

**T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**



**İŞ GÖRENLERİN MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG
DURUMLARI VE MOBBİNGİN PSİKOSOSYAL ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KENAN GONA

İSTANBUL, 2021

**T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**



**İŞ GÖRENLERİN MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG
DURUMLARI VE MOBBİNGİN PSİKOSOSYAL ETKİLERİ
ÜZERİNE BİR UYGULAMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KENAN GONA

İSTANBUL, 2021

KABUL VE ONAY

KENAN GONA tarafından hazırlanan “**İŞ GÖRENLERİN MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG DURUMLARI VE MOBBİNGİN PSİKOSOSYAL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA**” adlı tez çalışmasının savunma tarihi 20.04.2021 tarihinde yapılmış olup aşağıda verilen jüri tarafından oy birliği /oy çokluğu ile İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Danışman

Dr.Öğr.Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE

Üye

.....

Üye

.....

Üye

.....

Üye

.....

Üye

.....

İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun
..... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

.....

Prof. Dr. Ali AKDEMİR

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “İŞ GÖRENLERİN MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG DURUMLARI VE MOBBİNGİN PSİKOSOSYAL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmanın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

20.04.2021

KENAN GONA

ÖZET

İŞ GÖRENLERİN MARUZ KALDIKLARI MOBBİNG DURUMLARI VE MOBBİNGİN PSİKOSOSYAL ETKİLERİ ÜZERİNE BİR UYGULAMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

KENAN GONA

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

(DANIŞMAN: DR.ÖĞR.ÜYESİ SEÇİL GÜRÜN KARATEPE)

İSTANBUL, 2021

Mobbing: Mağdurun, çalışma arkadaşları, yöneticileri, amirleri, müdürleri veya üst ve alt kademedekiler tarafından rahatsızlık ve huzursuzluk verici davranış ve hareketler yapılarak psikolojik olarak kişinin mağdur edilmesidir. Çalışmış olduğu kurumda kişiler arasında kamufle olan kişinin çalışması sorgulanır ve bilerek bitirilmesi mümkün olmayan işler verilmeye başlanır. Orada yokmuş gibi işyerindeki yaptığı işler azaltılarak küçük düşürülmeye çalışılır. Üst amirler ve çalışma arkadaşlarınca yapılan mobbingin baskısı psikolojiktir. Mobbinge maruz kalan bireyi işten soğutmak, onu yıldırma, yenilmesini sağlamak mobbingin hedefleri arasındadır. Yapılan bu yüksek lisans tezinde mobbing olgusunun oluşumunu, tarihini, örgütlerde çalışan iş görenlerle yapılan anketler ışığında istatistiki verilerle inşaat sektöründe çalışan iş görenlerin maruz kaldığı mobbing durumları, bireyler üzerinde psikososyal etkileri, kişilere ve kuruma zararları ele alınıp, bu olgunun nasıl engellenebileceğiyle ilgili çözümler dile getirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Görenler, Psikososyal, İnşaat Sektörü

ABSTRACT

AN APPLICATION ON THE MOBBING SITUATIONS AND THE PSYCHOSOCIAL EFFECTS OF MOBBING

**MSC THESIS
KENAN GONA
GRADUATE SCHOOL, ISTANBUL AREL UNIVERSITY
BUSINESS ADMINISTRATION**

(SUPERVISOR: DR.ÖĞR.ÜYESİ SEÇİL GÜRÜN KARATEPE)

İSTANBUL, 2021

Mobbing: Is the psychological victimization of the victim by making uncomfortable and disturbing behaviors and movements by his / her colleagues, managers, supervisors, managers or upper and lower levels. The work of the person who is well camouflaged among the people in the institution where he worked is questioned and the works that cannot be completed deliberately are started. It is tried to be humiliated by reducing his work in the workplace as if he was not there. The pressure of mobbing done by superior superiors and colleagues is psychological. It is among the goals of mobbing to keep the individual exposed to mobbing from work, to intimidate him and to ensure his defeat. In this master's thesis, the formation and history of the mobbing phenomenon, in the light of the surveys conducted with the employees working in the organizations, the mobbing situations that the employees working in the construction sector are exposed to, the psychosocial effects on the individuals, the damages to the people and the institution are discussed and solutions related to how to prevent this phenomenon are mentioned.

Key Words: Mobbing, Employees, Psychosocial, Construction Sector

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET.....	i
ABSTRACT	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
İÇİNDEKİLER	iii
ŞEKİL LİSTESİ.....	v
TABLO LİSTESİ	vi
KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
1 GİRİŞ	1
1.1 Mobbing Olgusu ve Tarihi Gelişimi	2
1.1.1 Mobbingin Tanımı	2
1.1.2 Mobbingin Tarihi	5
2 MOBBİNGİN ANA KAVRAMLARI	7
2.1 Mobbing ve Şiddet	7
2.2 Mobbing ve Cinsel Taciz	11
2.3 Mobber Tarafından Yapılan Mobbing Unsurları	14
2.4 Mobbing Sürecinin İşleyişi	14
2.5 Mobbing Sendromunun İşleyişi	15
3 MOBBİNG STRATEJİ VE TAKTİKLERİNİN BELİRLENMESİ.....	17
3.1 Mobbingin Ortaya Çıkma Süreci	18
3.1.1 Mobbingin Tarafları.....	20
3.1.2 Mobbingi Uygulayan Kişiler.....	20
3.1.3 Mobbinge Maruz Kalan Kişiler	20
3.1.4 Mobbingin İzleyicileri.....	21
3.2 Mobbing Türleri	21
3.2.1 Dikey Mobbing	21
3.2.2 Yatay Mobbing	22
3.3 Mobbingin Ölçümü	24
3.4 Mobbingin Sonuçları	24
3.5 Mobbingin Önlenmesi.....	25
3.6 Mobbinge Karşı Kişisel Çözümler.....	26
3.7 Mobbing ve Demografik Etkenler	27
3.7.1 Mağdurların Kişilik Yapıları.....	29
3.7.2 Mobbing Zorbalarının Kişilik Yapıları	31
3.7.3 Avrupa’da Mobbinge Yapılan İnceleme Bulguları ve Modelleri	32
3.8 Mobbinge Hukuki Mücadele	34
3.8.1 Türk Ceza Hukukunda Mobbing.....	34
3.8.2 Anayasaya Göre Mobbing.....	36
3.8.3 6098 Sayılı Borçlar Kanununda Mobbing	38
3.8.4 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi... 38	
3.9 Mobbinge Karşı Mücadele Yöntemleri	40
3.9.1 Öğrenilmiş Çaresizlikten Kurtulma	41
3.9.2 İnsan Kaynakları Mücadelesi	42
3.9.3 Kurumlarda Whistleblowing Uygulama	44
3.9.4 Sendikal Mücadele	45
3.10 Psikososyal Terimi ve Mobbingin Psikososyal Etkileri	46

3.10.1	Mobbingin Kişiler ve Kurumlar Üzerindeki Psikososyal Etkileri	52
3.10.2	Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Psikososyal Etkileri	53
3.10.3	Mobbingin Örgütler Üzerindeki Psikososyal Etkileri	55
3.10.4	Mobbingin Engellenmesiyle ilgili Çözümler	57
3.11	Mağdurun Mobbing Karşısındaki Psikososyal Durumu	59
3.11.1	Mağdurun Farkındalığı	60
3.11.2	Mağdurun İşe Gitmeme ve Rapor Alma Durumları	60
3.11.3	Mağdurun Mobbinge Uğrama Sebepleri	61
3.11.4	Mağdurun Mobbinge Uğrama Biçimleri ve Sıklıkları	61
3.11.5	Mobbingin Mağdurun Üzerindeki Psikososyal Durumu	62
3.11.6	Mağdurun Mobbingle Mücadele Etme Stratejileri	62
3.11.7	Mobbinge Uğrayan Birine Mağdurun Vermiş Olduğu Öneriler	63
4	ARAŞTIRMANIN KONUSU	68
4.1	Araştırmanın Amacı ve Önemi	68
5	YÖNTEM	69
5.1	Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	69
5.2	Veri Analiz Teknikleri	72
5.3	Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	73
6	BULGULAR	74
6.1	Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular	74
6.2	Katılımcıların Psikososyal Durumlarının Analizi	81
6.3	Katılımcıların Demografik Faktörleri ile Mobbing Arasındaki İlişki	85
6.4	Güvenirlilik Analizleri	93
6.4.1	Cronbach's Alpha Güvenirlilik Analizi	93
6.4.2	One-Sample Kolomogorov-Smirnov Testi	94
7	SONUÇ VE ÖNERİLER	95
7.1	Sonuçlar	95
7.2	Öneriler	101
8.	KAYNAKLAR	103
9	EKLER	112
9.1	EK 1 Anket Formu	112
10	ÖZGEÇMİŞ	115

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1 Mobbing çeşitleri.	23
Şekil 3.2 Ülkeler arasındaki cinsiyetlere göre taciz.	32
Şekil 3.3 AB’de cinsiyet ve yaş .bazında yıldırma ve taciz	33
Şekil 3.4 Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi.	51
Şekil 3.5 Mobbingin sektörlere göre dağılımı.....	52
Şekil 3.6 Mobing ve örgütsel bağlılık.	56



TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 5.1 Çalışmada kullanılan ögeler ve alt grupları.....	71
Tablo 6.1 İnşaat sektöründe işgörenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı. ..	74
Tablo 6.2 Mobbing sorularına verilen cevapların dağılımı.....	77
Tablo 6.3 Mobbing uygulayıcısının kaç kişi olduğuna ilişkin dağılım.....	79
Tablo 6.4 Davranışın kim/kimler tarafından yapıldığına ilişkin dağılım.....	80
Tablo 6.5 Mobbing uygulayıcısının cinsiyeti ve yaşına ilişkin dağılım.....	80
Tablo 6.6 Mobbinge maruz kalanların psikosoyal tepkilere ilişkin verilen cevapların dağılımı.	81
Tablo 6.7 Mobbingin psikosoyal etkilerine ilişkin verilen cevapların dağılımı.	83
Tablo 6.8 Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişki.....	85
Tablo 6.9 Yaş ve mobbing arasındaki ilişki.....	87
Tablo 6.10 Medeni durum ve mobbing arasındaki ilişki	88
Tablo 6.11 Unvan ve mobbing arasındaki ilişki	90
Tablo 6.12 Öğrenim durumu ve mobbing arasındaki ilişki	91
Tablo 6.13 Cronbach's alfa güvenirlik analizi	93
Tablo 6.14 One-sample kolmogorov-simironov test analizi	94
Tablo 9.1 Demografik faktörler anket formu	112
Tablo 9.2 Mobbing anket formu	113
Tablo 9.3 Psikososyal tepki ve psikosoyal etki anket formu	114

KISALTMA VE SEMBOL LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
Bkz	: Bakınız
DMK	: Devlet Memurları Kanunu
İK	: İnsan Kaynakları
İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
NAQ-R	: Olumsuz Davranışlar Anketi
LIPT	: Psikolojik Terör Envanteri
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
T.C	: Türkiye Cumhuriyeti
TCK	: Türk Ceza Kanunu
Vb	: Ve benzeri
Vs	: Vesaire
WAR-Q	: Saldırganlık Anketi
WBTI	: Workplace Bullying TraumaInstitute

ÖNSÖZ

Bu tez çalışmasında mobbingin oluşumları, mobbing çeşitleri, mobbingin Demografik etkenleri, mücadele yöntemleri, iş görenlerin maruz kaldıkları mobbing durumları ve mobbingin bireyler üzerinde psikososyal etkilerinin ve örgütlerde çalışan iş görenlerin elektronik ortamda yapılan anketlerle incelenmek istenmiştir.

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana yardımcı olan tez danışmanım Dr.Öğr.Üyesi Seçil GÜRÜN KARATEPE'ye teşekkürlerimi sunarım. Bu yapmış olduğum tez çalışmasıyla ilgili olarak anketime katılan tüm değerli işgörenlere ve bu zorlu tez sürecinde benden desteğini bir an için bile esirgemeyen değerli Arel Üniversitesinin değerli çalışanlarına, eğitim hayatım boyunca benden maddi ve manevi desteklerini esirgemeyen her zaman yanımda olan sevgili aileme teşekkürlerimi bir borç bilirim.

20.04.2021

KENAN GONA

1 GİRİŞ

Mobbing, çalışma yaşamında bir kısım bencil ve egoist insanların bir başka bireyi veya bireyleri huzursuz edip, etik dışı hal ve hareketlerle sistematik bir şekilde tacizde bulunmasıdır. Hiyerarşinin olduğu bir oluşumda kuvvetlinin kuvvetsize baskısı sonucu oluşan, genelde kuvvetsizin yenilgisiyle sonuçlanan bir olgudur mobbing. Dünya tarihine baktığımızda yani dünyanın oluşumundan bu güne kadar yeryüzünde insanoğlu her zaman birbirlerine üstünlük kurmaktan ve bu tür davranışlar yapmaktan geri durmamışlardır. İlk önceleri kurumda kişilerin rekabetleri sonucunda bireylere uygulanan baskıyla meydana gelen, çalışanlara karşı uygulanan olumsuz hareketlerin sonucunda işten çıkmalarıyla sonuçlanabilen bu olguya “mobbing” adı verilmektedir. Mobbing olgusu yalnızca üstlerin altında çalışan astlarına uyguladığı psikolojik zorbalık olmamakta, her basamaktaki çalışanların birbirlerine uyguladıkları zorbalıktan bahsetmektedir. Mobbing bir psikolojik savaştır ve galibi yoktur. Sadece mobbingi uygulayan kişinin egosunu tatmin eder. Mobbinge uğrayan mağdurda da derin yaralar bırakır. Kişi çevresinden uzaklaşır, hayattan soğur, içine kapanır, insanlarla iletişime geçmekten korkar, utangaçlık duygusu hâkim olur. Kişiyi içinden çıkılmaz bir duruma sürükler. Kişi ya işten ayrılacaktır, ya durumu olduğu gibi kabul edecek, ya da mücadele edecektir. Birey maruz kaldığı durumdan kurtulamazsa kişinin psikolojisinde olumsuz değişimler söz konusu olur. Yapılan bu yüksek lisans tezinde, mobbing olgusunun oluşumunu, mobbingin ortaya çıkma sebepleri, mobbingin çeşitleri, mobbingin strateji ve taktikleri, mobbingi uygulayanların kimler olduğu, mobbinge kimlerin maruz kaldığı, mobbingin tarihini, mobbingin kişilerin üzerinde oluşan psikososyal etkilerini, örgütlerde çalışan iş görenlerle yapılan anketler üzerinden saptanmıştır. Oluşturulan tablolarla birlikte yaşadıkları mobbing deneyimlerine yer verilerek, mobbingin personele ve kuruma zararları ve bu olgunun nasıl engellenmesiyle alakalı çözümler dile getirilmiştir.

1.1 Mobbing Olgusu ve Tarihsel Gelişimi

Kelime olarak Mob¹, kanun dışı şiddeti seven bireyler şeklinde yorumlanır. Mob eylemi Latince “ortalıkta birleşmek, karşı koymak ya da rahatsızlık verici hal ve hareketler” anlamlarına gelmektedir. İş yeri ve kurumlarda oluşan, personelleri ve kurumları kötü şekilde etkisi altına alan mobbing “bullying, psikolojik terör” gibi çeşitli kavramlarla yorumlanmaktadır. (Leymann: “Definition of Mobbing at Workplace”, 2010, s. 224-243) Mobbing dilimizde “zorbalık, psikolojik taciz, psikolojik terör, yıldırma, psikolojik şiddet, iş yeri terörü” gibi kavramlarla da dile getirilmektedir.

1.1.1 Mobbingin Tanımı

Çalışma hayatında mobbing, kurumda üst düzey yöneticiler veya eşit düzeydeki diğer personel kişilerce etik olmayan, bilerek sistemli olarak çirkin davranışlar, fiziki saldırı, hakaret, tehdit, devamlı kötü davranma, kişilerin onur ve haysiyetleriyle oynama, karşısındaki kişileri küçük görme gibi hal ve hareketleri tanımlar.

Leymann’a göre mobbing; “çalışma yaşamında, bireyin çoğunlukla bir kişiye sistemli bir tarzda yönelttiği, mağduru etkisi altına alan bir halin oluşarak, gayri ahlaki hal ve hareketler” şeklinde tanımlanmıştır. (Leymann H. , 1990, s. 119-126). (Tınaz, 2009) Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper gibi araştırmacılar ise kurumda mobbingi, “bir kimseyi rahatsız etmek, aşağılamak, sosyal anlamda yalnız bırakmak veya bir bireyin faaliyetlerini menfi olarak etkilemek” gibi ifadelerle tanımlamışlardır. (Hoel & Cooper, 200, s. 20)

Mobbing olgusunda, hal ve hareketlerin, davranışların, çeşitli yaklaşımların oluşması sağlanarak sistemli bir şekilde hayata geçirilerek gerçekleştirilmesi hedeflenir. Aynı şekilde, herhangi bir hareketi ve davranışı mobbing olarak

¹ Mob, kanun dışı şiddeti seven bireyler şeklinde yorumlanır. (Leyman 2010)

nitelendirebilmek için, mobbinge karşılaşılan birey veya bireylerin, kendilerini anlatma konusunda elinde olmayan nedenlerle başarısız olması, kendi içinde karmaşık duygularla mücadele etmesi gerekmektedir.

Mobbing olgusu ile karşı karşıya gelen kimse devamında gün geçtikçe olumsuz olarak negatife sürüklenen bu aşamalarda, zihninde canlandırdığı olumsuz duygu ve hislerle kendisini günden güne daha da kötü hissetmekte, içinde yaşadığı karmaşayla daha alt bir konuma inmektedir. Kendisine karşı uygulanan olumsuz davranış ve hareketlerle hedef tahtası haline gelmektedir.

Mobbing; planlı, uzun süreli zamana yayılan, mağdur kişide sakatlıklar ortaya çıkartan, devamlı mağduru dışlayan, ona önemsizsin algısı yaratan, kişiye karşı olumsuz hal ve hareketlerin toplamıdır.

Genelde mobbing ile yapılan çalışmalar ve araştırmalarda bazen mobbing bazende “dework place bullying” şeklinde adlandırılmaktadır. ² (Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work, 1996) Araştırmacıların yapmış oldukları çalışmalarda bahsettikleri ve aynı manaya gelen farklılıkları ortaya çıkartmakta zorlanılmaktadır. (Gök, 2016) Mobbing; insanlar tarafından sadece bir insana yöneltilen ruhsal ve fizyolojik saldırıları ifade ederken, bullying ise daha çok üst yönetim, yönetici ve üstlerin astlarına uyguladıkları mağduru hedef haline alan davranışları veya karşısındakini sindirerek, yapacağından vazgeçirmedi.

Kişinin şahsiyetini ayaklar altına alma gibi olumsuz davranışları ve kişilere karşı devamlılığı söz konusu olan bireyler yani mağdurlar üzerinde olumsuz etkiler yaratan zorba hal ve hareketlerin bütünüdür. Sistemsiz biçimde uygulanan mobbing bireye karşı direkt olarak yapılan kaba kuvveti ifade etmez. Mobbing; kişiyi yıldırma, itibarsızlaştırma, ortamda o yokmuş gibi davranma, azarlama, küçük görme şeklinde uygulanabilir. Zamanla mobbinge maruz kalan bireyde ruhsal bozukluklarla beraber fiziki yönden bozukluklar da görülebilmektedir.

² (Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work, 1996)

Küreselleşen dünya ekonomisinde büyüğünden küçüğüne, bütün kurum ve işletmelerin en önemli amaç ve isteklerini gerçekleştirmek için bir yarış halini alan rekabet işletme ve kurum içerisinde bulunan personeller arasında da oluşmakta, kendi aralarında çekişmelere sahne olup üste çıkmak adına bireyler üzerinde baskı unsuru oluşmasına sebebiyet vermektedir. Oluşan bu baskı unsuru işletme içerisinde çatışmaları arttırırken, mobbing zeminin oluşmasına sebep olmaktadır. Organizasyonda işi bilen kalifiye personellerin yer alması rekabeti daha da arttırmakta personeller arasındaki çekişmeleri, zıtlaşmaları arttırmakta, kişiler arasındaki diyalogları seviyesiz hale getirmektedir. Buna bağlı olarak psikolojik taciz artmaktadır.

Kurumlarda personellere verilen görevlerde ya da yetki artımlarındaki birbirleriyle olan rekabet yerini çekişmeye bırakmaktadır. Bu durumda personeller arasındaki kariyer hedefleri iletişiminde negatif etkilerin oluşmasına neden olur. Stres, çalışanlar arasındaki acımasız rekabet, çalışma ortamının elverişsizliği, kişinin üzerine aldığı ağır iş yükü, kişi üzerinde devamlı bir baskı kişiyi psikolojik olarak etkiler. Kişinin kendi içinde ya da iş çevresinde yaşadığı rol çatışması iş hayatında motivasyonu düşürmekte ve verimliliği azaltmaktadır. Geri bildirimin olmadığı kurumlarda mobbing olgusu çok daha fazla oluşmaktadır.

Genelde ücret sistemiyle çalışanların başarısını değerlendiren kurumlarda, daha fazla ücret almak isteyen personel, diğer çalışanlara uyguladığı mobbingle kişinin birliğine, bütünlüğüne, başarılarının altına dinamit koyarak gerçekleştirmesi çokça rastlanan hareketlerdir. Ayrıca bazı üst kadrodaki yöneticilerde performansı çok iyi olan kendilerine ilerde rakip gördükleri kişileri, daha az verimli olacakları bölümlere getirmesi mobbingin bir başka şeklidir.

Mobbingde tacize uğrayan kişi mobbed ve tacizde bulunan kişiye mobber denir. Mobbinge seyirci olanlar ise tanık sıfatıyla tanımlanır.

1.1.2 Mobbingin Tarihi

Konrad Lorenz, mobbingi ilk olarak 1960'lı yıllarda bazı hayvanların hareketlerini tanımlamak için kullanmıştır. Lorenz bu olguyu “büyük bir canlının tehdidine karşı, daha küçük canlı gruplarının tepkimesine göre gösterdiği tepkidir.” şeklinde belirtmiştir. Mobbing sözcüğü, ilk olarak hayvanların kendi aralarındaki savaşta belirlenip, daha sonra çocukların birbiriyle olan zorbalık ilişkilerini belirtmekte ifade edilmiştir.

1950-1960'lı yıllarda işyerlerindeki gözlemler, mobbingin yalnızca çocukların aralarında olmadığını göstermiştir. 1984 yılında ³Dr.Heinz Leymann “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu çalışmasında mobbing olgusunu ilk defa dile getirerek bilimsel bir statü kazandırmıştır. ⁴.(Leymann, H. ve Gustaffson, A. (1996). “Mobbing at Work and Development of Post Travmatik Stress Disorders”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2): 251-275)

Her zaman çalışma yaşamında karşımıza çıkan ancak farkında olunmayan, işletmelerin çoğunda personelleri etkisi altına almış olan mobbing, birçok kişinin korkulu rüyası olmuştur. Hem psikolojik hem de fizyolojik etkileri olan, tehdit, hakaret, kişinin şahsiyeti ve onuruna karşı negatif davranışlarla oluşan kişinin üzerinde gereksiz birçok iş yükleyerek personelin bu durumdan olumsuz etkilenmesine neden olur.

Bazen iş yerinde gerçekleşen mobbingden çoğumuz farkında bile olamayız. Bazen de farkında olur geçiştiririz. Daha sonra kişi üzerine uygulanan baskı arttıkça geri dönülemez bir yola girmiş oluruz. Kişi ya kabul etmeyerek tepki gösterecek ya da yenilgiyi kabullenecektir.

1972 yılında ⁵Heinemann, ufak çocukların birbirlerine karşı hareket biçimini araştırmış, “bazı çocukların, bir çocuğun şahsına yönelik tahrip edici ve yıldırıcı

³ İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık, Dr.Heinz Leymann

⁴ Mobbing at Work and Development of Post Travmatik Stress Disorders”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Leymann, H. ve Gustaffson, A. (1996). 5(2): 251-275

⁵ Ufak çocukların birbirine karşı hareket biçimi; (Heinemann, 1972)

davranışlarını” belirtmiştir. Mobbing, iş çevresinde duygusal taciz anlamına gelir. (Heinemann, 1972) Günümüzde örgüt psikolojisi çalışanların çalışma hayatındaki psikolojik şiddeti ifade eder.

Leymann ilk kez yıl 1984’te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” raporunda belirtmiştir. (Leymann H. , 1990, s. 119-126) 1982 yılında bu araştırmaların başlamasına rağmen 1984 yılına kadar tam olarak gündeme gelmemiştir. Mobbing ile ilgili bu gerçek bilimsel çalışmalar, milat olarak kabul edilmekte, ilk bilimsel çalışmaların başlangıcı olarak kabul edilmektedir.

⁶Leymann’a göre, Mobbingin, birileri tarafından, diğer birey ya da bireylere, organize bir şekilde gayri ahlaki bir biçimde olan “psikolojik şiddet” veya “psiko-terör” diye belirtmektedir.

⁷Tim Field’e göre mobbing, mağdurların şahsına olan güvenine sürekli olarak zorbaca ve canice bir hareketin var olması demektir. Mobbing, “kurbanın kendisini yok etme gayreti” şeklinde tanımlanabilir.

⁸Michael H. Harrison ABD’de 9.000 kamu personeline çalışanlar üzerinde yapmış olduğu çalışmalarda, kadın personelin % 42’sinin, erkek personelin ise % 15’inin son 2 yılda tacize uğramakla karşı karşıya olduğunu, mobbingin maliyetinin 180 milyon dolara sebep olduğunu belirtiyor.

⁹Leymann’a göre, İsveç’te mobbing yüzünden intihar edenlerin % 15 gibi bir orana müteakip ettiğini araştırmalarında ifade etmektedir.

⁶ Psikolojik şiddet veya psiko-terör, Leymann

⁷ Kurbanın kendisini yok etme gayreti, Tim Field

⁸ Mobbingin maliyeti, Michael H. Harrison

⁹ İntihar edenler, Leymann

2 MOBBİNGİN ANA KAVRAMLARI

Yapılan çalışmalarda mobbing ile aynı manada olan, birbirlerinin ikamesi gibi olan esas terim ve kavramların var olduğu kabul edilmektedir.

2.1 Mobbing ve Şiddet

İnsanoğlunun yaratılışından beri oluşan bu şiddet kavramı, tarihte var olan insan topluluğu ve tarihten günümüze kadar oluşan birçok imparatorluk, devletler, toplumlar, kabilelerle birlikte kaudistik bir oluşum meydana getirmektedir.

Olgu olarak bakıldığında şiddet; kaba kuvvetin kişiler ve bireyler üzerinde yaralanma, kalıcı sakatlık, yaşamın sona ermesi sonucu ölüm, ruhsal rahatsızlık ve gelişimin durması gibi problemlere neden olabilecek biçimde kişilere karşı kasten ve bilinçli olarak yapılmasıdır. Şiddet olgusunun grup teması içerisinde nasıl oluştuğu ve grupta ne şekilde kabul gördüğü de önemlidir.

Bu şiddet dışarıdan bakıldığında ya şiddeti uygulayan kişi tarafından meşru olarak görülmektedir. Bazıları için hayatın akışında gayet normal olağan olarak ta görülebilir. Görünüşte mühim olan ise nelerin şiddet nelerin şiddet olmayacağı şeklinde değerlendirilebilir. Kimi kişiler bu tür hal ve hareketleri şiddet gibi algılayabilir, bunlarla savaşmak yolunu seçebilir, kimilerine göre ise bu tip hal ve hareketler hayatın akışına göre son derece normal gelirken, bu davranışlar onlar için yasallık kazanabilir.

¹⁰Hangi hal ve hareketlerin şiddet olarak kabul gördüğü, personellerin sosyo-kültürel ve dinsel bağlamlarının ve şahsiyetlerine göre çeşitli ayrımlarından dolayı söz konusu olmaktadır. (Tınaz P. , 2006)

¹⁰ Hangi hal ve hareketlerin şiddet olarak kabul gördüğü (Tınaz P. , 2006)

Ruhsal boyutta, cinsi hal ve hareketlerle veya fiziksel sonuçlarıyla bireylere ya da topluluğa karşı kaba kuvvet kullanımına fiziksel şiddet denir. Bunun bir diğer farklı bir şekli olan şiddet türü ise Psikolojik şiddettir. Psikolojik şiddette, bireylerde oluşan ruhsal, fiziksel, ahlaki ya da sosyalliğinde meydana gelen değişimlerde amaçlı olarak kuvvet kullanımıdır.

Dünya Çalışma Örgütü ¹¹(ILO) kurumlarda kaba kuvveti, yalnızca fiziki nedenlerle olmadığını, aynı zamanda ruhsal nedenlerini beraberinde getirdiğini ön görmektedir. Bununla birlikte şiddet, yalnızca fiziksel olarak nitelenmeyip, siyasi, ekonomi ve ruhsal sebeplerle de oluşabilmektedir.

¹²Hirigoyen'e göre psikolojik şiddet, "Bireyin benliğini, şerefini, fizyolojisini ve psikolojisini etkileyen, kişiyi hayattan soğutan, çevresinden uzaklaştıran, kendisini yalnız hissetmesini sağlayan, devamlı hedef gösterilen, kişinin işini tehlikeye sokan ya da iş ortamını bozan, her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan kötü niyetli bir girişimdir." (Hirigoyen, 1998, s. 62-78)

Psikolojik şiddet, bireylerde bir baskı şeklini göstererek ahlaki olmayan hal ve hareketlerle, Kişilerin çalışmasını ve hayatını mahveden, insanı tükenmişliğe sevk eden, çevresinden nefret etmeye iten, sonuç olarak işten ayrılmalara, insanın psikolojisinin bozulmasına, kişide kalıcı rahatsızlıklara, sakatlıklara hatta ölümlere kadar gidebilen sebep olabilen bir saldırı şeklidir.

Hedef tahtası haline gelen kişiye karşı yapılan psikolojik şiddet, onun değerinin ve saygınlığının kaybettirilerek, çalışmış olduğu işletmeden, çalışma hayatından iş çektirilmesiyle sona eren art niyetli zincirler halkasıdır. Ramage'ye göre şiddet, "Yapısal işten çıkarmanın bir çeşididir." (Ramage, 1996)

Şiddetin üstüyle astıyla gerçekleşmediğini, aynı kategorideki personelin, aynı kategorideki bir başka personelle aralarında çıkan çatışmadır." Geçişirici kavgaları ve nedenleriyle birlikte psikolojik şiddet oluşturmaz. Çatışma ve duygusal

¹¹ Dünya Çalışma Örgütü (ILO)

¹² Psikolojik Şiddet, Hirigoyen, 1998, s. 62-78

şiddetin farkı, devamlılık ve zamana yayılan bir süreçtir. Çoğu zaman örgütteki çatışmalar, sistematik ve planlı olmaz. Çeşitli yöntemlerle bu sorun aşılabılır. Psikolojik şiddet olgusunda bu farklıdır. Psikolojik şiddet; Programlı, gizemli, uzun soluklu hal ve hareketleri kapsar.

Mobbing; kişiye rahatsızlık vermek şeklinde başlayarak, gün geçtikçe ıstırap veren ve hadiselerin olumsuz bir biçimde süregelmesiyle doruk noktasına ulaştığı bir döngüdür. Oluşan bu döngüde, kişi bu döngüye izin verdiği sürece sürdürülerek devam ettirilir. Hedef tahtası haline gelerek kurbanlık olan bireye karşı, onun aleyhine olacak şekilde sürece başlanarak, kişi üzerinde kötü sonuçlar doğurarak, sonucunda kişinin zararına yönelik çeşitli sonuçlarda sonuçlanabilir.

Mobbingi gerçekleştiren kişi, kurumun yöneticilerinin müdahale etmemesi sonucunda ve mobbinge maruz kalan kişinin ses çıkarmaması sonucunda bu eylemlerine hız kesmeden sürdürebilir.

Durumun tam tersi olursa mobbing eylemleri bitebilir. Mobbing sabit kalan bir oluşum değildir, devamlı hareket göstererek süre gelen bir hadiseler zinciridir. Süreç mekanizmaları olarak mobbing, her ülkenin sosyo-kültürüne göre de farklılıklar arz edebilir.

Çoğu bilim adamına göre mobbing altı farklı aşamada doğup büyür. “Belirginleşmiş Çatışma Aşamasında”¹³ mağdur, Çoğunlukla bir problem görmediği ve rahatsızlık duymadığı için bu aşamayı mobbing gibi algılamamaktadır.

Leymana göre, mobbing olgusunun ilki olarak görülerek hissedilen ciddi hadise cereyan eder. (Leymann, 2016) Tartışmalar, işle ilgili olmayan farklı ya da şahsi sorunlara getirilirse, çatışma kendini belli edecek, daha sonra mobbinge sebebiyet verecektir (S.Çobanoğlu, 2005). ¹⁴“Mobbingin Başlaması ve Saldırgan Eylem Aşamasında” zarar verici halin, hareketlerin ruhsal olarak sindirilmeye gelmesi, mobbingin başladığını işaret etmektedir.

¹³ Belirginleşmiş Çatışma Aşaması

¹⁴ Mobbingin Başlaması ve Saldırgan Eylem Aşamasında (S.Çobanoğlu, 2005)

Davenport'a göre "Mağdur, mesai arkadaşlarında gördüğü farklı ve anlam getiremediği hareketlerinin nedenlerini öğrenmeye çalışmaktadır. Ancak gün geçtikçe bu hareketler, sistemli olarak ve zamana yayılarak mağdurun üstünde hız kesmeden devam ettirilerek ona karşı kullanılacaktır." ¹⁵Diğer bir aşamada ise "İlk psikosomatik rahatsızlıkların görülme aşaması" oluştuğunda kurbanda sağlık problemleri baş gösterecek, işyerine karşı, çalışma arkadaşlarına ve kendine olana özgüvenini süreçle birlikte kaybedecektir. Uykusuzluk problemleri baş göstermeye başlayacak. Kurban yaşadığı sıkıntılara ve problemlere karşı hal ve çare aramaya çalışacaktır.

Ancak kişi bu problemlerin değişmeyeceğinin olgusuna kapılırsa ruhsal hali günden güne kötüye gidecektir. Yönetimin Devreye Girmesi aşamasında mobbing farklı bir hal alır. ¹⁶Leymann'a göre "Üst kadro; iki farklı şekilde tavır almaktadır." Bunlardan bir tanesinde aktif şekilde konun üzerine giderse mobbing biter. Fakat pasif şekilde davranırsa uygulanan bu mobbingler hız kesmeden daha da kötü bir boyuta ulaşır."

Bir diğer aşamada ise ¹⁷"Mağdurun Psikolojik ve Fizyolojik Sağlığının Kötüleşmesi Aşamasına" gelindiğinde, yalnız kalan mağdur karşı karşıya kaldığı durumdan dolayı psikolojik destek alabilir. (Davenport, 2003)

Son aşamada ise "İşten Ayrılma Aşaması" çoğunlukla işyerinden çıkma, kovma, zorla istifaya zorlama ya da daha farklı sonuçlarla karşı karşıya kalınma aşamasıdır. Bu süreç son noktadır. Ancak kişide yani mağdur da büyük depresyon haliyle psikolojik ve dramatik olgular oluşacaktır. Bu aşama sonunda işyerinde, iş bıraktıran kişi çevresinden ve toplumdan uzaklaşarak kendini hayattan soyutlayacaktır.

¹⁵ İlk psikosomatik rahatsızlıkların görülme aşaması (Davenport,2003)

¹⁶ Üst kadro, iki farklı şekilde tavır almaktadır (Leymann)

¹⁷ Mağdurun psikolojik ve fizyolojik sağlığının kötüleşmesi aşaması (Davenport, 2003)

2.2 Mobbing ve Cinsel Taciz

Anlam itibariyle taciz, bireyin huzurunu kaçırmaya, ona sıkıntı verme, huzursuz ve tedirgin etme, kültür, gelenek ve görenekler nezdinde ve çevrede hoş karşılanmayan manalarla tasvir edilmektedir. Taciz, çeşitli sebeplerle kişinin siyasi düşüncesi, mezhebi, ulusu, ten rengi, hangi milletten olduğu, yaşı, tipi, görünüşü, hangi dernekten, nereye üye olduğuna kadar kişiye karşı kullanılarak oluşabilir. Cinsel taciz teriminde, kişi tarafından başka bir bireye, kabul etmediği bir şekilde cinsi hareketlerle yapılan davranıştır.

Cinsel tacizde genellikle kadınlar zarar görürler. Yaş durumları, medeni halleri, fiziki görünüşleri, mesleki konumları ön planda tutularak cinsel tacizden kadınların daha çok etkilendikleri görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda 18-30 yaş aralığındaki evlenmemiş kadınlar ve boşananlar cinsel tacizin karşı konulamaz objeleri haline gelmektedir. Gelişmiş ülkelerde cinsel tacize daha çok rastlamak mümkündür.

Gelişmiş bir kıta olan Avrupa kıtasında, cinsel tacize uğrayanların istatistiklerindeki yükseklikleri yanıltıcı olabilir. Avrupa kıtasındaki ülkeler şeffaf toplumlardır ve şeffaf toplumların göstergelerini tutmak basittir.

Az gelişmiş içine kapalı toplumlarda örf adet, ananelerine bağlı olmalarından dolayı kendisine karşı gerçekleştirilen cinsel tacizin çevrede ve toplumda duyulmasını istemedikleri için göstergeleri gerçek anlamda tutmak kolay değildir. Bu nedenle örf, adet, ananelerine sıkı sıkıya bağlı toplumlarda namus kavramı çok farklı boyutlarda olduğundan, cinsel taciz kapalı toplumlarda büyük bir yıkıma sebebiyet vermektedir.

Cinsel taciz, mobbing ile benzerlikleri açısından ele alındığında, anlamı, nedenleri ve bireyler üzerinde oluşan olumsuzluklar sebebiyle bir eylem olarak adlandırılır. Bakıldığında ikisinin arasında önemli farklılıklar vardır.

Cinsel taciz çoğunlukla iki kişiden meydana gelirken, mobbing özellikle bir kişi ya da topluluğun, hedef tahtası haline getirdiği bir bireye karşı sistematik ve sürekli olarak uygulandığı koordineli faaliyetler bütünüdür. Cinsel taciz hareketinin

bir amaç olması, oldukça kolay ve anlatılabilir olurken, mobbingde ise bir araç olmaktadır.

Bu nedenle, cinsel tacizin ufak ve kolay bir hareket olması nedeni haiz iken, mobbing uzun bir zamana yayılan çok kapsamlı davranış ve hareketler zinciridir. Mobbingin varlığından söz etmek için, bu tür hal ve hareketlerin tekrarlanması gibi bir sürecin olması gerekmektedir. Cinsel tacizde uygun bulunmayan bir hareketin bir defaya mahsus yapılması bile cinsel taciz olarak nitelendirilir.

Bu konuyla alakalı yapılan çalışma ve incelemelerde, cinsel tacizin mobbinge göre çok daha çabuk algılanabildiğini, cinsel tacize maruz kalan kişilerin mobbinge maruz kalanlara göre daha kolay kendilerini toparlayabildiklerini, kişilerin cinsel tacizde tedbirlerini alabildiklerini, mobbingde ise önlem almanın kolay olmadığını dile getirmişlerdir. Cinsel taciz kurbanlarının cinsi bir topluluk olduğunu, mobbing kurbanlarının ise daha farklı kişiliklerde oldukları aşikârdır.

¹⁸Randall'a göre mobbing ve bullying (zorbalık) kavramını şu şekilde açıklamaktadır. “Cebri hareketler uygulayan kişilerin bunun gibi davranışları hemen öğrenmediklerini, problemleri ergenlik döneminden geçtiklerini, zamanında iyi koşullarda yaşayamadıklarını, yaş aldıkça mobbing hareketlerini çoğalttıklarını” belirtmektedir.

Okul zorbalığı ise, talebelerin diğer talebelere göre daha güçsüz gördükleri talebeleri, kasten ve sürekli bir şekilde huzursuz edici davranışta bulunmaları veya kaba kuvvet kullanarak fiziksel, psikolojik, hasarlara neden olabilecek saldırı niteliği taşıyan hareketler yapmalarıdır.

Bu davranış ve hareketler; yıkıcı olmayan, yıkıcı olan ve sosyal olarak dışlanmak gibi üç farklı şekilde nitelendirilmektedir.

¹⁸ Mobbing ve Bullying (Zorbalık) Kavramı, Randall

Yapılan incelemeler çoğunlukla talebelerin bir kısmının bu zorbalığa itildiklerini, diğer talebelere de bu zorbalık hareketlerini yaptıklarını, yani bu hareketlerin başlatıcılarının bu talebelerin olduklarını göstermektedir.

Buna benzer hareketlerin ilkokul sıralarında fazla olduğunu, lise çağlarında ise azaldığını gösteren, fiziksel zorbalığın ise hiç değişmediği varsayılmaktadır. Fakat şiddet ve saldırgan tutum içeren davranışlarda ergenlik çağında bir artış olduğu gözlemlenmektedir.

¹⁹Randall'a göre mobbingin failleri, basit bir konunun aşılmasında bile aile bireylerin şiddet kullanmanın problemleri çözeceği algısında izin verildiği aile ortamlarında yetişmektedirler. Bunun gibi ailelerde yetişen çocuklar, kuvvetlinin zayıfa karşı zorbalık yapmasının gayet normal bir şey olduğuna inanırlar. Bu çocuklar aile sevgisinden yoksundurlar. Her zaman çok güçlü olmak ideali haiz olup, kontrolü elinde tutamak isterler.

Bu tip erkek çocuklar ebeveynlerinin aile içindeki ilişkilerinin zayıf olması sebebiyle, değer verilmemesi, sevgiden yoksun büyümesi, kaba kuvvete yönelten, bir birey olarak söz hakkı verilmeyen, her zaman yanlış ve hatalı olduklarını, yaptıkları davranışlarla devamlı eleştirilen kişilerdir.

Bu şekilde öğrencilik yıllarında okulda zorbalık yapan insanlar, ileride yetişkin olduklarında hem ailesine hem de iş çevresine karşı iyi bir mobbingçi olarak doğmaktadırlar.

Sonuçta kişi, çevresinde hiçbir kimseyi ve hiçbir şeyi beğenmemeye, kendisini üstün görmeye, kendini diğerlerinden daha kuvvetli hissetmeye başlayacaktır.

¹⁹ Mobbing failleri, Randall

2.3 Mobber Tarafından yapılan Mobbing unsurları

Aydın'a göre ²⁰mobbingin unsurları şunlardır. (Aydın & Özkul, 2007, s. 42-59)

- ☐ “Mesleki Tehdit:” Kişiyi ortamda iş konusuyla alakalı küçük düşürmek, Görüş ve düşüncelerine önem vermemek.
- ☐ “Kişilik Tehdidi:” Kişiyle devamlı dalga geçmek, şerefiyle oynamak.
- ☐ “İzole Etmek:” Bireylere işle alakalı olarak bilgilendirmekten kaçınmak, onları engellemeye çalışmak
- ☐ “Aşırı İş Yükleme:” Kişiye bitirilmesi olanaksız işler vermek, zaman aralıklarını kısa tutarak, gerekli zamanda işi bitirmemesini sağlamak.
- ☐ “Destabilize Etme:” Kişiye işiyle pek ilgili olmayan garip işler vermek, sorumluluk vermeye çalışmak.

2.4 Mobbing Sürecinin İşleyişi

Bu olguyla karşı karşıya olan ve yalnız kalmaya itilen kişi, son hızla çevresinden ve gruptan dışlanmaya başlar ve o ortamda yokmuş gibi davranılır. Bu olguya maruz bırakıp süreci başlatanlar ise; yöneticiler, üstler veya astlardan birileridir.

Bir kişi tarafından başlama verilen bu süreç zaman geçtikçe diğer personelleri de içine alıp bütünsel bir hal ve hareketler zinciri oluşturur.

Mobbing sürecinin var olduğunu açıklamak için, mütemadiyen bu davranışların en az haftada bir kez oluşması, altı aylık bir zaman süresince süre

²⁰ Mobbingin çeşitleri (Aydın & Özkul, 2007, s. 42-59)

gelmesi, bunun bir amacının bulunması, kurbanın mobbinge mücadele etmekte büyük problemler yaşadığının oluşması gerekmektedir.

²¹Leymann’a göre, mobbing sürecini beş aşamadan oluştuğunu dile getirmiştir. (Davenport, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, 2003, s. 116-183)²²

□ “Anlaşmazlık Aşaması:” Bir konuda anlaşılamm azlığın neden olduğu sebeplerle gerçekleşen hadiselerin yarattığı gelişmedir.

□ “Saldırganlık Aşaması:” Bu sürecin yarattığı ortamda saldırganlık gösterilen aşamadır.

□ “Kurumsal Güç Aşaması: Üst yönetimin birleşerek kurbana karşı sistemli bir şekilde mobbing yapılmaya başlanması.

□ “Tanımlama Aşaması:” Kurbanın, anlaşılması kolay olmayan, her şeye muhalefet gösteren, psikolojik sorunlarının olduğu kanaati getirilen kişi olduğu gösterilmesidir. Anlaşmazlıklar kurumda üst yönetime iletilebilir, bunun gibi saldırılar ile sistematik bir döngüye sebebiyet verebilir.

□ “İşe Son Verme Aşaması: Son aşama olan işten ayırma, bıraktırma, istifa gibi İstenmeyen durumlara sebep olur. İşten el çektirme kurbanda olumsuz psikolojik etkilere sebep olabilmektedir. Bu süreç sıkıntılı ve acı veren bir süreçtir. Kişi tekrardan yeni bir işe adaptasyonda problemler yaşamak zorunda kalabilecektir.

2.5 Mobbing Sendromunun İşleyişi

Mobbing süreci başladıktan ve yaşandıktan sonra ortaya çıkan dönemdeki süreç Mobbing sendrom süreci aşamasıdır. İpe sapa gelmeyecek nedenler, adil olmayan yaklaşımlar, kişiyi devamlı suçlamalar, onurunu haysiyetini yerlere alan aşağılamalar, bireyi gruptan dışlamaya yönelik art niyetli davranışlar olarak görülür.

²¹ Mobbing süreci, Leymann

²² Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Davenport, 2003, s. 116-183

Genelde kurumda bu tür hareketlerin ve davranışların umursama azlığı ve görmezden gelinmesi, kurbanın diğer çalışan güçlü bireyler arasında, şahsının Yapabileceği bir şey olmadığına, elinden bir şey gelmeyeceği yargısına düşürür. (E.Yaman, 2009, s. 92-97) Kişi yapısal ve ruhsal olarak problemlerle ve rahatsızlıklarla Mobbing sendromu sonucunda uğraşmak mecburiyetinde kalacaktır.

Bu tip davranışlar, kişinin statüsü ve kişisel ayrımcılığından daha çok, bireyi çalışma yaşamından dışlamak amacıyla yapılır. Yurtsever'e göre "Mobbing sendromu, genellikle birbirine bağlı olarak sistematik ve sıklıkla olan 10 farklı biçimi vardır.

☐ Çalışanların şerefi, haysiyeti, onuruyla, iş kapasitesiyle birlikte hedef haline getirilerek saldırganlığın artması.

☐ Olumsuz, negatif hal ve hareketlerin oluşması.

☐ Direkt olarak hareketlerin açıkça ya da gizliden yapılarak oluşması

☐ Tek birey ya da diğer bireylerce yapılması.

☐ Sürekli, sistemli bir şekilde devam arz etmesi.

☐ Yanlış veya kusurun mağdur kişideymiş gibi gösterilmesi.

☐ Kurbanın kurumdaki itibarını yok etmeye ve pes etmeye zorlamaya neden olması.

☐ Kişiyi dışlanmaya itmek.

☐ Örgütten çıkmayı, kurbanın kendi isteği şeklinde arzu ettiğinin algısını oluşturmak.

☐ Yönetimin politikaları yüzünden anlaşılamamak, doğru yorumlanamamak, adam yerine konulmamak, kişiyi zorlamak. Bu durum oluşurken mağdurun kurumun içinden de çıkmakta zorlandığı karışık olaylar oluşmaya başlamaktadır. Böylelikle mobbing bir sorun olmaktan çıkmakta, problemli ve işin içinden çıkılmaz bir hal halini almaktadır.

3 MOBBİNG STRATEJİ VE TAKTİKLERİNİN BELİRLENMESİ

Kendi ego ve amaçlarına ulaşmak isteyen zorbalar, mobbing faaliyetlerinde stratejiyi kullanmakta ve planlı amaçlar uygulamaktadırlar. Bu kullandığı stratejilerden ilki mağdura hiçbir anlamı olmayan garip işler vererek onu çalıştığı yerden uzaklaştırmak amacı güder. Sosyal olarak bakıldığında kurbanın özel yaşamına karışma, diğer personeller karşısında onu aşağılama, iftira atmalar, hakkında çeşitli söylentiler çıkarma gibi davranışlar ikinci tip stratejiyi oluşturur.

Son aşama olan üçüncü stratejiyle son darbeyi indirerek hakaret, tehditler ve kaba kuvvet kullanılmaktadır. Diğer bir strateji ise kontrollü gerilim; amacı, kurbanı organize bir biçimde germek ve ona stres yaratmak amacıyla olumsuz olarak etki altına almaktır. Bu stratejide kurbanın kontrol dışı hal ve hareketler yapması hedeflenir. Kasıtlı olarak çıkarılan ve çalışma ortamında kutuplaşmayı artıracak geri dönüşü olmayan hadiselerle sebebiyet verecek şekilde kişiye yıldırma politikası uygulanır ve kişinin mağlubiyeti kaçınılmaz olur.

2000 yılında ²³Workplace Bullying TraumaInstitute (WBTI) adlı kuruluşun yapmış olduğu araştırmalarda yeni mobbing taktikleri dile getirilmiştir.

□ “Eleştiren Tip:” Sürekli eleştiren küçük hataları ve ayrıntılara takılan bireylerdir. Önemsiz ayrıntılar ararlar. Başkalarının yaptığı işi beğenmezler. Onlara ad, lakap bulurlar. Sadece kendilerinin bir işe yaradığını, diğer bireylerin hiçbir işe yaramadığını, kabiliyetsiz olduklarını hayal etmekten büyük haz duyarlar. O kişiler, hedef olarak gördüklerini Bu tür zorbalar hedeflerini devamlı küçük düşürerek yerin dibine sokarlar.

²³ Workplace Bullying TraumaInstitute (WBTI)

□ “Bekçi: Bunun gibi tipler mobbing uygulamak istediği kişiye takar, her zaman karşısındakini kontrol etmek ister ve onun yanlış bir hatasını yakalamaya çalışarak, tüm zamanını bu tip gereksiz şeylerle meşgul eder. Bunun gibi yaklaşımlarından sonra personelin iş hacminin düşmesinden yakınırırlar. Tüm çalışanların ağzında dalga geçme konusu olurlar. İşletmede hangi personel işe geç kalmış diye kontrol etmeye çalışırlar.

□ “Öfkeli Tip:” Herkese karşı ön yargı oluştururlar. Bu tip zorbalar; hal ve hareketleriyle kurumda negatif durumlara sebep olur. Hedef aldıkları bireyleri toplum önünde bağırıp çağırarak azarlarlar. Mahiyetindeki insanları hor, hakir görürler.

□ “İki Başlı Yılan:” Bunun gibi kişiler, üst yönetime kendisini göstermek için kendi personelini ezerler, personeline iyi davranmazlar. “İki başlı yılan” mağdurların zarar göreceği doğrultuda kişiliklerinin zedelenmesine sebebiyet verirler. Devamlı dedikodular çıkararak insanları birbirine düşürmekten zevk duyarlar. Kafalarından iyi, güzel bir şey geçmez, devamlı kötülük düşünürler. Bu tür stratejilerin sistemli şekilde devam etmesinde kurban şikâyetlerini üstlerine dile getirmede kararsız kalmaktadır.

Bireylerin yetkilerini elinden almak, yetkilerini azaltmak, onları birtakım haklardan yoksun bırakmak şeklinde gerçekleştirilen taktiklerle ve stratejilerle mağdur kişinin hata yapmasının arzu edilerek, yıpratılması hedeflenmektedir.

3.1 Mobbingin Ortaya Çıkma Süreci

Mobbing nasıl ortaya çıkar sorusu genel itibariyle, mobbingin uygulayıcısı ve mobbingten etkilenen kişilik yapısı, kurumun çalışma ortamının neden olduğu sebeplerden dolayı mobbing ortaya çıkar. Kurumun bünyesinde çalışan personellerin birbirine güvenmemesi ve devamlı birbirleriyle çatışması mobbinge en iyi ortamı sağlamaktadır. Bir başka bakış açısıyla, kurumun ortamında zayıf ve beceriksiz liderlerin mobbinge neden olduğu aşikârdır.

Liderin otoritesindeki zayıflığı personeller üzerinde kontrolünün olmaması veya zayıf olması diğer personellerin, bir diğer personele mobbing yapmasına ortam hazırlamaktadır.

Kurumda baskı oluşturabilecek kişinin, rakip olarak gördüğü kişi veya kişilere karşı cephe alarak onları dışlama, istememe eğilimi gösterebileceği kaçınılmaz olup, kalifiye elemanların bu tür üst mevkiler için büyük bir tehdit oluşacağı izlenimi sebep olacağından dışlanma ve uzaklaştırılma eylemlerine maruz kalmaları aşîkârdır. (Tetik, 2010) ²⁴

Kurumun şartlarından olumsuz olarak etkilenmekte mobbingi tetikleyen ve sebep olan bir başka faktördür. Kısır döngü şartları altında, çeşitli üst kadrolara yükselme ve atanma koşullarında oluşan, üst kadrolarda çok fazla boş yer olmaması, bununla beraber ücretlendirmede yaşanan olumsuzluklar, üzerine acımasız bir rekabete dönüşerek kurumda negatif bir hava oluşmasına zemin hazırlar.

Kurumda oluşan üst yönetimde boşalan kadrolarda çalışanlar arasında oluşan kıyasıya rekabet sonucunda, iyi bir boş bir kadro kapmak için dışlanan kişinin mevcut olduğu kadrodan ya da işten el çektilrilmesine tepki göstererek direnmesi misal olarak gösterilebilir.

Tam anlamıyla mobbingin oluşabilmesi için bu adaletsizliği yapan kişinin kuvvetli, bu adaletsizliğe uğrayanın ise kuvvetsiz olması gerekmektedir. Ayrıca en üst yönetimce destek verilerek gücü eline alan zorbanın mobbing yapmasında etkili olma durumu çok yüksektir. (Şimşek, Çelik, Akgemici, Fettahlıoğlu, & Tamara, 2006, s. 178-191) ²⁵

²⁴ Liderin otoritesindeki zayıflığı (Tetik, 2010)

²⁵ Zorbanın mobbing yapmasında etkili olma durumu, Şimşek, Çelik, Akgemici, Fettahlıoğlu, & Tamara, 2006, s. 178-191

3.1.1 Mobbingin Tarafları

Mobbing olgusunda ki taraflar üçe ayrılmıştır. mobbingi uygulayanlar, mobbinge maruz kalanlar ve mobbing izleyicileridir.

3.1.2 Mobbingi Uygulayan Kişiler

Mobbingin en önemli etkenidir. Yani mobbing olgusunu başlatan kişidir. İktidar ve çıkar peşinde koşup, gücün kendisinde toplanmasını isterler. Gelişimlere değer vermeyerek diğer insanları küçük görürler. Ukaladırlar, bir çekememezlik durumu olup, onlar için hep ben egosu hâkimdir. Kafalarında devamlı kendisine rakip gördüğü kişiyi ezme ve alt etme bilinci mevcuttur. Kendinde gördüğü olumsuzlukları karşısındakine empoze ederek itibarsızlaştırmaya çalışıp karşısındakilere devamlı olumsuz eleştiriler yüklerler. Herşeyin en iyisini kendilerinin bildiğini ve yaptığını karşı tarafa kabullendirmeye çalışırlar.

3.1.3 Mobbinge Maruz Kalan Kişiler

İş hayatında genellikle kendini yetiştirmiş, çalışkan, kariyer sahibi olan, düzgün, efendi, üst kadrolar için düşünülebilecek, mobbing yapan kişiye karşı potansiyel oluşturabilecek kişilerin mobbingin kurbanı olma durumu kaçınılmazdır.

Bununla beraber, art niyet göstermeden kabaca siyaset yapmayı bilmeyen kişiler, üstlerine veya birlikte çalıştıkları kişilere baş eğmeyen bireyler, üst kadrolar için tehdit oluşturanlar, kurumda kendisine verilen işleri geciktiren yapamayan, iş potansiyeli düşük kişiler de mobbinge uğrayabilir.

Kurumdaki gruplaşmaya üye olmayan tek başına kalan kişilerde mobbingin hedefleri arasında gösterilebilir. Mobbinge uğrayanlar, kendilerini yalnız, kapasitesiz, terk edilmiş olarak hissetmeleri doğaldır.

3.1.4 Mobbingin İzleyicileri

Mobbing olgusunu gören, duyan kişilerdir. Bu bireyler, mobbing olgusuna ilgisi olan mobbinge karşı vurdumduymaz olan ve mobbinge karşı olanlardır.

Mobbinge ilgi duyanlar, mobbing yapılan hal ve hareketlerden hoşnut olan, destek çıkmaya çalışan kişilerden oluşurlar. Mobbing olgusuna ilgisi ve alakası olmayarak tavır takınanlar, her iki tarafa da uzaktırlar.

Yapılan Mobbingin karşısında olan kişiler ise, çoğunlukla mobbingi kendisine yapıyormuş gibi empati kurarak, mobbing yapılan kişiye destek olmaya çalışan ve işyerinde oluşan bu durumdan hoşnut olmayan kitlelerden oluşur.

3.2 Mobbing Türleri

Kurumda mobbing hadiseleri “dikey mobbing” ve “yatay mobbing” şeklindedir.

3.2.1 Dikey Mobbing

Bu mobbing türü ise, Astların üstünde olan üst kademenin astlarına uyguladıkları bir şekildir. Yöneticilerin kendisinde olan gücü, astlarına veya altındakileri ezip, baskı uygulayarak gerçekleştirdikleri hareketlerdir. Literatürde en çok görülen mobbing türü, hiyerarşik mobbing yani dikey mobbing olarak karşımıza çıkmaktadır. Dikey mobbing türü, hem üstten asta uygulanan mobbingi, hem de her ne kadar nadir görülse de, asttan üste doğru uygulanan mobbingi kapsamaktadır. En çok üstten asta olan dikey mobbing görülmektedir. Özverili bir şekilde çalışan, yaptığı işlerde güzel bir başarı yakalayabilmekte olan, üst için ileride kendine tehlike olarak gördüğü ve bir rakip haline gelen çalışanın; işveren tarafından bizzat uğraşarak yıldırılmaya, pasifleştirmeye, etkisiz hale getirmeye çalışmasıdır. Yönetici, altında çalışan işgörenin kendisine tehlike olduğunu düşünüp onu bu işte geri plana atmaya çalışmak amacıyla bir psikolojik şiddet uygular.

3.2.2 Yatay Mobbing

Kurumlarda bu tip mobbing uygulayıcıları, mağdur ile eşdeğer görevlerde bulunan, hemen hemen aynı kategoride beraber çalıştıkları arkadaşlarıdır.

Özkan'a göre, Aynı koşullarda görev yapan personelin aralarındaki problemler, birbiriyle çekişme, kişisel sorunlar mobbing yaptırır. (Özkan, 2015, s. 44-57) ²⁶“Eşitler arası mobbing,” “yukarıdan aşağıya doğru mobbingden” biraz daha değişik şekilde yönetici-çalışan faktörü olmayan, her zaman aynı şartlarda çalışan aynı kategorideki şahıslar arasında oluşan mobbing türüdür.

Yeni işe alınan ya da terfi ettirilerek yeni görev yerine başlayan birey, o grubun yeni bir kişisidir. Bu kişi kabul görmüş bütün dengeleri alt üst eder.

Yatay mobbingin oluşumundaki etki ise, birbirini çekememezlilik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı kültürlerden gelme ve politik nedenler gibi sebepler gösterilebilir. Rekabet duygusuyla hareket eden diğer personeller, diğer personellere mobbing uygulamak konusunda hareket edebilirler.

²⁶ “Eşitler arası mobbing,” “Yukarıdan aşağıya doğru mobbing” (Özkan, 2015, s. 44-57)

TÜR	ALT TÜR	YÖN	TANIM	AÇIKLAMA
DİKEY	Yukarıdan Aşağıya	↓	En sık karşılaşılan mobbing türü olarak üstlerin mobbing uyguladığı mobbing türüdür	Bu tür mobbing, üstlerin sahip olduğu kurumsal gücü, astlarını ezmek, sindirmek ya da kurum dışına itmek amacıyla kullanmaları çalışma ahlakı açısından da ciddi bir olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir. Yöneticilerin mobbing uygulamalarının altında yatan nedenler ise, kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astların ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi ya da başarısız olan ekip elemanlarının tasfiyesi olabilmektedir (Şimşek, 2013).
	Aşağıdan Yukarıya	↑	Nispeten daha az karşılaşılan astların birlik olarak üstlere uyguladıkları mobbing türüdür	İstisna olarak nitelendirilebilecek kadar az rastlanan bu taciz biçimi aslında bir otoriteyi tanımama durumudur. Yöneticiyi dışlamaya ve sabote etmeye yönelik olarak; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlar sergilenmektedir. Bu durumda tacizde bulunan genellikle tek bir kişi değildir, çoğu zaman tüm birim çalışanları ya da bir grup çalışan tacizde bulunmaktadır (Şimşek, 2013).
YATAY	.	↕	Yukarıdan aşağıya olan mobbing türüyle beraber sık karşılaşılan eş pozisyonda bulunanların birbirine uyguladığı mobbing türüdür.	Kıskançlık, rekabet, yarış, korku vb. nedenlerle rekabet ortamında kendi konumunu garanti altına almak için aynı pozisyonda çalışanlara yapılan psikolojik bir istismardır (Devenpot, Schwartz ve Elliott, 2003: 29-30). Diğer türlere göre bu türde mobbingi uygulayan kendini haklı görme eğiliminde ve yaptığı şiddeti karşılıklı çekişme olarak görmektedir.

Şekil 3.1 Mobbing çeşitleri

Çalışanlar arasında dengelerin olduğu koşullarda mobbing eyleminin reaksiyon göstermesi için, bu oluşan dengenin kurban aleyhine bozulması gerekir. Bunun gibi koşullarda yatay mobbing oluşumu söz konusu olur. Mobbing failinin buna yol açan şartları üstler tarafından korunup gözetilmesidir. Ayrıca diğer çalışanların da bu oluşan mobbinge destek vermesi veya mobbing uygulayıcısıyla birlikte hareket etmesi diğer bir sorundur. Aksi takdirde, mağdurla failin eşit güçte bulunduğu durumda mağdurun şikâyeti üzerine kişni iş sözleşmesi feshedilebilir. Çünkü iki tarafta eşit pozisyonadadır.

3.3 Mobbingin Ölçümü

Dünya üzerinde Mobbing olgusunun varlığı saptandıktan sonra mobbingi ölçmek için birçok çalışmalar oluşmuştur. Leymann'ın 45 maddelik “Leymann Psikolojik Terör Envanteri (LIPT)²⁷” ile “Nevman ve Keashly'in” 60 maddelik “İşyeri Saldırganlığı Anketi (WAR-Q)²⁸” bize örnek olabilir. Ancak bunlar gibi ölçümlerin zaman alması, uygulamada zorluklar yaşanmasından dolayı eleştirilmektedir.

Bu yüzden bu çalışmalara alternatif olarak 1997 yılında başka bir ölçüm “Einarsen ve Raknesca” geliştirilen, sonraları 2009 yılında “Einarsen, Hoel ve Notelaersca” yinelenen ²⁹“Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ-R)” dir. Bu ölçek “kişi ilişkili mobbing”, “iş ilişkili mobbing” ve “fiziksel korkutucu mobbing”dir.

Leymana göre, mağdurların fikirlerine değer verilmemesi, işyerinde devamlı takipte olunması, haksızlık yapılması, gereksiz ve anlamsız işler yüklenmesi, işle alakalı mobbingi. Hedef kişilerin şahsiyetinle oynanması, hor ve hakir görülmesi, dedikoduya maruz kalması, hatalarının ayyuka çıkartılması, işle alakalı mobbingi. Kurbanı yönelik sebepsiz yere azarlanma, tehditlere maruz kalarak, fiziki hareketler uygulanması, fiziki mobbingi meydana getirir. (Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work, 1996)³⁰

3.4 Mobbingin Sonuçları

TBMM, bu konuyla ilgili yapmış olduğu çalışmalarda, mobbinge maruz kalanlarında, kurumlara da bir takım etkilerinin olduğunu belirtmiştir. Mobbinge uğrayanlarda çeşitli negatif etkiler meydana getirmiştir. Bunlar;

²⁷ Psikolojik Terör Envanteri (LIPT), Leyman

²⁸ İşyeri Saldırganlığı Anketi (WAR-Q), Nevman ve Keashly

²⁹ Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ-R), Einarsen, Hoel ve Notelaersca, 2009

³⁰ Fiziki mobbing, (Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work, 1996)

☐ İş yaşamından oluşan fazla iş yükü, stresin yarattığı kişide meydana gelen psikolojik bozukluk, hayattan soğuma ve bıkkınlık,

☐ Yaptığı işten ve İşinden hoşnut olmama,

☐ Moralsizlik, isteksizlik yüzünden verimsizlik,

☐ Topluma olan güvencini ve yurttaşlık sevgisini düşürmesi

☐ Sosyallikten uzaklaşması,

☐ İktisadi, parasal düşüş.

“Mobbing olgusunun kurumların nezdinde etkileri ise;

☐ İş yaşamındaki çalışanlar arasındaki sosyalliğin azalması, oluşan çatışma ortamı, güven duygusunun sarsılması,

☐ Mazeretsiz olarak işyerine gitmemelerin çoğalması, istifalarla birlikte kurumda meydana gelen güç kayıpları,

☐ Kurumda üretilen ürün miktarındaki azalma,

☐ Personellere verilen tazminat ödemeleri.

3.5 Mobbing Önlenmesi

Göktürk’e göre³¹ mobbing, aşağıda maddeler halinde belirtildiği gibi önlenabilir. (Göktürk, 2012)

☐ Mobbingin zararları ve oluşturduğu negatif etkenler üzerine çeşitli programlar, paneller düzenlenerek kamuoyunda insanlar tarafından fark edilmesi sağlanabilir. Bununla beraber insanlara kurumlara olan etkilerinden bahsedilmeli ve

³¹ Mobbingin önlenmesi, (Göktürk, 2012)

bunlara sebep olan kişilerin bu konuyla alakalı çeşitli sorumluluğu oldukları belirtilmelidir.

□ Düzgün ahlak sahibi, işini bilen, insan ilişkileri kuvvetli, yöneticilik vasıflarına uygun olan bireylerin bu tür kadrolarda değerlendirilerek bunun önüne geçilerek önlenebileceği,

□ Kurumda bulunan idarecilerin, personelin mobbing karşısında durarak, bu olguyu engellemeye çalışarak, bireylerin birbirlerine karşı pozitif ilişkiler geliştirmesi, işbirlikçi olmaları, bu olgunun oluşmasını engelleyebilir.

3.6 Mobbinge Karşı Kişisel Çözümler

Özkan'a göre, bireyleri kurumlarda oluşan mobbinge karşı korunmasıyla ilgili çeşitli kişisel çözümler olabileceğini belirtmiştir. Bunlar; (Özkan, 2015, s. 116-127)

32

□ “Mobbinge ilgili profesyonel bireylerden destek alınması gerekmektedir.

□ Mobbingin olamaması için işyerinden istifa etmenin çözüm olmadığına kanaat getirerek, bu olguyla savaşmanın yararlı olacağı düşünülmelidir.

□ Hedef haline gelen kişinin işe gitmemesi söz konusu olduğunda, mobbing zorbasının zihninde oluşturacağı çirkin davranışlar, hal ve hareketler olabileceğinin düşünülmesi gerekmektedir.

□ Uygulanan bu Mobbing olgusunun diğer kişilerce de işitilmesi sağlanarak farkındalık yaratılması gerekmektedir.

□ Adli yargının gerçek delillere itibar ettiği düşünülerek gerekli belgeler elde edilmelidir.

³² Bireyleri kurumlarda oluşan mobbinge karşı korunma, (Özkan, 2015, s. 116-127)

- Kurban kendi kaderine boyun eğerek sessiz kalmamalıdır.

3.7 Mobbing ve Demografik Etkenler

Mobbingin kurbanları üstünde yapılmış olan araştırmalarda mobbing olgusunun cinsi ayrıma, kişinin yaşına ve statüsüne göre farklı boyutlarda olduğunu, genelde bilenen yaş kategorisindeki bireylere daha çok fazla gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Ancak her yaş kategorisinden kişiler mobbinge uğrayabilirler. Araştırma verileri genelde belirli yaş grubunda olan yaşça küçük personellerle, yaşça çok büyük olan personellere mobbingin uygulandığını saptamışlardır. Genelde gruplarda daha çok yukarıdan aşağıya mobbing oluşmaktadır. Gruplarda üstten dayatmacı bir tarzda personelleri zorlayarak, kendini gerçekleştirmesine imkân vermemek, yaptıklarının değeri olmadığını hissettirmek mobbingin davranışlarını ortaya çıkarır.

2002 yılında Almanya’da “Institute for Sociol Research”³³ kuruluşu tarafından icra edilen bir çalışmada erkek personellere göre bayan personellerin “yüzde 75” daha fazla mobbing’e uğradıklarını, çalışanların ise yüzde 10’unun tüm hayatları boyunca mobbing baskısını hissettiklerini belirtmişlerdir.

İş yaşamı, insana verilen değer, çalışma koşulları, ücretler, çalışanın güvenliği gibi birçok konuda üçüncü dünya ülkeleri ve diğerler ülkelere göre çağdaş durumdaki Almanya ve gelişmiş AB ülkelerinde oluşan veriler mobbing olgusunun azımsanamayacak boyutlarda cereyan ettiğini bize ı ışık tutmaktadır.

Oluşan verilerin geri kalmış kültürlerde çok fazla ciddi boyutlara ulaşabileceği düşünülmektedir. Cinsi olarak bakıldığında İsveç ve Norveç’te ve bunun gibi kültürlerde mobbingin cinsiyetle tam anlamıyla ilişkilendirilmediği, her iki cinsinde bu olguya maruz kalmalarının aynı olabileceği belirtilmiştir.

³³ Institute for Sociol Research, 2002

2000 yılında Naime'nin "Workplaca Bullying İnstitutue"³⁴ sosyal medyada yaptığı denekler üzerinde ki bir araştırmada % 16'sının mobbinge uğradığını kanıtlamıştır. Bu çalışmada mobbingcilerin % 81'lik kısmının üstler olduğu, mobbing davranışlarının % 58'in bayanlarca % 42'nin erkeklerce gerçekleştiği ve kadınların ve erkeklerin hedeflerinde genellikle bayanları hedef olarak seçtikleri görülmüştür. Bayanların %63'ünün bir başka bayanca mobbing'e uğrarken, yüzde 37'si erkeklerce mobbing'e uğramaktadır. Erkeklerin %38'lik kısmı bayanlarca mobbinge uğramışlardır.

Ülkemiz topraklarında mobbingin eylem ve hareketlerinin çoğunun rapor haline getirilmediği, şikâyetle bulunulmadığı, bayanların şikâyetinin çok az olduğu düşünülürse, bu oranların çok daha fazla olacağı aşikârdır. Mobbing, etik dışı davranış özelliğiyle genellikle bayanların işgücüne etkisini negatif olarak düşüren, işyerinden, çevreden uzaklaşmaya sebep oluşturmaktadır. (Hofste, 1996, s. 11-15)³⁵ Hofste'nin yapmış olduğu çalışmalarda dünya üzerindeki kültürlerin bay ve bayan olarak incelendiğinde kadınların uyumlulukları söz konusuysen, erkeklerde ise başarmak, kudret ve güçlülük önceliğine sahip olur. Kadınların ego manyasındaki, eşitlikçi, kuvvet, güç olgusunun düşük olduğu kültürlerde mobbinge çok fazla rastlanmaz.

Erkek ego manyasının mutlak olduğu kültürlerde, azim ve mutlak güç ideali meydana geldiği için saldırı niteliğinde sert hal ve hareketler meydana gelmektedir. Erkeklerin ego manyasındaki çalışma hayatında, bayanlar ezilmektedir. (Davenport, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, 2003, s. 86-93)³⁶

"Weismann ve Klerman'ın" depresyon ve cinsiyet arasındaki bağlantıyı araştırmış. Erkeklerle göre Bayanların sıklıkla doktora gittiklerini ve depresyona uğrama riskinin çok daha fazla olduklarını belirtmişlerdir. Dünya yeryüzünde günümüzde bayan çalışanların artması bilime dayalı ve gelişmiş bir toplumun olgusudur.

³⁴ Workplaca Bullying İnstitutue, 2000

³⁵ Etik dışı davranış özelliği, (Hofste, 1996, s. 11-15)

³⁶ Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (Davenport, 2003, s. 86-93)

Geçmişte daha çok makinelerin yaygın olmadığı beden kuvvetine sahip kültürlerde üretimin teknolojik, akıl becerileriyle oluştuğu bilgi moderniz imine geçişle birlikte şiddetin boyutlarında da farklılıklara ulaşmıştır. Bu değişiklikler erkekler arasındaki kaba kuvvet yerine, şeffaf, çok fazla saldırgan olmayan, sözlü şekliyle mobbing davranışlarına yerini bırakmıştır. (Yılmaz, 2008)

Çalışanların kişilik yapıları, mobbing olgusuna uğramada önemli bir etkidir. Kişiliğin bir sürü yönü vardır ve bu yönler kişiye iş ortamında mobbinge dayanma gücünün kapasitesini belirler. Kişisel bütünlük, kişinin mobbinge karşı direncinde çok önemli bir yere sahiptir. Bireyin davranışı, duruşu, olaylar karşısındaki tepkileri, hal ve hareketleri mobbingin karşında nasıl duracağını belirler. Kişilik yönünden güçlü ise, kendini mobbing uygulayan kişiye karşı ezdirmez.

3.7.1 Mağdurların Kişilik Yapıları

Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, Mobbing mağdurları çoğunlukla düzgün insanlardan oluşan, dürüst, çalışkan, şahsını diğer insanlara beğendirmeye çalışmayan, kendisine güveni olan, girişimci, kalifiye, şahıslarla ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı kendisine mal etmiş topluma karşı sorumluluğu olan kişilerden oluşur.

Başka bir araştırmada ise, bu kişilerin diğer insanlarla olan ilişkilerinde zayıf oldukları, fakat vicdansız olmadıkları, düzgün kişilik yapılarına haiz oldukları belirtilmiştir. Bu tür kaynaklanan özelliklerinden dolayı da onları hedef haline getirmektedir. Yukarıda belirtilen kişilik özellikleriyle birlikte mobbing kurbanlarıyla ilgili net bir sonuca ulaşmada zorluklar yaşanmasına sebep olmuştur. Kurbanların bu özellikleriyle birlikte mobbingçiler ya da beraber çalıştıkları diğer çalışma arkadaşları tarafından fark edilmeleri çok ta zor değildir. (Baş, 2012)³⁷

³⁷ Mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri, (Baş,2012)

Leymann'ın düşüncesine göre, mobbing ve kişilikle ilişkilendirilmesinin karşısındadır ve bunun her insana olabileceğini belirtmektedir. mobbing hareketleri ile ilgili yapılan araştırmalarda mobbing'e uğrayan iki tür kişilik karakteri olduğu görüşü benimsenmiştir. Birincisi "itaatkâr", diğeri çok "girişken" yapıdır.. Bu konuyla ilgili bir başka incelemelerde aynı görüşü sunmaktadır. İtaatkâr kişilik ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki bulunmuş ve itaatkâr insanların daha çok mobbing'e uğradıkları görülmüştür.

Girişken mağdurlarla ilgili yapılan incelemede bu tür mağdurların bilinçli insanlar olduklarını, inatçı ve geleneklerine bağlı, düzgün insanlar olduklarından dolayı mobbing mağduru oldukları ifade edilir.

Mobbingçilerin toleranssız olduklarını, ³⁸"McGregor'un X teorisine savundukları ve dolayısıyla iş yapmayı pek sevmedikleri görüşündedirler.

Mobbingçilerin kişilik özelliklerinin araştırılması neticesinde becerilerinin yetersiz olduğunu, duygusal kontrollerinin zayıf olduğu belirtilmiştir. Mobbing mağduru işini çok sevmektedir. Bu kişiler yapmış olduğu işten haz alırlar, işlerine bağlıdırlar, hayattan bu yaptıkları işlerle mutluluk duyup hayata bağlanırlar. Mobbingin kurbanları çoğunlukla riyakâr ve ikiyüzlü değillerdir. Kurumun amaçlarına inanmakta ve çalıştıkları yere saygı duymaktadırlar. Kurumlarına sıkı sıkı bağlıdırlar. Genellikle bir konu üzerinde sessiz kalmaya özen göstererek, o konuya karşı bir karşı hareket yapıp yapmama arasında kararsız kalırlar.

Sağdan soldan yardım almayı düşünmezler. İçine düşmüş olduğu olumsuz ve negatif durumunu algılamakta geciktiklerinden dolayı her zaman problemler yaşarlar. Bu nedenlerle mobbing kişiyi yıpratarak olumsuz etkilere sebep olur. Kendilerine güveni olmayan bireyler, savunma gücü olmadığı için, girişimci, sosyal kişilerde hayatın standart normlarına uymadıkları için mobbing ile yüz yüze gelebilmektedir. (Baş, 2012, s. 169-172)³⁹

³⁸ X teorisi, McGregor

³⁹ Kendilerine güveni olmayan bireyler, (Baş, 2012, s. 169-172)

Sonuç olarak mobbinge uğrayanlar “bizden olmayan” ve “öteki” gibi görülen, diğer insanlara göre farklı özelliklere haiz olmaları sebebiyle mobbinge uğramaktadırlar. Mobbing mağdur ve zorba arasında gerçekleştiğinden, tek bir kişiden oluşmadığı bilinmektedir.

Mobbing olgusunun meydana gelmesinde net bir faktör bulunmamakta, ancak bireyin özellikleri nedeniyle mağdur olmakta ve istenmeyen hareketlere dönüşebilmektedir. Mobbing uygulayıcısı, mağdurun olduğu yeri kullanmasının yanında kurumun diğer çalışanlarını da etkileyerek yanında olmasını sağlamasıyla içinden çıkılmaz bir hal almasına sebep olmaktadır. Bundan dolayı bireyin zarar gören benlik duygusu ruhsal açıdan zarar görmesine, işyerinden soğumasına, son nokta olarak işyerinden ayrılmasına kadar sonuçlanacaktır.

3.7.2 Mobbing Zorbalarının Kişilik Yapıları

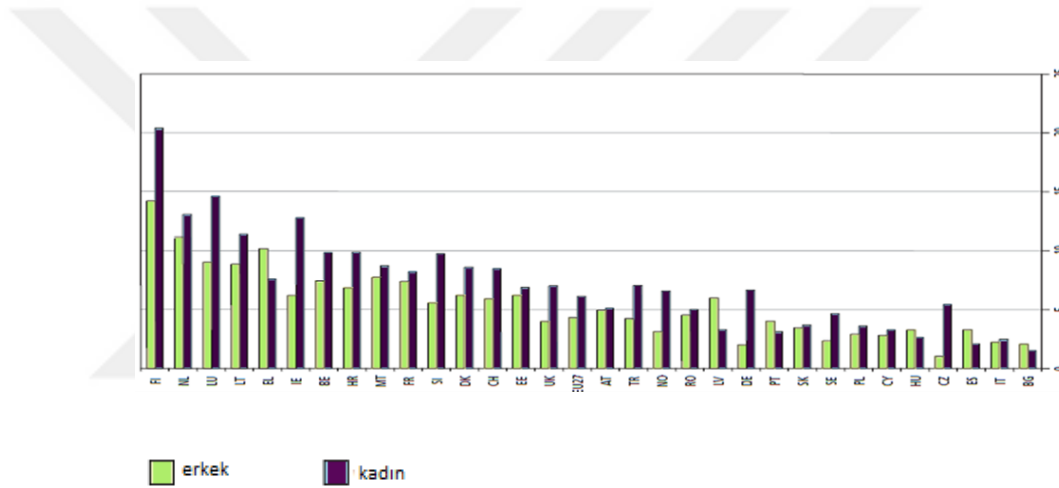
Freud ise, “Bireylerin doğuştan gelen iki temel dürtüsü vardır.⁴⁰ Bunlar; saldırganlık ve cinselliktir.” İnsanda olan bu dürtünün kendisinde hâsıl olması, kişinin mobbingçi olmasına olanak sağlayabilir. Mobbing yapanlar, bu iki dürtüden biri olan saldırganlık dürtüsünün etkisini kendi içinde daha çok hissetmektedirler. Mobbing uygulayanların kendi içinde yaşattıkları agresiflik saldırganlığa dönüşüp, empati eksikliği de buna eklenince, kurbanlarına bu acımasız baskıyı uygularken bundan büyük bir zevk duydukları belirtilmektedir.

Kurum içinde mobbingçilerin kendinde bulunmayan eksik taraflarını, başkalarına yansıtarak gidermeye çalıştıkları, genelde hoş olmayan, ikiyüzlü, ukala, burnundan kıl aldırmayan, şahsını diğerlerinden üstün gören, aşırı kontrolcü ve hedef tahtası haline getirdikleri bireylerin içine düştükleri buhrandan zevk duyarak kendilerini tatmin etmeye çalışmaktadırlar.

⁴⁰ Bireylerin doğuştan gelen iki temel dürtüsü, Freud

3.7.3 Avrupa’da Mobbinge Yapılan İnceleme Bulguları ve Modelleri

Dünyada son zamanlarda Mobbinge ilgili problemler artmış, çalışma hayatında büyük bir sorun haline gelmiştir. Mobbing olgusu, modern toplumların bulunduğu Avrupa kıtasında araştırılan ve tartışılan bir konu haline gelmiştir. Hatta cinsel tacizden bile öncelikli olarak yer alan mobbing olgusu bütün toplumlarda ve kurumlarda gözlenebilir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)⁴¹ tarafından oluşturulan belgelerde mobbing olgusuna çok fazla yer verilmiştir. “Avrupa Çalışma Yaşamının İyileştirilmesi Kurumu tarafından yer verilen incelemelerde tüm Avrupa kıtasında 12.000.000 kişinin bir yıl gibi süreçte mobbinge uğradığı tespit edilmiştir.”



Şekil 3.2 Ülkeler arasında ki cinsiyetlere göre taciz (Fourth european working conditions survey, 2007)⁴²

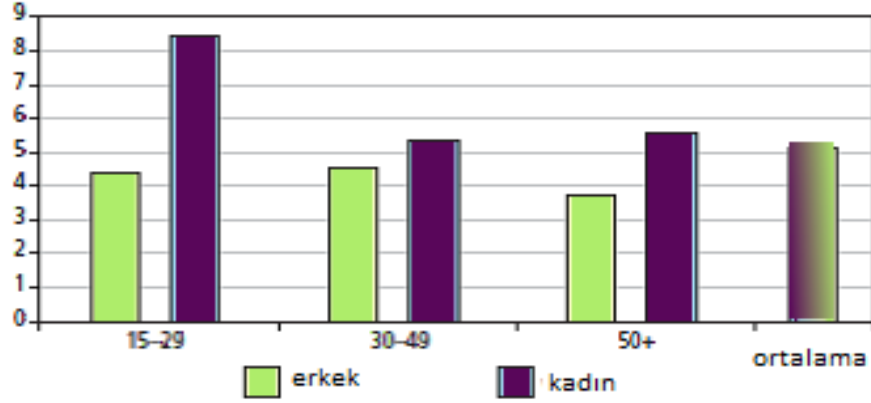
Ülkeler arası psikolojik taciz göstergeleri araştırıldığında Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde kadınların erkeklere göre daha çok mobbinge uğradıkları belirtilmektedir.

Günümüz teknolojisinin ilerlemesi, küreselleşen dünya ekonomisi, sanayinin gelişmesi, rekabetin artması gibi faktörlerden dolayı kurumlarda çalışan personel üzerindeki baskıyı arttırmış, kişiler arasında rekabeti de arttırdığından, kurumlarda

⁴¹ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

⁴² Ülkeler arasında ki Cinsiyetlere göre taciz (Fourth European Working Conditions Survey, 2007)

var olan fakat fark edilmeyen mobbing hareketleri yayılarak devam etmiştir. Kurumlarda oluşan bu sistem kurum içinde mobbingin var olduğunun farkındalığını unutturmuştur.



Şekil 3.3 AB’de Cinsiyet ve yaş bazında yıldırma ve taciz (Fourth european working conditions survey, 2007)⁴³

Avrupa kıtasında çok fazla olarak görülmekte olan mobbing, öncelikle Hollanda ve Finlandiya’da zirve yapmıştır. Bu olgu sadece özel sektörlerde değil, kamu sektöründe de oldukça sık rastlanmaktadır. Kamu kurumları yeniliğe ve değişikliklere direnç gösterir. Bu direncin oluşması kamu kuruluşlarında mobbingin oluşmasına zemin hazırlamaktadır. Kişiler arasında yaşanan çatışmaların çok olduğu topluluklarda mobbing daha fazla oluşmaktadır. (Yüctürk, 2005, s. 61-70)

Fiziksel şiddetten daha fazla olan psikolojik şiddetle ve tacizle harmanlanan mobbing olgusu daha önem kazanır. Kıta Avrupa’sında taciz üzerine yapılan araştırma ve incelemelerde tacizin katı niteliğine odaklanmaktadır. Avrupa ve gelişmiş batılı toplumlarda psikolojik şiddet, fiziksel şiddetin önüne geçmekte, ilişkilerde çoğunlukla görülmeye başlamıştır. Cinsiyete göre değişebilen mobbingin hal ve hareketleri, kadınların erkeklere göre daha fazla etkilenmesine yol açar.

⁴³ AB’de, Cinsiyet ve Yaş Bazında Yıldırma ve Taciz (Fourth European Working Conditions Survey, 2007)

Ayrıca işyerlerinde oluşan çatışmalar ve çekişmeler, iş yerinde gerçekleşen sorunları evlerine kadar getirmeleri bayanların doğasında var olup, ayrıca rekabetin erkeklere nazaran bayanlarda daha çok görülmesine sebep olur. Genellikle kurumlarda yönetilen bayan personeller, erkekler ise yönetici pozisyonunda olduklarından cinsiyet yönünden mobbing uygulanmasına sebebiyet verir.

Kurumlarda yaşanan mobbing sorunlarında çoğunlukla çekememezlik, dedikodu yayginken, diğer bir kısmı ise yapılan işle ve personellere karşı yapılan olumsuz hareketlerle meydana gelmektedir. Amir statüsünde olan kişiler, mobbing yöntemlerini hayata geçirirken, mobbinge maruz kalan kişi üzerinde baskı oluşturarak, onu bulunduğu ortamda küçük düşürmeye çalışıp, diğer çalışanları da çevresinde toplamaya çalışmakta olup, mobbingin startını verecektir.

3.8 Mobbing Hukuki Mücadele

Son yıllarda adını sıkça duyduğumuz ancak kelime olarak yabancı olduğumuz bir o kadar da günlük hayatta karşılaştığımız mobbing, gün geçtikçe hem kelime olarak bilinirliği hem de sistematik psikolojik taciz olarak gündeme geldiği ve toplumca daha fazla önemsendiğini rahatlıkla ifade edilebilir. Öncelikle; mobbing uygulayan kişiye “tacizci”, mobbinge maruz kalan kişiye ise “mağdur” denir. Mobbingin kişiler üzerinde yaratmış olduğu psikolojik travma ile tıbbi destek alma, işyerinde çalışmama, işi bırakmaya kadar giden olumsuz bir sürecin yaşanması ile psikolojik destek almanın yeterli olmadığı bunun yanında mobbing mağduru kişilerin hukuki olarak da haklarını bilmesi ve bununla mücadele etmesi için yargı yoluna gidilmesi kaçınılmazdır.

3.8.1 Türk Ceza Hukukunda Mobbing

Türk Ceza Kanunu (TCK) mobbinge direkt olarak yapılandırılan veya mobbing yapan kişinin önünde caydırıcı yasaları barındıran yasal bir veri yoktur, fakat işlenen suç şekline göre kurbanın haklarını koruyabileceği yasalar

bulunmaktadır. Böylelikle bir takım mobbing hareketlerini TCK'da yer alan suç çeşitlerine göre değerlendirmek olanağı mevcuttur.

Bunlar;

İntihara Yönlendirme Suçu,

“Mobbingin kurbanı olan kişi maruz kaldığı mobbing saldırıları ve uzunca devam eden mobbing süreci sonunda; çaresizlikle, yalnızlıkla ve gelecek korkusuyla karşılaşarak psikososyal bir durumla karşılaşabilmekte ve bunun sonucunda intihar edebilmesine sebep olabilmektedir (Mühe, 2006:202). TCK ‘da, bir başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır” (TCK 84, Md.1).

İşkence ve Eziyet Etme Suçu,

“Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında 3 yıldan 12 yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” (TCK 94, Md.1).

“Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” (TCK 96, Md.1).

Cinsel Taciz Suçu,

“Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına, fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde ise altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur” (Değişik:, 18.06.2014-6545/61Md).

“Suçun; Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle, Teşhir suretiyle, işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz” (TCK, 105 Md. 1-2).

Cebir Suçu,

“Bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için bir kişiye karşı cebir kullanılması halinde, kasten yaralama suçundan verilecek ceza üçte birinden yarısına kadar artırılarak hükmolunur” (TCK, 108 Md.1).

Kişilerin Huzur ve Sükûnunu Bozma Suçu,

“Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir” (TCK, 123 Md.1).

Hakaret Suçu,

“Kişinin onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır.”

“Hakaret suçunun;”

“Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,”

“Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,”

“Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, İşlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz” (TCK, 125 Md.1,3).

3.8.2 Anayasaya Göre Mobbing

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda da, aynı şekilde TCK’da olduğu gibi mobbingi direkt olarak belirten bir hüküm yoktur. Fakat toplumun bir parçası olan kişilerin temel hak ve özgürlüğünün dokunulmazlığına, hiç bir kişiye eziyet ve işkence yapılamayacağına ve devletin çalışanları koruma yükümlülüğü bulunan bazı maddeleri mobbing ile ilişkilendirme olanağı doğmaktadır. Bu maddeler:

“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” (Anayasa, Md.10)

“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir” (Anayasa, Md.12).

“Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” (Anayasa, Md.17).

“Hiç kimse zorla çalıştırılmaz. Angarya yasaktır. Şekil ve şartları kanunla düzenlenmek üzere hükümlülük veya tutukluluk süreleri içindeki çalışmalar; olağanüstü hallerde vatandaşlardan istenecek hizmetler; ülke ihtiyaçlarının zorunlu kıldığı alanlarda öngörülen vatandaşlık ödevi niteliğindeki beden ve fikir çalışmaları, zorla sayılmaz” (Anayasa, Md.18).

“Herkes vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz” (Anayasa, Md.24).

“Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların yaşam seviyesini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır” (Anayasa, Md.49).

“Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz”

“Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir” (Anayasa, Md.50).

Görüldüğü üzere mobbing kapsamında yapılan bir suçun ayrıca Türk Ceza Kanunun birçok maddesi kapsamında değerlendirilebilir. Neredeyse tüm kanunlarımızda mobbing işlenmesi halinde yaptırım hali vardır. Mobbing ile ilgili genelgede yayınlanınca mobbing işleyenler açısından bir hayli zorlu süreç oluştuğunu söyleyebiliriz. Önemli olan mobbinge uğrayan kişinin haklarını bilmek ve bu haklarını sonuna kadar kullanması gerekmektedir.

3.8.3 6098 Sayılı Borçlar Kanununda Mobbing

“Mobbing, kanunumuza ilk defa ‘İşyerlerinde psikolojik taciz’ ifadesiyle 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile girmiştir. “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417. madde ile işgörenlerin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı yasal güvence altına alınması hususunda önem arz eden düzenleme yapılmıştır” (ÇSGB, 2014:31).

(Madde 417) “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

Mobbingin önem arz eden özelliklerinden biri de, işyerinde gerçekleşmesidir. Bir işgörenin, iş yerinde mobbinge uğraması, çalışanın sağlığını, kişiliğini, saygı değerliğini ve emniyetini korumakla yükümlülüğü bulunan işverenin tamamıyla sorumluluğundadır.

3.8.4 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi

Gerek kamu kurumlarında, gerek se özel sektörde ki işletmelerde oluşan psikolojik yıldırma, işgörenlerin saygınlığını ve kişiliğini zedeleyerek, performansını etkilemekte ve sağlığının bozulmasına sebep olup iş yaşamında olumsuzluklara davetiye çıkarmaktadır. Bilinçli ve devamı gelen bu süreç sonunda, işgörenin aşağılanmak, küçümsenmek, dışlanmak gibi küçük düşürücü davranışlarla

şahsiyetinin ve itibarının zedelenerek kötü muameleyle karşı karşıya gelmesi, yıldırılmak suretiyle olayların daha da vahim sonuçlara ulaşmasını engellemek adına psikolojik tacizin önlenmesi, bireyin iş sağlığının ve güvenliğinin açısından çalışma barışına katkı sağlayabilmektedir.

Bu anlamda, işgörenlerin oluşan bu psikolojik tacizden kendilerini koruma adına bir takım tedbirler alması gerekmektedir.

1. Örgütlerde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir (Resmi Gazete, 2011).

3.9 Mobbinge Karşı Mücadele Yöntemleri

Mobbing ile başa çıkma yöntemleri, kurbanın kişilik özelliğine, karşı tarafta ki zorbaya, örgütün kültürüne, hukuki sisteme ve mobbingin hangi seviyesinde olduğuna göre değişikliklik gösterir. Mağdur için en etkili çözüm, diğer bir mağdur için yaşamı zorlaştırabilir. Bu sebeple klişe bir çözüm vermek zordur. (Minibaş-Poussard, 2009:75).

Ağır yük veren stres kaynağı olan mobbingin olumsuz sonuçlarını azaltabilecek bir takım kişilik özellikleri vardır. Mobbinge direnen bu kişilik özellikleri, psikolojik dayanıklılık, stresle başa çıkma yollarını kullanma, algılanan sosyal destek ve hakkını arama gibi özelliklere sahiptir. (<http://www.britannica.com>).

Mağdur, problemin devamlı kendisinden olduğunu zannetmekten, kendisinin yetersiz olmasını düşünmekten, çok fazla efor sarfederek takdiri toplamaktan ve problemi kendi içinde yaşamaktan vazgeçmesini sağlaması önem arz etmektedir. Problem çözüldüğünde daha çok zarara uğramadan, konu ile ilgili delilleri toparlayarak, sıralı amirlerine veya yöneticisine başvurup yardımcı olunmasını istemesi gerekir. Bunun imkânsız olduğu durumlarda, sağlığı bozulmadan önlemler alması, yeni bir iş bakması en mantıklı olarak görülür. (Arpacıoğlu, 2010).

Psikolojik taciz, suç olmasıyla birlikte, mobbing hareketleri, kurumların yönetimlerince görmezden gelinip, müsamma sağlanıp, yanlış anlaşılmayla teşvik edilip normal bir şeymiş gibi gösterilebilmektedir. Bu sebeple mobbinge maruz kalanlar kendisini savunacakken, kime şikâyet edecekleri' gibi boşluk yaşamaktadırlar. (Mobbinge Mücadele Sempozyumu Kapanış Bildirgesi, 2011).⁴⁴

Örgütlerde yaşanan bu olumsuz durumların bütün sektörlerde, iş alanlarında ve çeşitli kademelerde devam edeceği de aşîkârdır. Diğer bir manada, bireyler arası birbirlerini çekememezlik, anlamsız rekabet, değişik davranış hareketleri göstererek

⁴⁴ Mobbinge Mücadele Sempozyumu Kapanış Bildirgesi, 2011

özellikle kurumun bu tip davranış ve hareketlere zemin hazırlarsa veya önlemek adına herhangi bir kısıtlama veya önlem almadığında bu tür davranışların ortaya çıkma riski fazla olacağını söylemek yanlış olmaz. Fakat bireyler arasında duyarlı olunursa ve bu tip eğitimler verilip kişisel gelişim sağlanırsa bu tür hareketlerin gerçekleşmesinin önüne geçilebileceği gibi azalacağı da aşikârdır. (Solmuş, 2005:11).

Bu kısımda diğer mücadele yöntemleri ve farklı bir uygulama olan whistleblowing uygulamasının alt başlıkları sunulacaktır.

3.9.1 Öğrenilmiş Çaresizlikten Kurtulma

“Öğrenilmiş çaresizlik”, kişilerin çok önceden maruz kaldıkları negatif olaylara ait fikirlerinin bir başka yerlere taşıyıp, normal şartlar altında başarılı olabilecekken bile durumun kötüleşmesine, kendine olan saygısının azalması, psikolojik rahatsızlıkların artmasına ve çeşitli kaygılara sebep olur. Bazı çalışanlar işyerinde kendini sürekli psikolojik şiddetin baskısı altında hissettiği halde, zaman ayırıp bu baskının nedenini araştırmak için çaba göstermediği gibi, zamanla bu baskıyı sindirir ve sıradan bir örgütsel tutum ve davranış olarak görür. Bu tür bir uyum “öğrenilmiş çaresizlik”tir. Ne yazık ki öğrenilmiş çaresizlik, psikolojik tacizi arttırmaktan ve ömrünü uzatmaktan başka bir işe yaramaz (Tutar, 2004:141-142)⁴⁵

Öğrenilmiş çaresizlikte yaşanmış olumsuz deneyimlerin aşırı genellenmesi içinde kalmak söz konusudur. Psikolojik taciz durumunda öğrenilmiş çaresizlik içindeki mağdurlar, yapabilecekleri hiçbir şey yokmuş gibi hisseder ve düşünürler. Oysa koşullar ne kadar içinden çıkılmaz gibi görünse de mutlaka bazı çıkış noktaları vardır. Kariyer ve gelecek hedefleri koyabilmek, planları hayata geçirebilmek ve işyerinde psikolojik tacizle başa çıkabilmek için öğrenilmiş çaresizlikten kurtulmak

⁴⁵ Öğrenilmiş çaresizlik, (Tutar, 2004: 141-142)

gerekir. Saldırgan karşısında güçlü olabilmenin ve kurban rolüne girmemenin ilk adımı budur. (Minibaş-Poussard, 2009:85-86).⁴⁶

Örgütte ortaya çıkan öğrenilmiş çaresizliği yenebilmek, çalışanların inisiyatif kullanmasını engelleyen ve pasifliği ödüllendiren çevresel faktörlerin ortadan kaldırılması ile mümkün olacaktır (Kümbül Güler, 2006: 160).⁴⁷ Çaresizliğin öğrenilebildiği gibi unutulabileceği düşüncesine dayanarak, çaresizliği yenmenin yolları Arnold ve Razak tarafından şu şekilde belirtilmiştir (Güler, 2006:161-162)⁴⁸

“Çalışanın kendini küçük görmesini engelleyici uyarılarda bulunmak”

“Çalışanın yetkinliğini yeniden tanımlanmasını sağlamak”

“Çalışanın geçmişteki başarılarının hatırlatılması\ vurgulanması”

İşgörenlerin duygularını, düşüncelerini hayata geçirmelerini sağlarken, yukarıda belirtilen maddelerde mobbingin, kurumun alacağı bir önlem olarak belirlenmediği ve üst yönetimin aldığı tedbirlerle mobbinge karşı olmak gibi hallerde geçerliği mevcut olur. Yönetim kademesi “öğrenilmiş çaresizliğe” sahip işgörenini bu tip yöntemle tekrardan kazanabilmesi mümkün olabilmektedir.

3.9.2 İnsan Kaynakları Mücadelesi

Bizim kültürümüzde ailenin destekleri ve birlik beraberliğin diğer ülkelere göre bakıldığında biraz daha ataerkil bir yapıda olması sebebiyle, yıldırma hareketleri daha fazla bireyciliğin ön planda olduğu batılı ülkelerde gözlenmektedir. İleri boyutta ki rahatsızlıklara, insanın kendi canına kast etmesine sebep teşkil etmese de, bireye saygı duyan kurumlar inşa etmek için, bireyler üzerinde oluşturulan yıldırma belirtisini yerinde ve zamanını aşmadan fark ederek gerekli tedbirleri

⁴⁶ Saldırgan karşısında güçlü olabilmek, (Minibaş-Poussard, İdiğ-Çamuroğlu, 2009: 85-86)

⁴⁷ Çevresel faktörlerin ortadan kaldırılması, (Kümbül Güler, 2006: 160)

⁴⁸ Çaresizliği yenmenin yolları, Arnold ve Razak, (Kümbül Güler, 2006: 161- 162)

almaya çalışmak, uygar yöneticilerde olduğu gibi, yönetimin içerisinde bulunan insan kaynakları uzmanlarında asli görevleri arasındadır. (Baltaş, 2009:94).

İnsan Kaynakları Yönetiminin (İKY) mobbinge mücadele rolü; bireylere gerekli teknik destekler vermeyi ve zorlaştırıcı olmayan bir fonksiyonel görevi bulunmaktadır. (Budak, 2008: 402). Ancak bazı hallerde İKY mobbingi kurumun bir misyonu gibi gösterip, Bu olgunun uygulanmadığı kurumlarda olabilmektedir.

Genellikle mobbingin fazla olduğu ve kurumsal firmalarda faaliyeti olan kurumlarda İKY'nin stratejisi ve tavrı önem arz eder.

İKY'nin mobbinge mücadelesinde bazı tedbirler alabilmektedir. (Budak, 2008:402)⁴⁹

Moralle, motivasyonla ilgili çeşitli analizler yaparak, çıkan sonuç analizlerini üst yönetim birimleriyle paylaşabilir.

İşgörenlerin kariyeri ile ilgili çeşitli çözüm ve olanaklarını araştırmak, işgörelere kariyerle ilgili hedeflerini dinlemek, onlara gerekli destekleri sağlamak,

İşgörelere yönelik Koçluğu ve mentorluğu vermek,

Oryantasyon eğitimi vererek, bunu sistemli halde devamını sağlamak,

İşgörenlerin eğitimi konusunda yetişmelerini sağlayarak, ne tür eğitim verimesini saptamak,

Adilane şekilde bir performansla ilgili yönetim sistemini hayata geçirerek, devamını getirmek,

Yetki paylaşımı konusunda çeşitli analiz ve yöntemler geliştirerek, iş görenlerin aşırıya kaçan veya eksikliği gözlenen iş baskısı ritelüğünden silkenmesine katkıda bulunmak,

⁴⁹ İKY'nin mobbinge mücadelesinde bazı tedbirler (Budak, 2008: 402)

Personeller arası adil ücret sistemini uygulayarak, bu sistemin işlemlerini sağlamak,

Terfilerde ve ödüllerde hak ve hukuku gözetmek,

Personelin seçimlerinde planlı ve dikkatli olunmasını sağlamak,

İştyerinden ayrılan personelle görüşme yaparak, Çıkan sonuçları üst yönetimle paylaşıp, üzerinde araştırılarak çıkan sonuçları veri girişine kaydetmek,

Üst yöneticilerin bakış açısı mobbinge mücadele kapsamında önem arz eder. İnsan Kaynakları Yönetimi, kurumun yöneticilerinin iyi niyetli olarak mobbinge karşı durmaya karar verdiklerinde, maddeler halinde belirtilen çözüm metodlarını kullanıp, kurumlarda ceyran eden mobbing olgusuyla savaşabilir. Ancak yöneticiler oluşan mobbinge umuramaz bir hal takınırsa, Hem mağdurlar hem de kurum için negatif durumlar ortaya çıkacaktır.

3.9.3 Kurumlarda Whistleblowing Uygulama

Kurumlarda genellikle olumsuz ve hatalı davranış ve hareketlerin raporlanarak ortaya çıkarılmasına whistleblowing denir. Genel olarak bakıldığında kurum içinde kanundışı ve etik olmayan davranışların ve hareketlerin kurum içi, kurum dışı veya örgütlere zararı olmaması için, nitelikli işgörenlerce problemleri çözme yetkinliği olan iç ve dış mercilere iletilmesidir. (Aktan, 2006:44).

Mobbing hareketleri kötü ve kanun dışı olarak vasıflandırılan bir terimdir. Mobbingi önlemede uygulanan whistleblowing en kötü şartlarda bu olgunun etkilerini azaltmayı amaçlar. Bu yüzden kurumlarda mobbinge uğrayanların çevresinde olan ast, üst veya aynı kademede bulunanların mobbingi whistleblowing yaparak mobbinge mücadelede etkin ve maliyetsiz bir savaşma çeşidi gibi değerlendirilebilir.

Çoğunlukla mobbinge uğrayan mağdurlar, mobbinge uğradıklarını delillendirip ispatlayabilmesi zor olduğundan adliye ye müracaat etmekten çekinmektedir.

Nitekim kurumda başka işgörenlerin uygulanan bu whistleblowingle diğerlerine cesaret kazandırarak adli makamlara müracaat etmeleri, aynı zamanda mahkemede mobbing olgusuna şahit olduklarını dile getirdiklerinde bu davaları kazanmaları konusunda destek sağlayacaktır. İşgörenler tarafından bu uygulamanın çoğalması bu tip problemleri ve mobbing uygulayan kişileri engelleyip, adli makamlara gelen şikâyetleri aza indirecektir.

3.9.4 Sendikal Mücadele

Mobbingin olgusuyla ilgili bilinçlenmeli, yöneticilerin, patronların keyfiyete bağlı fevri davranış çeşitlerini sınırlandırarak, ortadan kaldırılarak ve bilinç oluşturarak, sendika kuruluşlarınınca gerekli tedbirlerin alınarak mobbing olgusunun minumuma indirilerek farkındalık yaratılması mühim bir konudur. Son zamanlarda ülkemizde çeşitli sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarınca mobbingle ilgili adli dava süreçleri başlamıştır. (<http://kocaeli.egitimbirsen.org.tr>).⁵⁰

Ülkemizde bir ilk olan, ilk olarak mobbingle ilgili davayı açıp, kazanan Jeoloji Mühendisi Tülin Yıldırım isimli şahıs, “Mobbingin örgütlü bir saldırı olduğunu ve bunun karşısında örgütlü olmak gerektiğini, yaşadığı psikolojik taciz sürecinde kendisine yapılan haksız uyarı ve ihtarlara sendikasının yardımı ile yasal itirazlarda bulunduğunu belirtmiştir.” (Yıldırım, 2010).

Sendikalar;

- Krizde mobbing olgusunun çoğalacağını bilmesi,
- İşgörenleri mobbing olgusu karşısında bilinçlendirmeli,
- İşgörenlerin şikâyetlerinde arabuluculuk yapmalı,

⁵⁰ <http://kocaeli.egitimbirsen.org.tr>

- Sözleşmelerde mobbing olgusu karşısında çeşitli maddeler oluşturmali,
- Yasalarda iş güvenliğinin ön planda tutulması ve mobbing olgusunu yok etmeye yönelik çalışmalar ortaya koymalıdır. (Yıldırım, 2010).

Daha önceden sendika kuruluşları, işgörenlerin toplu sözleşme ve ücretlerdeki artışla ilgili hak ve isteklerini dile getirirken, şuan günümüzde değişikliğe uğramıştır. Bu değişiklikle sendika kurumları, işyerlerinden iş güvenliği, eğitim, yönetime katılma gibi olguları istemeye başlamışlardır. (Bingöl, 2006:25).

Sendika kurumlarının örgütlere eğitim vererek çeşitli farkındalıklar yaratarak karşılaşılan veya ihtimali olan mobbingi anlamalarına olanak sağlamaları en önemli görevi arasında olması gerekmektedir. İşgörenlerin yanında olup, mobbing konuyla ilgili çeşitli çalışma ve araştırma yapan, istikamet gösteren örgütlerin varolduğunun bireylerin bilincinde olmaları, güven sağlayarak gelişimlerine katkılar sunacaktır.

3.10 Psikososyal Terimi ve Mobbingin Psikososyal Etkileri

İnsanoğlu biyo-psiko-sosyal bir canlıdır. Beden sağlığı, ruh sağlığı ve sosyal sağlık insan sağlığını oluşturmaz. Toplumda sağlık olgusu üç olguyla şekillenir. Şayet üç olgudan bir tanesi bozulur ise, Kişi ve toplum üzerinde negatif olumsuz boyutta etkilere sebep olacaktır.

İnsanoğlunun gelişim sürecini dönemsel olarak araştıran kuram ise, psikososyal gelişimle ilgili Erik Erikson tarafından ortaya konulan kuramdır. Erikson daha önceden klasik Psikoanalitik kuramı benimsemiş olsa da, ancak sonradan psikanalizin eksik yönlerini görmüş, kendine ait olan kuramı ortaya koymuştur. Bu kuramı ortaya koyarken geliştirirken psikanalizden ilham almıştır.

Psikoanalitik kuramdan farkı, çocukluk çağlarının yanında ergenlik, yetişkinlik, yaşlılık çağlarına da değinmiştir. Bununla birlikte, insanoğlunun gelişim sürecinde kültürel, sosyal, çevresel faktörlerin önemli olduğunu dile getirmiştir.

Erikson kuramında, elverişli ortamlar oluştuğunda diğer hayatlara nazaran sağlıklı dönemsel süreçler oluşabilir.

Erik Erikson kuramına dayanan temel fikirler;

Genelde insanoğlunun temel ihtiyaç duydukları birbirine benzerdir.

Benlik ve ego gelişimi temel ihtiyacı karşıladıklarında oluşur.

Gelişim, çeşitli dönemsel zamanlarda oluşur.

Bütün dönemsel gelişim çeşitli fırsat sağlamakta olan bir krizle ya da psikososyal sorunla ilişkilendir.

Birbirinden farklı dönemsel süreçler kişinin güdülenmesinde çeşitli farklar meydana getirir.

Erik Erikson'a göre, insanoğlunun hayatını sekiz dönemsel faktöre bağlamıştır. Farklı dönemsel döngüde altından kalkılması gerekli gelişim krizi ve gelişimsel amaçlar oluşmaktadır. Kişinin, mantıklı bir birey olması için, gelişim safhasındaki amaçları ortaya koyabilmesi lazımdır. Nitekim o dönemde yaşanan çatışmayı iyi bir şekilde atlatması gerekmektedir. Birey, altından kalkabildiği şekilde kişiliğini sağlıklı geçirecektir. Daha sonradan, diğer döngülerde altından kalmak için tecrübe sağlayacaktır. Kişiliğini bulacağı şey, çatışmaya verdiği tepkiyle oluşacaktır. Şayet o zamanda o çatışma çözüme ulaşamazsa, daha sonradan kriz ortamı devamlılık arz ederek sorun çözülünceye kadar gider. Eğer daha sonraki dönemde Buna karşın, sonraki dönemlerde elverişli ortamlar oluşursa, kişiliğin gelişimine fayda sağlayarak başarısızlık ortadan kalkarak negatif etkiler ortadan kalkar.

Temel Güvene Karşın Güvensizlik (0-1 yaş)

Bu dönemde çeşitli niteliklerle ilk benlik duygusunun temelini oluşturan, anne-çocuk ilişkisini sağlayan ilk bebeklik dönemselidir. Bebek; fiziksel, psikolojik gereksinimlerinin karşılanarak işlevsel düzenliliği, rahatlığı, iyiliği, güvenliği duygu ve hislerle kazanarak sağlıklı kişiliğin başlangıcında olmaktadır. Güvenlik hissi, anne-çocuk ilişkisindeki devamlılık, insicamlıkla özleştirilmektedir. Etkileşimde, alma-verme prosesinde intizam ve düzeni sağlar. Bebeğin aklında ki hayali kişiyle,

bakımlarını yapan kişiyle arasında tutarlık ve benzerlilik temeli itimat hissini oluşturmaktadır. İtimat hissini niteliğiye hissiyat, sezme, algılamak kapsamında bu ilişkiye bağlanmaktadır. ⁵¹Eric Erikson'un kuramına göre, Tanrının inanç vakiasıda anne-bebek arasında vardır. Bu dönemsel süreç sağlıklı bir şekilde geçmez ise, iyi atlatılamazsa sinirli, öfkeli, karamsar, umutsuz bir çocuğun şizofrenik durumu meydana gelebilecektir. Daha ilerki yaşlarda içine kapanık, depresyonlu bir birey, kötü alışkanlıklar sahibi bir kişilik meydana getirmektedir.

Özerkliğe Karşın Utanç ve Şüphe (1-2 yaş)

Bu dönemde anal sistemin olgunlaşarak idrar, dışkı fonksiyonları bebeğin kendi isteklerine göre şekillenmiştir. Artık bebek boşaltım sistemini kendi kontrol edebilir hale gelir, istese tutar, istemese bırakır. Böyle birbirine karşı iki istek ve davranış eğitimi ortaya çıkar. Dönemsel bu sistemde bebeğin kendisi yapacağı bir takım şeylerin olabileceğini, kendisine yapılan bir takım şeylerin diğer kişilerce yapılmadığını farkında olur. Şayet çocuğa düzgün bir şekile tuvaletini yapma eğitimleri uygulanmazsa daha sonraları çeşitli problemler çıkabilir. Çocuğa sert bir tuvalet eğitimi cimrilik, bunun aksi tuvalet eğitimi savurganlık alışkanlığı ileri yaşta başlayacaktır.

Girişimciliğe Karşı Suçluluk (3-5 yaş)

Oyun çağı, cinsiyetini algılama çağı, kendi içinde çatışmanın farkedildiği süreçtir. Cinsellik algısı, çocuksal davranışlarından dolayı korkutularak, ceza verilen çocuk, ileride suçluluk hissiyatıyla kaplanmış üst benliği doğar. Bazen üst benlik ilkel, katı, acıma duygusu olmayan bir hal alabilir. Üst benliği çocuğun ürkek, uysal, pasif, bağımlı ve atılgan hissiyatından yoksun benlik duygularının artmasına neden olabilir. İçinde bulunulan dönemin iyi geçmemesi psikososyal sorunlara, cinsellik yoksunluğu, yetememe hissiyatları ile histerik engellenme sorunlarını beraberinde getirir.

Çalışkanlığa Karşın Aşağılık Duygusu (6-11 yaş)

⁵¹ Eric Erikson'un kuramı

Çocuğun okul çağındaki dönem olarak algılanır. Sigmund Freud’a ait gizil dönemi kuramıyla benzerlik gösterir. Çocuğun okulda, ailesinde, sosyallik bazında ondan beklenen hareketleri yapmaya başlar. Fakat sosyal çevrede, ana-baba, büyüklerin tutumlarının, hareketlerinin tesiri ile değer ya da aşağılık hissi ön planda olur. Orada o hislerin yerleşmiş halde olma olasılığı mevcuttur. İçinde bulunulan dönemin iyi geçmemesi bireyde bağımlılık, çekingenlik, aşağılıklık, yetememe, özgüvende eksiklik meydana gelir.

Kimliğe Karşın Kimlik Karmaşası (12-19 yaş)

Bu döngü de Ergen olan birey, sosyallik rolü, statüsü, meslek seçimi hazırlığının başlangıcı, cinsellik dürtüsünün tamamlanması dönemidir. Çocukluk çağından yetişkin bir bireye dönüşmekte kişiliğin gelişimi mühimdir. Bu dönemin iyi geçmemesi, ilerde Kişilik kaosu, ruhi depresyon, aşırılık, illegal ve suç teşkil eden hareketler, uyuşturucu madde kullanma, şizofren olma gibi kötü bir hayata rehberlik eder.

Yakınlığa Karşı Uzaklık (20 ve 30’lu yaşlar)

Erken yetişkin dönemseldir. Kişi sosyal olma, sosyal roller, statüler elde etmesi sonucunda kişiler arası iletişimi kuvvetli olur. Erikson; karşı taraftaki cinsiyle iletişimi, aile olma, güven hissi oluşturma, işi, üretmesi, kazancı, eğlencesi, sevgi ve mutluluğu vb. hedefleri vardır. Şayet belirtilenler gerçekleşmezse insanoğlu yalnızlık yaşar. Yalnız kalmak hissi kişiyi çevresinden dışlanmaya iter, bu da psikolojik problemlere sebebiyet verir.

Üretkenliğe Karşın Durgunluk (40 ve 50’li yaşlar)

Yetişkinliğin döngüsünde kişiliğin gelişmesi, roller, gelişimi, mesuliyetlerinin bilinciyle kişinin üretken, sorumluluk sahibi, becerikli ve hayata sınımsız bağlanması çocuklarının yetişmelerine, gelecek nesillere öncülük yapma gibi işlevsel davranışları yapma eğiliminde olur. Yetişkinlik dönemi, üretici olmayı, birşeyler yaratabilmeyi içine alır. Bunun tam aksi olursa durağanlık, duygu yitimi, orta yaş sendromu denilen olgulara sebebiyet verebilir

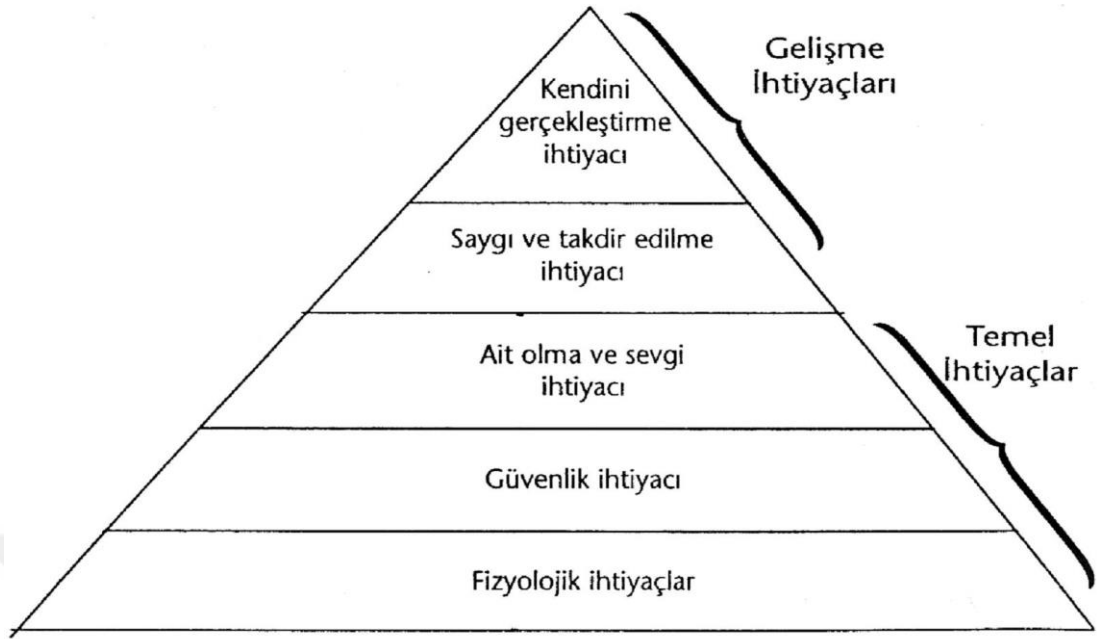
Benlik Bütünlüğüne Karşın Umutsuzluk (60 yaş ve üzeri)

Yaşlılığın döngüsünde kişi, kişilik evrelerinin tamamını döneminde birey benlik bütünlüğünü tamamlayarak son noktada olmayı arzu eder. Kişi geçmişinden emin olmayı ister. Geçmiş yaşantısından pişmanlık yaşamayan kişiler normal döngüde hayattan hiç gitmeyecekmiş gibi yaşamaya çalışır. Geçmiş yaşantısından pişmanlık duyanlar ise ölümün soğuk nefesini ensesinde hissederek korku yaşar. Bu dönem sıkıntılı ve sancılı bir süreçtir. Ayrıca bu dönemde insanoğlu kendisini ibadetlere verir.

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı;

Kişinin üst seviyedeki gereksinimlerini, alt seviyedeki temel gereksinimleri olmadan gideremeyeceği esastır. Maslow'un tezini açıklağa kavuşturmak için ilkel insan temasını kullanmıştır. İlkel insanlar hayatta kalmak için yemek yemek, cinsel gereksinimleri gibi fiziksel ihtiyaçları karşılaması gerekmektedir. Bu ihtiyaçları karşıladıktan sonra, sıcaktan, soğuktan, doğa afetlerinden veya vahşi hayvanlardan korunmaya yönelik tedbirler alarak güvenlik ihtiyaçlarını giderir. Bundan dolayı ilkel insan mağaralarda veya kendini güvenli hissettikleri barınakta yaşamaya çalışır. Güvenliğini sağlayan ilkel insan diğer insanlarla ilişki kurma ihtiyacı duyar. Yaşadığı ilişkide sevgi olgusunun bilicine vardığında başarılı olmayı ve özsaygıyı keşfeder. İlkel insan öz gelişimle kendisini geliştirmeye çalışır. Bireyler gereksinimleri giderdiğinde aynı seviyesinde kalmaz. Daha üst seviyesindeki gereksinimi karşılamak için çaba sarf eder. (Clelland, 1987:41).

Maslow bireyin gereksinimlerini hiyerarşi düzenine koymuş, Bunlar; fiziksel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, kendini gösterme ve kendini tamamlama ihtiyacı gibi beş sıra şeklinde oluşmuştur. (Maslow, 1943).



Şekil 3.4 Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi⁵²(Maslow, 1943)

Maslow kuramında ki ihtiyaçlar iş ortamında bu şekillerde yansır. (Solmuş, 2004:156-157)⁵³ Kendini gerçekleştirme ihtiyacında; Kişisel gelişme ve potansiyelin tanınmasıdır. Saygı ihtiyacında ise; Kıdem, terfi, unvanlarda ilerleme durumu söz konusu olmaktadır. Sosyal ihtiyaçlarda; Biçimsel ya da biçimsel olmayan çalışma grupları, piknik ya da gezi gibi sosyal faaliyetlerin varlığından bahsedilmektedir. Güvenlik ihtiyacında ise: Sendika üyeliği, sağlık sigortası, işten ayrılma tazminatı, emekli aylığı gibi kişi kendisini güvence altına almaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar durumunda ise; Ücret, yan ödemeler durumu hasıl olmaktadır.

⁵² Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi, (Maslow, 1943)

⁵³ Maslow kuramında ihtiyaçların iş ortamında ki şekilleri (Solmuş, 2004: 156,157):

3.10.1 Mobbingin Kişiler ve Kurumlar Üzerindeki Psikososyal Etkileri

Mobbing olgusu nereden bakılırsa bakılsın kişiler ve kurumlar üzerinde olumsuz, negatif ve yararı olmayan, zararı dokunan hal ve hareketler zinciridir. Eğer mobbing davranışları engellenemezse, bireylerde ruhsal bozukluklar oluşmasına sebebiyet verecektir.

Kurumlarda oluşan zararları ise, verimlilik azalır, kalifiye elemanların işi bırakmasıyla devam eder. Aynı zamanda çalışanlar arasında sinerji azalarak, birlik beraberlik, takım ruhu yok olmakta, insanların birbirlerine karşı güveni azalmakta ve kuruma zarar verme baş göstermektedir. (Tetik, 2010)



Şekil 3.5 Mobbingin sektörlere göre dağılımı. (Tetik,2010)⁵⁴

⁵⁴ Mobbingin sektörlere göre dağılımı, (Tetik,2010)

3.10.2 Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Psikososyal Etkileri

Mobbingin aşamalarında süre gelen baskı ve yıldırımlar belirli süreçlerden geçerek gizemli bir şekilde kanser hücrelerinin vücudu sinsice sarması gibi gerçekleşmektedir. Dünya üzerinde mobbing üzerine yapılan bilimsel çalışmalarda kurbanlar üzerinde “Post-Travmatik stres bozukluğu ve bunları takiben anksiyete kişilik bozukluğu, depresyona girme, tükenme durumu ile öğrenilmiş çaresizlik durumu” oluşturduğu belirtilmiştir. Mobbing mağdurlarının büyük bir çoğunluğunda travmatik rahatsızlıklar oluşmaktadır. Bunu gibi ruhsal travma, her gün bu şekilde yaşandığında mağdurlar üzerinde ciddi travmalara sebebiyet vermektedir.

Mağdurun Sağlığının Etkilenmesi;

Mobbinge maruz kalan bireyi en çok zarar veren olgu ise, psikolojik şiddetin devamlı olması, tekrarlanması ve zaman aralığıdır. Psikolojik şiddet ve zamanı çoğaldıkça kişi üzerinde zararı da artacaktır. Herkesin psikolojik şiddete tahammül gösterme sınırları birbirinden çok farklıdır. Bu duruma birisi tahammül gösterebilirken, bir diğeri için negatif ve olumsuz durumlar ortaya koyabilir.

Devamlılık arz eden sıklıkla uygulanıp uzunca süre gelen bu uygulamalar, kurumdaki stresin türleri içinde en fazla zarar verenidir. Devamlılık arz eden bu psikolojik şiddet, mobbinge maruz kalan bireyi, psikolojisini, fizyolojisini ve sosyalliğini negatif olarak paramparça eder.

Fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemler yaşayan kişiler aşırı stres ve kaygıyla yaşarlar. Tınaz’a göre mobbing olgusunun mağdurlar nezdinde olumsuz durumları; (Tınaz P. , 2006, s. 186-189)⁵⁵

1.derecede mobbing (en az 6-12 aydır düşmanca davranışların hedefi olan mağdur): Negatif hadiseleri devamlı aklına getirme, üzüntü, ağlamaya sebep arama,

⁵⁵ Mobbing olgusunun mağdurlar nezdinde olumsuz durumları; (Tınaz P. , 2006, s. 186-189)

motive olamama, yanlışlarının artması, depresyona girme, benliğinde eksilme, kişilik bozuklukları görülmektedir.

2.derecede mobbing (en az 12-24 aydır düşmanca davranışların hedefi olan mağdur): Ciddi sağlık problemleriyle baş başa kalan mağdur, aynı zamanda alkol ve sigara kullanımını arttırmakta veya kötü alışkanlıklara yeni başlamaktadır. İşyerine gitmekte istek duymama, işe geç gitme, sık sık rapor alma, güven duygusunda azalma, kurumda tek kaldığını hissetme gibi problemleri yaşayabilir.

3.derecede mobbing (24 aydan fazla düşmanca davranışların hedefi olan mağdur): Depresyona girme, sık sık panik atağa girme, kalpte görülen ritim bozukluğu, endişelenme, intihar etme eğiliminde olabilme, devamlı strese girme gibi olumsuzluklar oluşmaktadır.

Çalışanın Performansına Etkileri;

Mobbingin mağdurları, yalnızca sağlık yönünden olumsuz etkilenmezler, Bunun yanında iş yerindeki performansları da düşer. Psikolojik şiddetin mağduru olan personellerin verimliliği, motivasyonları düştüğü gibi, işten aldıkları hazda düşüş, işi yanlış yapma, hata yapmaya olanak sağlayarak çalıştığı kuruma karşı güvenin azaldığı gözlemlenmektedir. İşletmede oluşan bu negatif ortam, personeller nezdinde baskı yaratarak bundan işyerinin ortamı olumsuz etkilenir. Personellerin ilgisi işletmenin misyon ve vizyonundan, görevlerinden uzaklaşıp farklı yerlere gider.

Kurumda mobbinge şahit olan diğer çalışanlar, gün geldiğinde bu mobbingin bir gün kendilerine de yapılabileceğini kafasında canlandırarak, mobbing mağduru olmamak için etik olmayan hal ve hareketlere başvurabilir. İş yerinde oluşan bu olumsuz havayla birlikte personeller verimli çalışmaktan çok, biran önce mesaiyi bitirmeye çalışırlar. Bu kurumda ki ortamı benimsemeyen nitelikli kalifiye personel işyerinden ayrılmak isteyerek, başka kurumlarda iş aramaya çalışırlar.

Üst yöneticiler, Personelleriyle ilgili mobbinge ilgili problemlerini, görmezden gelebileceği gibi bu konuyla ilgili vakit ayırmayabilir. Fakat uygulanan bu acımasız mobbing personellerin performansını azaltan, işletmenin sunduğu

kaliteyi azaltan, hataların artmasına sebebiyet veren, işletmeyi olumsuz etkileyen faktörlerdir. Mobbing, kurumun kanser hücreleridir.

Dünya üzerinde oluşan küresel krizlerde kurumlarda oluşan mobbing çoğaldıkça, bireylerin işini kaybetme korkusu oluştuğunda bu tür baskı ve yıldırımlara katlanarak, oluşan bu mobbingi şikâyet etmedikleri belirtilmiştir. Oluşan bu durumun sebebi, birey işini kaybederse yeni bir iş bulmanın zorlukları sebebiyle, bu oluşan mobbinge katlanmak mecburiyetinde oldukları düşünülmektedir. Bir başka bakış açısıyla bakıldığında bu baskının, şiddetin üst kadrolarca uygulanması “işten çıkarma tazminatı” ödememek için bu yola başvurma bir başka çeşididir. Her ne olursa olsun mobbing, personeller için stresli bir durumun ötesinde her zaman çatışmaları beraberinde getirir.

3.10.3 Mobbingin Örgütler Üzerindeki Psikososyal Etkileri

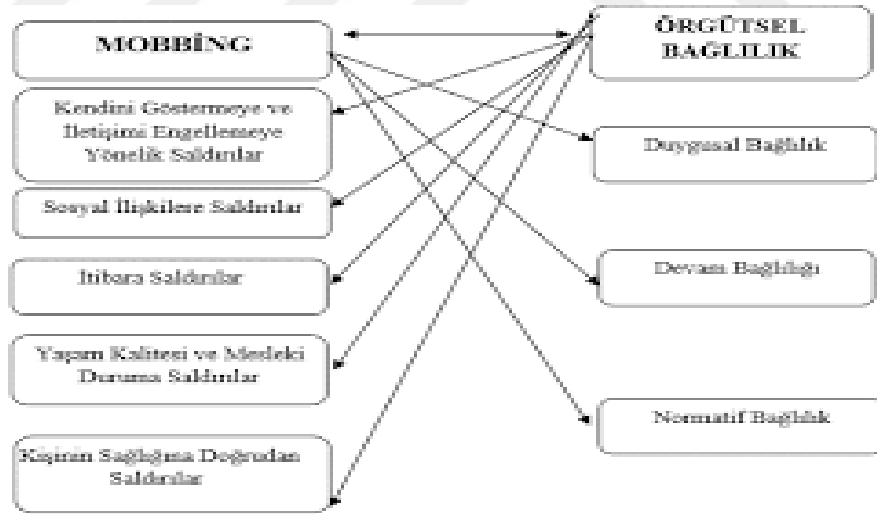
Mobbingin bireyler üstünde her yönden negatif ve olumsuz sonuçları, Örgütler üzerinde de etkisini göstermektedir. Örgüt çalışanlarında görülen huzursuzluk, örgüt içerisinde görülen bu kargaşa ortamı çeşitli çatışmalara sahne olmaktadır. Uygulanan bu mobbing yüzünden, örgütlere ciddi zararları dokunmaktadır. Örgüt içerisinde oluşan çatışma, personellere etkisi kadar örgütlere zarar vermektedir. Örneğin; hastalık, kazalar, izinlerin çoğalması, verimliliğin düşmesi, kalifiye personelin işten ayrılması, tazminatlar, tedavi masrafları, arz edilen ürün kalitesinin düşüşü, insan kaynakları ve eğitim masraflarının artması, kar oranının azalması, üretimin azalması, kurum imajının sarsılması, hesapta olmayan masraf ve giderlerin oluşması durumu olabilmektedir. Kurumdan ayrılmaların artması, israfın çoğalması, avukatlık giderlerinin oluşması gibi negatif oluşumlara da neden olmaktadır.

Mobbingin örgütler üzerindeki etkileri, genellikle ekonomik boyuttur. Kalifiye personellerin kurumdan ayrılmalarıyla insan kaynakları nezdinde yeni işe alınan personellerin işe alıştırma ve eğitim giderleri oluşur. Personelde sıklıkla hastalık mazeretiyle izin alınmaya başlanır. Oluşan bu hastalık izinleri işletme ve ya kurumun maliyetlerini arttırır. Çalışanların verimi düşer.

Bu sebeplerden dolayı mobbinge uğrayarak işine son verilen veya kendi iradesiyle işten çıkarılmaya mahkûm edilen çalışanlar, uğradıkları zararın tazmin edilmesiyle alakalı hukuk mücadelesine gireceklerinden, kuruma hukuk mücadelesinin masraflarının yansması kaçınılmaz olacaktır.

Örgütlerin üzerinde bir başka olumsuz etkide, işyerinde uygulanan mobbingin, çalışanlarca işletme dışında çevreye anlatılarak kurumun imajının ve itibarının sarsılması kaçınılmaz olacaktır. Örgüt içinde bu uyum ve birlikteliğin kaybolması sonucu kurumun imajının sarsılması, rekabet dünyası için negatif bir eksiklikler.

Kurumlar, mobbing uygulamasına izin verdiği ve göz yumduğu müddetçe işletmedeki kalifiye ve yetişmiş insan gücünü kaybedecekler, kurumda oluşan negatif yönde bir iklim oluşacaktır. İnsanlar arasında saygı sevgi duyguları azalırken, örgütte de olumsuz bir örgüt iklimi gözlenecektir. Mobbingin kurumlarda verimlilik ve çalışanların açısından olumsuz etkileri vardır.



Şekil 3.6 Mobbing ve örgütsel bağlılık⁵⁶

⁵⁶ Mobbing ve örgütsel bağlılık

İş hacminin düşüklüğü nedeniyle kişilerde meydana gelen işe karşı isteksizlik artacaktır. Çalışanların psikolojisinde, işyerine gelirken, yine mi bugün iş var şeklinde isteksizlik iş hacmini de düşüreceğinden örgütler açısından olumsuz etkilere dönüşecektir.

Örgütte yaşanan mobbing sonucunda örgüt amaçlarından uzaklaşır. Örgütün sahip olduğu değerler zedelenir, vizyon ve misyon kavramları uygulanabilirliğini ve bağlılığını kaybeder. Yalnızca mobbinge uğrayan kişiler değil, kurumdaki hadiselerle tanıklık eden diğer personeller de, bir gün bana da mı aynısı olacak düşüncesine hâsıl olarak kuruma karşı güvenini yitirecektir.

Gelişen hadiselerin sonuçları olarak kuruma karşı bağlılık ve çalışmaya olan yaklaşımda eksi oranda düşüşler olacaktır. Bu dengeler bozulup, bunun sonucu olarak kurumda bir güvensizlik ortamı oluşacağı kaçınılmaz bir sonudur. (P.Tınaz, F.Bayram, & Ergin, Çalışma Psikolojisi ve Hukuku Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, 2008, s. 225-232)⁵⁷

3.10.4 Mobbingin Engellenmesiyle İlgili Çözümler

İşletme, kurumda çalışan personellerin mobbinge maruz kalmaması ve huzurunun sağlanması için kurumlarda görülen bu kara lekeyi önlemeyi bir amaç edinmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili gerekli önlemleri alması elzemdir. mobbingi kurumlarda tamamen ortadan kaldırılmak amacıyla, ilk olarak bu davranışa sebep olan nedenleri iyice araştırmak, örgütün kuvvetli ve zayıf yönlerinin analiz edilmesi, negatif ve olumsuz yönlerini yok etmeye yönelik gerekli tedbirleri alınmalıdır. Mobbingin engellenmesi için yapılması gereken ilk şey, kurumdaki problemlerin zaman kaybetmeden vaktinde fark edilmesidir. Bunun için de mobbinge ilgili üst yönetimin yapacağı en önemli hareket, bu olgunun belirtilerini baştan itibaren farkına vararak, gözlemleyerek gerekli tedbirleri almak zorunluluğu hâsıdır.

⁵⁷ Çalışma Psikolojisi ve Hukuku Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, P.Tınaz, F.Bayram, & Ergin, 2008, s. 225-232

Tınaz'a göre, mobbingin çözülmesinde oluşan çatışmaları yok etmek amacıyla, ilk önce kurumun içinde mobbing olgusunu üstlerin fark etmesi, ciddi bir problem olarak görülmesi zorundadır. (P.Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, 2006, s. 243-249)⁵⁸

Eğer üstlerin bu mobbing olgusunu engellememeleri, görmezden gelmeleri, ciddi bir problem olarak görmemeleri, bu tip çatışmalara yol vermeleri yüzünden işyerlerinde çağımızın en büyük problemlerinden biri olan mobbingin yok edilmesi mümkün değildir.

Mobbingi engellemek amacıyla çeşitli farklı yönetsel sistemler geliştirilerek sorunun çözümüne yönelik tedbirler alınması yerinde bir karar ve strateji örneği oluşturacaktır. Değişikliklere karşı olan kurum ve kültürlerde yenilikler ve gelişmeler söz konusu olmayacaktır.

Örgütlerde farklılıkların yönetiminde başarıya ulaşmada, bu farklılığın örgüt için gerçekten bir ihtiyaç olup olmadığı sorgulanmalıdır. Personeli elde tutma adına performansının değerlendirilmesi, başarılı ise ödül ve teşvikler verilmesi, kariyerine destek verilmesi, eğitimler verilmesi gibi stratejiler uygulanabilir.

Bu eğitimlerde temel amacın kişilerin birbirlerine karşı önyargı ve taraflı olmasını engelleyecek eksiklikleri giderecek pozitif varsayımlarla hareket edilmelidir. Örgütler, kişilerin fikir ve düşüncelerini bir tehdit algısı olarak görebilirler. Personellerin arasındaki farklılık olgularının doğru bir biçimde algılanıp, teşhis edilebilirse mobbingten korunmakta bir adım öne geçilebilecektir.

Mobbing olgusuyla mücadelede kat edilecek önemli bir adım ise, mobbinge maruz kalan kişi, çalışma arkadaşları, yöneticiler ve mobbing yapmaya çalışan kişilerin hepsinin bu sorunu aşmak adına farkındalığını sağlamak olacaktır. Mobbinge ilgili herkeste bu farkındalık yaratılarak, kurumlarda mobbingi yok etmek için herkes üzerine düşeni yapmalı, seyirci olmamalıdır. Bununla mücadele verip

⁵⁸ İşyerinde Psikolojik Taciz, P.Tınaz, 2006, s. 243-249

savaşmalıdır. Fakat ne olduğu bilinmeyen bir şeyle mücadele edilemez. Önce sorunun ne olduğu anlaşılmalıdır.

Mobbing olgusu kamuoyuna tüm detaylarıyla anlatılmalı kamuoyunun bilinçlenmesi sağlanmalıdır. Çaresizlik ve insanoğlunun elinden bir şey gelmemesini bilmesi, korkuya kapılması, mücadeleyi yalnız başına yapmaya çalışması çok zordur. İnsanoğlu bir şeyi tanımaya başladığında, daha öncesinden hayatında yaşadığı acı tecrübeleri farklı bir boyutta değerlendirip, ona göre tedbirler alabilir.

İnsan, gözünün gördüğü hiçbir şeyden korkmamalı teziyle bu olgunun meydana getirip oluşturduğu zararlardan kaynaklanan korkunun şiddeti de, karşılaşılan şeyin ne olduğunun bilinmesiyle ve algılanmasıyla birlikte büyük ölçüde azalıp yok olabilecektir.

3.11 Mağdurun Mobbing Karşısındaki Psikososyal Durumu

Mobbing zorbası, mobbinge uğrayan kişinin kişiliğine saldırıp, orda yokmuş gibi davranarak, onunla dalga geçerek, sürekli eleştirilerin hedefi haline getirerek, baskıyı üstünde hissetmesini sağlayarak alay etmek, eleştirmek, karalamak ve baskı uygulamak suretiyle kendince bir doyuma ulaşır. Bu kurban üzerinde büyük bir yıkıma sebebiyet verir.

Bununla birlikte mobbinge uğrayan kişi işyerinden ayrılması neticesinde genelde mobbere maruz kaldığını ispat edecek şahit, iz, delil gibi emareler elinde olmadığı için, haklarını ve tazminatını talep edememekte, mobbing olgusunun psiko-sosyal etki ve emareleri kişi üzerinde sürekliliği arz ettiğinden başka iş bulması ya da çalışması zor olmaktadır.

Mağdurun yaşadığı durumlar sebebiyle mobbing olgusuna direndiği ve işyerinden çıkmadığı takdirde; mobbing zorbasının kendisini hedef almasından çekinen iş çevresince yalnız bırakılmakta, kabiliyeti, yaptığı işler, kişiliği devamlı hedef haline gelerek, oluşan özgüvensizlik sebebiyle ailevi ve sosyal bağı gittikçe azalan tükenmişlik yaşayan biri haline gelir.

Mobbinge maruz kalan kişilerle yapılan uzman görüşmelerinde, daha etkili bir mücadele olması için aşağıda maddeler halinde belirtilen soruların yanıtlanması lazımdır. Sorularda mobbinge umaruz kalan kişinin; Mobbing farkındalığı, mobbing sebebi, ne şiddette olduğu, hangi aşamaya geldiğini, kişinin kuvvetli ve kuvvetsiz yönü, ne kadar sık yapıldığı, kendisine hangi biçimde mobbing uygulandığına değinilecektir.

Kişinin fikir ve düşünceleri, inancı, korkusu, bu olguyla mücadele teknikleri, kurbanın bu durumdan psikososyal olarak nasıl tepki verdiğini, ne şekilde engel olması gerektiği konusunda açıklamalar yapılacaktır.

3.11.1 Mağdurun Farkındalığı

Sorunun içeriğinde mobbere maruz kaldığını söyleyen kişinin mobbinge olan farkındalığı, mobbing hakkında bilgileri değerlendirilmek istenir. Bu sebeple mobbingin amaçlarından biri olan, devamlılığı mevcut olan, sistemli bir şekilde yapılan etiğe aykırı hal ve hareketler olarak kapsamlandırılır. Kişinin örgüt içinde karşı karşıya kaldığı, belki rahatlıkla çözülebilecek bir konunun bir anlaşmazlıktan mı ya da sistematik olan etik dışı kişiye özel bir saldırıdan mı olduğu iyi bir şekilde değerlendirilmeli, kişi mobbinge karşı bilinçlendirilmelidir.

3.11.2 Mağdurun İşe Gitmeme ve Rapor Alma Durumları

Mobbing zorbasının, hedefinde olan kişinin işyerine gelmemesi, orada olmaması durumunda, rahatça hareket etme kabiliyetini yakalayacağını, mağdurla ilgili kafasında zalimane plan yapacağını bilerek, çok önemli olmadıkça rapor almaması, işine devam etmesi, devamsızlık yapmamasını belirtilmiştir (Tınaz, 2008). Kurban doktor raporu alarak veya uzaktan çalışarak örgütten uzak durması kısa dönemde iyi olsa da, uzun dönemde vahim sonuçlara sebebiyet verebilmektedir. Sorunun anafikri ise kurbanın işyerine gitme zaman aralığının öğrenilerek, işyerine gitmemek için kaçınmaya çalışmak gibi bir hareketin yapılması sonucu olağan bu durumun çok daha fazla problemlere yol açacağını farkındalığını belirtmektedir.

3.11.3 Magdurun Mobbinge Uğrama Sebepleri

Konuyla ilgili araştırma yapanlar, kişilerin örgütte mobing olgusuna uğramalarının sadece bir sebebe bağlı olmayacağını, genellikle bireysel gözüken ufak bir anlaşmazlıktan ibaret olduğu söylense de, bu konunun temelinde bu durumu harekete geçiren pek çok sebebin olabileceği görüşü hâkimdir. Yani işgörenin örgütte mobbinge uğramasının ilk aşaması; örgütte mobberin varolması, bu izni verip kurumda çoğalmasına sebep olan kötü bir kurum kültürünün, yöneticilerin var olmasıdır. Kurbanın, mobbinge uğrama sebebinin ne olduğunun belirtilmesi, kurban ile beraber yapılacak arştırmada izlenecek yolun ne olacağıyla ilgili uzman kişiye bilgi akışının sağlanması gerekmektedir.

3.11.4 Mağdurun Mobbinge Uğrama Biçimleri ve Sıklıkları

Uzmanlar, bir olaya mobbing adını koyabilmek için, yapılan hareketin, “Sistemli bir şekilde haftada ‘en az’ bir kere ve ‘en az’ altı ay boyunca devam etmesi gerektiğini belirtmişlerdir” (Leyman, 1990)⁵⁹ kişilerin çalışma hayatında maruz kaldıkları mobbing davranışlarını;

“Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumuna Yönelik Saldırıları”

“Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları”

“Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları”

“Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”

“Kişinin İtibarına Yönelik Saldırıları”

Ayrıca, daha 45 farklı davranış şeklinde oluşabileceğini belirtmiştir. Bununla beraber mobbere uğrayan kişilerin, yukarıda sayılan davranış durumlarına uğrayan kişilerin, sadece bir veya birden fazlasına aynı şekilde uğramaları durumu olabilir.

⁵⁹ Kişilerin çalışma hayatında maruz kaldıkları mobbing davranışlar, Leymann (1990)

Kurbanın hangi aralıkta ve yoğunlukta mobbing olgusuna maruz kaldığının öğrenilmesi, yapılan mobberin ne gibi sertlikte ve ne durumda olduğu üzerine bilgi sahibi olmamıza olanak verir. Kurbanın yukarıda belirtilen beş davranıştan hangi birinde moobere maruz kaldıysa, kişiye nasıl ve ne biçimde arka çıkılacağı bilinmesi gerekmektedir.

3.11.5 Mobbingin Mağdurun Üzerindeki Psikososyal Durumu

Kişiler kendilerince, güçlü-güçsüz, başarılı-başarısız gibi ve ortaya koydukları hareketlerle devamlı doktor raporu alması, işyerine isteyerek gitmemesi gibi kendilerince ve etrafa da arz ettikleri hislerin toplamı olarak ortaya çıkar. Kurbanlar ile çalışırken, kurbanın konuyu ne şekilde anladığı kadar, şahsını da nasıl betimlediği de önem arz eder. Kişilerin kendini negatif olarak gördükleri hallerde problemin tanımlanması ve çözüme dair istek ve arzularının yok olması, zayıflaması, cesaretsiz olması, tükenmişik hissi doğması gibi durumlar görülmeye başlar. Nitekim problemin gayesi, kurbanın mobbere karşı işlevli olmayan fikirlerinin açığa çıkarılması, cevaplar bulunması, sorunu çözmeye odaklı pozitif fikirlerin tekrardan oluşmasıdır.

3.11.6 Mağdurun Mobbinge Mücadele Etme Stratejileri

Kişilerin çeşitli kabiliyet ve becerilerine sahip olarak yeryüzüne geldiklerini her kişinin bu kabiliyet ve becerilerini keşfederek yaşamına devam etmesinden bahsedilmektedir. İnsanoğlu değişime açıktır (Mathew, 1991). Nitekim kişilerin problemlerle mücadele etme şekli kişiliklere göre değişiklik gösterir. Bu sūalde kurbanın kişisel becerilerini meydana çıkararak, kuvvetli yönlerinin bulunması gayelenmektedir. Kişinin gücüne yönelik farkındalığı, problemlerle mücadele şeklini de farklılaştırmaktadır.

3.11.7 Mobbinge Uğrayan Birine Mağdurun Vermiş Olduğu Öneriler

Bir problemin münakaşasında genelde, bildiklerinin (otomatik düşünceler, görüntüler, inançlar ve korkular) meydana çıkarılması hedeflendiğinden bahsedilmektedir. Mağdurlara en çok ne hüznü verdiği, bildiklerinin geçerlik, değerlendirilebilirlik veya endişelerini kaldırmalarına destek olmak için çeşitli suallerin sormak lazımdır. (Beck, 2011:23). Nitekim “Eğer bir arkadaşın veya kardeşin mobbinge maruz kalsaydı ve seninle aynı (otomatik) düşüncelere sahip olsaydı ona hangi tavsiyelerde bulunurdun” ve ya “bu durumun devam etmesi halinde başına gelebilecek en kötü şey nedir” biçimindeki sualler, kişinin kendi ve problemi arasında bir ara koyar.

Yapılan mobbingler kişilerin sağlığına sebep olan saldırı boyutuna gelen, kişilerin his ve duygularında yarattığı travma sebebiyle, bu hadisenin net bir biçimde ortaya atılarak, problemin çözümüne ve diğer seçenekleri değerlendirme yönünde engel teşkil etmektedir.

Uzmanların yaptıkları çalışmalarda, yaşanan bu travma sonrasında stres, kişilik bozukluğu, anksiyete, depresyona girme, tükenmişlik sendromu yaşama vb. bozukluklarının mobbinge uğrayan kişilerde çok ta fazla olduğu tespit edilmiştir. (Mikkelsen & Einarsen, 2002).

Bu sebeple kurbanla çalışıldığında, danışanlara stres konusunda eğitim verilmelidir. Kişilerin çevresiyle devamlı etkileşim halinde olduğu dile getirilmektedir (Becker, 1995:189). Nitekim kişilerin kendi rolleri ve sorumluluklarıyla birlikte, çevrenin beklentisine ayak uydurması gerekmektedir. İnsanoğlunun, çevresinden beklentilere orantılı davranış sergilemek, ihtiyaçlarıyla mücadele edebilmek için bireysel yeteneklere gereksinim duymaktadır.

Stres, kişinin mücadelesini zorlaştıran, fiziki ve ruhi hatların aşılmasına sebep olan “uyum gerektiren” döngü şeklindedir.

Kişilerin içinde varolan büyük etkisi, yeni gerçekleşen bir vuku olduğu için kişinin zihinsel yaşamında ve hareketlerinde sebep olduğu değişikliklidir. Her daim negatif ve kötü neticelere sebep olmaz.

Fakat mober zorbasının kişinin üstünde sebep olduğu psikososyal durum, kişinin ihtiyaçları ve mobbing uygulayıcısının ihtiyaçları arasında oluşan ahenksizlik işgörenlerin performansını etkileyen önemli bir problem olarak ortaya çıkar.

Stresin çalışma hayatını ve gündelik yaşamı etkileyen bir olgudur. Nitekim değişik seviyelerde oluşan bu olgu, üstesinden gelinebilir şeklinde yorumlanmaktadır. Kişilerin en iyi performansını “orta” seviyede stresli olduğunda olur (Arnold & Feldman, 1988).⁶⁰ Fakat kurbanların üstünde oluşan bu stres, hastalıklara neden olan “yüksek” bir seviyededir.

Uzmanların yapmış oldukları çalışmalarda, mobbinge uğrayanların %75’inde travmaya rastlanmıştır (Mikkelsen & Einarsen, 2002). Stresle başetmek için kullanılan kişisel metodlar oluşturulmuştur (Sven & Diğerleri, 2013:47).⁶¹ Bunlar;

“Duygusal Boşalma”

Kişilerin çalışma, gündelik hayatlarında karşı karşıya kaldıkları stres olgusu, aşırı yemek tüketmek, alkole düşkünlük, alışverişe olan tutku, gece hayatına düşkün olma gibi alışkanlıklara yöneldikleri gözlemlenmektedir.

Fakat bu alışkanlıkların kimi “kısa süreli” duygusal bir boşalım verse dahi, “uzun süreli” zamanda aşırı kilo alma ve bağımlı hale gelme benzeri diğer problemlere sebep olması gözlemlenir.

“Duygusal boşalım” sağlamak, birey gibi olağanın neticeye gelmesinde bu alışkanlıklarında mühim olduğu belirtilmektedir. Sporla uğraşmak, olağan stresin eksilmesinde ve hissi acıların onarılmasında, etkin roldür (Stollreiter, 2000).

“Oyalanma”

Stresi meydana getiren hadiseyi akıldan çıkarmak hedefiyle, beyni isteyerek başka bir konuya çekmek şeklinde belirtmiştir (Wagner & Link, 2009).

⁶⁰ Orta seviyede stresli, Arnold ve Feldman (1988)

⁶¹ Stresle başetmek için kullanılan kişisel metodlar, Sven ve diğerleri (2013: 47)

“Düşünceleri Durdurma”

“Düşünceleri durdurma yöntemi” sonuca etkisi olmayan korkma, kızma, ikilemde kalma gibi hislerin kişide farkına varılarak engellenmesi şeklinde belirtilmişlerdir (Hoberg & Vollmer, 1988). Bireye her defasında benzer ıstırapı veren önceden yaşanılan olayı tekrardan aklına gelmesi sebebiyle, kişinin olayı farkına vararak, kendi kendine “dur” demesi gibi.

“Memnuniyet Deneyimi”

Bireyi mutlu eden, fakat çalışma ve ailevi hayatında oluşan problemler sebebiyle yapılmayan bir ilgi alanına (çiçek yetiştirmek, resim yapmak gibi) tekrardan yapmak veya bireye hissel doyuma ve başarıya ulaştıracak bir başka ilgi alanına yönelmek.

Mobbingi uygulayan kişinin, kurbanın çalışma muvaffakiyetini görmeyerek, mağduru kabiliyetsiz ve çalışmayan biri gibi tanımlaması, kişinin psikolojisini etkilemekte, kişiliğine ve kendisine güveni yok etmektedir.

Bunun gibi davranışların devam etmesi, zamanla bireyi “ben başarılı biri değilim” şeklinde empoze etmeye sebebiyet vermektedir. Bunun benzeri tavsiyeler sıradan olsa da kişi kendini pozitif göreceği ilgi alanını oluşturması, kendine güveninin tekrardan oluşmasına vesile olacaktır.

“Olumlu Öz-Öğretim”

Araştırmacılar “Olumlu öz-öğretim” şeklini aydınlatırken; Daha önceden tanıdığı bir kişice, gittiği davette kendisine selam vermeyen birey örneklemini belirtmişler, hadise sonucu kişinin kendini nasıl hissettiği, ne düşündüğü konusunda yorum yapmışlardır.

“Buna ne oldu şimdi? Kesin bana karşı bir şeyi var! Onu böyle davranmaya iten bir davranışta mı bulundum acaba” (Hubert & Vollmer, 1998). İnsanoğlunun karşı karşıya geldiği bir hadise ve durumda verilen örnekleme benzeyen bir tutum sergilediklerini ve bireylerin negatif duygular beslemesine sebebiyet veren tek

olgunun, hadisenin içeriğinin olmadığı, bu vakaya betimlendirdikleri manalar bulunduğunu belirtmektedir.

⁶²Olumlu içsel monologların, stresi oluşturan, bireyin kendini önemsiz hissetmesine sebep olan fikirlerin tetkik edilerek çözümlenmesinin gerektiği düşüncesindedir (Meichenbaum, 1991).

“Gevşeme Egzersizi”

Kişinin, nefes kontrolleri, jimlastik, kendini dinleme, dinginlik, rahatlama, sauna gibi bireyi negatif hislerden arındıran aktiviteler yapması, kişilerin kendini iyi hissetmesini sağlar. Yapılan bir çalışmada, “beş haftalık gevşeme eğitimi alan katılımcıların aldıkları eğitim sonucunda yaşam streslerinin önemli ölçüde azaldığını bildirmişlerdir” (Roth & Holmez, 1987).

“Yavaşlama”

Devamlı herşeyi kaybetme korkusu yaşayan bireyin, başka bir şeyle ilgilenirken, bir başkasını yapamıyormuş veya ihmalkâr davranıyormuş duygusuna hâsıl olmanın yararı olmadığını, yaptığınız şeyi nasıl hızlı bitirirseniz bitirin daima bir eksik hissiyatı oluşacağını bildirir (Rosa, 2005). Nitekim insanoğlu esas yapılması lazım olanı daima es geçer. Yavaşlama, yaşamda dengeyi korumanın en önemli yoludur.

İşgörenlerin, kurumlarında haksızlığa uğradıklarında başvurabilecekleri, adli destek, psikolojik yardım alacakları kısımlara gereksinimleri vardır. Batı Ülkelerinde “Endüstriyel Sosyal Hizmet”⁶³ adında oluşturulan bölümler ve bu bölümlere bağlı çalışan uzman kişiler, işgörenlerin gereksinimlerini karşılama hedefindedirler. Türkiye’de, üniversite ve örgütlerde, “Endüstriyel Sosyal Hizmet birimlerinin” açılması ve bu bölümlere uzman personel atanması; kurumlarda özellikle iş verenin

⁶² Olumlu içsel monologlar, Meichenbaum (1991)

⁶³ Endüstriyel Sosyal Hizmet

ıkarını düşünmek hedefiyle, işgörenlerin çıkarını korumayan bazı ‘etik dışı’ davranışların azaltılması, yok edilmesi adına mağdurun bir örgüt ortamı oluşturulması gerekmektedir. Türkiye’de işverenin çıkarlarını koruyan bir sürü kanun, tüzük vardır. Nitekim kanun koyucuların bu konuyla ilgili emekleri çoktur. Fakat bu kanunların işgörenin haklarını gözetmek konusunda eksik olduğu, “6098 Borçlar Kanunu’nda,” “alışanın sağlık ve kişi btnlğni güvenceye alınmasıyla oluşturulan “417. Maddenin ve yürürlüğe sokulan genelgelerin” örgütlerdeki mobbingi yok etmede eksik kaldıkları gözlemlenmektedir.



4 ARAŞTIRMANIN KONUSU

Yapılan araştırmada, inşaat sektöründe işgörenlerin maruz kaldıkları mobbing durumları ve mobbingin kişiler üzerinde oluşan psikososyal etkileri incelenmek istenmiştir. Bu kısım altı bölümden meydana gelmektedir. İlk bölümde “Araştırmanın Konusu” ikinci bölümde “Araştırmanın Amacı ve Önemi” üçüncü bölümde “Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi” dördüncü bölümde “Veri analiz teknikleri” beşinci bölümde “Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları” konularına değilmiştir. En son oluşturulan altıncı kısım, “Araştırmanın Bulguları ve değerlendirmelerden” meydana gelmektedir. Bu Araştırma konusunda, İşgörenlerin maruz kaldıkları mobbing durumları ve mobbingin bireyler üzerindeki psikososyal etkilerinin yapılan anketler sonucu, tablolarla ortaya konularak incelenmesini kapsamaktadır.

4.1 Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmada amaç, örgütlerde meydana gelen mobbing durumları ve işgörenlerin yaşamış oldukları psikososyal düzey arasında oluşan ilişki ortaya konulup detaylı bir biçimde incelenmesidir.

Bu araştırmada; inşaat sektörü iş kolunda mobbing olgusunun genişliği ve yoğunluğunu saptamak, mobbinge uğrayanların demografik özelliklerini saptamak, mobbingin, işgörenler üzerindeki psikososyal tesirlerini ve mücadele biçimlerini ölçümlemek, çalışmaya, çalışma ağırlığına, bireye, ötekileştirmeye özgü mobber tutumlarıyla demokratik özellikler arasındaki ilgiyi saptamak, iş hayatı psikososyal yazına fayda sağlamaktır. Araştırmayla hedeflenen ilişki saptamalarının oluşturulması önem arz etmektedir. İş hayatında var olan rekabet nedeniyle inşaat sektöründe görev yapan işgörenlerin strese ve baskılara maruz kaldığı aşikardır. Araştırmada inşaat sektöründe çalışan işgörenlerin mobbinge uğrama sıklık ve çokluğu neticesinde işgörenler üzerinde oluşan etki, tepki, kaç kişinin mobber uyguladığı, mobber kişisinin yaşı, cinsiyeti ve örgütteki konumlarının tespit edilmesi önem arz etmektedir. Bunlara ek olarak elimizdeki verilerin ölçülmesi inşaat sektörü için de çok yararlı olacaktır.

5. YÖNTEM

5.1 Araştırmanın Kapsamı Yöntemi

Araştırma kapsamı, İstanbul’da bulunan inşaat sektörlerinde 18 Ocak-18 Şubat 2020 tarih aralığında görev yapan işgörenlerden meydana gelmektedir. Anket basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 405 inşaat sektörü çalışanına uygulanmıştır. Yapılan anketlerle işgörenlerin mobbinge uğrayıp uğramadıkları, mağdurların tepkileri ve oluşan bu mobbing sonrası mağdurlar üzerinde meydana gelen psikososyal etkilerinin saptanması hedeflenmiştir.

Araştırmayla ilgili done temin etmek için anket yöntemine başvurulmuştur. Anketlerde, başlangıç evresinde önceden mobbing olgusuyla alakalı yazılmış tezlerden, çalışmalardan esinlenmiştir.

Araştırma evreninde iki çeşit ölçekte uygulanmıştır. Birinci ölçekte örgütlerde mobbingi, ikinci ölçekteyse işgörenler üzerinde ki psikososyal etkilerle alakalı önerimleri ele almaktadır. Ankette bulunan önermeler demografik faktörler, mobbing ve psikososyal etkiler şeklinde üç bölümden meydana gelmektedir. Bahse konu anket “ek” kısmında mevcuttur.

Anketin birinci kısmında cinsiyet, yaş, medeni hal, öğrenim durumu, mesleki kıdem, aylık gelir durumlarını belirleyen demografik özellikleri tespit eden sorular bulunmaktadır.

Anketin ikinci kısmında mobbing tespitine yönelik olarak belirlenmiş, önceden de farklı bir araştırmada kullanılmıştır. “Anket soruları (Eineran, Raknes, Matthiesen, & Hellesoy, 1994); (Hoel, 1999) tarafından geliştirilen Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire –NAQ),⁶⁴ örgütlerdeki psikolojik taciz davranışlarını ölçmek üzere tasarlanmıştır.” Anket İngilizce’den Türkçe’ye

⁶⁴ Olumsuz Davranışlar Anketi (Negative Acts Questionnaire –NAQ), Matthiesen&Hellesoy, 1994; Hoel

Selver Yıldız tarafından çevrilerek kullanılmıştır. Daha sonra da anket yüksek Lisans Tezi olarak Güldane Karsılıoğlu tarafından kullanılmıştır. Negatif davranış ve hareketler Olumsuz Davranışlar anketinde ki sorular psikolojik tacizi betimleyen hareketler olarak belirtilmektedir. Direkt olarak (sözlü istismar, saldırgan tavırlar), dolaylı (toplumsal tecrit, karalama vs.) hareketleri içerir. Olumsuz Davranışlar Anketi, ankete katılanların son bir yıl içerisinde bu tip hareketlere mağruz kalıp kalmadıklarını ölçmeye yöneliktir (Yıldız, 2007).

Anket “Hiçbir zaman” kutucuğundan “Bazen”, “Ayda bir”, “Haftada bir”, “Her gün” kutucuğuna gibi, sonuçların olumsuz neticelenmesi nedeniyle “5, 4, 3, 2, 1” biçiminde puan sistemi oluşturulmuştur. En yüksek puan sistemi kişinin mobbinge uğramadığını, en düşük puan sistemiyse mobbinge uğradığını belirtmektedir. Anketin diğer sorularında mobberin özelliği, mobbing olgusunun bireyde yaptığı etki ve bireyin mobbinge verdiği tepkiyi saptamaya çalışmak için sualler mevcuttur. Bu kısımda Selver Yıldız’ın “İşyerinde İstismar Davranışlarının Psikososyal Boyutu ve Bir Uygulama” isimli doktora tezinden alınmıştır.⁶⁵

Ankette üçüncü bölümdeyse, mağdurun mağruz kaldığı mobbing sonrası oluşan psikososyal etkilerini ölçen Tengiz Üçok’un “Liderlik ve Yönetici Davranış Geliştirme, Testler ve Alıştırmalar” çalışmasında bulunan Mc Clelland’a ait Güdülenme Testidir (Üçok, 2006:43).⁶⁶ Psikososyal etkilerle ilgili kutucuklarda evet-hayır seçeneği kullanılmıştır.

Bunla birlikte puanlarken “Hiçbir zaman” kutucuğuna 1, “Nadiren” kutucuğuna 2, “Ara sıra” kutucuğuna 3, “Çoğunlukla” kutucuğuna 4, “Her zaman” kutucuğuna 5 puan şeklinde uyarlanmıştır. Alınan verilerde ki yüksek olan puanlar bireyin “başarı, güç ve ilişki ihtiyacı” seviyesinin yüksek olduğu, düşük puanlarsa gereksinim seviyelerinin düşüklüğünü belirtir.

⁶⁵ İşyerinde İstismar Davranışlarının Psikososyal Boyutu ve Bir Uygulama, Selver Yıldız

⁶⁶ Güdülenme Testi, Mc Clelland, (Üçok, 2006: 43)

Ankette yer alan sorular belirlenirken üç faktöre yer verilmiştir. Demografik unsurlar, mobbing olgusu, kişi üzerinde oluşan psikososyal durumlardır. Bahse konu unsurlar tablo şeklinde aşağıda gösterilmektedir.

Demografik Öğeler	Mobbing	Psikososyal Durum
Cinsiyet	İşe Yönelik Olumsuz Davranışlar	Psikososyal Tepki
Yaş	İş Yüküne Yönelik Olumsuz Davranışlar	Psikososyal Etki
Medeni Durum	Kişiliğe Yönelik Olumsuz Davranışlar	
Öğrenim Düzeyi	Dışlamaya Yönelik Olumsuz Davranışlar	
Kıdem		
Unvan		

Tablo 5.1 Çalışmada kullanılan öğeler ve alt grupları

Mobbingin oluşturduğu önerme sayısı 20 tanedir. Önergelerin dağılım verileri aşağıda gösterilmiştir.

- İşe Yönelik Olumsuz Davranışlar: 2, 7, 8, 11, 12, 13, 14.
- İş Yüküne Yönelik Olumsuz Davranışlar: 15, 17, 18, 19.
- Kişiliğe Yönelik Olumsuz Davranışlar: 9, 10, 16, 20.
- Dışlamaya Yönelik Olumsuz Davranışlar: 1, 3, 4, 5, 6.

Ankette yer alan en son kısımda Psikososyal durum ile alakalı önerme onbeş tanedir. Önerme dağılım verileri aşağıda gösterilmiştir.

- Psikososyal Tepki: 5a, 5b, 5c, 5d, 5e, 5f, 5g, 5h.
- Psikososyal Etki: 6a, 6b, 6c, 6d, 6e, 6f, 6g.

5.2 Veri Analiz Teknikleri

Yapılan çalışmada öncelikle literatür taramasına yer verilmiştir. Çıkan doneler ışığında çalışmanın kurumsal temeli oluşturulmuştur. Bir sonraki safhada ise donelerden esinlenerek alan araştırmasına gidilmiştir.

Araştırma konusunda bahsi geçen inşaat sektöründe çalışan işgörenlerin maruz kaldıkları mobbing davranışlarının kendilerinde yarattığı psikososyal etkilerinin neler olduğunu hedefleyen bu çalışma, ilişkisel tarama modeli deneyi olarak betimlenmiştir.

Çalışma sonrası oluşan elimizdeki veri ve kaynaklar “SPSS 16.0 paket programı” ile değerlendirmeye tabi olmuştur. İlk önce çıkan anket sonuçları için “Cronbach’s Alfa güvenilirlik analizi” yapılarak, bu analizle alfa değerinin 1’e yakın tespit edilmesi yapılan anketin güvenilir olduğu görülmüştür.

Bu analiz neticesinde mobbing ölçümü yapılan bu anket için değer 0,946 olarak sonuç göstermiştir.

Ankete bireylerin verdiği yanıtlar “frekans analizi” oluşturularak incelenmiştir. Araştırmadaki sonuçlar kısmındaki ölçümleri genişletmek adına “crosstabs analiz” tekniği kullanılarak veriler arasındaki ilgiler değerlendirilmiştir.

Mobbingin psikososyal etkileriyle demografik ögeler arasında ilginin değerledirimesi için “anakütle dağılımına” bakılmıştır. Bu sebeple “Kolmogorov Smirnov Z testi” yapılmıştır. Mobbinge ait verilerin normal dağılım sağlamadığı, psikososyal etkilere ait verilerin normal dağılım sağladığı tespit edilmiştir.

Araştırma konusuna dâhil olan işgörenlerle alakalı donelere ait frekans ve yüzdelik dilimler ortaya çıkartılmıştır.

Bulguların anormal dağıldığı mobbing ve demografik unsurların ölçümünde ikili mukayeseler için “Mann-Whitney U testi” ikinin üstü mukayesedeysse “Kruskall-Wallis H testi” uygulanmıştır.

Bulguların normal dağıldığı psikososyal etkiler ve demografik unsurların çözümlenmesinde ikili mukayeselerde “Independent Sample T testi” ikinin üstü mukayesedeysse “ One Way Anova testi” uygulanmıştır.

Verilen puanlardaki ilgi “korelasyon analizi” testiyle değerlendirilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0,001 olarak uygulanmış, $p < 0,001$ çıkması karşılığında anlamlı farklılık olduğu, $p > 0,001$ çıkması karşılığında anlamlı farklılık olmadığı şeklinde değerlendirilmiştir.

5.3 Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Araştırma, İstanbul’daki inşaat sektöründe çalışan iş görenlerle sınırlandırılmıştır. İstanbul’da bulunan inşaat sektöründe çalışanların net sayısına ulaşmak mümkün olmamıştır.

Mümkün olan en çok sayıya ulaşmak için 2000’e yakın anket gmail ve mail yoluyla inşaat sektöründe çalışan işgörenlere ve kurumsal mail adreslerine gönderilmiştir. İnşaat sektörünün yoğun olması sebebiyle gerekli katılım sağlanamamıştır.

Çalışmaya konu olan inşaat sektöründeki işgörenlerin işyerlerinde olan yoğunluğu da katılımı düşürmüştür. Araştırma bulguları “tesadüfi örnekleme yöntemi” ile güvenilir kabul edilerek 405 anket verisi kullanılarak, ulaşılan sonuçların evreni temsili varsayılmıştır.

Bununla beraber çalışmanın uygulandığı inşaat sektöründe bulunan firmaların isimleri gizli tutularak yalnızca İstanbul’da bulunan inşaat sektörlerinin işgörenleriyle sınırlandırılmıştır. Araştırmada katılımcıların anketlerde ki sorulara gerçekçi cevaplar verdikleri varsayılmaktadır.

6 BULGULAR

Yapılan araştırmanın bu kısmında ankete bahsi konu olan işgörenlerin demografik unsurlarla bağlantıları üzerine bilgileri sunulacak, mobbing ve bireyler üzerinde oluşan psikososyal etkilerle bağlantıları değerlendirilip, çıkan analiz sonuçları masaya yatırılacaktır.

6.1 Demografik Faktörlere İlişkin Bulgular

Yapılan anketlerde bahsi geçen katılım sağlayan işgörenlerin, “cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdemleri ve unvanlarına ilişkin demografik faktörlerin frekans dağılımları” tabloda aşağıda gösterilmektedir.

		N	%
Cinsiyet	Kadın	103	25,43
	Erkek	302	74,57
Yaş	19-30	125	30,86
	31 ve üzeri	280	69,14
Medeni Durum	Bekar	132	32,60
	Boşandı	45	11,11
	Eşi Öldü	18	4,44
	Evli	210	51,85
Öğrenim Durumu	Lise	124	30,62
	Lisans	185	45,68
	Y.Lisan/Doktora	96	23,70
Kıdem	1-10 yıl	220	54,32
	11-20 yıl	121	29,88
	21 ve üzeri	64	15,80
Unvan	Yönetici	127	31,36
	Çalışan	278	68,64

Tablo 6.1 İnşaat sektöründeki işgörenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı

Ankete katılım sağlayan işgörenlerin cinsiyetlerine bakıldığında erkek katılımcılar yaklaşık $\frac{3}{4}$ oranında (% 74,57), kadın katılımcılar ise erkeklere oranla $\frac{1}{4}$ oranında (% 25,43) olduğu gözlemlenmektedir.

Araştırmada ankete katılanlara yaşları açık uçlu olarak sorulmuş, yaş faktörleri olarak iki grup oluşturulmuştur. 19 ve 30 yaş arası grubun (% 30,86) yüzdelik oranına sahip olduğu, 31 yaş ve yukarı yaş grubunun ise (% 69,14) yüzdelik oranına sahip olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılan işgörenlerin 31 yaş ve üzeri çoğunluğu oluşturduğu gözlemlenmiştir.

Ankette medeni durum anektoduna bakıldığında (% 51,85) oranı ile evli, (% 32,60) oranı ile bekâr, (% 11,11) oranı ile boşanmış, (% 4,44) oranı ile eşi vefat eden katılımcılar anketi oluşturmuştur. Evli işgörenlerin sayıca fazlalığı göze çarpmaktadır.

Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında yüksek lisans ve doktora mezunu sayıları düşük olduğundan birleştirilerek, değerlendirilmiştir. Eğitim durumlarında ise, ankete katılan inşaat sektöründeki işgörenlerin (% 30,62) oranı ile lise mezunu, (% 45,68) oranı ile lisans mezunu, (% 23,70) oranı ile yüksek lisans ve doktora mezunu oldukları görülmüş olup, en yüksek oran lisans mezunlarında gözlemlenmiştir.

İşgörenlerin mesleki kıdemleri incelendiğinde, 1-10 yıl arası (% 54,32) oranı, 11-20 yıl arası (% 29,88) oranı, 21 yıl ve üzeri (% 15,80) oranı ile 1-10 yıl arasında kıdemleri bulunan işgörenlerin sayılarının fazla olduğu görülmektedir.

Ankete katılım sağlayan işgörelere inşaat sektöründe çalıştıkları iş unvanları sorulmuş, ancak sektörde çok sayıda unvan olduğu için, “yöneticiler ve çalışanlar” şeklinde ikiye ayırarak değerlendirilmiştir. Katılım sağlayanların (% 68,64) oranı ile çalışanları, (% 31,36) oranı ile yöneticileri oluşturmuştur.

Anket soruları katılımcılara yöneltilmiş ve aşağıda yer alan hipotezler araştırmanın modeli olarak belirlenmiştir. Buna göre;

H₁: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin yaş durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin medeni durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin öğrenim durumlarının, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin kıdemlerinin, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₆: İşgörenlerin unvan durumlarının, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Belirlenen hipotezler, katılımcılara yöneltilen anket sorularına verilen cevaplar neticesinde test edilecek, hipotezler ile ilgili ortaya çıkan sonuçlar ise yapılan literatür çalışması çerçevesinde incelenerek yorumlanacaktır.

Mobbing ölçeğinde elde edilen veriler ve ağırlıkları (%) aşağıda sunulan tabloda bulunmaktadır. (n) terimi cevap veren birey âdetini temsil etmektedir.

Sorular	Hiçbir zaman		Bazen		Ayda bir		Haftada bir		Her gün		Toplam
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	
Soru 1	149	33,11	206	45,78	27	6,00	12	2,67	11	2,44	405
Soru 2	209	51,60	143	31,78	32	7,11	15	3,33	6	1,48	405
Soru 3	152	37,53	180	44,44	35	8,64	17	3,78	21	5,19	405
Soru 4	168	41,48	173	42,72	32	7,90	16	3,95	16	3,95	405
Soru 5	130	32,10	192	47,41	40	9,88	20	4,94	23	5,68	405
Soru 6	163	40,25	176	43,46	27	6,67	21	5,19	18	4,44	405
Soru 7	224	55,31	121	29,88	38	9,38	10	2,47	12	2,96	405
Soru 8	189	46,67	153	37,78	32	7,90	16	3,95	15	3,70	405
Soru 9	253	62,47	108	26,67	20	4,94	15	3,70	9	2,22	405
Soru 10	207	51,11	141	34,81	26	6,42	20	4,94	11	2,72	405
Soru 11	129	31,85	186	45,93	50	12,35	26	6,42	14	3,46	405
Soru 12	139	34,32	169	41,73	51	12,59	33	8,15	15	3,70	405
Soru 13	128	31,60	191	47,16	41	10,12	22	5,43	23	5,68	405
Soru 14	178	43,95	167	41,23	33	8,15	14	3,46	13	3,21	405
Soru 15	152	37,53	165	40,74	54	13,33	20	4,94	14	3,46	405
Soru 16	211	52,10	141	34,81	32	7,90	13	3,21	8	1,98	405
Soru 17	130	32,10	152	37,53	68	16,79	21	5,19	34	8,40	405
Soru 18	146	36,05	179	44,20	38	9,38	19	4,69	23	5,68	405
Soru 19	162	40,00	168	41,48	45	11,11	14	3,46	16	3,95	405
Soru 20	294	72,59	76	18,77	19	4,69	9	2,22	7	1,73	405

Tablo 6.2 Mobbing sorularına verilen cevapların dağılımı

Ankete katılanların mobbinge ilgili cevaplarında daha fazla “hiçbir zaman” ve “bazen” seçeneklerini işaretlediği tespit edilmiştir. Katılanların çoğunluğunun verdiği cevaplar ışığında mobbinge bazen uğradıkları, yine diğer çoğunluğun mobbinge hiç uğramadıkları görülmüştür.

Ankete belirtilen sorularda,

Soru 1’de “Kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması”

Soru 3’de “Size beceri düzeyinizden daha düşük işlerin verilmesi”,

Soru 4’de “Önem arz eden sorumluluklarınızın sizden geri alınması veya önemsiz işlerle değiştirilmesi”

Soru 5’te “Aleyhinizde söylenti ve dedikodu yapılması”

Soru 6’da “Gözardı edilerek, dışlanarak veya orada yokmuşunuz gibi davranılması”

Soru 11’de “Yanlışlarınızın, hatalarınızın sürekli size hatırlatılması”

Soru 12’de “Devamlı işinizle ilgili eleştirilmeniz”

Soru 13’de “Fikir ve kanaatlerinizin gözerdi edilmesi”

Soru 15’de “Gereksiz işlerin verilmesi ya da zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işlerin verilmesi”

Soru 17’de “Yaptığınız işin gereğinden çok denetlenmesi”

Soru 18’de “Yasal hakkınız olan hastalık izni, tatil, yıllık izin vb. Taleplerin geri çevrilmesi”

Yukarıda sorulan sorulara en fazla “bazen” cevapları verilmiş olduğu tespit edilmiştir.

9, 10, 16, 20 numaralı sorular kişiliğe yönelik mobbing iken,

1, 3, 4, 5, 6 numaralı sorular tamamıyla dışlanmaya yönelik mobbing,

15, 17, 18, 19 numaralı sorular iş yüküne yönelik mobbing davranışı,

2, 7, 8, 11, 12, 13, 14 numaralı soru işe yönelik mobbing hareketleridir.

Anket sonucunda cevaplar incelendiğinde bazen seçeneğinden, hiçbir zaman, ayda bir, hafta bir, hergün seçeneklerine doğru azaldığı görülmektedir.

Sonuçta inşaat sektöründe çalışan işgören katılımcıların mobbinge maruz kalma uğrama sıklık oranlarının çok yoğun olmadığı gözlemlenmektedir.

Mobbinge uğrama sonrası kişilerin mobbinge vermiş oldukları psikosozal tepkiler sekiz (8) önerme ile, mobbing karşısında oluşan psikosozal etkiler ise yedi (7) önerme ile katılımcılara sorulmuştur.

Kaç kişi	n	%
1 kişi	115	28,40
2 kişi	96	23,70
3 kişi	65	16,05
4 ve daha fazla	129	31,85
Toplam	450	100,00

Tablo 6.3 Mobbing uygulayıcısının kaç kişi olduğuna ilişkin dağılım

Mobbing uygulayıcısının kaç kişi olduğuyla ilgili tablo incelendiğinde, çoğunlukla 4 kişi ve 4 kişiden fazla (% 31,85) kiş tarafından uygulandığı görülmüş, ankete katılan işgörenlerin 115 kişisi (% 28,40) 1 kişi tarafından mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir.

Kim	n	%
Çalışma arkadaşları	129	31,85
Yöneticiler	254	62,72
Astlar	22	5,43
Toplam	405	100,00

Tablo 6.4 Davranışın kim/ kimler tarafından yapıldığına ilişkin dağılım

Katılımcıların verdiği cevaplara bakıldığında mobbingin en çok yöneticilerce uygulandığı, en az ise astlarca uygulandığı tespit edilmiştir. Çalışma arkadaşlarınca mobbinge uğradıklarını söyleyenler ise % 5,43 oranındadır.

Uygulayanın cinsiyeti	N	%	Yaşı	n	%
Kadın	32	7,90	Büyük	245	60,49
Erkek	220	54,32	Küçük	84	20,74
Her ikisi de	153	37,78	Aynı yaşlarda	76	18,77
Toplam	405	100,00	Toplam	405	100,00

Tablo 6.5 Mobbing uygulayıcısının cinsiyeti ve yaşına ilişkin dağılım

Yukarıdaki tabloda, ankete katılan işgörenlerin büyük çoğunluğu mobbing uygulayıcısının cinsiyetinin erkek olduğunu (% 54,32), her iki cinsiyetin de (% 18,77) olduğunu, mobbing uygulayan kişinin ise kendilerinden yaşça büyük olduklarını (% 60,49) orana sahip olduğu gözlemlenmiştir.

6.2 Katılımcıların Psikososyal Durumlarının Analizi

Tepkiler	Evet	%	Hayır	%	Toplam	%
Bir şey yapmadım	263	64,94	142	35,06	405	100
Farklı bir kısma atanmayı istedim	148	36,54	257	63,46	405	100
Diğer kişilere söylemekle tehdit ettim	70	17,28	335	82,72	405	100
Yakınlarıma anlattım	192	47,41	213	52,59	405	100
Üst birime rapor ettim	114	28,15	291	71,85	405	100
Sendika temsilcisine bildirdim	90	22,22	315	77,78	405	100
Adli birimlere şikayette bulundum	54	13,33	351	86,67	405	100
Bir psikologla görüştim	73	18,02	332	81,98	405	100

Tablo 6.6 Mobbinge maruz kalanların psikososyal tepkilere ilişkin verilen cevapların dağılımı

Anket dağılımında oluşturulan tabloda, işgörenlerin yapılan mobbing sonucunda verdikleri psikososyal tepkiler göz önüne alındığında; “Evet” seçeneğini işaretleyip “Hiçbir şey yapmadım” diyen 263 kişi bulunmaktadır. Olumsuz önerme olarak “Hayır” seçeneğini işaretleyip “Farklı bir kısma atanmayı istedim” oranı (% 63,46), “Diğer kişilere söylemekle tehdit ettim” oranı (% 82,72), “Yakınlarıma anlattım” oranı (% 52,59), “Üst birime rapor ettim” oranı (% 71,85), “Sendika temsilcisine bildirdim” oranı (% 77,78), “Adli birimlere şikayette bulundum” oranı (% 86,67), “Bir psikologla görüştim” oranı (% 81,98)’dir.

Böylelikle yapılan mobbing karşısında hiçbirşey yapmayan katılımcıların oranı (% 64,94) olup, diğer önermelerde sorulan sorularda cevaplanan cevaplarda; Farklı bir kısma atanmayı istedim, diğer kişilere söylemekle tehdit ettim,

yakınlarıma anlattım, üst birime rapor ettim, sendika temsilcisine bildirdim, adli birimlere şikayette bulundum, bir psikologla görüştüm gibi olumsuzluk önermesinin sayılarının ciddi oranlarda yüksek oldukları görülmektedir. Bu da bize gösteriyor ki, yapılan mobbing karşısında mağdurların çoğunun sorulan sorularda ki önermeleri pek uygulamadıkları, toplamda mobbinge karşı psikososyal tepkilerin düşük seviye de seyrettiği, mağdurların tepkilerinin az olduğu gözlemlenmektedir.

İşgörenlerin mobbing karşısında alt boyutlarının, psikososyal tepkilerinin durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, psikososyal tepkileri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, psikososyal tepkileri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “Birşey yapmadım” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “farklı bir kısma atanmayı istedim” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “diğer kişilere söylemekle tehdit ettim” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “yakınlarıma anlattım” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₆: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “üst birime rapor ettim” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₇: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “sendika temsilcisine bildirdim” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₈: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “adli birimlere şikayette bulundum” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₉: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “bir psikologla görüşüm” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Etkiler	Evet	%	Hayır	%	Toplam	%
Kendimde tükenmişlik hissettim	192	47,41	213	52,59	405	100
Çaresiz kaldım	188	46,42	217	53,58	405	100
Sigara ve alkol tüketiminde artışa neden oldu	161	39,75	244	60,25	405	100
Öfkелendirdi, tahammül edemez duruma geldim	178	43,95	227	56,05	405	100
Panik ataklar başladı, sürekli endişelenen biri oldum	145	35,80	260	64,20	405	100
Özgüven kaybına yol açtı, motivasyonum düştü	186	45,93	219	54,07	405	100
Konsantrasyonum bozuldu, unutkanlık başladı	179	44,20	226	55,80	405	100

Tablo 6.7 Mobbingin psikososyal etkilerine ilişkin verilen cevapların dağılımı

Mobbingin işgörenlerin üzerinde oluşan psikososyal etkilerine yönelik sorulan sorular üzerinden katılımcıların verdiği cevaplar ışığında; 405 kişiyle yapılan ankette kişilerin üzerinde oluşan psikososyal etkilerin yarısından biraz düşük olduğu, ancak yine de kişiler üzerinde oluşan psikososyal etkinin ciddi oranda olduğu gözlemlenmiştir.

Kendisinde tükenmişlik hisseden kişilerin oranı (% 47,41), çaresiz kaldığını belirten kişilerin oranı (% 46,42), özgüven kaybına yol açıp, motivasyonunun

düşüğünü idda eden kişilerin oranı (%45,93), konsantrasyonun bozulduğunu, unutkanlık başladığını belirten kişilerin oranı (% 44,20)'dir. Bu da mobbing karşısında kişilerin üzerinde oluşan psikososyal etkilerin azımsanmayacak bir orana tekabül ettiği gözlemlenmektedir. Psikososyal etkilerin kişilerin üzerinde oluşturduğu etkiler sorusunun cevaplarında, 405 kişi arasında yapılan bu ankette oluşan bu psikososyal etkinin aritmetik ortalama oranı (% 43)'dür. Ankete katılanlar arasında mobbinge uğradıktan sonra psikososyal etki olarak panik atakların başladığını, sürekli endişelenen biri olduklarını beyan edenlerin oranı (% 35,80) ise en azdır.

İşgörenlerin mobbing karşısında alt boyutlarının, psikososyal etkilerinin durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, psikososyal etkileri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁ İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, psikososyal etkileri ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “kendimde tükenmişlik hissettim” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “çaresiz kaldım” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “sigara ve alkol tüketiminde artışa neden oldu” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “öfkелendirdi, tahammül edemez duruma geldim” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₆: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “panik ataklar başladı, sürekli endişelenen biri oldum” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₇: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “özgüven kaybına yol açtı, motivasyonum düştü” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₈: İşgörenlerin mobbing karşısındaki durumunun, “konsatrasyonum bozuldu, unutkanlık başladı” alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

6.3 Katılımcıların Demografik Faktörleri ile Mobbing Arasındaki İlişki

Bu bölümde eldeki veri grubuna göre mobbing ve demografik faktörleri, ayrıca mobbing alt grupları ve demografik faktörler değerlendirildi. Öncelikle uygulanacak analiz türlerinin belirlenmesi için veri setinin normal dağılıma uygunluğu araştırılmıştır.

One Sample Kolmogorov Smirnov normallik testi sonucunda mobbing veri setinin normal dağılıma uygun olmadığı belirlenmiş ve analizlerde non parametric yöntemler kullanılmıştır. Alt hipotezlerde iki gruba sahip olan değişkenler arasındaki fark Mann Whitney U testi ile ikiden fazla gruba sahip olanlar ise Kruskal Wallis H testi ile bulunmuştur.

Cinsiyet		n	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	
				Z testi	Anlamlılık Düzeyi
Mobbing	Kadın	103	195,32	-0,942	0,434
	Erkek	302	205,59		
İşe Yönelik	Kadın	103	193,21	-1,099	0,390
	Erkek	302	206,33		
İş Yüküne Yönelik	Kadın	103	152,24	-0,891	0,415
	Erkek	302	205,81		
Kişiliğe Yönelik	Kadın	103	196,30	-0,760	0,502
	Erkek	302	205,28		
Dışlama	Kadın	103	198,55	-0,839	0,457
	Erkek	302	204,51		

Tablo 6.8 Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişki

Cinsiyet ile mobbing durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Erkek ve kadınların mobbinge uğrama sıklık durumlarında anlamlı bir fark göze çarpmamaktadır.

Mobbingin alt gruplarına bakıldığında, işe yönelik olumsuz davranışlara uğrama sıklık durumuyla cinsiyet durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($p=0,390$). Bu sebeple kadınların işe yönelik olumsuz davranışlara uğrama sıklık oranı erkeklerden daha yüksektir.

İşgörenlerin mobbing alt boyutlarının, cinsiyet durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, işe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, iş yüküne yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, kişiliğe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin cinsiyet durumunun, dışlama ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Yaş		n	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	
				Z testi	Anlamlılık Düzeyi
Mobbing	19-30 arası	125	215,93	-1,626	0,254
	31 ve üzeri	280	197,22		
İşe Yönelik	19-30 arası	125	220,96	-2,250	0,147
	31 ve üzeri	280	194,98		
İş Yüküne Yönelik	19-30 arası	125	213,62	-1,349	0,294
	31 ve üzeri	280	198,25		
Kişiliğe Yönelik	19-30 arası	125	211,70	-1,153	0,322
	31 ve üzeri	280	199,11		
Dışlama	19-30 arası	125	213,95	-1,365	0,312
	31 ve üzeri	280	198,11		

Tablo 6.9 Yaş ve mobbing arasındaki ilişki

Yaş ile birlikte mobbing ve alt gruplar incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir durum söz konusu olmamıştır. Bu sebeple 19-30 yaş aralığındaki işgörenlerin mobbinge uğrama sıklık oranı daha yüksektir.

Alt gruplarda ise, işe yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma sıklık dışındaki gruplar ile yaş durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıktığı tespit edilmiştir.

19-30 yaş arasındaki işgörenlerin mobbinge maruz olma sıklık oranları 31 yaş ve üstündeki işgörenlerden daha düşüktür. 19-30 yaş aralığı iş hayatına yeni atılan, tecrübesiz işgörenlerin olduğu grup şeklinde düşünülebilir.

Anketteki “frekans analizleri” kısmında mobbinge uğrayanlar genelde (% 60,49) kendisinden yaşça büyük bireylerce mobbinge uğradıklarını beyan etmişlerdir.

İşgörenlerin mobbing alt boyutlarının, yaş durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörenlerin yaş durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: İşgörenlerin yaş durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin yaş durumunun, işe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin yaş durumunun, iş yüküne yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin yaş durumunun, kişiliğe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin yaş durumunun, dışlama ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Medeni Durum		n	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	
				Z testi	Anlamlılık Düzeyi
Mobbing	Bekar	132	170,54	-0,754	0,502
	Evli	210	180,82		
İşe Yönelik	Bekar	132	173,09	-0,894	0,417
	Evli	210	170,49		
İş Yüküne Yönelik	Bekar	132	164,71	-1,072	0,283
	Evli	210	175,76		
Kişiliğe Yönelik	Bekar	132	172,43	-0,164	0,870
	Evli	210	170,91		
Dışlama	Bekar	132	170,13	-0,776	0,502
	Evli	210	176,36		

Tablo 6.10 Medeni durum ve mobbing arasındaki ilişki

Ankette medeni durumla ve mobbing oransalında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($p=0,502$). Evli olan işgörenlerin mobbinge uğrama sıklık oranları bekar işgörelere nazaran daha yüksektir.

Alt gruplarda ise; medeni durumla, işe yönelik ve dışlamaya yönelik olumsuz davranışlara uğrama sıklığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Bu iki grupta da evli işgörenlerin bekar işgörelere nazaran mobbinge uğrama sıklık oranlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

İşgörelerin mobbing alt boyutlarının, medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörelerin medeni durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: İşgörelerin medeni durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörelerin medeni durumunun, işe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörelerin medeni durumunun, iş yüküne yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörelerin medeni durumunun, kişiliğe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörelerin medeni durumunun, dışlama ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Unvan		n	Ortalama Sırası	Mann-Whitney U	
				Z testi	Anlamlık Düzeyi
Mobbing	Yönetici	127	189,55	-1,770	0,161
	Çalışan	278	209,14		
İşe Yönelik	Yönetici	127	185,49	-2,208	0,088
	Çalışan	278	210,96		
İş Yüküne Yönelik	Yönetici	127	192,03	-1,362	0,193
	Çalışan	278	208,01		
Kişiliğe Yönelik	Yönetici	127	185,50	-2,351	0,019
	Çalışan	278	210,99		
Dışlama	Yönetici	127	196,40	-1,017	0,350
	Çalışan	278	206,01		

Tablo 6.11 Unvan ve mobbing arasındaki ilişki

İşgörenlerin unvanları ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Ancak alt gruplar incelendiğinde kişiliğe yönelik ve işe yönelik yapılan olumsuz davranışlara uğrama sıklık durumuyla unvanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır.

Bahse konu olan kişiliğe yönelik ve işe yönelik olumsuz davranışlarda, çalışanların yöneticilere göre mobbing davranışlarına uğrama sıklığı daha yüksektir.

İşgörenlerin mobbing alt boyutlarının, unvan durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Mann-Whitney U testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörenlerin unvan durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: İşgörenlerin unvan durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin unvan durumunun, işe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin unvan durumunun, iş yüküne yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin unvan durumunun, kişiliğe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin unvan durumunun, dışlama ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

Öğrenim Durumu		n	Ortalama Sırası	Kruskal Wallis H Testi	
				Chi-Square Testi	Anlamlılık Düzeyi
Mobbing	Lise	124	209,25	3,707	0,299
	Lisans	185	203,96		
	Y.Lisans-Doktora	96	193,11		
İşe Yönelik	Lise	124	215,89	4,693	0,145
	Lisans	185	201,85		
	Y.Lisans-Doktora	96	188,55		
İş Yüküne Yönelik	Lise	124	211,76	2,530	0,507
	Lisans	185	202,19		
	Y.Lisans-Doktora	96	193,23		
Kişiliğe Yönelik	Lise	124	212,63	2,493	0,423
	Lisans	185	199,70		
	Y.Lisans-Doktora	96	196,90		
Dışlama	Lise	124	195,24	4,239	0,251
	Lisans	185	211,64		
	Y.Lisans-Doktora	96	196,36		

Tablo 6.12 Öğrenim durumu ve mobbing arasındaki ilişki

Yapılan teste öğrenim durumlarıyla mobbinge uğrama sıklık oranı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır.

Yüksek lisans ve doktora mezunlarının diğer lisans ve lise mezunlarına göre mobbinge uğrama sıklık oranı daha azdır.

Lisans mezunları ile yüksek lisans-doktora mezunları ve lise ile yüksek lisans-doktora karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmadığı gözlemlenmektedir.

İşgörenlerin mobbing alt boyutlarının, öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere, 2 gruptan fazla olduğu için Kruskal Wallis H testi uygulanmıştır. Bu kapsamda, aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H₀: İşgörenlerin öğrenim durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık yoktur.

H₁: İşgörenlerin öğrenim durumunun, mobbing ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₂: İşgörenlerin öğrenim durumunun, işe yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₃: İşgörenlerin öğrenim durumunun, iş yüküne yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₄: İşgörenlerin öğrenim durumunun, kişiliğine yönelik ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

H₅: İşgörenlerin öğrenim durumunun, dışlama ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin yargılarında farklılık vardır.

6.4 Güvenirlik Analizleri

6.4.1 Cronbach's Alpha güvenirlik analizi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
0,946	20

Mobbing anketine ait Cronbach's Alpha katsayısı yeterli büyüklükte görülmektedir.

Item-Total Statistics				
	Madde Çıkarıldığında Ölçek Ortalaması	Madde Çıkarıldığında Ölçek varyansı	Düzeltilmiş Madde toplam korelasyonu	Madde Çıkarıldığında Cronbach's Alpha
1.Kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması.	40,96	229,790	,587	,944
2.Yaptığınız iş ile ilgili alay konusu edilmeniz.	41,28	228,435	,633	,944
3.Size beceri düzeyinizden daha düşük işlerin verilmesi.	40,93	227,809	,595	,944
4.Önem arz eden sorumluluklarınızın sizden geri alınması veya önemsiz işlerle değiştirilmesi.	41,03	225,541	,676	,943
5.Aleyhinizde söylenti ve dedikodu yapılması.	40,81	229,325	,558	,945
6.Göz ardı edilerek, dışlanarak veya orada yokmuşunuz gibi davranılması	40,97	223,699	,714	,942
7.Şahsiyetinizin, davranışlarınızın ve özel yaşamınızla ilgili sözler söylenerek hakaret edilmesi	41,35	226,605	,675	,943
8.Nedensiz olarak size bağırılması veya azarlanıp sözlü şiddete maruz almanız	41,13	224,008	,712	,942
9.Şahsi alanine ihlali, iteleme,yol kesme suretiyle tehdit etme gibi hareketlere maruz kalmanız	41,45	226,184	,692	,943
10.İşinizi bırakmanıza dair işaretlerin verilmesi	41,22	223,895	,730	,942
11.Yanlışlarınızın, hatalarınızın sürekli size hatırlatılması.	40,86	225,588	,706	,942
12.Devamlı işinizle ilgili eleştirilmeniz	40,89	224,491	,714	,942
13.Fikir ve kanaatlerinizin göz ardı edilmesi	40,80	223,439	,734	,942
14.İşyerinde insanların günlük şakalarına maruz kalmanız	41,10	225,782	,684	,943
15.Gereksiz işlerin verilmesi yada zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işlerin verilmesi	41,00	225,349	,704	,942
16.Tarafınıza suçlamalar, iftiralar yada iddaların ileri sürülmesi	41,29	226,210	,697	,943
17.Yaptığınız işin gereğinden çok denetlenmesi.	40,83	224,727	,652	,943
18.Yasal hakkınız olan hastalık izni, tatil, yıllık izin vb. Taleplerin geri çevrilmesi	40,89	227,884	,587	,944
19.Altundan kalkamayacağınız kadar aşırı iş yükü verilmesi	41,03	226,880	,647	,943
20.Şidet veya fiziksel istismara maruz kalmanız	41,68	232,130	,564	,945

Tablo 6.13 Cronbach's Alpha güvenirlik analizi

6.4.2 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi

	Mobbing	İşe Yönelik Mobbing	İşyüküne Yönelik Mobbing	Kişilere Yönelik Mobbing	Dışlanmaya Yönelik Mobbing
Kolmogorov - Smirnov Z	8,135	8,471	8,632	7,403	9,335
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Tablo 6.14 One-sample kolmogorov-smirnov test analizi

7 SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1 Sonuçlar

Mobbing kavramı, ülkemiz nezdinde henüz benimsenmeyen, yeni fark edilen bir olgu olsa da, uygulamada uzun yıllardır süre gelen, mağdurlarını etkisi altına alan ve dünya üzerinde 1980’li yıllarda yapılan araştırmalarla, incelemelerle başlamıştır. Özellikle 2000’li yıllardan sonra önemi artan bir olgu özelliğine kavuşmuştur. Mobbing, genellikle çalışma hayatında personeller üstünde olumsuz ve negatif etkileri var olmuştur.

Mobbingin olumsuz etkileri, kendini yalnız hissetme, uyumsuzluk, işe karşı isteksizlik, işe gitmek istememe, işi bırakma vb. negatif olguları mevcuttur. Bu sonuçlar yalnızca mobbinge uğrayanları ve mobbingten etkilenen bireyleri değil, kurumdaki her şeyi negatif yönde sarmalayarak etkisi altına almaktadır.

Kurumlarda uygulanan mobbing sonucunda, mobbing mağduru iyi yetişmiş kalifiye bir elamansa, işletme bu elemanını kaybedebilir ve geride alan diğer elamanları da üzerlerinde oluşan psikososyal etkileşimler sonucu örgüte olan bağlılıktan koparabilir.

Günümüz şartlarında mobbing, hiçbir ayırım fark etmeksizin üst kademe yöneticilerini, cinsiyeti, unvanları, yaşı, iş becerisini göz ardı etmeden etkileyebilir. Mobbing, herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Bu nedenle 1992 yılından beri ciddi bir şekilde dünya üzerinde gelişmiş olan, başta ABD ve Avrupa ülkelerinin bir kısmında en büyük kamusal problemlerin başında yer almaya başlamıştır. Bu ülkelerde mobbing mağduru olan kişilere yönelik destek merkezleri ve yardım kurumları kurularak, bu konuyla ilgili iş sendikaları ve dini kurumlar mobbing karşıtı programlar, paneller düzenlenerek önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

Küreselleşen dünya ekonomisi ve İşgücü piyasasında meydana gelen mobbing olgusunun tamamen önüne geçilmesinin imkânsız olduğunu, ancak

birtakım yasal ve örgütsel düzenlemelerle kısıtlanıp sınırlandırılarak biraz da olsa önüne geçilebilmesi hedeflenmesi ön görülmektedir. (Kırel, 2007)

Örgütlerde meydana gelen mobbing olgusu “Heinz Leymann” tarafından 1980 yılında ortaya atılmıştır. Son zamanlarda farkındalığı giderek artan bu olgu, tüm dünya genelinde bu alanda çeşitli çalışmalar ortaya koyan bilim adamlarınca örgüt psikolojisi bağlamında bir örgütten soğuma ve uzaklaşma durumuna neden olması şeklinde betimlenmektedir.

Mobbingin diğer anlamı olan psikolojik taciz “Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır”. (Heinz Leyman, 1980)⁶⁷

Sonuçta meydana gelen bu hareketler bireyin üzerinde azımsanmayacak derecede sağlık sorunlarına, örgütten ayrılmalara, hatta kişileri intiharlara sürüklemektedir. Tüm dünyaya, kişilere, ailelere çevreye zararı çok olan mobbing üzerine önemle düşünülmesi lazım gelen bir olgudur. Türkiye’de son zamanlarda mobbing davalarının açılmasıyla birlikte ve basında da sosyal medyada da gündem haline getirilmesiyle insanlarda, toplumda farkındalıklar yaratmıştır.

Çoğunlukla tartışma programlarında gündem oluşturulam mobbing olgusu, TBMM’de kanun teklifi olarak verilerek komisyonlarca incelenerek raporlar sunulmuş. Tbm’nce “mobbing 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu” içine girerek “Mobbing Genelgesi” çıkmış. “Mobbing Mücadele Kurulu” oluşturulması yönünde çalışma başlatılmıştır. Böylece mobbing olgusunun önemine vurgu yapılmıştır.

İş yaşamında karşılaşılan mobbing sonucunda bireylerin ruhsal duygularında psikososyal etkiler ortaya çıkmaktadır. Mobbing sonrası insan üzerinde oluşan tükenmişlik, çaresizlik, öfke, tahammülsüzlük, öz güven kaybı, unutkanlık, endişe, alkol ve sigara kullanımının artması, ruhsal bozukluk, konsantrasyon bozukluğu, işe kendini verememe gibi septomlar baş gösteren, bunun sonucu olarak işten

⁶⁷ Psikolojik taciz, mobbing, (Heinz Leyman, 1980)

ayrılmalara, işe gelmemelere, insanlardan ve toplumdan uzaklaşmaya, sağlığın bozulmasına hatta intihar etmelere kadar gelebilen psikososyal etkilerdir.

Bu psikososyal etki sonrasında bireyin bir şey yapmaması, farklı bir yere atanmayı istemesi, başka kişilere anlatmaması, üst birimlere bildirmemesi, adli birimlere şikâyetle bulunmaması, bir psikolog veya uzman ile görüşmemesi, durumu daha da vahim hale getirmektedir.

Araştırmada “Mc Clelland başarı ihtiyacı” yöntemi uygulanarak inşaat sektöründe çalışan işgörenlere “Güdülenme Testi” yapılmıştır. Bahse konu testte işgörenlerin “başarı, ilişki ve güç ihtiyacı düzeyleri” tespitiyle demografik unsurlarla ve mobbinge arasında ilginin ne olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada öncelikle işgörenlerin demografik özellikleri tespit edilmiş, daha sonra mobbingin ne aralıklarda uygulandığı incelemeye alınmıştır. İnşaat sektöründeki işgörenlerin bu olguya “kaç kişi tarafından uğradığı”, mobberin kim olduğu, yaşı, cinsiyeti ne olduğu tespit edilmeye çalışılmıştır. Daha sonra mobbinge maruz kalan bireylerin psikososyal olarak nasıl etkilendikleri ve ne tepki verdiği ölçülmeye çalışılmıştır. Sonrada mobbingin demografik unsurlarla ve psikososyal etkilerle ilgileri incelenmek istenmiştir.

Cinsiyetler arası duruma bakıldığında erkek işgörenlerin sayıca fazla olduğu, kadın işgörelere göre erkek işgörenlerin sayıca yaklaşık üç katı bir orana sahip olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların yaş grubu durumuna batığımızda 31 ve üzeri yaş grubunun fazla olduğu, 19-30 yaş arasında ki gruba göre iki katından fazla olduğu, işgörenlerin kıdem durumlarında 1-10 yıl arasında kıdemi olanların (% 54,32) ile en fazla oldukları gözlemlenmiştir.

İşgörenlerin medeni durumuna bakıldığında çoğunun evli olduğu tespit edilmiştir.

Ankete katılan işgörenlerin çoğunun lisan mezunu olduğu, lisans mezun oranının (% 45,68), lise mezunun oranının (%30,62), yüksek lisans ve doktora mezununun (% 23,70) olması dikkat çekmektedir. İnşaat sektöründe idari kadrolarda

işe alımlarda ağırlıklı olarak lisans mezunu tercih etmekte olduğunu, inşaat sektörünün vazgeçilmez işgücü olan beden gücüyle uğraş gerektiren işe alımlarda lise mezunu ve altının tercih edildiğini söyleyebiliriz.

Türkiye geneline baktığımızda inşaat sektöründe faaliyet gösteren firmalar, yeni mezunlar ve kıdemi az olan, üniversite mezunu gençleri tercih etmesi bu araştırmada çıkan sonuçları desteklemektedir.

Araştırmada inşaat sektöründe çalışan işgörenlerin unvanlarıyla ilgili soruda açık uçlu sorular sorulmuştur. İnşaat sektöründe, iş kolu olarak unvan yapıları çeşitlilik gösterdiğinden, unvan olarak çok farklı ünvanlar ortaya çıktığından, araştırma analizi iki gruba ayrılarak yönetici ve çalışan olarak tabloya yansıtılmıştır. Yönetici pozisyonunda ki değerlendirmede üst, orta, alt düzey yöneticiler ve uzmanlık alanı kadrolarında çalışanlar ilk grubu oluşturmuş, çalışan olarak ise, inşaatlarda gerek beden gücüyle, gerekse idari kadroların alt kademelerinde çalışan işgörenler ikinci grup çalışanlar grubunu oluşturmuştur.

Yapılan çalışmada katılımcıların en fazla maruz oldukları mobbing durumları;

- 5 – Aleyhinizde söylenti ve dedikodu yapılması (% 47,41)
- 13 – Fikir ve kanaatlerinizin gözardı edilmesi (% 47,16)
- 11 – Yanlışlarınızın, hatalarınızın sürekli size hatırlatılması (% 45,93)
- 1 - Kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizden saklaması (% 45,78)
- 3 – Size beceri düzeyinizden daha düşük işlerin verilmesi (% 44,44)

Toplam oranları birbirine yakın olduğu halde “Yaptığınız işin gereğinden çok denetlenmesi” , “Fikir ve kannatlerinizin gözardı edilmesi”, “Yasal hakkınız olan hastalık izni, tatil, yıllık izin vb. taleplerin geri çevrilmesi” davranışlarına maruz kalma sıklık oranları daha fazladır.

1, 3, 5 numaralı sorular “Dışlamaya yönelik mobbing davranışı”, 11 ve 13 numaralı sorularsa “İş yüküne yönelik mobbing davranışı” olarak değerlendirilmektedir.

20 numaralı “Şiddet veya fiziksel istismara maruz kalmanız” sorusu ise çalışanların “hiçbir zaman” önermesiyle ve (% 72,59) oranıyla en az maruz kalınan mobbing hareketidir. Yalnızca 111 kişi buna maruz kalmış olduğunu söylemektedir. 7 kişi ise bu davranışlara hergün maruz kaldığını, 76 kişi de bazen maruz olduğunu dile getirmiştir. Ankete katılan bireylerin dışlamaya, iş yüküne ve işe yönelik mobbing davranışlarına uğradıkları daha çok gözlemlenmiştir.

İşgörenlerin, mobbinge maruz kalma sıklığı ölçülen cevapları incelendiğinde en çok “bazen” seçeneği diğer seçeneklere göre daha fazla işaretlendiği tespit edilmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğu “bazen” seçeneğini işaretleyerek bazen mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Ancak “hiçbir zaman” seçeneğini işaretleyen katılımcıların sayısı da azımsanmayacak ölçüdedir. Anket sonucunda oluşturulan tablo incelendiğinde yanıtlanan soruların yüzde oranları “hiçbir zaman” şikkından “her gün” şikkına doğru giderek azaldığı görülmektedir. Fakat 20 adet sorudan oluşan olumsuz davranışlar anketinde, 12 adet soruda “bazen” şikkı daha fazla işaretlendiği tespit edilmiştir. İnşaat sektöründeki işgörenlerin mobbinge maruz olma sıklığının yoğun olmadığı, ancak mobbinge uğradıkları gözlemlenmektedir.

Ankete katılanların büyük bir çoğunluğu mobbing yapan kişinin cinsiyetini (% 54,32) oranla erkek olduğunu, her iki cinsiyetin de (%37,78) oranıyla olduğunu, kadınların ise oranının (% 7,90) olduğunu belirtmişlerdir. Mobbing yapan kişilerin çok büyük çoğunluğunun yaşı büyük (% 60,49) oranıyla olduğunu işaretlemişlerdir. Mobberi genelde yöneticilerin (% 62,72) oranla yaptığını, çalışma arkadaşlarının yaptığını öne sürenlerin oranı ise (% 31,85)’dir. Çapraz tabloyla bakıldığında, cinsiyet ve kimlerce mobbing uygulandığı görüldüğünde, erkek işgörenlerin kadın işgörelere göre daha fazla yöneticilerince mobbing davranışlarına maruz kaldığı görülmüştür.

İşgörenlerin genelde kendinden yaşça büyük yöneticilerce mobbinge uğradıkları, bu olguyu uygulayan çalışma arkadaşlarının genelde aynı yaşıtı ve yaşça büyük olduğu gözlemlenmektedir.

Mobbing olgusuna uğrayan bireylerin verdikleri psikososyal tepkiler incelendiğinde, “Bir şey yapmadım” diyenlerin sayısı 263 kişidir. Bu olgu karşısında 450 katılımcı arasında neredeyse 2/3 kısmına yakın kişi hiçbirşey yapmadığını beyan etmiştir. Ardından en fazla “Yakınlarıma anlattım” diyenlerin sayısı 192 kişi, “Adli birimlere şikâyetle bulundum diyenlerin sayısı 54 kişidir. Konuyu adliyeye taşıyan bayan sayısı 16 kişi, erkek sayısı 38 kişidir.

Mobbing mağdurlarına yapılan bu mobbing karşısında verdikleri psikososyal etki incelendiğinde, ankete katılan bireyler en fazla oranda kendilerinde tükenmişlik hissettiklerini (% 47,41), çaresiz kaldıklarını (%46,42), özgüvenlerinin kaybolup motivasyonlarının düştüğünü (% 45) belirtmişlerdir. En az oran ise (% 35,80) ile panik atakların başlayıp, sürekli endişelenen birisi olduklarını beyan edenler olmuştur.

Cinsiyet ile mobbing durumları karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Erkek ve kadınların mobbinge uğrama sıklık durumlarında anlamlı bir fark göze çarpmamaktadır. Mobbingin alt gruplarına bakıldığında, işe yönelik olumsuz davranışlara uğrama sıklık durumuyla cinsiyet durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($p=0,390$). Bu sebeple kadınların işe yönelik olumsuz davranışlara uğrama sıklık oranı erkeklerden daha yüksektir.

Yaş ile birlikte mobbing ve alt gruplar incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir durum söz konusu olmamıştır. Bu sebeple 19-30 yaş aralığındaki işgörenlerin mobbinge uğrama sıklık oranı daha yüksektir. Alt gruplarda ise, işe yönelik olumsuz davranışlara maruz kalma sıklık dışındaki gruplar ile yaş durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıktığı tespit edilmiştir. 19-30 yaş arasındaki işgörenlerin mobbinge maruz olma sıklık oranları 31 yaş ve üstündeki işgörenlerden daha düşüktür. 19-30 yaş aralığı iş hayatına yeni atılan, tecrübesiz işgörenlerin olduğu grup şeklinde düşünülebilir. Anketteki “frekans analizleri” kısmında mobbinge uğrayanlar genelde (% 60,49) kendisinden yaşça büyük bireylerce mobbinge uğradıklarını beyan etmişlerdir.

Ankette medeni durumla ve mobbing oransalında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır ($p=0,502$). Evli olan işgörenlerin mobbinge uğrama sıklık oranları bekar işgörenlere nazaran daha yüksektir. Alt gruplarda ise; medeni durumla, işe

yönelik ve dışlamaya yönelik olumsuz davranışlara uğrama sıklığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Bu iki grupta da evli işgörenlerin bekar işgörelere nazaran mobbinge uğrama sıklık oranlarının daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir.

İşgörenlerin unvanları ile mobbing arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Ancak alt gruplar incelendiğinde kişiliğe yönelik ve işe yönelik yapılan olumsuz davranışlara uğrama sıklık durumuyla unvanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmıştır. Bahse konu olan kişiliğe yönelik ve işe yönelik olumsuz davranışlarda, çalışanların yöneticilere göre mobbing davranışlarına uğrama sıklığı daha yüksektir.

Yapılan teste öğrenim durumlarıyla mobbinge uğrama sıklık oranı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Yüksek lisans ve doktora mezunlarının diğer lisans ve lise mezunlarına göre mobbinge uğrama sıklık oranı daha azdır. Lisans mezunları ile yüksek lisans-doktora mezunları ve lise ile yüksek lisans-doktora karşılaştırıldığında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki ortaya çıkmadığı gözlemlenmektedir.

7.2 Öneriler

İş hayatında ve kurumların içerisinde mobbingin bu kadar mağduru varken, gelişmiş ülkelerin mevzuatlarına nazaran, ülkemizin iş hukukunda mobbingle ilgili bir madde yoktur. İş yerinde mobbinge maruz kalan bir kişinin başvuracağı net bir kanun maddesi bulunmadığı için mobbing mağduru Türk Ceza Kanunu ya da İş Kanunu hükümlerinden yararlanarak çareler aramaya çalışmaktadır. Ancak oluşan bu yasal boşluktan fail yani mobbingçi yararlanmaktadır.

Hukuk sistemimizdeki mobbing suçunun büyük eksikliğin ivedilikle giderilerek mevzuatımızda mobbingin açık bir şekilde tanımının yapılması hem kanun, hem de ceza yönüyle sonuçlarının belirlenmesinde yararlı olacağı kanaati oluşmaktadır.

Batılı gelişmiş ülkelerin iş hayatı gündeminde yerini almış olan mobbing kavramının, Avrupa Birliği yasalarına uyum çerçevesinde öncelikle 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun da disiplin eylemi olarak tanımlanması ve disiplin suçu olarak yaptırım altına alınması, Türk hukuku açısından bakıldığında pozitif bir

gelişmeye sebep olacaktır. Çünkü ülkemizde en çok mobbing uygulanan yerler Kamu Kurum ve Kuruluşlarıdır.

Sonuç olarak, mobbingin üstesinden gelinebilmesi için birçok kurumun birlikte hareket ederek, gerekli planlamaları yaparak, mağdurun gözünde devletin yanında olduğunu hissettirmesi gerekmektedir. Mobbinge uğrayan mağdur tek başınadır, Bu olguyu yalnız başına atlatmaya çalışır. Mağdurda ciddi ruhsal, psikolojik travmalar oluşturur. Kişiye verdiği zararlar hem maddi hem de manevidir. Bu nedenle hukukçular, akademisyenler, örgüt ve sendikaların birlikte hareket edip işletmelere, örgütlere, bireylere zarar veren durumu yetkili ve ilgili kurumlara bildirmeleri önem arz etmektedir.

Dünyanın her yerinde, her alanında, her örgütte oluşabilen mobbingin sıkça karşılaşılan sektörler arasında inşaat sektörü ön plana çıkmaktadır. İnşaat sektörü alanında yapılan bu çalışmada inşaat sektöründeki işgörenlerin mobbinge uğradıkları, ancak mobbinge uğrama sıklık oranının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Genellikle inşaat sektörünün iş hacminin yoğunluğuyla görülen stresin varlığı sonucunda mobbinge uğrayanların çok daha fazla olacağı öngörülmüşken anket sonucu biraz şaşırtıcı olduğu düşünülmektedir. Türkiye’de görülen işsizlik faktörü, bireylerin üzerlerinde olan yoğun iş baskısıyla birlikte oluşan mobbinge karşı bir dayanma gücünü geliştirdikleri, inşaat sektöründe faaliyet gösteren işgörenlerin bu olgu karşısında, sanki yaşamın ve işinin bir döngüsü gibi algıya sebep olduğu varsayılmaktadır. Sonuçta yaşanan bu durum karşılaştıkları psikolojik tacizi farketmelerini engelleyerek, bireylerin üzerinde oluşan psikososyal etkilerin oranını arttırmaktadır.

Anketteki sorularda da belirtilen mobbing sonrası oluşan psikososyal etkilere bireyin maruz kalmaması veya bu mobbing olgusunu zararsız ziyansız atlatması önem arz etmektedir. Psikolojik tepki olarak, gerek psikolojik destek alarak, gerek adli makamlara şikâyetle bulunarak veya üst yöneticilere içinde bulunduğu bu durumu anlatması, bu olayı atlatmasında fayda sağlayacaktır. Bu olgu karşısında hiçbir şey yapmadan bu durumu atlatmak olanaksızdır.

8 KAYNAKLAR

ACAR, Ahmet Cevat; İşletmelerde Ücret Yapısının Oluşturulması ve Bir Uygulama, İstanbul, Literatür Yayınları, 2007.

ADAIR, John; İnsanlardan En İyi Verimi Nasıl Alabilirsiniz? Etkili Motivasyon, Çev. Salih Uyan, İstanbul, Babıali Kültür Yayıncılığı, 2005.

AKTAN, Coşkun Can; “Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Ret Davranışı: Whistleblowing”, Mercek Dergisi, Ekim, 2006.

AKSAKAL-KAYMAKCI, Hülya; “Sakarya İmalat Sektörünün Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı, Sakarya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Sakarya Yayıncılık, Sakarya, 6-8 Kasım 2008.

ALKAN, Nevzat; “İşyerinde Psikolojik Şiddetin Adli Tıp Yönünden Değerlendirilmesi”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 13 Mart 2010.

ALKAN, Nevzat, “Mobbing Mücadelede Adli Tıp Raporları ve Hukuk”, Mobbing Mücadele Sempozyumu, TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi – Adli Bilimciler Derneği, TOBB ETÜ Sosyal Tesisler, Ankara, 8 Ocak 2011.

ARPACIOĞLU, Gülcan; “Mobbing Her İşyerinde, Çözüm Nerede? Bireysel ve Kurumsal Çözümler”, Mobbing Türkiye Zirvesi, 13 Mart 2010.

ATAMAN, Göksel; İşletme Yönetimi, Türkmen Kitabevi, İstanbul, 2002.

AYDIN, S.ve Özkul, E. (2007). İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları

AYTAÇ, Serpil; “İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışının İş Stres Tepkileri Üzerine Etkisi: Bir Araştırma”, Mercek Dergisi, Yıl:13, Sayı:51, Temmuz 2008.

BALTAŞ, Acar; İnsana ve İşe Değer Katan Yeni İK, İstanbul, Remzi Kitabevi, 2009.

BARUTÇUGİL, İsmet; Organizasyonlarda Duyguların Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık, Birinci Baskı, 2002.

BARUTÇUGİL, İsmet; Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Kariyer Yayıncılık, 2004.

BAŞ, Mevlüde. “Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing ve Anksiyete” Selçuk Üniversitesi Konya:2012 Yüksek Lisans Tezi 20.06.2016 <http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/1216/329300>

BAYKAL, Adnan N.; Yutucu Rekabet Kanuni Devrindeki Mobbingten Günümüze, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2005.

BAYSAL, Can, TEKARSLAN Erdal; İşletmeler İçin Davranış Bilimleri, İstanbul, Avcı Basım Yayın, Genişletilmiş 4.Baskı, 2004.

BENLİĞİRAY, Serap; Ücret Yönetimi, İstanbul, Beta Yayınları, Birinci Bası, 2007.

BİNGÖL, Dursun; İnsan Kaynakları Yönetimi, Ankara, Arıkan Basım Yayım, 6. Bası, 2006.

BUDAK, Gönül; Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, 1. Baskı, 2008.

CHAPPELL, Duncan, DI MARTINO, Vittorio; Violence at Work, Geneva, International Labor Office, 1998.

ÇOBANOĞLU, Şaban; Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul, Timaş Yayınları, 2005.

DANGAÇ, Gönül; “Mobbing Türkiye Haber Grubu”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 13 Mart 2010.

DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth Distler, ELLIOTT, Gail Pursell; Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace, Civil Society Publishing, Ames Iowa, 2002.

DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth Distler, ELLIOTT, Gail Pursell; Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çev. Osman Cem Öneroy, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2003.

DEMİREL, Yavuz; “Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma”, TİSK Akademi, Cilt 4, Sayı 7, 2009, ss.118-136.

DONOVAN, John J.; “Work Motivation”, Handbook of Industrial, Work an Organizational Psychology , Edit. Neil Anderson, Volume 2, Organizational Psychology, SAGE Publications, 2001.

EINARSEN, Stale; “The Nature and Causes of Bullying at Work”, International Journal of Manpower, Vol. 20(1\2),1999, pp.16-27.

EINARSEN, Stale; “Harrasment and Bullying at Work: A Review of the Iskandinavian Approach”, Aggression and Violent Behaviour, 5, 2000, pp.379-401.

ELLIS, Andy; “Workplace Bullying”, 1999, (Erişim), <http://www.worktrauma.org/research/research02.htm>, 25.12.2010.

EFİL, İsmail; İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon, Bursa, Alfa Basım Yayım Dağıtım, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 6. Baskı, 1999.

EREN, Erol, Yönetim Psikolojisi, İstanbul, Beta Basım, 4. Baskı, 1993.

EREN, Erol; Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, Beta Basım, 4. Bası, 1998.

EREN, Erol; Yönetim ve Organizasyon (Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar), İstanbul, Beta Basım, 2003.

EROĞLU, Feyzullah; Davranış Bilimleri, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım, 2000.

ERTÜRK, Mümin; Meslek Yüksekokulları Müfredatına Göre Hazırlanmış Yönetim ve Organizasyon, İstanbul, Beta Yayınları, 2009.

FINDIKÇI, İlhami; İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 5. Baskı, 2003.

FORSYTH, Patrick; Değişen Dinamikleri Yakalamak İçin Yaratıcı Motivasyon Teknikleri, Çev. Derya Demiray, The Sunday Times, İstanbul, Kaizen, 1. Baskı, 2006.

GARİH, Üzeyir; İş Hayatında Motivasyon, İstanbul, Hayat Yayıncılık, 2006.

GÖK, Sibel. “İşyerinde Psikolojik Taciz: Tarafları, Aşamaları Ve Etkileri” 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel Ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı. Derleyen: İsmail Akgün. ÇASGEM Ankara, 2013.20.07.2016

GÜMÜŞ, Mustafa; Yönetimde Başarı için Altın Kurallar, İstanbul, Alfa Yayınevi, 1999.

GÜNGÖR, Meltem; Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul, Derin Yayınları, 2008.

HAGEMANN, Gisela; Motivasyon El Kitabı, Çev. Göktuğ Aksan, İstanbul, Rota Yayınları, 1997.

HANCI, Hamit; “Mobbing Mücadele Sempozyumu Kapanış Bildirgesi”, Mobbing Mücadele Sempozyumu, TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi – Adli bilimciler Derneği, TOBB ETÜ Sosyal Tesisler, Ankara, 8 Ocak 2011. International Labor Office (ILO); “Violence on the Job-a Global Problem”, ILO Report, 20 July, 1998.

HEINEMANN, Group Violence Among Children (Çocuklar arasında grup şiddeti), 1972

HOFSTE, Journal of *world business*, 37(1), 11-15

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Başbakanlık Genelgesi, sayı:27879, 2011/2, 19 Mart 2011, (Erişim), <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>, 20.03.2011.

KARATUNA, Işıl, TINAZ, Pınar; İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, TÜRK-İŞ Yayını, 2010.

KARSLIOĞLU, Güldane, İşyerinde mobbing (psikolojik taciz) ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi, 2011

KAYNAK, Tuğray; ADAL, Zeki, ATAAY, İsmail, vd.; İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Dönence Basım Yayın, 2. Baskı, 2000.

KESER, Aşkın; Çalışma Yaşamında Motivasyon, İstanbul, Alfa Aktüel Yayınları, 2006.

KIREL, (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler.

KOÇEL, Tamer; İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, 8. Baskı, İstanbul, 2001.

KOÇEL, Tamer; İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş Yaklaşımlar, İstanbul, Beta, 2003.

KÜMBÜL GÜLER, Burcu; Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik, Ankara, Liberte Yayınları, 2006.

LEYMANN, Heinz; “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.5(2), 1996, pp. 165-184.

LEYMANN, Heinz; “Identification of Mobbing Activities”, The Mobbing Encyclopaedia, (Erişim), <http://www.leymann.se/English/12210E.htm>, 11.05.2010.

LEYMANN, Heinz. “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces” Violence and Victims 2.(1990):119-126 13.06.2016

LEWIS, Duncan; “Voices in the Social Construction of Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education”, International Journal Management and Decision Making, Vol.4, No.1, 2003, pp.65-81.

MASLOW, Abraham; “A Theory of Human Motivation”, Psychological Review, 50,1943, pp.370-396, (Erişim) <http://psychclassics.yorku.ca/Maslow/motivation.htm>, 27.3.2011.

MC CLELLAND, David C.; Human Motivation, Newyork, Cambridge University Press, 1987.

MINİBAŞ-POUSSARD, Jale, İDİĞ-ÇAMUROĞLU, Meltem; Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2009.

MINER, John B.; Organizational Behaviour One: Essential Theories of Motivation an Leadership, M.E. Sharp, 2005.

Mobbing Mücadele Sempozyumu, TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi – Adli bilimciler Derneği, TOBB ETÜ Sosyal Tesisler, Ankara, 8 Ocak 2011.

“Mobbing Mücadele Sempozyumu Kapanış Bildirgesi”, Mobbing Mücadele Sempozyumu, TOBB ETÜ Hukuk Fakültesi – Adli bilimciler Derneği, TOBB ETÜ Sosyal Tesisler, Ankara, 8 Ocak 2011.

NELSON, Bob; Çalışanlarınızı Ödüllendirmenin 1001 Yolu, Çev. Serra Egeliler, TÜGİAD Kitapları-1, İstanbul, Rota Yayın, 1999.

NEWSTROM, John W., DAVIS, Keith; Organizational Behavior: Human Behavior At Work, 9. Ed., McGraw-Hill, Inc., 1993.

NORTHCRAFT, Gregory B., NEALE, Margaret A.;Organizational Behavior: A Management Challenge, The Dryden Press, 1996.

ÖZKAN, Murat Sinan. Yıldız, Ziya “Öğrenilmiş Güçlölük: Kavramsal Bir İnceleme” Kara Harp Okulu Bilim Dergisi. Cilt:25.1:(2015)25-40.06.10.2016

ÖZEN, Serap; “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 9, Sayı 3, 2007,s.1-24.

ÖZER, Dilşat; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, 2009.

ÖZKUL, Burcu, ÇARIKÇI, İlker H.; “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, 2010, ss.481-499.

RAMAGE, Roderick (1996). “Mobbing in the Workplace”, New Law Journal.

RASMUSSEN, Erika, “Summertime, And The Selling Ain’t Easy”, Sales & Marketing Management, Vol. 50, No. 7, July, 1998.

RAYNER, Charlotte, SHEEHAN, Micheal, BARKER, Michelle; “Theoretical approaches to the study of bullying at work”, Emerald Group Publishing Limited, International Journal of Manpower, Vol.20, No.1/2, 1999, pp.11- 15.MCB University Press, 0143-7720.

PFEFFER, Jeffrey; Rekabette Üstünlüğün Sırrı: İnsan, Çev. Sinem Gül, 2. Baskı, Sabah Yayınları, 1995.

RIGGIO, Ronald E.; Introduction to Industrial/Organizational Psychology, California, Prentice Hall, Fourth Edition, 2003.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, TÜZ, Melek; Örgütsel Psikoloji, Bursa, Furkan Ofset, 1998.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, TÜZ, Melek; Örgütsel Psikoloji, Bursa, Furkan Ofset, 2003.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, TÜZ, Melek; Örgütsel Psikoloji, Bursa, Furkan Ofset, 2005.

SCHEIN, Edgar H.; Organizational Psychology, N.J., Prentice-Hall, Third Edition, 1980.

SHEEHAN, Micheal; “Workplace Bullying: Responding with Some Emotional Intelligence”, Emerald Group Publishing Limited, International Journal of Manpower, Vol.20, No.1\2, 1999, pp.57-69. MCB University Press, 0143-720.

SOLMUŞ, Tarık; İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler – Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Basım Yayım, 2004.

SOLMUŞ, Tarık; “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık\Taciz (Mobbing)”, “İş Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 7, Sayı 2, 2005, ss. 1-14.

SOLMUŞ, Tarık; “Mobbing Saldırganının ve Kurbanının Psikolojik Özellikleri”, Mobbing Türkiye Zirvesi, 13 Mart 2010.

ŞİMŞEK, M. Şerif. Çelik, Adnan. Akgemci, Tahir. Fettahlıoğlu, Tamara. ”Örgütlerde Yabancılaşmanın Yönetimi Araştırması” Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:15:(2006)169-187.27.07.2016

TELMAN, Nursel, ÜNSAL, Pınar; Çalışan Memnuniyeti, İstanbul, Epsilon Yayınları, 2004.

TETİK, Semra. “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi” KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12.18(2010): (81-89),

TINAZ, Pınar; Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, İstanbul, Beta Yayınları, 2005.

TINAZ, Pınar; İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, Beta Yayınları, 2006a.

TINAZ, Pınar; “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 10, 2006b, ss.11-22.

TINAZ, Pınar; “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit, 2007, ss. 159-171.

TINAZ, Pınar, BAYRAM, Fuat, ERGİN, Hediye; Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, Beta Yayınları, 2008.

TOKER GÖKÇE, Asiye; Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Ankara, Pegem Yayınevi, 2008.

TOKER GÖKÇE, Asiye; “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve”,

Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2009, ss.1-9.

TUTAR, Hasan; İşyerinde Psikolojik Şiddet, Ankara, Platin Yayınları, 2004.

ÜÇÖK, Tengiz; Liderlik ve Yönetici Davranış Geliştirme, Testler ve Alıştırmalar, Ankara, Gazi Kitabevi, 2006.

YAMAN, Erkan; Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet- Mobbing-, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 2009.

YILMAZ, A., Özler, D.E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi.

YILDIRIM, Tülin; “Nasıl Kazandım”, Mobbing Türkiye Zirvesi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul, 13 Mart 2010.

YILDIZ, Selver; İşyerinde İstismar Davranışlarının Psikososyal Boyutu ve Bir Uydulama, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 2007.

9 EKLER

9.1 EK 1 Anket Formu

Sayın Anket Katılımcısı,

“İşgörenlerin Maruz Kaldıkları Mobbing Durumları ve Mobbingin Psikososyal Etkileri” üzerine yüksek lisans tezi yapmaktayım. Sizlerden bu konuyla ilgili hazırladığım anket sorularını cevaplamanızı rica ediyorum. Yanıtlayacağınız sorular araştırmanın değerine ve başarısına büyük katkı sağlayacaktır. Bu anket sonucunda elde edilecek veriler sadece bilimsel amaçlı kullanılıp, ankete verdiğiniz cevaplarınız tamamıyla gizli tutulacaktır.

Tez çalışmama göstermiş olduğunuz katılımdan dolayı teşekkürlerimi sunar, iyi çalışmalar dilerim.

Saygılarımla,
Kenan GONA
Arel Üniversitesi
Sos. Bil. Ens. İşletme Bölümü

1. BÖLÜM					
1.	Cinsiyetiniz	Kadın()	Erkek ()		
2.	Yaşınız				
3.	Medeni Durumunuz	Hiç evlenmedi ()	Evli ()	Eşi öldü ()	Boşandı ()
4.	Öğrenim Durumunuz	Lise ()	Lisans ()	Y.lisans ()	Doktora ()
5.	Kaç yıldır bu işte çalışıyorsunuz? (Kıdem)				
7.	İşyerindeki Unvanınız Nedir?				

Tablo 9.1 Demografik faktörler anket formu

2. BÖLÜM						
Sorularda değinilen davranışlar örgütlerde devamlı karşılaşılan olumsuz davranış biçimleri mobbing olarak kabul edilmektedir. İşyerinizde geçirdiğiniz son 1 yıl içerisinde aşağıda belirtilen olumsuz davranışlara (mobbinge) yöneticiniz, çalışma arkadaşınız ya da astınız tarafından ne zaman aralığında maruz kaldınız?						
S. N O		Hiçbir Zaman	Bazen	Ayda Bir	Haftada Bir	Her Gün
1	Kişilerin sizin başarınızı etkileyecek bilgileri sizlerden saklaması.					
2	Yaptığınız İş ile ilgili alay konusu edilmeniz.					
3	Size beceri düzeyinizden daha düşük işlerin verilmesi.					
4	Önem arz eden sorumluluklarınızın sizden geri alınması veya önemsiz işlerle değiştirilmesi.					
5	Aleyhinizde söylenti ve dedikodu yapılması					
6	Göz ardı edilerek, dışlanarak veya orada yokmuşunuz gibi davranılması					
7	Şahsiyetiniz, davranışlarınız ve özel yaşamınızla ilgili sözler söylenerek hakaret edilmesi					
8	Nedensiz olarak size bağırılması veya azarlanılarak sözlü şiddete maruz kalmanız.					
9	Şahsi alanın ihlali, iteleme, yol kesme suretiyle tehdit etme gibi hareketlere maruz kalmanız.					
10	İşi bırakmanıza dair işaretlerin verilmesi.					
11	Yanlışlarınızın, hatalarınızın sürekli size hatırlatılması.					
12	Devamlı işinizle ilgili eleştirilmeniz					
13	Fikir ve kanaatlerinizin göz ardı edilmesi					
14	İş yerinde insanların günlük şakalarına ve alaylarına maruz kalmanız.					
15	Gereksiz işlerin verilmesi ya da zamanında bitirilmesi mümkün olmayan işlerin verilmesi.					
16	Tarafınıza suçlamalar, iftiralar ya da iddiaların ileri sürülmesi.					
17	Yaptığınız işin gereğinden çok denetlenmesi.					
18	Yasal hakkınız olan hastalık izni, tatil, yıllık izin vb. taleplerin geri çevrilmesi.					
19	Altından kalkamayacağınız kadar aşırı iş yükü verilmesi.					
20	Şiddet veya fiziksel istismara maruz kalmanız.					

Tablo 9.2 Mobbing anket formu

3.BÖLÜM

1-Yukarıda belirtilen davranışlara kaç kişi tarafınızdan maruz kalıyorsunuz?

☐ 1 kişi ☐ 2 kişi ☐ 3 kişi ☐ 4 kişi ☐ 4 kişiden fazla

2-Bu davranışlar kim veya kimler tarafından yapılıyor?

☐ Çalışma arkadaşları ☐ Yönetici/yöneticiler ☐ Astlar

3-Bu davranışları yapan kişilerin cinsiyetleri nedir?

☐ Kadın ☐ Erkek ☐ Her ikisi de

4-Bu davranışları yapan kişi sizden yaşça büyük mü küçük mü?

☐ Büyük ☐ Küçük ☐ Aynı yaşlarda

5-Bu tip hal ve hareketlerle karşılaşınca psikososyal tepkiniz ne oldu?

Bir şey yapmadım.	☐ Evet	☐ Hayır
Farklı bir kısma atanmayı istedim.	☐ Evet	☐ Hayır
Diğer kişilere söylemekle tehdit ettim.	☐ Evet	☐ Hayır
Yakınlarıma anlattım.	☐ Evet	☐ Hayır
Üst birime rapor ettim.	☐ Evet	☐ Hayır
Sendika temsilcisine bildirdim.	☐ Evet	☐ Hayır
Adli birimlere şikayette bulundum.	☐ Evet	☐ Hayır
Bir Psikologla görüştim.	☐ Evet	☐ Hayır

6- Söz konusu davranışların sizin üzerindeki psikososyal etkileri nelerdir?

Kendimde Tükenmişlik hissettim.	☐ Evet	☐ Hayır
Çaresiz kaldım.	☐ Evet	☐ Hayır
Sigara ve alkol tüketiminde artışa neden oldu .	☐ Evet	☐ Hayır
Öfkelendirdi, tahammül edemez duruma geldim.	☐ Evet	☐ Hayır
Panik ataklar başladı, sürekli endişelenen biri oldum	☐ Evet	☐ Hayır
Özgüven kaybına yol açtı, motivasyonum düştü.	☐ Evet	☐ Hayır
Konsantrasyonum bozuldu, unutkanlık başladı.	☐ Evet	☐ Hayır

Tablo 9.3 Psikososyal tepki ve psikososyal etki anket formu

10 ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Kenan GONA

Doğum Yeri ve Tarihi :

ORCID Numarası : <https://orcid.org/0000-0002-9298-6035>

Öğrenim Durumu

2001 – 2006 Lisans: Anadolu Üniversitesi– Kamu Yönetimi

2018 – 2021 Lisans: Anadolu Üniversitesi – Uluslararası İlişkiler

2019 – 2020 Yüksek Lisans: İstanbul Esenyurt Üniversitesi – İşletme Yönetimi (Tezsiz)

Yayın Listesi:

Ulusal/Uluslararası Bildiri Listesi: