demokrasi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (4) 655-664. John Stuart Mill'in siyaset felsefesinde demokrasi (istinye.edu.tr)
- Şahin, M. (2013). Mobbing olgusuna anatomik bir bakış üniversite özelinde vaka analizi. *Akademik Bakış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (38) 1-20. https://scholar.google.com.tr/citations?view_op=view_citation&hl=tr&user=ZIdwxqgAAAAJ&citation_for_view=ZIdwxqgAAAAJ:u5HHmVD_uO8C
- Savaş, F.B. (2006). *İşyerinde manevi taciz* [Yüksek lisans tezi, Galatasaray Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Şimşek, B. (1995) *Üçüncü sektör kavramlar ve işlevleri açısından incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, Uludağ Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tarih Vakfı. (2005). *İki sempozyum türkiye'deki sivil toplum kuruluşları*. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.
- Taşan, T. (2017) *Hemşirelikte mobbing yaşama durumunun kurumsal bağlılık ve kurumsal güvene etkisi* [Yüksek lisans tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

- Tamirazova, N. (2021) *Mobbing maruz bırakılanlarının ve mobbing uygulayanların kişilik özelliklerinin sosyo-demografik özelliklere göre incelenmesi* [Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tanrıverdi, D. (2016) *Üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının mobbing deneyimleri ve mobbingin bireyler üzerindeki psiko-sosyal etkileri* [Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2023). Yabancı STK'lara İlişkin İstatistikler.
https://www.siviltoplum.gov.tr/kurumlar/siviltoplum.gov.tr/istatistikler/YabanciSTK/izin_verilen_listesi_tr.pdf
- T.C. İçişleri Bakanlığı Sivil Toplumla İlişkiler Genel Müdürlüğü (2023). Yıllara Göre Faal Dernek Sayıları. <https://www.siviltoplum.gov.tr/yillara-gore-faal-dernek-sayilari>
- Tosun, G. (1998). *Demokratikleşme sürecinde devlet-sivil toplum ilişkisi ve Türkiye örneği* [Doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tosun, G. E., Yel, A.M., Sarıbay, A.Y. ve diğ. (2005). *Sivil Toplum: Farklı Bakışlar*. Kaknüs Yayıncılık.
- Tursun, B. (2019) *İş yaşamında mobbing: Fırat Üniversitesi akademik ve idari çalışanlarına yönelik bir alan araştırması* [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Tutkun, T. (2013) *Öğretmen adaylarının medya okuryazarlık düzeyi ile aktif vatandaşlık bileşenlerinden temsili demokrasiye, protesto ve sosyal değişime katılım düzeyi arasındaki ilişki* [Doktora tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi] Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

UN Ethics Office (2022). Listen - Advise – Respect.

<https://www.un.org/en/ethics/#:~:text=The%20UN%20Ethics%20Office%20promotes,a nd%20respect%20for%20human%20rights.>

Yaşama Dair Vakfı. (2016). *Verilerle Sivil Toplum Kuruluşları*. Odak Ofset Matbaacılık. <https://www.yada.org.tr/s/2626/i/verilerle-sivil-toplum-kuruluslari.pdf>

Yıldırım, A. Ve Şimşek H. (2018). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayıncılık.

Yılmaz, N. (2009) *Çalışma ilişkilerinde psikolojik şiddet ve özel sektör çalışanlara yönelik bir uygulama* [Yüksek lisans tezi, Cumhuriyet Üniversitesi]
Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>

Zimbardo, P., (2015). *Şeytan etkisi kötülüğün psikolojisi*. (C. Coşkun, Çev.). Say Yayınları.

EKLER

EK 1 Yüksek Lisans Tez Çalışması Formu

Bölüm 1/6

Yüksek Lisans Tez Çalışması

Merhaba!

Ben İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Prof. İtir Erhart danışmanlığında Sosyal Projeler ve STK Yönetimi bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Bitirme tezimde "Sivil Toplumda Mobbing" inceleniyor. Bu çalışmaya eşlik edebilir misiniz?

Aşağıda size bazı sorular sorulmakta. Mobbingi anlamaya çalışan her madde için ise "Kesinlikle Katılıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde beş ayrı yanıt mevcut. Seçenekler arasında size uygun bir ifade bulamazsanız veya ekstra paylaşımında bulunmak isterseniz "diğer" seçeneğini tıklayarak, size uygun ifadeyi yazabilirsiniz. Bu çalışmadan elde edilen bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Sadece araştırmanın daha sonradan yapılacak olan mülakat evresine katılmak isteyen bireylerin kimlik bilgileri sorulacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sorular değerlendirilirken bir STK deneyiminin göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Şimdiden teşekkür ederim.

Gizem Uğur

İletişim:
gizemugr@hotmail.com
<https://www.linkedin.com/in/gizemugur/>

Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım zaman herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu anket çalışmasına kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

☐ Onaylıyorum

☐ Onaylamıyorum

☐ Seçenek ekle veya "Diğer" seçeneği ekle

2. bölüme (Kişisel Bilgiler) git

Formu gönder

Gerekli

Bölüm 2/6

Kişisel Bilgiler



Açıklama (isteğe bağlı)

Yaşınız *

Kısa yanıt metni

Cinsiyet kimliğinizi nasıl tanımlarsınız? *

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek
- ☐ Tanımlamayı tercih etmiyorum
- ☐ İfade etmeyi tercih etmiyorum
- ☐ Diğer...

Medeni Durumunuz *

- ☐ Evli
- ☐ Bekar
- ☐ Diğer...

Eğitim- Mezuniyet Bilgisi *

- ☐ ilköğretim
- ☐ Ortaöğretim
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek lisans
- ☐ Doktora
- ☐ Diğer...

Kurumdaki (STK'daki) Rolünüz *

- ☐ Gönüllü
- ☐ Profesyonel Çalışan
- ☐ Diğer...

Kurum (STK) İçerisinde Geçirdiğiniz Süre *

ay olarak giriniz (eğer iki sene ise 2*12 = "24 ay" şeklinde belirtebilirsiniz)

Kısa yanıt metni

İş Yaşamındaki Toplam Deneyim *

ay olarak giriniz (eğer 2 sene ise 2*12 = "24 ay" şeklinde belirtebilirsiniz)

Kısa yanıt metni

Kurumunuzun Faaliyet Gösterdiği Alan *

- ☐ Sosyal Yardım
- ☐ Eğitim
- ☐ Sağlık
- ☐ Sosyal Hizmet
- ☐ Sosyo-Kültürel/ Tarih
- ☐ Mesleki Eğitim
- ☐ Sanat
- ☐ evre
- ☐ Bilim ve Teknoloji
- ☐ Kalkınma
- ☐ Tarım ve Hayvancılık
- ☐ Spor
- ☐ Hukuk, İnsan Hakları, Demokrasi
- ☐ Personele Yardım
- ☐ Diğer...

2. bölümden sonraki kısım Sonraki bölüme geç

2. Bölüm- Ölçek Çalışması



Açıklama (isteğe bağlı)

1. Kurumumda bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

2. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

3. Kurumumda başarılarım görmezlikten gelir ve başarısızlıklarım abartılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

4. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

5. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

6. Özel yaşamım eleştirilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

7. Telefonla rahatsız edilirim. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

8. Sözlü tehditler alırım. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

9. Yazılı tehditler alırım. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

10. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

11. Kurumumdaki birçok insan benimle konuşmaz. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

12. Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

13. Birilerinin adamı olduğum düşünülür. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

14. İş arkadaşlarımdan benimle konuşması engellenir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

15. Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

16. Kurumumdaki insanlar arkamdan olumsuz konuşur. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

17. Kurumumda hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

18. Kurumumda gülünç durumlara düşürülürüm. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

19. Kurumumda bana akıl hastasıymışım gibi davranılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

20. Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

21. Herhangi bir kusurumla alay edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

22. Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

23. Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

24. Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

25. Dinsel ya da siyasal görüşümle alay edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

26. Etnik kökenimle alay edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

27. Özgüvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

28. Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

29. Davranışlarım sorgulanır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

30. Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

31. Bana hiçbir özel görev verilmez. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

32. Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

33. Yapmam için bana anlamsız işler verilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

34. Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

35. Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

36. Evime ya da işyerime zarar verilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

37. Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

38. Gözümü korkutmak için hafif şidet uygulanır. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

39. Bana fiziksel zarar verilir. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

40. Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

41. Kurumumda kendimi yalnız hissederim. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

42. Kurumumda işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

43. Kurumumda kendimi değersiz hissederim. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

44. Sabahları işe gitmek istemem. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

45. Kurumumda huzursuzluk yaşıyorum. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

46. Uyku bozukluğu yaşıyorum. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

47. Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

48. Kurumumda kendimi yetersiz hissedirim. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

49. Kurumumda yoğun kaygı yaşıyorum. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

50. Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşıyorum. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

51. Mümkün olsa işimi hemen değiştiririm. *

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

3. bölümden sonraki kısım Sonraki bölüme geç

Bölüm 4/6**Nitel Çalışmaya Katılım Hakkında**

Ölçek çalışmasına katıldığınız için çok teşekkür ederim. Çalışmamız ikinci aşamasında mobbing sürecini anlamak için açık uçlu sorular ile mülakat gerçekleştirilecek. Eğer çalışmanın bu aşamasında yer alıp, mobbing deneyiminizi detaylı anlatmak isterseniz "Evet" seçeneğini tıklayabilirsiniz.

Çalışmanın 2. aşamasına katılmak ve maruz kaldığım mobbing sürecini araştırmacı ile detaylı * paylaşmak istiyorum.

☐ Evet

☐ Hayır

4. bölümden sonraki kısım Sonraki bölüme geç

Bölüm 5/6**İletişim Bilgileri**

Evet dediğiniz için teşekkür ederim. Size ulaşabilmem için iletişim bilgilerini aşağıda paylaşabilirsiniz.

Telefon *

Kısa yanıt metni

E-posta *

Kısa yanıt metni

5. bölümden sonraki kısım Sonraki bölüme geç

Bölüm 6/6**Ek Bilgiler**

Açıklama (isteğe bağlı)

Ekstra paylaşmak istediğiniz bir şey var mı?

Kısa yanıt metni

EK 2 Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği (LUPYÖ)

İfadeler	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Kurumumda bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır.					
2. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir.					
3. Kurumumda başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır.					
4. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır.					
5. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir.					
6. Özel yaşamım eleştirilir.					
7. Telefonla rahatsız ediliyim.					
8. Sözlü tehditler alırım.					
9. Yazılı tehditler alırım.					
10. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım.					
11. Kurumumdaki birçok insan benimle konuşmaz.					

12. Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim.					
13. Birilerinin adamı olduğum düşünülür.					
14. İş arkadaşlarımla benimle konuşması engellenir.					
15. Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır.					
16. Kurumumdaki insanlar arkamdan olumsuz konuşur.					
17. Kurumumda hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır.					
18. Kurumumda gülünç durumlara düşürülürüm.					
19. Kurumumda bana akıl hastasıymışım gibi davranılır.					
20. Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır.					
21. Herhangi bir kusurumla alay edilir.					

22. Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir.					
23. Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir.					
24. Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir.					
25. Dinsel ya da siyasal görüşümle alay edilir.					
26. Etnik kökenimle alay edilir.					
27. Öz güvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım.					
28. Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir.					
29. Davranışlarım sorgulanır.					
30. Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir.					
31. Bana hiçbir özel görev verilmez.					
32. Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam.					

33. Yapmam için bana anlamsız işler verilir.					
34. Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir.					
35. Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir.					
36. Evime ya da işyerime zarar verilir.					
37. Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır.					
38. Gözümü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.					
39. Bana fiziksel zarar verilir.					
40. Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur.					
41. Kurumumda kendimi yalnız hissedirim.					
42. Kurumumda işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim.					
43. Kurumumda kendimi değersiz hissedirim.					

44. Sabahları işe gitmek istemem.					
45. Kurumumda huzursuzluk yaşıyorum.					
46. Uyku bozukluğu yaşıyorum.					
47. Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım.					
48. Kurumumda kendimi yetersiz hissedirim.					
49. Kurumumda yoğun kaygı yaşıyorum.					
50. Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşıyorum.					
51. Mümkün olsa isimi hemen değiştirirdim.					

Ölçeğin yorumlanması:

Her bir maddenin 1-5 arası puanlandığı ve beşli Likert tipte olan ölçekten alınan minimal puan 51, maksimum puan 255'dir. Ölçek puanı 51'e yaklaştıkça, yani azaldıkça bireylerin yaşadığı psikolojik yılgınlık düzeyi artmaktadır

EK 3 Yüksek Lisans Tez Çalışması Formu PDF Versiyonu

3.01.2023 21:13

Yüksek Lisans Tez Çalışması

Yüksek Lisans Tez Çalışması

Merhaba!

Ben İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Prof. İtir Erhart danışmanlığında Sosyal Projeler ve STK Yönetimi bölümünde yüksek lisans yapıyorum. Bitirme tezimde "Sivil Toplumda Mobbing" inceleniyor. Bu çalışmaya eşlik edebilir misiniz?

Aşağıda size bazı sorular sorulmakta. Mobbingi anlamaya çalışan her madde için ise "Kesinlikle Katılıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum, Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde beş ayrı yanıt mevcut. Seçenekler arasında size uygun bir ifade bulamazsanız veya ekstra paylaşımda bulunmak isterseniz "diğer" seçeneğini tıklayarak, size uygun ifadeyi yazabilirsiniz. Bu çalışmadan elde edilen bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacaktır. Sadece araştırmanın daha sonradan yapılacak olan mülakat evresine katılmak isteyen bireylerin kimlik bilgileri sorulacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Sorular değerlendirilirken bir STK deneyiminin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Şimdiden teşekkür ederim.

Gizem Uğur

İletişim:

gizemugr@hotmail.com

<https://www.linkedin.com/in/gizemugur/>

* Gerekli

1. Bu çalışmayı istediğim zaman ve herhangi bir neden belirtmek zorunda kalmadan bırakabileceğimi ve bıraktığım zaman herhangi bir olumsuzlukla karşılaşmayacağımı anladım.

Bu koşullarda söz konusu anket çalışmasına kendi rızamla, hiçbir baskı ve zorlama olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Yalnızca bir şıkki işaretleyin.

☐ Onaylıyorum 2. soruya gidin

☐ Onaylamıyorum

Kişisel Bilgiler

<https://docs.google.com/forms/d/1GnZ6v8PNrzfBCs-55eiUYvRG8vopCvcnG07nlohHXyY/edit>

1/23

2. Yaşınız *

3. Cinsiyet kimliğinizi nasıl tanımlarsınız? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kadın
- ☐ Erkek
- ☐ Tanımlamayı tercih etmiyorum
- ☐ İfade etmeyi tercih etmiyorum
- ☐ Diğer: _____

4. Medeni Durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evli
- ☐ Bekar
- ☐ Diğer: _____

5. Eğitim- Mezuniyet Bilgisi *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ İlköğretim
- ☐ Ortaöğretim
- ☐ Lisans
- ☐ Yüksek lisans
- ☐ Doktora
- ☐ Diğer: _____

6. Kurumdaki (STK'daki) Rolünüz *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

☐ Gönüllü

☐ Profesyonel Çalışan

☐ Diğer: _____

7. Kurum (STK) İçerisinde Geçirdiğiniz Süre *

ay olarak giriniz (eğer iki sene ise $2*12 = "24 \text{ ay}"$ şeklinde belirtebilirsiniz)

8. İş Yaşamındaki Toplam Deneyim *

ay olarak giriniz (eğer 2 sene ise $2*12 = "24 \text{ ay}"$ şeklinde belirtebilirsiniz)

9. Kurumunuzun Faaliyet Gösterdiği Alan *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Sosyal Yardım
☐ Eğitim
☐ Sağlık
☐ Sosyal Hizmet
☐ Sosyo-Kültürel/ Tarih
☐ Mesleki Eğitim
☐ Sanat
☐ Çevre
☐ Bilim ve Teknoloji
☐ Kalkınma
☐ Tarım ve Hayvancılık
☐ Spor
☐ Hukuk, İnsan Hakları, Demokrasi
☐ Personel Yardım
☐ Diğer: _____

2. Bölüm- Ölçek Çalışması

10. 1. Kurumumda bilgi ve becerilerimi gösterme olanaklarım kısıtlanır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

11. 2. Toplantılarda sözüm sürekli kesilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

12. 3. Kurumumda başarılarım görmezlikten gelinir ve başarısızlıklarım abartılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

13. 4. Zaman zaman yüksek sesle azarlanırım ve bana bağırılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

14. 5. Yaptığım iş gereksiz yere eleştirilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

15. 6. Özel yaşamım eleştirilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

16. 7. Telefonla rahatsız ediliyim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

17. 8. Sözlü tehditler alırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

18. 9. Yazılı tehditler alırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

19. 10. Rahatsız edici jest ve bakışlara maruz kalırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

20. 11. Kurumumdaki birçok insan benimle konuşmaz. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

21. 12. Kimi insanlarla konuştuğum için eleştirilirim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

22. 13. Birilerinin adamı olduğum düşünülür. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

23. 14. İş arkadaşlarımla benimle konuşması engellenir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

24. 15. Bana sanki orada değilmişim gibi davranılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

25. 16. Kurumumdaki insanlar arkamdan olumsuz konuşur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

26. 17. Kurumumda hakkımda asılsız söylentiler çıkarılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

27. 18. Kurumumda gülünç durumlara düşürülürüm. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

28. 19. Kurumumda bana akıl hastasıymışım gibi davranılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

29. 20. Psikolojik tedavi görmem için baskı yapılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

30. 21. Herhangi bir kusurumla alay edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

31. 22. Benimle alay etmek için mimiklerim taklit edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

32. 23. Beni gülünç düşürmek için vücut hareketlerim taklit edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

33. 24. Beni küçük düşürmek için sesim taklit edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

34. 25. Dinsel ya da siyasal görüşümle alay edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

35. 26. Etnik kökenimle alay edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

36. 27. Öz güvenimi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

37. 28. Çabalarım yanlış ve küçültücü bir şekilde değerlendirilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Kararsızım
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Kesinlikle Katılmıyorum

38. 29. Davranışlarım sorgulanır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

39. 30. Bana alçaltıcı isimlerle hitap edilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

40. 31. Bana hiçbir özel görev verilmez. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

41. 32. Bana verilen işler geri alınır, kendime yeni bir iş olanağı bulamam. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

42. 33. Yapmam için bana anlamsız işler verilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

43. 34. Bana sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

44. 35. Bana itibarımı düşürecek şekilde, niteliklerimin dışındaki işler verilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

45. 36. Evime ya da işyerime zarar verilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

46. 37. Bana fiziksel şiddet tehditleri yapılır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

47. 38. Gözümü korkutmak için hafif şidet uygulanır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

48. 39. Bana fiziksel zarar verilir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

49. 40. Bana doğrudan cinsel tacizde bulunulur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

50. 41. Kurumumda kendimi yalnız hissederim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

51. 42. Kurumumda işlerime yoğunlaşma güçlüğü çekerim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

52. 43. Kurumumda kendimi değersiz hissederim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

56. 47. Çalışma güç ve verimimde düşüş yaşamaktayım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

57. 48. Kurumumda kendimi yetersiz hissedirim. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

58. 49. Kurumumda yoğun kaygı yaşarım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

59. 50. Baş ya da mide ağrısı gibi fiziksel sıkıntılar yaşadım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

60. 51. Mümkün olsa işimi hemen değiştiririm. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Kesinlikle Katılıyorum
☐ Katılıyorum
☐ Kararsızım
☐ Katılmıyorum
☐ Kesinlikle Katılmıyorum

Nitel
Çalışmaya
Katılım
Hakkında

Ölçek çalışmasına katıldığınız için çok teşekkür ederim.
Çalışmamız ikinci aşamasında mobbing sürecini anlamak için açık uçlu sorular ile mülakat gerçekleştirilecek. Eğer çalışmanın bu aşamasında yer alıp, mobbing deneyiminizi detaylı anlatmak isterseniz "Evet" seçeneğini tıklayabilirsiniz.

61. Çalışmanın 2. aşamasına katılmak ve maruz kaldığım mobbing sürecini araştırmacı ile detaylı paylaşmak istiyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet 62. soruya gidin
☐ Hayır 64. soruya gidin

İletişim
Bilgileri

Evet dediğiniz için teşekkür ederim. Size ulaşabilmem için iletişim bilgilerinizi aşağıda paylaşabilirsiniz.

62. Telefon *

63. E-posta *

Ek Bilgiler

64. Ekstra paylaşmak istediğiniz bir şey var mı?

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

EK 4 LEYMANN UYARLANMIŞ PSİKOLOJİK YILGINLIK ÖLÇEĞİ İÇİN İZİN

30.05.2023 12:26

Posta - Gizem Ugur - Outlook

YNT: Leymann Ölçeği

Oznur Korukcu <oznurkorukcu@akdeniz.edu.tr>

24.06.2022 Cum 13:26

Kime: Gizem Ugur <gizemugr@hotmail.com>

2 ek (322 KB)

Leymann'ın Uyarlanmış Psikolojik Yılgınlık Ölçeği (LUPTÖ).doc; Leymann Psikolojik Yılgınlık Ölçeği makale.pdf;

Sevgili Gizem.

Leymann'ın ölçeğini ekte gönderiyorum. Çalışmanızda kolaylıklar dilerim.

Sevgilerimle..

Doç.Dr. Öznur KÖRÜKCÜ

Kimden: Gizem Ugur [gizemugr@hotmail.com]

Gönderildi: 24 Haziran 2022 Cuma 12:49

Kime: Oznur Korukcu

Konu: Leymann Ölçeği

Merhabalar Öznur hocam ,

Ben Gizem. Şu an İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Sivil Toplum Kuruluşları Yönetimi ve Sosyal Projeler alanında yüksek lisans yapmaktayım. Tezim sivil toplumda mobbing hakkında olacak. Bu ölçeği çalışmamda kullanmak istiyorum.

<https://toad.halileksi.net/olcek/leymann-psikolojik-yilginlik-olcegi> linki üzerinden sizinle iletişime geçebileceğimi gördüm.

Yardımcı olabilirsiniz çok sevinirim.

Sevgilerle,

Gizem Ugur

Windows için Posta <<https://go.microsoft.com/fwlink/?LinkId=550986>> ile gönderildi

YASAL UYARI :

Kişiyi özel bu e-postadaki mesaj ve içeriğindeki bilgiler gizlilik niteliği taşıyabilir. Amaçlanmış alıcının kişisel kullanımı dışında, göndericinin açık izni olmadan üçüncü kişiler tarafından e-postadaki bilgilerin kullanılması, kopyalanması, dağıtılması yasaktır. Şayet bu e-postayı yanlışlıkla almış iseniz, lütfen mesajın göndericisini bilgilendiriniz ve mesajı sisteminizden siliniz. Akdeniz Üniversitesi bu mesajın içeriği ve ekleri ile ilgili olarak hukuksal hiçbir sorumluluk kabul etmez. İnternet ortamında gönderilen e-posta mesajlarındaki hata ve/veya eksikliklerden veya virüslerden dolayı mesajın göndericisi herhangi bir sorumluluk kabul etmemektedir. Akdeniz Üniversitesi bu mesajın içerdiği bilgilerin doğruluğu veya eksiksiz olduğu konusunda bir garanti vermemektedir. Bu nedenle bilgilerin ne şekilde olursa olsun içeriğinden, iletilmesinden, alınmasından, saklanmasından sorumlu değildir. Bu mesajın içeriği yazarına ait olup, Akdeniz Üniversitesi'nin görüşlerini içermeyebilir.

<https://outlook.live.com/mail/0/d/AQMkADAwATZmYAZC1kODIzLWFmNzEtMDACLTAwCgBGAAADmQqdoEQwJU61aX5kv7vupQcACKGhAN...> 1/2

DISCLAIMER :

The information contained in this communication may contain confidential or legally privileged information. This e-mail and its attachments are private and confidential to the exclusive use of the individual or entity to whom it is addressed. Any disclosure, distribution or other dissemination of this message to any third party is strictly prohibited. Akdeniz University doesn't accept any legal responsibility for the contents and attachments of this message. If you have received this communication in error, please notify the sender immediately by responding to this e-mail and then delete it from your system. The sender does not accept any liability for any errors or omissions or any viruses in the context of this message which arise as a result of internet transmission. Akdeniz University makes no warranty as to the accuracy or completeness of any information contained in this message and hereby excludes any liability of any kind for the information contained therein or for the information transmission, reception, storage or use of such in any way whatsoever. Any opinions expressed in this message are those of the author and may not necessarily reflect the opinions of the Akdeniz University.

ETHICS BOARD APPROVAL

Ethics Board Approval is available in the printed version of this dissertation.

