

Eskişehir ve Kütahya Kentsel Çalışma Alanlarındaki İnşaat ve Yapı Denetim
Firmalarında Mobbing Araştırması

Filiz Kandaz

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı

Ekim 2011

Mobbing Research In Construction And Structure Auditing Firms
At Eskişehir And Kütahya Urban Areas

Filiz Kandaz

MASTER OF SCIENCE THESIS

Department of Civil Engineering

October 2011

Eskişehir ve Kütahya Kentsel Çalışma Alanlarındaki İnşaat ve Yapı Denetim
Firmalarında Mobbing Araştırması

Filiz Kandaz

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Lisansüstü Yönetmeliği Uyarınca
İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı
Yapı Bilim Dalında
YÜKSEK LİSANS TEZİ
Olarak Hazırlanmıştır

Danışman: Prof. Dr. İlker ÖZDEMİR

Ekim 2011

ONAY

İnşaat Mühendisliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Filiz Kandaz'ın YÜKSEK LİSANS tezi olarak hazırladığı “Eskişehir ve Kütahya Kentsel Çalışma Alanlarındaki İnşaat ve Yapı Denetim Firmalarında Mobbing Araştırması” başlıklı bu çalışma, jürimizce lisansüstü yönetmeliğin ilgili maddeleri uyarınca değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Danışman : Prof. Dr. İlker ÖZDEMİR

İkinci Danışman : -

Yüksek Lisans Tez Savunma Jürisi:

Üye : Prof. Dr. İlker ÖZDEMİR (Danışman)

Üye : Prof. Dr. Yunus ÖZÇELİKÖRS

Üye : Yrd. Doç. Dr. Osman AYTEKİN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Hakan KUŞAN

Üye : Yrd. Doç. Dr. Serkan KIVRAK

Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Prof. Dr. Nimetullah BURNAK

Enstitü Müdürü

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kamu ve özel inşaat işletmelerinde psikolojik yıldırmanın (Mobbing) oluşumu, süreci, boyutları, psikolojik taciz kurbanları ve tacizcilerin bireysel ve kurumsal mücadele yolları ve olumsuz etkilerinin neler olduğunu ortaya koymaktır.

Araştırmanın çerçevesi, Mart 2010'da Eskişehir ve Kütahya illerindeki kamu ve özel sektör inşaat işletmelerinde çalışanlardır. İş deneyimi, pozisyon, cinsiyet farklılıkları göz önüne alınarak çoktan seçmeli serbest anket olarak hazırlanan çalışmaya, 126 kişi anketi doldurarak uygulamaya katılmıştır.

Araştırma verileri, SPSS 15.0 ve STATA 10.1 programlarında çözümlenmiş, frekans dağılımı, tamamlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma), histogram grafikleri, ortalamaların eşitliğini ölçen t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi, tek değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Bu çalışmada, Eskişehir ve Kütahya'daki inşaat sektörü içinde, gerek çalışanlar arasında gerekse ast-üst ilişkileri içinde mobbing (psikolojik yıldırma) yapıp yapılmadığı, ilk aşamada kamu ve özel sektör için karşılaştırmalı olarak incelenmiştir. Hazırlanan anket çalışması ile çalışanların mobbing ve işyerinde cinsel taciz arasında temel bir farklılığın olduğu vurgulanmış, katılımcıların mobbinge maruz kalıp kalmadıkları, son derece açık ve net sorularla tespit edilmeye çalışılmıştır. İkinci aşamada, bu karşılaştırmalı çalışma içinde, cinsiyet bazında, iş deneyimi, yaş ve iş pozisyonları bazında da farklılıkların olduğu görülmüş ve analizlerle ortaya konmuştur. Buna göre iş deneyimi, pozisyon, cinsiyet bazında temel farklılıklar olmasına rağmen çarpıcı bir biçimde özel ve kamu sektörleri arasında mobbing boyutları arasında farklılık olmadığı ancak mobbinge uğrama sıklıkları açısından farklılıkların olduğu ortaya konmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, işyerinde psikolojik şiddet, işyerinde psikolojik yıldırma, işyerinde duygusal taciz.

SUMMARY

The aim of this study is to state the formation, process and dimensions of mobbing in public and private construction businesses and to indicate the civil and corporate ways of struggle for victims of psychological harassment, molesters and its negative impacts.

The framework of the research is employees in the public and private construction business in March 2010. A multiple-choice questionnaire applied on 126 subject whom were picked by their business backgrounds, positions, gender.

Research data is processed with SPSS 15.0 and STATA 10.1. These programs are used to obtain frequency distribution, supplementary statistical information, histogram graphics, the mean equalance measuring (T-Test), one way variance analysis (ANOVA), corelation analysis, single variable regression analysis.

Former studies indicate that mobbing in the workplace occurs occasionally. Implementation of mobbing differs according to the positions, gender, ages and experience levels of employees together with the economical levels of societies. In the first stage of this study, mobbing has been comparatively observed among employees and in superior-subordinate-relationship in construction business in Eskişehir and Kütahya. A basic difference has occurred between mobbing and sexual harassment in the workplace. It is emphasized with a survey, which is to determine if the participants were exposed mobbing, with extremely clear questions. In the second stage of this comparative study, the differences on the basis of gender, work experience, age and position have been perceived and displayed with analyses. In spite of the basic differences in work experience, position and gender, it has been displayed that there is no differences in mobbing levels between the public and private sectors but there are some differences in the frequency of mobbing.

Keywords: Mobbing, psychological violence, psychological harassment, emotional abuse.

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında, benden yardımlarını, desteğini, sabrını ve bilgisini esirgemeyen, aramızda mesafeler olmasına rağmen bana destek olan değerli tez danışmanım ve Yapı Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Sayın Prof. Dr. İlker ÖZDEMİR’e teşekkürü bir borç bilirim.

Hayatım boyunca her an yanımda olduklarını bildiğim, benden manevi desteklerini hiç esirgemeyen aileme ve değerli eşime teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖZET	v
SUMMARY	vi
TEŞEKKÜRLER	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiii
TABLolar DİZİNİ	xv
 1. GİRİŞ	 1
 2. MOBBİNG KAVRAMINA GENEL BAKIŞ	 3
2.1 Mobbing Kavramının Tanımlanması	3
2.2 Terminoloji Olarak ‘Mobbing’	5
2.3 Mobbing Kavramının Tarihçesi	7
 3. ŞİDDET VE ŞİDDET TÜRLERİ	 12
3.1 Psikoşiddet Kavramları	15
 4. MOBBİNG TÜRLERİ VE TARAFLAR	 17
4.1 Mobbing Türleri	17
4.1.1 Dikey hiyerarşik mobbing	17
4.1.2 Yatay fonksiyonel mobbing	19
4.2 Mobbingde Taraflar	20
4.2.1 Mobbing uygulayanların kişilik özellikleri	20
4.2.2 Mobbinge uğrayanların kişilik özellikleri	21
 5. MOBBİNGİN BOYUTLARI, SÜRECİ VE EVRELERİ	 22
5.1 Mobbing Sürecinin Aşamaları	23
5.1.1 Eleştirisel olaylar	23
5.1.2 Kötüleme (karalama) aşaması	23

İÇİNDEKİLER (devam)

Sayfa

5.1.3 İdarenin müdahalesi	24
5.1.4 Yanlış teşhisler	24
5.1.5 Kovulma	25
5.2 Mobbingin Dereceleri	28
5.2.1 Birinci derece mobbing	28
5.2.2 İkinci derece mobbing	29
5.2.3 Üçüncü derece mobbing	29
6. MOBBİNGİN NEDENLERİ	30
7. MOBBİNGİN ETKİLERİ	34
7.1 Mobbingin Bireysel Etkileri	34
7.2 Mobbingin Örgütsel (kurumsal) Etkileri	39
7.3 Mobbingin Aile Üzerindeki Etkileri	40
7.4 Mobbingin Toplum ve Ülke Üzerindeki Etkileri	41
7.5 Bilmeden Mobbing Yapılabilir	44
8. MOBBİNG İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ	45
8.1 Mobbing ile Bireysel Mücadele Yöntemleri	45
8.2 Mobbing İle Örgütsel Mücadele Yöntemleri	46
8.3 Mobbinge Karşı Yakın Çevrenin Yapabileceği Yardım	48
9. MOBBİNGİN HUKUKSAL BOYUTU	50
9.1 Uluslararası Hukuk Açısından Mobbing	50
9.1.1 ILO Sözleşmeleri açısından mobbing	50
9.1.2 Yabancı ülke uygulamaları	52
9.2 Türk Hukukunda Mobbing	53

İÇİNDEKİLER (devam)

Sayfa

9.2.1 4857 Sayılı İş Kanunu açısından mobbing	53
9.2.2 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu açısından mobbing	55
9.2.3 Medeni Kanun açısından mobbing	56
9.2.4 Yeni Türk Borçlar Kanunu açısından mobbing	56
9.2.5 Mobbingin önlenmesine dair Başbakanlık Genelgesi	57
9.2.6 Türk Ceza Kanunu açısından mobbing	59
9.3 Emsal Kararlar	59

10. İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MOBBİNG KONUSUNUN ARAŞTIRMA

YÖNTEMİ VE ANALİZİ

10.1 Araştırma Yöntemi	62
10.1.1 Yöntem	62
10.1.2 Araştırmanın modeli	62
10.1.3 Evren	63
10.2 Yapılan Çalışma Sonuçları	63
10.2.1 Anketin güvenilirlik analizi	63
10.2.2 Araştırmanın demografik tanımlayıcı istatistikleri	65
10.2.3 Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı	70
10.2.4 Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre dağılımı	71
10.2.5 Katılımcıların yaş grupları dağılımı	72
10.2.6 Katılımcıların medeni durum dağılımı	73
10.2.7 Katılımcıların eğitim durumu dağılımı	74
10.2.8 Katılımcıların çalışma hayatı (deneyimlilik) süresi dağılımı	76
10.2.9 Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yılı dağılımı	78
10.2.9.1 Katılımcıların halen çalıştığı iş yerindeki hizmet yılı ile çalışma hayatı (deneyimlilik) süresi karşılaştırması	80
10.2.10 Katılımcıların işyerindeki pozisyonları/görevlerine göre dağılımı	81
10.2.11 Katılımcıların haftalık çalışma saatleri dağılımı	83

İÇİNDEKİLER (devam)

Sayfa

10.2.11.1 Özel sektör – kamu sektörü çalışma saatleri arasındaki farklılık ...	84
10.2.12 Katılımcıların işyeri tercih sebebi dağılımı	86
10.3 Araştırmanın İşyerinde Mobbinge Dair İstatistikleri	87
10.3.1 Katılımcıların yaşadığı mobbing türleri dağılımı	87
10.3.2 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklıkları	90
10.3.2.1 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile cinsiyet ilişkisi	91
10.3.2.2 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile yaş ilişkisi	92
10.3.2.3 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile iş pozisyonu ilişkisi.....	94
10.3.2.4 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitim düzeyi ilişkisi	95
10.3.2.5 Katılımcıların yaşadığı mobbing ile stres ilişkisi	97
10.3.2.6 Katılımcıların yaşadığı mobbing ile sektör ilişkisi	98
10.3.2.7 Katılımcıların yaşadığı sağlık sorunları ile sektör ilişkisi	99
10.3.2.8 Katılımcıların yaşadığı mobbing süresi ile eğitim düzeyleri ilişkisi	100
10.3.3 Katılımcılar üzerinde mobbingin etkileri	100
10.3.4 Katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkiler	102
10.3.5 Katılımcıların mobbing maruziyetinin paylaşımı	103
10.3.6 Katılımcıların mobbing sonrası yaptıkları	104
10.3.7 Katılımcıların ne kadar süre ile mobbing yaşadıkları	105
10.3.8 Katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemleri	107
10.3.9 Katılımcıların mobbingin neden yapıldığını anlamaları	108
10.3.10 Katılımcılara mobbing yapanların cinsiyeti	109
10.3.11 Katılımcıların daha önce mobbing yapmaları	110
10.3.12 Katılımcıların mobbing hakkında bilgileri	110
10.3.13 Katılımcıların mobbingin nedenleri hakkında görüşleri	111
10.3.14 Mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumları	113

İÇİNDEKİLER (devam)**Sayfa**

11. SONUÇ	115
------------------------	------------

12. ÖNERİLER	118
---------------------------	------------

KAYNAKLAR	120
------------------------	------------

EKLER

Ek.1. Mobbingi tespit etmeye yönelik anket formu

Ek.2. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile katılımcı yaşı ilişkisinin regresyon tablosu

Ek.3. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile iş pozisyonu ilişkisinin regresyon tablosu

Ek.4. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitim düzeyi ilişkisinin regresyon tablosu

Ek.5. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile stres ilişkisinin regresyon tablosu

ŞEKİLLER DİZİNİ

<u>Sekil</u>	<u>Sayfa</u>
5.1 Tacizin şiddeti-çöküş aşaması	27
10.1 Katılımcıların cinsiyetlerine göre yüzde dağılımı gösterimi	70
10.2 Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yüzde dağılımı gösterimi	71
10.3 Katılımcıların yaş gruplarına göre katılımcı sayısı dağılımının grafiksel göst.	72
10.4 Katılımcıların yaş grupları ve cinsiyetlerine göre katılımcı sayısı dağılımı	73
10.5 Katılımcıların medeni durumlarına göre yüzde dağılımı gösterimi	74
10.6 Katılımcıların eğitim durumlarına göre yüzde dağılımı gösterimi	75
10.6-a Katılımcıların eğitim durumlarının cinsiyet kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi	76
10.7 Katılımcıların çalışma hayatı sürelerine göre yüzde dağılımı gösterimi	77
10.7-a Katılımcıların çalışma hayatı sürelerinin cinsiyet kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi	78
10.8 Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yıllarına göre yüzde dağılımı gösterimi	79
10.8-a Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yıllarının cinsiyet kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi	80
10.9 Katılımcıların işyerindeki pozisyonları/görevlerine göre yüzde dağılımı gösterimi	82
10.10 Katılımcıların haftalık çalışma saatlerine göre yüzde dağılımı gösterimi	83
10.10-a Katılımcıların haftalık çalışma saatlerinin işyerindeki pozisyonları/görevleri kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi	84
10.11 Katılımcıların halen çalıştığı işyerini tercih sebeplerine göre yüzde dağılımı gösterimi	87
10.12 Katılımcıların yaşadığı mobbing türlerine göre yüzde dağılımı gösterimi	90
10.13 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığına göre yüzde dağılımı gösterimi	91
10.14 Katılımcılar üzerindeki mobbing etkilerine göre yüzde dağılımı gösterimi	102
10.15 Katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkilere göre yüzde dağılımı göst.	103
10.16 Katılımcıların mobbing maruziyeti paylaşımlarına göre yüzde dağılımı göst.	104
10.17 Katılımcıların mobbing sonrası yaptıklarına göre yüzde dağılımı gösterimi. ..	105

ŞEKİLLER DİZİNİ (devam)

<u>Sekil</u>	<u>Sayfa</u>
10.18 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sürelerine göre yüzde dağılımı gösterimi	106
10.19 Katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemlerine göre yüzde dağılımı gösterimi.	108
10.20 Katılımcıların mobbingin neden yapıldığını anlamalarına göre yüzde dağılımı gösterimi	109
10.21 Katılımcılara mobbing yapanların cinsiyetlerine göre yüzde dağılımı göst.	109
10.22 Katılımcıların daha önce mobbing yapmalarına göre yüzde dağılımı göst.	110
10.23 Katılımcıların mobbing hakkındaki bilgilerine göre yüzde dağılımı göst.	111
10.24 Katılımcıların mobbingin nedenleri hakkındaki görüşlerine göre yüzde dağılımı gösterimi	113
10.25 Mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumlarına göre yüzde dağılımı gösterimi	114

TABLOLAR DİZİNİ

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
2.1 Dünya literatüründe mobbing için kullanılmış terimler	6
2.2 Mobbing kavramına karşılık olarak, Türkiye’de kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar	7
2.3 Psikoşiddetle ilişkili tanımlar	10
6.1 Psikoşiddet sürecinin sebepleri ve sonuçları	31
6.2 İşyerinde stresin neden olduğu şiddetle ilgili geliştirilen model	33
7.1 Psikoşiddetin psikolojik ve ekonomik maliyetleri	43
10.1 Alfa katsayısı değerleri	64
10.2 KMO ve Bartlett's Testi istatistik değerleri	64
10.3 Katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans dağılımı	70
10.4 Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre frekans dağılımı	71
10.5 Katılımcıların yaş gruplarına göre frekans dağılımı	72
10.6 Katılımcıların medeni durumlarına göre frekans dağılımı	74
10.7 Katılımcıların eğitim durumlarına göre frekans dağılımı	75
10.8 Katılımcıların çalışma hayatı sürelerine göre frekans dağılımı	77
10.9 Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yıllarına göre frekans dağılımı ..	79
10.10 Katılımcıların çalışmakta oldukları kurumlara karşı bağlılığı önermesinin t testi.....	81
10.11 Katılımcıların işyerindeki pozisyonları/görevlerine göre frekans dağılımı	82
10.12 Katılımcıların haftalık çalışma saatlerine göre frekans dağılımı	83
10.13 Özel sektör – kamu sektörü çalışma saatleri arasındaki fark istatistikleri	85
10.14 “Özel sektör çalışma saatleri ortalaması ile kamu sektörü çalışma saatleri ortalaması arasında fark yoktur” önermesinin t testi	86
10.15 Katılımcıların halen çalıştığı işyerini tercih sebeplerine göre frekans dağılımı ..	87
10.16 Katılımcıların yaşadığı mobbing türlerine göre frekans dağılımı	88
10.17 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığının frekans dağılımı	91
10.18 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile cinsiyet ilişkisinin t testi	92
10.19 Kamu ve özel sektör arasında uygulanan mobbing boyutları ilişkisinin t testi	98
10.20 Katılımcıların yaşadığı sağlık sorunları ile sektör ilişkisinin t testi	99

TABLOLAR DİZİNİ (devam)

<u>Tablo</u>	<u>Sayfa</u>
10.21 Katılımcılar üzerindeki mobbing etkilerine göre frekans dağılımı	101
10.22 Katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkilere göre frekans dağılımı	103
10.23 Katılımcıların mobbing maruziyeti paylaşımlarına göre frekans dağılımı	104
10.24 Katılımcıların mobbing sonrası yaptıklarına göre frekans dağılımı	105
10.25 Katılımcıların mobbinge maruz kalma sürelerine göre frekans dağılımı	106
10.26 Katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemlerine göre frekans dağılımı	107
10.27 Katılımcıların mobbingin neden yapıldığını anlamalarına göre frekans dağılımı	108
10.28 Katılımcılara mobbing yapanların cinsiyetlerine göre frekans dağılımı	109
10.29 Katılımcıların daha önce mobbing yapmalarına göre frekans dağılımı	110
10.30 Katılımcıların mobbing hakkındaki bilgilerine göre frekans dağılımı	111
10.31 Katılımcıların mobbingin nedenleri hakkındaki görüşlerine göre frekans dağılımı ve yüzdesi	112
10.32 Mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumlarına göre frekans dağılımı	114

BÖLÜM 1

GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz veya İngilizce söyleniş şekliyle mobbing, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelinen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi cinsiyet farkı gözetmeksizin herkesin de maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur.

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006).

Avrupa da psikolojik yıldırma kavramı günlük dilde yer almaktadır ve mobbing bilinci oluşmuştur. Çalışanlar işyeri koşullarını bu kapsamda değerlendirmekte ve ruh hallerini etkileyici yıldırıcı davranışlara karşı koruyucu önlemler kanunlarda yer almaktadır. İsveç, Norveç, Finlandiya ve Almanya yasal süreçte mobbingi tanımaktadır.

Ülkemizde İngilizce mobbing kavramına tam karşılık gelen Türkçe kelime psikolojik yıldırma, duygusal baskı, zorlama, psikolojik şiddet tanımları kullanılmaktadır.

Psikolojik yıldırma, duygusal bir saldırıdır. Çalışana saygısız, alçaltıcı, kötü niyetli saldırgan davranışlar üstü veya çalışma arkadaşları tarafından belirgin veya ima yoluyla uygulanmaktadır. Yıldırma davranışlarını uygulayan saldırgan etrafındaki insanları da yanına alarak çatışma ortamı yaratmakta ve yıldırıcı davranışlarını bir kişiye ya da bir gruba sürekli olarak uygulamaktadır. Tekrar eden bu davranışlar

zamanla artarak devam eden mağdurun zihnini bulandırıcı kendisi ile uğraşmasını sağlayıcı, suçluluk duygusu yaratıcı ve sonuçta psikolojik olarak zarar verici davranışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, yıldırıcı davranış sonucu sıklıkla karşılaşılan sonuç mağdurun istifası, psikolojik tedavi ve intihar görülmektedir. Mağdurun yaşadığı psikolojik rahatsızlığa vücudu fiziksel tepki vermektedir. Depresyon, panik atak, travma sonrası stres bozukluğu, yersiz korkuların oluşması ve psikosomatik rahatsızlıklar yıldırıcı davranışlar sonucu görülebilen durumlardır (Dangaç, 2007).

Mobbing, artık çoğu kişi tarafından bilinmektedir. Mağdurların açtıkları ve kazandıkları davalar sonucu artık daha çok ilgi çekmektedir. Ancak işyerinde yaşanan en ufak bir çatışmayı bile mobbing olarak görüp dava açmaya niyetlenen çalışanlar türemiştir.

Bir olayın mobbing olarak adlandırılabilmesi için, işyerinde geçmesi, sistematik ve kasıtlı olarak yapılması ve en önemlisi kişiyi işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi gerekir. Yani patron ya da iş arkadaşlarıyla yaşanan anlık öfkeler, çatışmalar, geçici darılmalar mobbing değildir.

Bu çalışmanın hedefi, yalnızca bireysel bilinçlenmeye katkı sağlamak değil, aynı zamanda Başbakanlık, Sanayi Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı gibi devlet kurumları ile, ticaret odaları, sanayi odaları, sendikalar gibi sivil toplum örgütlerini bilinçlendirmek, en kısa zamanda gerekli önlemlerin alınmasına katkıda bulunabilmektir.

BÖLÜM 2

MOBBİNG KAVRAMINA GENEL BAKIŞ

2.1. Mobbing Kavramının Tanımlanması

Mob kelimesi, kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık anlamına gelmektedir. Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” kelimelerinden türemiştir. İngilizce mob fiili “ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır (Leymann, 2010).

Cusack’a (2000) göre mobbingin sözcük anlamı, “psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme” anlamına gelmektedir. Bu anlamıyla mobbing, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkabilir. Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu örgütlerde bariz bir şekilde görülür. Örneğin, “okullarda mobbing (bullying)” öğrenciler üzerinde çok zararlı etkileri olabilen, ancak Türkiye’de şimdiye kadar geniş çaplı bir araştırmanın henüz yapılmadığı bir alandır. Dünyanın hemen her tarafındaki işyerlerinde mobbing eylemlerinin bulunduğu kabul edilmektedir. Ancak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları bu eylemlerin etkilerini ortaya çıkarmak oldukça güçtür. Bu güçlüğü’nin nedeni, üzerinde tam olarak anlaşılmış bir “mobbing” tanımı yapılamamış olmasıdır. Kimi zaman mobbing davranışları ile cinsel taciz ve ayrımcılık arasındaki sınır da belirlenememektedir. İşyerinde psikolojik taciz de, eskiden beri var olan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli böyle bir konudur. Mobbing konusuna ancak şimdi gereken önemin verilmesinin temel nedeni, mobbingin sebepleri ve etkilerinin değişen dünyanın sunduğu farklı bakış açılarıyla daha açık bir şekilde ortaya çıkması ve zararlarının, modern yaşamın getirdikleriyle daha da artmasıdır.

Mobbing, yukarıdaki geniş anlam içeriğine karşın, çoğu ülkede “işyerinde mobbing”in karşılığı olarak kullanılmaktadır. Her işyerinde, çalışanların sinirlendiği,

stresin doruk noktaya çıktığı ve bu bağlamda kızgınlığın kötü sözlere dönüştüğü, tartışmaların yaşandığı, sırf şefi etkilemek için anlık olarak meslektaşını yerici sözlerin söylendiği zamanlar olabilir. Bu davranışlar, kural olarak mobbing oluşturmazlar. Tartışma ve kıskançlık insanın doğasında vardır ve günlük geçici bu tür davranışlar mobbing oluşturmazlar. Mobbing, sistematik olarak bireyin iş yaşamında psikolojik tacize uğramasıdır. Burada, davranışın kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanmıştır. Mobbingin belirleyici özellikleri: kasıtlı olarak yapılması, sistematik olarak tekrarlanması ve uzun bir zamandan beri (en azından altı ay) devam ediyor olmasıdır.

Psikolojik yıldırma kavramına yönelik yapılan ve yukarıda belirtilen birçok tanımda ortak üç unsur bulunmaktadır. Birincisi mobbing uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdurun üzerinde bıraktığı etkilerdir. İkincisi bu etkilerin, olumsuzluğu yani mağdura zarar verip vermediğidir. Üçüncü unsur da mobbing eylemine devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranıştır. Yani eylemin ne kadar sıklıkla ve ne kadar sürede devam ettirildiğidir (Turan, 2006).

“Çalışma hayatında huzursuzluğa, mutsuzluğa, işyerinden uzaklaşma olgusuna, çalışanlar arasında pazartesi sendromu, işe giderken ayaklarını geri gidiyor dedirten, işyerini birçok çalışan için kâbusa çeviren, iş hayatının rekabetinden kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, önceleri varlığı ve boyutu fark edilmeyen, sonuçları çalışanlar ve yakınları tarafından ağır bir şekilde yaşanan, istifa, depresyon, fiziksel rahatsızlıklar ve ekonomik sıkıntılar ile biten bu olguya mobbing denmektedir” (Tınaz, 2006).

Mobbing duygusal bir saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. İşverenin ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.

Kişiye yönelik, yaş, ırk, cinsiyet gibi herhangi bir ayrımcılık olmadan, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır (tr.wikipedia.org, 2010).

Leymann'a göre "Mobbing" ve "Bullying" kavramlarının kullanım alanları ayrılmalıdır. *Okullarda çocuklar ve gençler arasındaki eylemlere "Bullying" kavramı, işyerlerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için ise "Mobbing" kavramı kullanılmalıdır* (Leymann, 2010). Mobbing kavramı dilimizde veya başka dillerde hangi terimle ifade edilirse edilsin en önemli değişmez özelliği ve şartı bu olgunun işyerlerinde meydana gelmesidir (Tınaz, 2006).

2.2. Terminoloji Olarak 'Mobbing'

Farklı araştırma grupları; işyerinde yıkıcı etkinlikleri ve okulda okul çocukları arasında ya da askeri organizasyonlarda baskı altında kalan gençlere ilişkin farklı terminoloji veya tanımlar kullanmışlardır. Mobbing; İngiltere ve Avustralya'da her tür grup (işyeri, okul ve askeri organizasyon) içindeki davranışlarda kullanılırken, ABD ve diğer Avrupa ülkelerinde ise "bullying" okullardaki davranışlarda, "mobbing" ise iş yerine ilişkin davranışlarda kullanılmaktadır. Bullying fiziksel şiddet içerebilirken, mobbing daha sofistike tavırların takınıldığı, fiziksel olmayan ruhsal baskı politikalarının benimsendiği ve yetişkinler arasındaki işyeri ruhsal ortamını tanımlamada kullanılmaktadır (insankaynaklari.com, 2009).

Mobbing kavramı ile ilgili tartışmalar halen sürmekte olup tam bir yargıya varılamamıştır. Yurt dışında kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar Tablo 2.1'de yer almaktadır (Maarit Vartia-Väänänen, 2003).

Tablo 2.1. Dünya literatüründe mobbing için kullanılmış terimler

YAZAR/YIL	KAVRAM
Brodsky (1976)	Harassment
Thylefors (1987)	Scapegoating
Leymann (1990, 1996)	Mobbing/Psychological terror
Wilson (1991)	Workplace Trauma
Björkqvist, Österman Hjelt-Böck (1994)	Work Harassment
Einarsen ve Skogstad (1996)	Bullying
Keashly, Ttrott ve Maclean (1994) Keashly-1998	Abusive Behaviour/Emotional Abuse
O'Moore, Seigne McGuireve Smith (1998)	Bullying
Hoel ve Cooper (2000)	Bullying
Zapf (1999)	Mobbing
Salin (2001)	Bullying

Mobbing kelimesine Türkçe karşılık konusunda 29 Eylül 2005 tarihli başvuruya ilişkin Türk Dil Kurumu başkanlığından verilen cevapta, mobbing kelimesine tam karşılığını verecek tek bir kelime olmamakla birlikte, “*Bu terim için uygun bir Türkçe karşılık önerilmesi konusu, yabancı kelimelere karşılıklar çalışma grubu toplantıları gündemine alınacaktır*” bilgisi verilmiştir (Kılıç, 2006). Günümüzde de halihazırda bu konuya tam olarak açıklık ve kapsamlı bir tanımlama henüz getirilebilmiş değildir.

Kavramın Türkçe karşılığı olmamakla birlikte konu üzerine çalışan araştırmacılar, “bullying”i “zorbalık”, “mobbing”i ise “yıldırma” olarak Türkçe’ye uyarlamaktadırlar. İş yerinde benzer davranışlar için kullanılan kavramlar ve kullanan yazarlar Tablo 2.2’de verilmiştir (Yavuz, 2007).

Tablo 2.2. Mobbing kavramına karşılık olarak, Türkiye’de kullanılan kavramlar ve kullanan araştırmacılar (Yavuz, 2007)

YAZAR	KAVRAM
Baltaş (2004)	İşyerinde Yıldırma
Baykal (2005)	İşyerinde Ruhsal Taciz
Tutar (2005)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Çobanoğlu (2005)	İş yerinde Duygusal Saldırı
Arpacıoğlu (2005)	İşyerinde Zorbalık
Fatma Burcu Savaş (2007)	İşyerinde Manevi Taciz
Meltem Güngör (2008)	Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz
Pınar Tınaz (2006)	İşyerinde Psikolojik Taciz
Erkan Yaman (2009)	Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet Mobbing
Hüseyin Gün (2009)	Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz
Jale Minibaş Poussard/ Meltem İdiğ Çamuroğlu (2009)	Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus

Bullying, tekrarlanarak gerçekleşen bir durumdur. Bu davranışı gösterenler ile davranışa maruz kalanlar arasında bir güç dengesizliği vardır. İş yerlerinde “mobbing” ise daha rafine (ince) şiddet biçiminde başlamakta ve mağdur sosyal ortamdan dışlanmaktadır. Bullying, kaba davranış ve söz olarak uygulanırken, mobbing bireyi duygusal olarak inciten ve küçük düşürücü, rencide edici tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır (Tutar, 2004).

2.3. Mobbing Kavramının Tarihçesi

Mobbing terimi ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı hayvan davranışları uzmanı (zoolog, hayvan psikoloğu = animal psychologist, kuşbilimci = ornithologist) Nobel ödüllü Konrad Lorenz (D.1903 - Ö.1989) tarafından 1960’lı

yıllarda kullanıldı. Lorenz bu terim ile küçük cüsseli hayvan gruplarının büyük bir hayvana karşı toplu olarak saldırmasını tanımlamaya çalışmıştır. Özellikle bu konuda kuşların davranışları üzerinde çalışmalar yapmıştır. Aslında Konrad Lorenz'den de önce kuşların baskı ve saldırma davranışlarını inceleyen İngiliz biyolojist Glas Alexander Spalding 19.yy (D.1841 – Ö.1877) bu durumu gözlemlemiş ve tanımlamıştır. Konrad Lorenz ise mobbing terimini kullanarak bu alandaki çalışmaları popüler hale getirmiştir. Lorenz'den sonra mobbing terimi bu alanda kullanılır olmuştur.

Dr. Peter Heinemann mobbing terimini çocuklar arasında yaşanan bir takım olayları araştırırken, bir grup çocuğun tek bir çocuğa karşı tavır alarak ona zarar verme nedenlerini tanımlamak için kullanmıştır.

Bu kavram, istihdam alanında ilk kez 1984'de İsveç'te "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu bir raporun içinde psikolog Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Terim bu aşamadan sonra bütün dünyada bu şekli ile kullanılmaktadır. İlk kitap ise Leymann tarafından yayınlanmıştır. Leymann, mobbing kavramını, "*çalışanların birbirine karşı uyguladıkları psikolojik şiddet*"i ifade etmek için kullanmıştır (Gün,2009).

Tim Field ise mobbing kavramını, mobbing mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır (Ergenekon, 2006). Bu anlamıyla mobbing, "*mağdurun benliğini öldürme çabası*" olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur. Field'in mobbing tanımında, duygusal tacizcilerin davranışlarının sonuçlarını inkar etmesi de bulunmaktadır (Tutar, 2004).

Einarsen ve Raknes tarafından "*bir veya daha fazla çalışan tarafından tekrarlı, bilinçli ve bilinçsiz bir şekilde uygulanan, gurur kırıcı, üzüntü ve sıkıntı verici, iş performansını düşüren/hoş olmayan bir iş çevresine neden olan, rahatsızlık verici davranış*" olarak tanımlanmıştır (Bayrak Kök, 2006).

1960’lardan başlayarak günümüze kadar geçen süre içinde yukarıda adı geçen çalışmalara başka çalışmalar da eklenmiş ve kaynak dilde mobbing kavramının içi doldurulmuştur. Bir ülkenin en değerli sermayesi olan insan kaynaklarına zarar veren ve bunun sonucunda da birey, kurum ve toplum düzeyinde hem sosyal, hem psikolojik hem de ekonomik açıdan kayıplara neden olan mobbing kavramının iş dünyası bağlamında Leymann (Leymann, 2010) tarafından yapılan tanımı şöyledir:

“Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür (1976).”

Gelişmiş ülkelerde cinsel tacizin de önüne geçmiş olan mobbing, çalışanların performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek onları işten uzaklaşmaya veya ayrılmaya zorlamaktadır (Eser, 2009).

“Psikoşiddet, aynı zamanda gücün kötüye kullanımıdır. Psikoşiddet sürekli ve etkili. Zorba, mağdurun sıkıntıya girmesinden, duygularının zayıflığından keyif alabilir” (The Harvard Mental Health Letter, 2001). Namie ve Namie’ye göre ise psikoşiddet, işyerindeki olumsuz davranış türlerini içermektedir. Bu tür davranışların bütün türleri hedef kişiye acı verme niyetiyle yapıp etkili olduğu sürece psikoşiddet olarak adlandırılır.

Aşağıdaki tabloda psikoşiddeti ifade eden farklı tanımlar, kullanılan terimler, kullanıldığı yıl ve referanslarına yer verilmiştir (Yaman, 2009).

Tablo 2.3’de, Einarsen (2000) tarafından, değişik araştırmacıların iş yerinde yıldırma için kullandıkları kavramlar ve tanımlar özetlenmiştir.

Tablo 2.3. Psikoşiddetle ilişkili tanımlar (Einarsen, 2000)

REFERANS	TARİH	TERİM	TANIM
Brodsky	1976	Taciz (Harassment)	Bir kişi tarafından başkasına ısrarla devam eden işkencevari olan, yıpratıcı, hayal kırıklığına uğratan davranışlardır. Bu tür davranışlar kurbanı tahrik eder, baskı altında bırakır, korkuya, yalınlığa veya en azından kurbanda rahatsızlığa neden olur.
Thylefors	1987	Günah Keçisi İlan Etme (Scapegoating)	Bir kişinin veya grubun, bir veya birden fazla bireylere belli bir periyot boyunca sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır.
Matthiesen, Rakness, Rrökkum	1989	Yıldırma (Mobbing)	Bir veya daha fazla kişinin iş grupları içindeki bir veya daha fazla kişiyi hedef alan, sürekli olarak devam eden olumsuz davranışlarıdır.
Leymann	1990	Yıldırma (Mobbing), Psikolojik Terör (Psychological Terror)	Bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan düşmanca , ahlak dışı ve sistematik iletişim biçimidir.
Kile	1990	Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership)	Bir yönetici tarafından astlarına açık veya gizlice ama sürekli olarak uygulanan, utandıran ve taciz eden davranışlardır.
Wilson	1991	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan ya da yönetici tarafından sürekli olarak yapılan istemli ve kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar kurbanda iş yerine karşı yabancılaşma, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik izlenimi uyandırır.
Ashfort	1994	Adi Zorbalık (Petty Tyranny)	Bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşağılamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışlarıdır.
Vartia	1993	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir kişi veya grup tarafından tekrarlı olarak olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır.
Björkqvist, Österman& Hjelt-Bäck	1994	Taciz (Harassment)	Karşı tarafın kendini müdafaasını engellemek için, bir veya birkaç nedeni bahane ederek fiziksel veya zihinsel acı vermek yoluyla tekraren rahatsız edilmesidir.
Adams	1992	Zorbalık (Bullying)	Özel veya kamusal alanda bir kişiyi hedef alan ve kurbanı utandıran, sindiren; ısrarcı eleştiri, suiistimal ve olumsuz davranışlar bütünüdür.

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, yıldırma kavramı farklı biçimlerde ele alınmış olsa da, tüm kavram ve tanımlamaların odağında kişiye zarar vermenin yer aldığı görülmektedir.

Batı dillerinde mobbing terimi yerine kullanılan ancak hiçbir karşılığın tam olarak mobbing sözcüğü ile anlatılamadığını vermediği aşağıdaki kullanımlarla karşılaşılmaktadır:

- Bullying
- Stalking
- Psycho-terror at workplace
- Emotional abuse

- Workplace syndrome
- Psychological abuse

Mobbing, batıda bir psikolojik saldırı olarak da adlandırılmaktadır. Her saldırının kimi görünen kimi yüzeysel olarak anlaşılamayan yaraları oluşur. Bu yaraların tedavi edilmesi gerekir. Farklı batı dillerinde bu sözcüğün değişmeden aynen korunmasında tıp literatüründe bir hastalık adı olarak görülmesinin de etkisi olduğu konusunda hiç kuşku yoktur (Eser, 2009).

BÖLÜM 3

ŞİDDET VE ŞİDDET TÜRLERİ

Şiddet, güç ve baskı uygulayarak insanın bedensel ya da ruhsal zarar görmesine neden olan hareketlerin tümü olarak tanımlanmaktadır (Aksüt vd., 2006). Sözlük anlamıyla şiddet; karşı tutumda, görüşte olanlara kaba kuvvet kullanma, sert davranma, sertlik olarak tanımlanmaktadır. Şiddet olayları ise insanları sindirmek, korkutmak için yaratılan olay ya da girişimler olarak belirtilmiştir (Ünsal, 1996).

Şiddet yoluyla kişi veya gruba güç ve baskı uygulayarak, isteği dışında bir şey yapılır veya yaptırılır (Yaman, 2009). İnsanlarda şiddet kullanma, kanuna uymamak, kişiye zarar vermek, hakaret etmek, onurunu kırmak, sükûnet ve huzura son vermek; birinin hakkını çiğnemek, hırpalamak, incitmek, canını acıtmak için zor kullanmak; yıkıcı aşırı davranışlarda bulunmak, aşırı derecede öfke ifade etmek şekillerinde kendini gösteren davranışlardır (Erten ve Ardalı, 1996).

Diğer taraftan bir şeye şiddet diyebilmek için iki öge bulunmaktadır:

- 1- Güç bulundurma / zor potansiyeli
- 2- Zorlama / zorbalık (zarar verme-engelleme, yaptırtma-yaptırtmama)

Yani birincisi potansiyel, ikincisi eyleme denk düşmektedir. Nüfuz ve egemenlik için yaygın olarak yoksun bırakma, dışlama, ayrımcılık gibi yollar kullanılmaktadır. Burada doğrudan ‘açık bir güç’ (şiddet) kullanılması, gözlemlenmemesi, bunların diğerine yönelik bir zorbalık (şiddet) olmadığını göstermez, aksine en yaygın şiddet örnekleridir.

Bunun yanı sıra şiddet; dar anlamıyla fiziksel şiddet şeklinde olabildiği gibi daha geniş anlamda psikoşiddet (hakaret etmek, aşağılamak gibi), sözel, kültürel, duygusal, cinsel ve zihinsel olarak da görülebilmektedir. Kısaca şiddet, cinsel, fiziksel veya psikolojik olarak yaşanabilir (Yaman, 2009). Şiddet olgusu çok yönlü bir olgudur ve bu

nedenle şiddet farklı biçimlerde sınıflanabilmektedir. Psikolojik yönüyle, ahlaksal yönüyle, siyasal yönüyle ele alınabileceği gibi (Keleş ve Ünsal, 1996) ekonomik ve hukuksal yönüyle de ele alınabilir (Kocacık, 2001). Şiddet ve saldırganlık üzerine yapılan çalışmalar, şiddetin yaygın olarak fiziksel boyutunun öne çıkmasının, gerek psikolojik gerekse cinsel şiddetin geri planda kalmasına neden olduğunu göstermektedir (Yaman, 2009).

Ayrıca şiddet, duygusal, fiziksel, cinsel, kültürel ve ekonomik yönleri ile çok boyutlu ve çok nedenli bir kavram (Balkıs vd., 2006) olmakla birlikte nerede olursa olsun yaşamımızı ve yaşamımızın kalitesini etkileyen gerçek ve tehlikeli bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır (Bulut, 2006). İnsanlık tarihiyle birlikte ortaya çıkmış olan şiddet olgusu, birçok bireysel ve toplumsal öge ile birlikte karmaşık bir yapı ortaya koymaktadır. Bu nedenle şiddet olgusunu tanımlamak ve ortaya çıkarmak da kolay olmayacaktır. Kendini çok farklı biçimlerde gösterebilen şiddet olgusu, günümüzde gerek bireysel gerekse toplumsal boyutta sık sık karşılaşılabileceğimiz bir olgudur. Baskı, eziyet korkutma, sindirme, öldürme, cezalandırma, başkaldırı, her toplumda derece derece fakat sürekli bir biçimde günlük yaşamda rastlanan şiddet türleridir (Kocacık, 2001).

Şiddet daha çok davranışın kendisini tanımlamak için kullanılmasına karşılık, saldırganlık daha çok bir ruh halini ifade eder. Bir başka söyleyişle şiddet bir üslup, saldırganlık ise onun içinde şekillenen bir duygudur. Saldırganlık, şiddetin temelini oluştururken, şiddet ise saldırganlığın uygulamaya dönüşmüş kısmını ifade etmektedir. Bu anlamda bir şeyler ya da birileri kişinin amacına ulaşmasını önlediğinde engellenme ortaya çıkar. Saldırganlık ya da şiddet de genellikle bir engelleme sonucu ortaya çıkmaktadır. Çünkü birey, kendini gerçekleştirme, geliştirme konusunda çok kısıtlı olanaklarla (Türk toplumunda olduğu gibi) engellenmekte ve sonuçta şiddete ve saldırganlığa başvurmaktadır. Bu bağlamda birey, aynı zamanda baskı ile de karşılaşmaktadır. Böylece bireyin yaratıcılığı kapatılmış olmaktadır. O zaman birey, kendisini kanıtlayıcı tek yol olarak şiddete başvurmaktadır. Şiddetin ardında yatan insan davranışını, kişilik boyutunu tanımlamak için ise saldırganlık kavramı kullanılmaktadır (Yaman, 2009). Saldırganlık, bireylerin kendilerini hüsrana uğramış hissettiklerinde ve

bu durumdan kurtulmanın hiçbir yolunu bulamadıkları zaman ortaya çıkan şiddetli bir stres tepkisidir (Şimşek, 2001). *“Örneğin bir grup masum küçük çocuğun bir olup gruba dahil olmayan bir ya da birkaç kişiyle gülerek alay ederken sergiledikleri davranış, tıpkı yön değiştirmiş bütün diğer yatıştırma işlevli beden dillerinde olduğu gibi dışa, grup üyesi olmayanlara yönelik yoğun bir saldırganlık içerir”* (Lorenz, 2008).

Diğer bir ifadeyle başkalarına fiziksel veya psikolojik zarar vermeye yönelik herhangi bir davranış, bir saldırganlık davranışıdır. Ancak saldırganlık, bir davranış biçimi olmanın yanı sıra kendi içinde ve kendi başına bir güdüdür. Bazı psikologlar saldırganlığı, acının ve engellenmenin başlattığı öğrenilmemiş içgüdünün bir parçası olarak düşünürken; diğer psikologlar, yapıcı yönle çevrilmesi gereken ve doğuştan gelen bir dürtü olarak görmektedirler. Çağdaş psikologlar ise saldırganlığın, sporda, filmlerde, televizyonda veya evdeki kişilerin saldırganca davranışlarının örnek alınmasıyla öğrenilen bir davranım olduğuna inanmaktadırlar (Morris, 2002). *“Salıdırganlığın, nesli yaşatan birincil ve gerçek güdü olarak görülmesi, içerdığı tehlikenin tüm boyutlarını ortaya çıkarmaktadır: saldırganlığı tehlikeli kılan, aniden belirmesidir”* (Lorenz, 1996).

Salıdırganlıkla bağlantılı, bir kavram da öfkedir. Öfke, herkes tarafından hissedilen, vazgeçilemeyen, güçlü fakat kontrol edilmesi öğrenilebilen, saldırganlıkla aynı şey olmayan normal bir davranıştır. Öfke, genellikle şikâyetlerin ve sızlanmaların arkasında saklı kalmaktadır. Öfke, saldırgan davranışın önemli belirleyicilerinden biri olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalar, öfkeli ve saldırgan çocukların gelecekteki yaşamlarında da öfkeli ve saldırgan bir yetişkin olma olasılıklarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Diğer taraftan duygusal ve sözel şiddeti sevgi göstermeme, aşağılama, devamlı eleştirme, kıskançlık, reddetme, yalnızken ya da başkalarının yanında küçümseme, alay etme ya da yaşamın keyfi olarak kısıtlanmasına yönelik emirler, korkutma, sevdiği bir faaliyetten alıkoyma olarak tanımlamaktadır (Yaman, 2009).

3.1. Psikoşiddet Kavramları

Şiddeti '*fiziksel şiddet*' ve '*psikoşiddet*' biçiminde sınıflandıran DiMartino (2003), şiddetle ilgili kavramları şöyle tanımlamıştır:

1. Saldırı (assault/attact) : Bireyin vurma, tekmeleme, tokatlama, bıçaklama, silahlı vurma, ısırma, cinsel saldırı ve benzer yollarla fiziksel olarak yaralanmasıdır.
2. Tehdit (threat): Mağdura fiziksel, cinsel ve psikolojik korkutma yoluyla gözdağı verme eylemidir.
3. İstismar (abuse): Makul davranışlardan ayrılan ve fiziksel ya da psikolojik gücün kötüye kullanımını içeren davranışlardır. Bu davranışlar, taciz (harassment); cinsel taciz (sexual harassment) ve zorbalık (bullying/mobbing) biçiminde gruplandırılmaktadır:
 - 3.1. Taciz (harassment): Yaş, statü, cinsiyet, cinsel yönlendirme, ırk, renk, dil, bölge, siyasi düşünce gruplarına üyelik, ulusal ya da sosyal köken, azınlık olma durumu gibi özelliklerden kaynaklanan ve sözlü/sözsüz, görsel, psikolojik ya da fiziksel nitelikteki istenmeyen davranışlardır.
 - 3.2. Cinsel taciz (sexual harassment): Mağdur tarafından algılanan ve çalışanların cinsel özellikleri üzerindeki istenmeyen davranışlardır. Mağdur tarafından saldırgan ve utanç verici bir biçimde algılanan bu davranışların belki de fail (işleyen) için makul gerekçeleri olabilir.
 - 3.3. Zorbalık (bullying/mobbing): Çalışanları grup halinde veya bireysel olarak küçük düşürmek için art niyetli, zalimce ya da intikam almak yoluyla onlara eziyet veren haksız, olumsuz söz ya da eleştirinin yapıldığı, yanlış bilgi yayarak veya dedikodu yaparak bireyin sosyal iletişiminin yıpratıldığı bir psikoşiddet biçimidir.

Stres ve şiddet bireyler arası ilişkilerde, örgütlerde ve iş çevresinde uzun süreli kayıplara neden olmaktadır, Avrupa Birliği ülkelerindeki verilere göre şiddet ve stres

arasında önemli bir ilişki vardır ve bu durum her yıl 20 milyar euroya mal olmaktadır. Diğer taraftan ABD’de stresin 350 milyar dolar; şiddetin de 35.4 milyar dolar maliyeti olduğu belirtilmektedir. Ayrıca hastalık ve kazaların % 30’unun da stres ve şiddetten kaynaklandığı belirtilmektedir (DiMartino, 2003).

BÖLÜM 4

MOBBİNG TÜRLERİ VE TARAFLAR

4.1. Mobbing Türleri

Mobbing örgütsel yapıda dikey veya yatay olarak uygulanır. Dikey veya “hiyerarşik mobbing”te üstler astlarına veya astlar üstlerine mobbing uygular. Yatay veya “fonksiyonel mobbing”te ise, birbirleriyle kurmay-fonksiyonel ilişki içinde olan eşitler birbirine mobbing uygular (Tutar, 2004).

4.1.1. Dikey hiyerarşik mobbing

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

Yücetürk (2005)’e göre, işletmenin hiyerarşik yani dikey yapısı, yetki ve sorumluluk dağılımına göre birey ve gruplar arasındaki ilişkileri belirlemektedir. Dikey boyuta sahip olunan örgütlerde tüm ilişkiler sahip olunan yetki ve sorumluluk yani güç düzenine göre gelişmektedir. Dikey boyuttan farklı olarak eşit yetkiye sahip birimlerin olduğu yatay yapılanmada ise çalışma ve yaptığı görevler farklı ama yetki ve sorumluluklar eşit olmaktadır. Bu iki farklı yapılanmanın birincisinde hiyerarşi yüksek, ikincisinde ise düşük olmaktadır. İşletmede gerçekleştirilen mobbing eylemlerinin yönünü, bu yetki ve güç farklılıklarından doğan ilişkiler belirlemektedir.

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

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

Tınaz (2006)’a göre, dikey mobbingin en yaygın ve en bilinen nedenlerinin şu şekilde özetlenmektedir;

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

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

4.1.2. Yatay fonksiyonel mobbing

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

Yatay şiddet; kıskançlık, yarışma, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanır. Örgüt yönetiminin yatay şiddette “taraf” olması, psikolojik şiddeti örgüt politikası haline getirmektedir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim “erk”iyle de mücadele etmek durumunda kalmaktadır. Bu durum mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandıran, onun örgütsel kurallara karşı çelişiklere düşmesine ve örgütsel süreçlere karşı da yabancılaşmasına neden olmaktadır.

Üst kademedan alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru uygulanan şiddet, genellikle açık ve görünür şiddet iken, yatay şiddet dikey şiddet kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları şiddeti kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler.

Yatay şiddet uygulayanlar, şiddet uygulamadıklarını, aksine bunu mağdurun iyiliği için, onu uyarmak için yaptıklarını söylerler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi “ulvi!” bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, mobbinglerini haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışırlar (Tutar, 2004).

4.2. Mobbingde Taraflar

4.2.1. Mobbing uygulayanların kişilik özellikleri

Bu konuda araştırmalarıyla tanınan Davenport ve arkadaşlarına göre yıldırma aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle gruplandırılabilir (Davenport vd., 2003):

“Antipatik kişiliktirler: Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler.

Narsist kişiliğe sahiptirler: Klinik olarak sosyal özürü olarak değerlendirilen ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğudur.

Tehdit altında ben merkezcidirler: Yıldırma aktörü, şişirilmiş bir benlik olgusuna sahip ise, hoş gitmeyen bir durum karşısında aşırı bir tepki gösterebilir. Çünkü onun şişirilmiş benlik algısı, onun tepki katsayısını artırma potansiyeli taşır.

Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: Yıldırma bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için inisiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yanadırlar. Sürekli kural hatırlatır, yeni yeni kurallar koyarlar.

Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma aktörlerinin davranışlarının rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağdurun şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de “mobbing” aktörlerini harekete geçirmeye yeter.”

“Psikolojik teröre başvuran insanlar, aşırı kontrolcü, korkak kendini her bakımdan üstün gören, geçimsiz, her şeyi kendi bakış açısından değerlendirerek her

zaman ve her koşulda kendini haklı gören insanlardır. Zararlı alışkanlıkları çok olabilen kişilerdir” (Gün, 2009).

4.2.2. Mobbinge uğrayanların kişilik özellikleri

“Yapılan araştırmalarda mobbinge hedef olanların karakter özelliklerinde ya da geçmişlerinde bu eyleme sebep olabilecek bir bulguya rastlanamamıştır. Hatta kurbanların büyük bir çoğunluğunun üstün özelliklere sahip zeki, yaratıcı, başarı odaklı ve kendilerini işine adanmış kişiler olduğu izlenmektedir. Özellikle yaratıcılık tarafı gelişmiş olan kişiler getirdikleri yeni fikirler yüzünden yerinden olabilmekte, eski çalışanlar tarafından istenmeyip mobbinge maruz kalmaktadırlar. Bulundukları yerlerde diğer çalışanlara göre daha fazla performans gösteren, çok çalışan ve daha çok üreten kişilerin yaptıkları, kötü iş arkadaşları tarafından cezalandırılabilir. Genelde içlerine kapanık, dürüst, yumuşak başlı olan bu kişiler mobbing saldırılarının hedefi olmaya her zaman adaydırlar” (Davenport vd., 2003).

“Mobbing mağdurlarının üstün kavrayış, sezgi ve duyuş yetenekleri ve çok iyi bir kariyerleri vardır. Esnek, hassas, haksızlığa dayanamayan ama kendi hakkında taviz verebilen, olayları farklı bir bakış açısıyla değerlendirebilen idealist bireyler iş ortamındaki diğer çalışanlar için tehdit oluştururlar ve bundan dolayı mobbinge maruz kalırlar” (Çobanoğlu, 2005).

“Her zaman kişilik özelliklerinden dolayı mobbinge maruz kalınmayabilir. Bazı etkenler vardır ki kişilikten farklıdır. Din, dil, ırk, renk, cinsiyet, fiziksel görünüm gibi değiştirilemeyen bazı özellikler de mobbingin uygulanmasına neden olabilir. Erkeklerin içinde tek bayan ya da kadınların içinde tek erkek olarak bulunan yalnız bir kişi, kıyafeti, konuşması, engelli veya farklı özellikleri bulunan bir kişi işyerinde mobbinge maruz kalma tehlikesi taşıyan kişilerdir. Yine çalışmaları ile öne çıkan başarılı bir kişi veya daha önce sevilen bir çalışanın yerine gelen ve oradaki çalışanlardan daha fazla özelliği olan yeni bir kişi de işyerinde mobbinge maruz kalma tehlikesiyle karşı karşıyadır” (Bulut, 2007).

BÖLÜM 5

MOBBİNGİN BOYUTLARI, SÜRECİ VE EVRELERİ

Mobbing, çeşitli aşamaları içeren bir süreç şeklinde devam eder. Mobbing oluşukça çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve kurbanın sağlığını olumsuz biçimde etkiler. Mobbing sendromu; haksız suçlama, küçük düşürme, genel taciz, duygusal eziyet ve psikoterör uygulamak yoluyla, bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan, kötü niyetli eylemlerden oluşan bir süreçtir.

Duygusal tacizde insanların imajını ve yeterliğini küçültücü davranışlar vardır. Mesleki yeterlik sorgulandığı zaman, bu aynı zamanda kurbanın mesleki kişiliğini tartışmalı hale getirerek, çevresinde bir güvensizlik halkası oluşmasına neden olur. Mobbingcinin algılamasına göre, hedef seçtiği kişinin yaptığı iş değersizdir ve bu nedenle işi yapanın kendisi de değersiz hale getirilmelidir.

Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik şiddet arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artar. Herkesin psikolojik şiddete dayanma sınırı farklıdır. Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir. Psikolojik şiddet arttıkça mutsuzlaşan ve içine kapanan çalışanın sadece kendisi değil bir müddet sonra ailesi de durumdan etkilenmeye başlayacaktır.

Duygusal taciz sürecinde sık başvuru yollarından biri de, mağduru karalamaktır. Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, yetersizmiş gibi gösterilir veya daha önce şikâyet konusu olmayan bazı hataları, sorun olarak görülebilir. Bu aşamada kurbanın sağlığı etkilenir; bir takım semptomlar görülmeye başlar (Tutar, 2004).

İsveçli bilim adamı Heinz Leymann İsveç'te 1990 yılında yaptığı bir araştırmada, mobbing periyodunu 5 aşamada değerlendirmekte ve bu aşamalarda

mağdurun yaşadıkdan ile mobbingcilerin tutum ve davranışını açıklamaktadır. Leymann’a göre; mobbing 5 aşamada başlar ve gelişir (Gün, 2009).

5.1. Mobbing Sürecinin Aşamaları

5.1.1. Eleştirisel olaylar

Tetikleme durumu her zaman bir çatışma olarak tarif edilebilir, tacizler yapılabilir, kışkırtılmış çatışmalar görülebilir. Bu aşamada olayın gelişimi ve dönüşümü kestirilemeyeceği için olayın mobbinge dönüşüp dönüşmeyeceği hakkında çok bilgiye sahip olunamaz. Kuramsal olarak ilk mobbing aşaması olabilir ama tam olarak mobbing değildir. Daha sonraki aşamalarda grubun davranışları yöneticilerin davranışları çatışmanın mobbinge dönüşüp dönüşmeyeceğinin belirleyicisi olacaktır (Leymann, 2010).

“Eğer çatışmanın mobbinge dönüştürülmesi planlanıyor ise burada kararlı bir durum söz konusudur. Başlangıçta zorbarlar ile mağdur arasındaki çatışma çok belirgin olmamasına rağmen, çatışma devam ettirilerek mobbinge dönüştürülür. Bu aşamaya hazırlık aşaması da denilebilir. Mağdura karşı ne yapılabileceği, nasıl yapılacağı ve kimlerle birlikte hareket edileceğinin tespiti yapılır. Mağdurun en çok rahatsız olacağı davranışların istihbaratı yapılır.

Çatışma tesadüfen başlamış ise, kısa zamanda bitebilir veya mobbinge de dönüşebilir” (Gün, 2009).

5.1.2. Kötüleme (karalama) aşaması

Yukarıda da ifade edildiği gibi, mobbing aktiviteleri, oldukça fazla sayıda davranışı içerebilir, normal etkileşimde, herhangi birini kovmak veya dışlamak için herhangi bir saldırganlık teşebbüsü gerekli değildir. Her ne kadar günlük yaşamda bu davranışlar varsa da, uzun zamanda ve düşmanca amaçlar için bir grubun içinde birini damgalamak için yapıldığında davranışın anlamı değişebilir. Gerçekten, davranışların

hepsi gözlemlendiğinde, “lük normal iletişim içindeki anlamına bakılmaksızın, mağduru cezalandırmaya veya onu dışlamaya eğilimli olan ortak paydaya sahiptir. Böylece, bunların ana karakteristiği saldırgan idaredir (Leymann, 2010).

“Saldırıları bu aşamada çok belirgin bir hal almıştır. Zorbalar mağdura her türlü aşağılayıcı sıfatları yakıştırırlar. Adeta mağduru fişlerler, kötü sıfatlar ile etiketlerler” (Gün, 2009).

5.1.3. İdarenin müdahalesi

Sonunda idare müdahale ettiğinde, yaşanan olayların hepsi resmi bir olay haline getir. Önceki damgalamadan dolayı, mağduru suçlamak, konumu ve yeri ile ilgili yanlış hüküm vermek çok kolaydır. İdare, önceki aşamalar süresince üretilmiş önyargıları devralmaya ve kabul etmeye eğilimlidir. Bu durumun mobbinge maruz kalmış olan problemlili personelden kurtulmak için idarenin bir şey yapma isteğini beraberinde getirdiği çok sık görülür. En sık, bireysel vatandaşlık haklarının ciddi tecavüzü ile karşılaşılır. Bu aşamada, mağdur hatalı sıfatlarla damgalanır. Mobbingciler ve idare, temel hataları mağdura yüklemelerinden dolayı, çevresel faktörlerden daha çok personelin karakterine dayalı açıklama oluşturmak eğilimindedirler. Özellikle bazı durumlarda idare, mobbing sürecinden sorumlu olabilir ve bu sorumluluğu kabul etmeyebilir (Leymann, 2010).

“Bu aşamada yönetim sorunu çözmede geç kalırsa, önemsemezse, zorbalarından yana taraf tutarsa veya mağduru işinden atmak, başka yere tayin etmek, görevinden almak gibi bir hatalı yöntemi tercih ederse mağdur açısından bu çok daha vahim sonuçlara yol açabilir” (Gün, 2009).

5.1.4. Yanlış teşhisler

Mağdur psikiyatristi veya psikoloğu arayarak temasa geçerse bunun büyük bir riski vardır ki, meslektaşları durumu yanlış yorumlayacaktır çünkü işyerlerinde sosyal durum araştırmalarında, çalışanların yeterli eğitimden yoksun oldukları çok sık görülür.

Bu yüzden, zorbalar aynı zamanda bazı yanlış kişisel düşüncelerinden dolayı mağduru yargılama eğilimindedirler. Bu mağdur kişi hatalı tanımlarla aşırı kuşkucu, paronia, manic depressive bozukluğu, uyum bozukluğu veya kişilik bozukluğu gibi hastalıklarla da etiketlenilmektedir. Bu yanlış teşhis, kişinin iş gücü pazarına geri döndürülmesi amacıyla herhangi bir mesleki rehabilitasyondan sonra kazanılması şansını yok edebilir veya mesleki rehabilitasyondan sonra önceki mesleğine geri döndürebilme şansını da yok edebilir (Leymann, 2010).

Leymann'a göre; psikiyatrist veya psikolog arayarak derdine çare arayan mağdur, daha önceki aşamalarda damgalanmış olduğundan, kendisine yapılan bütün kötü sıfatları, zorbaların ve seyircilerin gözünde kabul etmiş olacaktır. O zaman yönetimde, zorbaları haklı bulacak, bütün bu yaşanan çatışmaların müsebbibi olarak, mağduru göreceklidir (Gün, 2009).

5.1.5. Kovulma

İşyerinde mobbing söz konusu olduğunda, emekli olmadan uzun zaman önce iş piyasasından uzaklaştırılan işçilerin sosyal maliyetlerinin olduğu bilinmektedir. Bu durum muhtemelen ciddi hastalıkların gelişiminin sorumlusudur. Bu sosyal maliyetin nedeni mağdurun tıbbi veya psikolojik yardım almasını zorunlu kılmasıdır. Bununla birlikte, tartışmada görüldüğü gibi, mağdura meslektaşları tarafından çok kolaylıkla yanlış bir şekilde teşhis konulabilir (Hastalık teşhisini elbette bir yetkili hekim koyabilir ancak işyerinde çalışan diğer işçiler mağdura kendi düşünceleri ile teşhis koymaya çalışırlar). Öyle ki, yukarıda ifade edildiği gibi mağdurun hikâyesine inanmak istemezler veya onlar olayları tetikleyerek mobbing sürecinin içinde yer alırlar (Leymann, 2010).

Yukarıda Leymann tarafından açıklanan mobbing evreleri ışığında denilebilir ki, mobbing başlangıcı aktif ya da pasif çatışma ile başlayabilir. Bu başlangıç çatışmasından sonra, çatışma şiddetlenebilir, mobbinge dönüşebilir.

Mobbing sürecindeki bu aşamalara göre ortaya çıkan sonuçlar, gözlemlerler sırasıyla şu şekillerde görülebilmektedir:

Birinci aşamada (Eleştirisel olaylar), kurbanı karşı soğuk ve mesafeli durulur. Zorbalar tarafından pasif çatışma başlatılır.

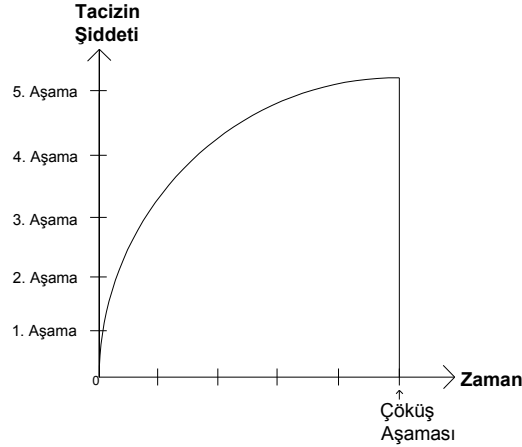
İkinci aşamada (Kötüleme), mağdur hakkında dedikodular çıkarılır, çatışma şiddetlenir ve tırmanışa geçer. Bu aşamada mağdura karşı bir tavır alma ve yüzüne karşı suçlama ve hakaretler başlar. Bu aşamada mağdurda üzgün bir yüz ifadesi gözlemlenebilir. Çevreden uzaklaşma ve güven kaybı gözlemlenebilir.

Üçüncü aşamada (İdarenin müdahalesi), zaman ilerledikçe mağdurun açığını arama, iftira, karalama, izole etme, aşağılama ve haksız yere suçlama gibi taktikler alenen yapılır. Bu aşamada mağdurda çok yoğun stres belirtileri gözlemlenebilir.

Dördüncü aşamada (Yanlış teşhisler), zorbalar mağdura yönelik tamamen bitirme veya sindirme amaçlı saldırılarını yoğunlaştırır. Mağdura yönelik sert yaptırımlar uygulanmaya başlar ve savunmasız bırakılır. Bu aşamada mağdur işten iyice soğur ve mağdurda düşük performans gözlenir. Mağdurda bitkinlik ve uyku düzensizlikleri görülür.

Beşinci aşama (Kovulma), çöküş aşaması olup zorbaların galibiyetlerini ilan ettikleri aşamadır. Mağdur, sosyal çevreden belirgin bir şekilde uzaklaşır. Mağdur, uğradığı haksızlığın nedenlerini sorgulamaya başlar ve genellikle kendini suçlar. Psikolojik taciz, mağdurun özel sektörde işe istifa etmesi veya erken emekli olması ile sonuçlanır. Mağdur kamu personeli ise, uygulanan yaptırımlara boyun eğebilir. Mağdur, istifa edebilir başka kuruluşa geçebilir, başka yere tayin isteyebilir, erken emekli olabilir. İdare tarafından haksız yere görevden alınmaya verilen disiplin cezalarına, sicilinin bozulmasına itiraz etmez, her yaptırımı sineye çekebilir. Beşinci aşamada mağdurun psikolojisi çöküşe doğru gittiğinde; en kötü sonuç, mağdur uzun süre tedavi gerektiren psikolojik ve bedensel bir hastalığa yakalanabilir, cinayet işleyebilir veya intihar edebilir.

Bunu bir grafik (Şekil 5.1) ile de göstermek mümkündür. Çöküş aşaması psikolojik tacizde son aşamadır. Kurbanın psikolojik dengesi tamamen bozulabilir (Gün, 2009).



Şekil 5.1. Tacizin şiddeti-çöküş aşaması (Gün, 2009)

Çatışma–Mobbing süreci aşamaları genelde aşağıdaki gibi gerçekleşebilmektedir (Davenport vd., 2003):

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

“Yukarıda mobbing sürecinin nasıl işlendiği gösterilmektedir. Yaşanılan basit anlaşmazlıkları çözümlemeye yönelik karşılıklı bir istek olmazsa mobbing kışkırtılmış olur. Kurban çözüm aramaya çalıştıkça tacizci sorunu büyütüp kilitlemeye çalışır. Karşılıklı suçlamalar ve kavgalar durumu körükler ve bu durum içinden çıkılmaz bir hal alır” (Ekiz, 2010).

5.2. Mobbingin Dereceleri

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

5.2.1. Birinci derece mobbing

Davenport vd. (2003)'e göre, mobbing seviyesinde, iş arkadaşlarından veya yöneticilerinden küçük düşürücü davranışlar görmek insanları şaşırtmakta, sıkıntı ve üzüntü vermektedir. İnsan kızgınlık veya öfke duyabilmektedir. Bazı çalışanlar bu duruma karşı koymaya çalışırken bazıları ise olan biteni hoş görüp, iyi niyet sergileyebilmektedir. Bu ortamdan rahatsızlık duymaya başlayan çalışanlar başka bir iş aramaya başlamaktadırlar. Bu seviyede çalışanın ailesi, arkadaşları ve sosyal ilişkileri etkilenmemektedir. Çalışanlar için meditasyon, egzersiz gibi kendilerini rahatlatıcı şeyler ya da hobi ile ilgilenmek gibi dikkat dağıtıcı ve dengeleyici işlerle uğraşmak ise genelde geçici çareler olmaktadır.

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

5.2.2. İkinci derece mobbing

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

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

5.2.3. Üçüncü derece mobbing

Davenport vd. (2003)'e göre, mağdur iş göremez hale gelmektedir. İşe korku, dehşet veya sıkıntılı bir şekilde gitmektedir. Olaylardan o kadar etkilenmektedir ki işyerinde duramaz hale gelmektedir. Kötü durumdadır, kendini koruma sistemi çökmüştür ve sağlıklı düşünememektedir. Şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri, kazalar, TSSB (Travma Sonrası Stres Bozukluğu), intihar girişimleri, üçüncü kişilere yönelik şiddet gösterme bu en son aşamada görülen fiziksel veya psikolojik hastalık şeklinde oluşmaktadır. Etkilenen kişi işgücüne zor dönmektedir. Fiziksel ve ruhsal zarar görme, tedaviyle veya rehabilitasyonla bile düzeltilememektedir. Uzun süren ve yalnızca çok özel bir tedavi uygulamasının sonucunda yararı olabilmektedir.

BÖLÜM 6

MOBBİNGİN NEDENLERİ

Psikoşiddete neden olan 10 neden şöyledir (The Top 10 Explanations for Mobbing):

- Bireyi grup kurallarına uymak için zorlamak.
- Düşmanlıktan zevk almak.
- Mağdurun psikolojik ve fiziksel acı çekmesinden keyif almak.
- Can sıkıntısını gidermeyi istemek.
- Kayırmayı teşvik etmek.
- Çıkar için her yolu mubah kılmak (gücü haklı görmek).
- Kendi zaaflarını ve açığını telafi etmeye çalışmak.
- Bencilce davranmak.
- Özsever/narsist kişilik özelliklerine sahip olmak.
- Yanıltılmış sosyal içgüdüye sahip olmak.

Bunun yanında Leymann, işyerindeki psikoşiddeti ortaya çıkaran dört etmenden bahsetmektedir. Bunlar:

- Çalışma planı yetersizliği.
- Liderlik davranışlarının yetersizliği.
- Mağdurun korumasız oluşu.
- Örgütteki ahlaki standartların yetersizliği.

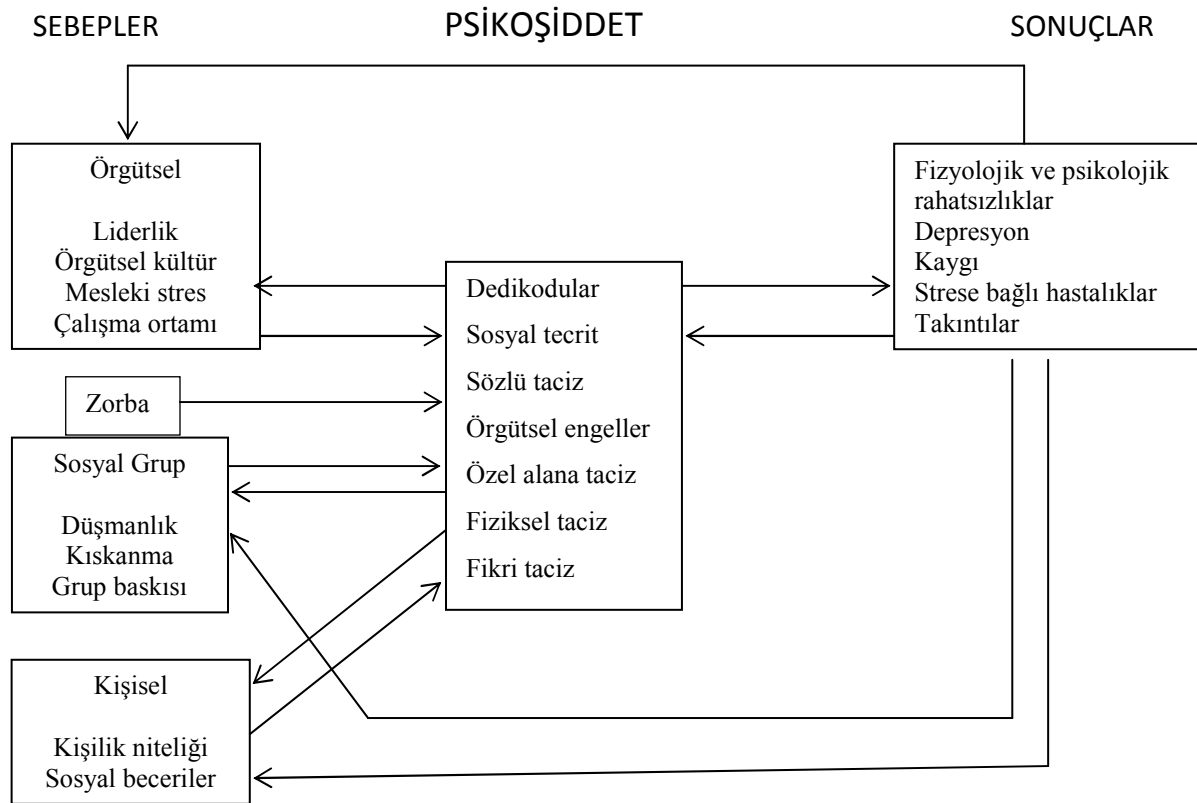
Psikoşiddet, zorba bir patron gibi tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır. Psikoşiddetin nedenlerine baktığımızda şunları görmekteyiz: zorbanın psikolojisi ve koşulları; örgüt kültürü ve örgüt yapısı; mağdurun koşulları, kişiliği ve psikolojisi; anlaşmazlık gibi bir neden ve son olarak toplumsal değerler ve kurallar gibi örgüt dışı etmenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Yaman, 2009).

İş yerinde veya ofiste psikolojik baskı unsuru olarak kullanılan psikoşiddet olgusunun en önemli sebebi, kendi konumunu korumak için daha yetenekli personeli yıldırma, sindirmek ve kendi konumuna yaklaşmasını engellemektir (Ören, 2007).

Uygulamaya dayalı çalışmalar, iş yerindeki psikoşiddetin iki sebebi olduğunu göstermektedir. Bunlar, mağdurun kişiliği ve psikososyal faktörlerdir.

Diğer taraftan psikoşiddet karşısında kaçınma yoluyla çatışma stratejisini benimseyenler, utangaç olanlar ve çalışma grubuyla kaynaşmada daha az çaba gösterenler, yüksek seviyede kaygı ve depresyon yaşamaktadır. Eğer birey çalışma grubuyla kaynaşmada yetersizse yani grubun dışında kalıyorsa bu durum psikoşiddeti kolaylaştırmakta ve aynı zamanda çatışmayı artırmaktadır (Yaman, 2009). Zapf'a (1999) göre psikoşiddet sürecinin sebepleri ve sonuçları Tablo 6.1'deki gibidir.

Tablo 6.1. Psikoşiddet sürecinin sebepleri ve sonuçları (Zapf, 1999)



Bunun dışında iş yaşamında bireyler arasındaki problemler ve çatışmalar da stresin artmasına neden olmaktadır. Bir kısır döngü oluşmakta ve psikoşiddete maruz kalma, diğer bireylere karşı olumsuz tavırlar ve duygular geliştirmeye neden olmaktadır.

Olumsuz çalışma koşulları da psikoşiddetin nedenleri arasındadır. İletişim eksikliği, yanlış iletişim ki bu da psikoşiddet stratejisidir, bilgi akışını ve işbirliğini engelleyen çeşitli çatışma stratejileri bu nedenler arasındadır (Yaman, 2009).

Ayrıca aşırı hiyerarşik örgüt yapısı, insan kaynaklarına yapılan harcamaların azaltılması, kapalı kapı politikası, örgüt içi iletişim kanallarının etkili çalışmaması, örgütte çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı ya da etkisiz çatışma yönetimi, şikâyetlerin yönetim tarafından ciddiye alınmaması ya da örtbas edilmesi, zayıf liderlik, ‘günah keçisi’ anlayışının yaygınlaşması, takım çalışmasının azlığı ya da hiç olmaması ve eğitim farklılığının dikkate alınmaması kötü yönetim uygulamalarının temel özellikleridir (Çobanoğlu, 2005). Bu uygulamalar, aynı zamanda psikoşiddetin ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır.

Almanya’da 96 psikoşiddet mağduru ve 118 kişilik kontrol grubuyla yapılan çalışmada, mağdurların algılarına göre örgüt iklimi, yüksek stres, çözülmemiş çatışmalar ve örgütsel problemler psikoşiddetin en önemli sebepleri arasında gösterilmiştir.

İrlanda’da 30 psikoşiddet mağduruyla yapılan mülakat çalışmasında, işyerindeki stresli ve rekabete dayalı ortamın; kişiler arası çatışmanın; destekleyici ve arkadaşça ortam yokluğunun da psikoşiddete neden olduğu belirlenmiştir.

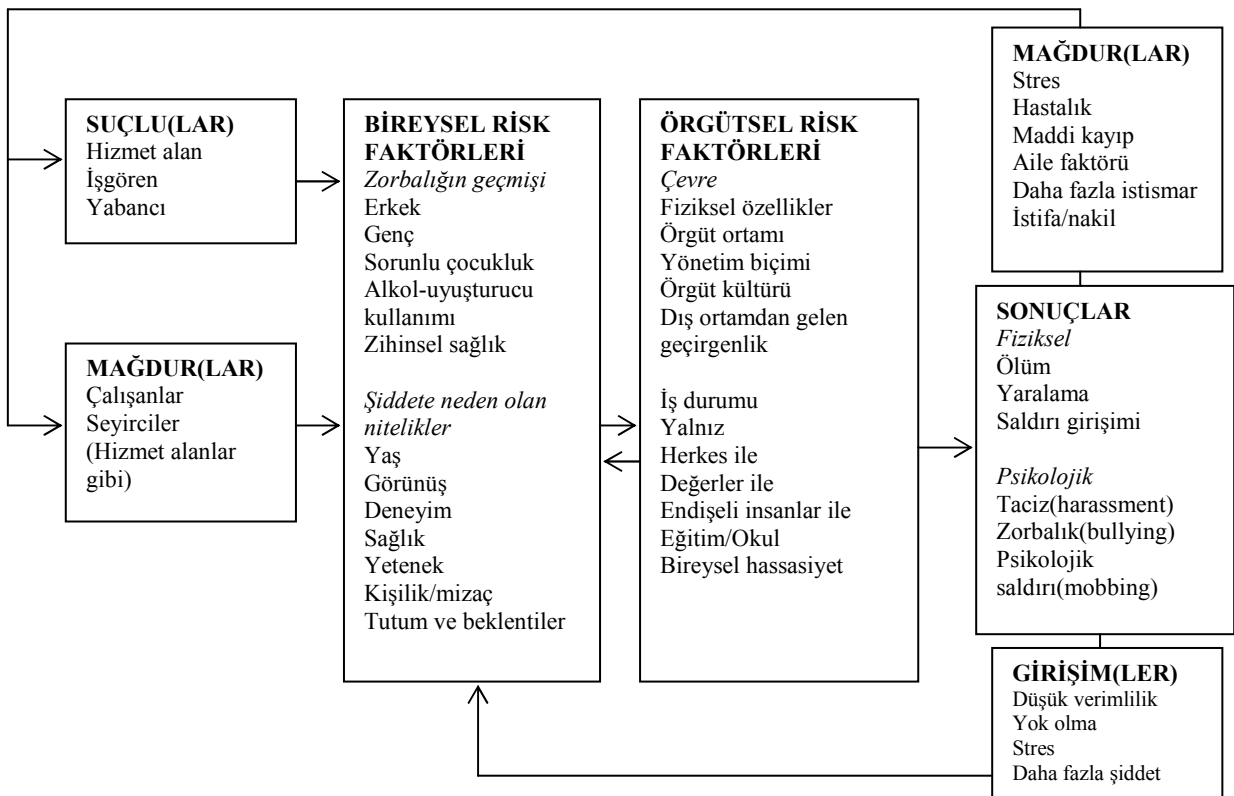
Finlandiya’da 95 psikoşiddet mağduru ile yapılan bir çalışmada da, mağdurlar tarafından psikoşiddetin algılanan sebepleri olarak şu bulgulara ulaşılmıştır: Kıskançlık % 68, yöneticinin yetersizliği % 42, görev ve terfi ile ilgili rekabet % 38.

Ayrıca psikolojik şiddetin yaşandığı işyerlerinde algılanan örgüt iklimi; gergin, rekabete dayalı, çalışanların birbirini sürekli takip ettiği bir nitelik taşımaktadır. Bunun dışında psikoşiddetin yaşandığı örgütlerde farklı düşünceler genellikle yöneticinin lehinde karara bağlanırken; psikoşiddetin yaşanmadığı örgütlerde farklı fikirler, konu üzerinde konuşularak ve tartışılarak çözümlenmektedir.

250 üniversite öğrencisinin yetişkin sinirlilik durumu (adult neuroticism) ile çocuklukta maruz kaldıkları psikolojik kötü davranış (maltreatment) ve fiziksel ceza arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada (Karesh), yetişkinlerin saldırganlık durumları üzerinde en fazla çocuklukta psikolojik kötü davranışın etkili olduğu ve bu etkinin fiziksel cezalardan daha fazla olduğu, kadınların erkeklerden daha çok psikolojik kötü davranışa maruz kaldığı belirlenmiştir.

Finlandiya'daki üniversitelerde yapılan bir çalışmada, 338 kişiye anket, 19 kişiye mülakat uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre saldırgan davranışların ortaya çıkmasındaki temel sebepler; mesleki konum, statüyle ilgili rekabet ve kıskançlıktır (Yaman, 2009). İşyerinde stresin neden olduğu şiddetle ilgili, Chappell ve DiMartino (DiMartino, 2003) tarafından geliştirilen, model Tablo 6.2'de gösterilmiştir.

Tablo 6.2. İşyerinde stresin neden olduğu şiddetle ilgili geliştirilen model (DiMartino, 2003)



BÖLÜM 7

MOBBİNGİN ETKİLERİ

Bu kısımda psikoşiddetin bireysel, örgütsel, aile, toplum ve ülke üzerindeki etki ve sonuçlarına yer verilmiştir.

Psikoşiddet sürecinden en fazla etkilenen haliyle, psikoşiddele maruz kalan kişinin kendisidir. Psikoşiddetin getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde; mağdurun sosyal durumu zedelenmiş, depresif tutum ve davranışlarından sıkılan arkadaşları yavaş yavaş terk etme eğilimine girmişlerdir. Çevresindekiler artık onu ‘başarısız, elindekileri kaçırmış bir birey’ olarak değerlendirmektedir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş kişi, artık sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2006).

7.1. Mobbingin Bireysel Etkileri

Leymann (1992), psikoşiddetin mağdurlar üzerindeki etkilerini, yapılan faktör analizi sonucu altı grupta toplamıştır. Bu bulgular Amerikan Psikologlar Derneği (APA) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından yayınlanan psikiyatrik sendromlarla karşılaştırılmış ve *travma sonrası stres bozuklukları* ve *genel kaygı bozuklukları* olarak adlandırılmıştır (Akt, Leymann and Gustafsson, 1996):

- *Bilişsel bozukluklar:* Hatırlama zorlukları, konsantrasyon bozuklukları, isteksizlik, moral bozukluğu, hissizlik, kolay sinirlenme, huzursuzluk, saldırganlık, güvensizlik duygusu, yenilgi duygusu.
- *Fiziksel ve ruhsal stres belirtileri:* Gece kâbusları, karın ve mide ağrısı, ishal, kusma, halsizlik, iştah kaybı, boğaz kuruluğu, ağlama, yalnızlık duygusu.

- *Otonom sinir sistemi ve stres hormonlarının üretimiyle ilgili belirtiler:* Göğüs ağrısı, terleme, ağız kuruluğu, kalp çarpıntısı, nefes alamama, tansiyon değişikliği.
- *Kas gerginliği:* Sırt ağrısı, boyun ağrısı, kas ağrısı.
- *Uyku problemleri:* Uykuya dalmada zorluk, aralıklı uyku, erken uyanma.
- *Hareket zorluğu:* Bacaklarda güçsüzlük, zayıflık, baygınlık, titreme.

“Bunun yanı sıra araştırmalara göre psikoşiddet süreci sosyal bir olgu olarak biyolojik ve psikolojik pek çok olumsuz etkiye sebep olmaktadır. İşyerindeki yetersiz psikososyal koşullar, vücuttaki adrenalin yükselmesine bağlı olarak biyolojik bir tepki biçiminde stresle sonuçlanmaktadır. Bu durum, engellenme duygusunu harekete geçirmektedir. Bu psikolojik süreçte özellikle çalışanlar iş yerindeki sosyal stresi nasıl yok edeceklerini bilmiyorlarsa engellenme yaşayan birey başkalarını suçlar böylece başkalarının da stres yaşamasına neden olur. Araştırmalarda psikoşiddet abartılı çatışma olarak algılanmaktadır. Aslında psikoşiddet, bazen belli aralıklarda bazen de oldukça hızlı bir hafta ya da ay süren çatışmalar şeklinde olabilmektedir” (Leymann, 1996).

Nitekim İsveç’te 64 psikoşiddet mağduru ile yapılan çalışmada (Leymann and Gustafsson, 1996), katılımcıların % 81’i her gün ya da en az haftada bir kez bu tür davranışlarla karşılaştıklarını; uykuya dalma, uyanamama, gece sık sık uyanma, kâbus görme, sabahları yorgun uyanma ya da çok erken uyanma, huzursuz uyuma gibi uyku problemleri yaşadıklarını belirtmiştir.

“Agresif yöneticinin açtığı derin duygusal yaranın izi zor kapanmaktadır” (Kimmel, 1998). Leymann’ın araştırmasında (1996), İsveç’te çalışanların % 25’inin olumsuz psikososyal çalışma ortamından ve psikoşiddet tecrübesinden dolayı 55 yaşından önce emekli olduğu ve çalışanların erken emekliliği tercih ettiği belirlenmiştir.

Björkqvist, Österman ve Hjelt-Bäck (1994), tarafından Finlandiya'daki üniversitelerde yapılan bir çalışmada, 338 kişiye anket, 19 kişiye mülakat uygulanmıştır. Araştırma sonucuna göre akademisyenlerin uykusuzluk, çeşitli sinir hastalıkları, üzüntü, hissizlik, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal fobiler yaşadıkları belirlenmiştir.

Ayrıca Lewis (2004) tarafından yapılan araştırmada, öğretim elemanlarının psikoşiddete maruz kalması ile utanma duygusu arasındaki ilişki ele alınmıştır. Öğretim elemanları, yaşadıklarını psikoşiddet olarak kabul etmekte zorlanmışlardır. Bu durum öğretim elemanlarında utanç duygusunun yaşanmasına neden olmuştur. Psikoşiddet, öğretim elemanlarında uzun süreli fizyolojik ve psikolojik sorunlar meydana getirmiştir. Katılımcılardan biri, psikoşiddet sürecinde mağdur arkadaşlarıyla bir arkadaş grubu oluşturduklarını, birbirlerini daha iyi anladıkları için karşılıklı destek aldıklarını belirtmiştir. Beş katılımcı, yaşadıklarını anlatmaktan çekindiği için sendikadan destek almak istemediğini dile getirmiştir. Çaresizlik duygusu, içe kapanma, birkaç arkadaşı dışında çevresinden kendini soyutlama, başkalarına yabancılaşma ve güvensizlik duygusu, psikoşiddetin etkileri arasında gösterilmiştir. Tüm katılımcılar yetersizlik, küçük düşürülme, aşağılık duygusu ve geri çekilme duygusu yaşamıştır. Öğretim elemanları, psikoşiddete maruz kaldığını ve mağdur olduklarını kabul etmekte zorluk yaşamışlar, yasal yetkililerden ziyade meslektaşlarından destek almışlardır. Araştırmada ayrıca öğretim elemanlarının psikoşiddetle baş edememesi, araştırmacı tarafından utanç duygusunun açık bir işareti olarak değerlendirilmiştir.

Amerika ve Kanada'daki okullarda müdürler tarafından psikoşiddete maruz bırakılan 50 öğretmenle nitel desenli ve yarı yapılandırılmış mülakat uygulamasına dayalı bir çalışmada (Blase & Blase, 2003) psikoşiddetin öğretmenlerin okul, sınıf ve aile yaşamlarına pek çok psikolojik etkisinin olduğu görülmüştür. Müdürlerin psikoşiddet tarzındaki davranışları öğretmenler arasında kaygı ve gerginliğe sebep olmakta, çalışma ortamında korku kültürünü oluşturmaktadır. Öğretmenler, bu durumun uzun süreli ve kronik kızgınlık, nefret, öfke, şok, iğrenme ve aşağılık duygularının oluşumu gibi olumsuz etkilere neden olduğunu belirtmiştir. Öğretmenler müdürlerle aralarındaki otorite farkından dolayı kızgınlıkları bastırmaya çalışmaktadır.

Ayrıca sendikalardan da yeterince destek alamamaktadırlar. Öğretmenlerde kronik depresyon görülmektedir. Öğretmenler duygularını “üzgün, çaresiz, ümitsiz, yenik, felce uğramış, ezik, yıpranmış, şaşkın, soyutlanmış, acınacak halde, neşesiz, küçümsenmiş” ifadeleriyle betimlemiş, çalışma yaşamında ayakta kalmak için her gün mücadele ettiklerini, şiddetli depresyondan dolayı psikolojik terapi aldıklarını belirtmiştir. Güdülenme güçlüğü yaşayan öğretmenler, okul toplantıları, komisyon çalışmaları, öğrenci faaliyetlerine rehberlik, mesleki kurumlarda gönüllü çalışmalara katılma gibi aktivitelere katılmayı reddetmiştir. Öğretmenlerin üçte ikisi sorunların çözümü için tıbbi yardım aramıştır. Psikoşiddetin öğretmenler üzerindeki fiziksel etkileri şunlardır: uyku bozukluğu (uykusuzluk, kâbus, takıntılı düşünceler), kronik yorgunluk, mide ağrısı, mide bulantısı, hızlı kilo alma ya da verme, boyun ve sırt ağrısı, baş ağrısı, baş dönmesi ve migren, ishal, yüksek tansiyon, bulanık görme, kusma, solunum enfeksiyonları, kurdeşen dökme, kalp çarpıntısı, dişeti hastalığı, işitme kaybı, panik atak, göğüs ağrısı, titreme ve alerjidir.

Bir işyeri sendromu olan psikoşiddete maruz kalan işgörenlere yardımcı olabilmek için mağdurun yakın çevresindeki arkadaş ya da aile bireylerinin bu süreci anlamlandırmaya çalışmasına dönük olarak mağdurdaki şu tip davranışlara dikkat etmesi gerekmektedir:

- İşte yaşanan olumsuz davranışlarla ilgili sürekli yakınmalar, şikâyet etmeler ve kendisine yapılan davranışlarla ilgili ifadeler takıntı derecesinde artış gösterdiyse,
- Kişiliği; tepkisiz, suskun, sessiz bir hale dönüşmeye başladıysa,
- Olaylara aşırı olumsuz bakış açısı ile bakmaya ve olumsuz yorumlar geliştirmeye başladıysa,
- Tedirginlik, endişe, korku hali ve şaşkınlık ifadelerinde artış varsa,
- Aniden parlamak diyebileceğimiz hiddet, öfke ve saldırganlık davranışlarında gözle görülür artış varsa,
- Kendisini açmamak, yardım talebini reddetmek tarzında davranışlar sergiliyorsa,

- Çalıştığı işe ya da konuya odaklanmada konsantrasyon bozukluğu yaşadığı gözlemleniyorsa,
- Uyku problemleri yaşamaya başladıysa,
- İnsanlar ve iş arkadaşlarıyla temas kurmaktan kaçış yolu arıyorsa,
- Kendini mutsuz hissetmeye başladıysa,
- Aşırı temizlik, aşırı hassasiyet gibi obsesif (takıntılı) davranışlar sergilemeye başladıysa,
- Dikkatsizlik göstermeye başladıysa,
- Moral çöküntüsü içerisinde olmaya başladıysa,
- Alınganlık göstermelerde bir artış varsa,
- Ağlama-gülme nöbetleri gibi tepkiler vermeye başladıysa,
- Yaşadığı durumlar hakkında bir uzman, bir mentora danışma ihtiyacı hissetmek ve yapılanlar karşısında çözüm bazında fikir almak istiyorsa;

bu gibi durumlar gözleniyorsa mağduru uyarmaya, ona yardım etmeye, gerekirse profesyonel destek alması için ona destek verilmesine ihtiyaç vardır.

Psikoşiddet mağdurları sürekli olarak kendilerini tetikte ve gerilim içerisinde hissetmek durumunda kalmaktadır. Çünkü işyerinde her an hangi kötü muamele ile karşılaşacaklarını düşünmektedirler. Bunun yanında geçmişte yaşadıkları acı tecrübeleri, bunun bir göstergesi olarak algırlar. Dikkatlerinde sürekli olarak ‘işyerinde acaba bugün beni hangi tatsız olay bekliyor’ sorusu vardır. Bu psikolojik ruh hali içerisinde olayları kurguladıkları için işlerine odaklanmakta ve iyi işler çıkarmakta zorluk çekmektedirler. Kısaca çalışmalarında verim elde etmeleri oldukça zordur.

Mağdur için bir zaman sonra öyle bir raddeye gelinir ki havadaki tozdan dahi nem kapılmaya başlanır. Bu derece hassasiyet gösterecek düzeye gelmelerinin temelinde yaşadıkları psikoşiddet olaylarının gelişme süreçleri yer almaktadır. Hatta bu durum o kadar ileri seviyeye ulaşabilmektedir ki bu aşamada psikoşiddet mağdurları kendilerine iyi niyetle selam veren birine dahi ani tepkiler verebilmekte, agresif davranışlar gösterebilmektedir. Bu durum aslında yaşadığı psikolojik travmalar

sonrasında mağdurun gösterdiği bir savunma refleksi olarak da karşımıza çıkmaktadır (Yaman, 2009).

Örneğin, Namie'nin (1999) araştırma bulgularına göre, psikoşiddete maruz kalan işgörenlerin % 82'si çalıştıkları örgütten ayrılmaktadır. Bu kişilerin % 34'ü, psikoşiddet sonucunda ortaya çıkan sağlık nedenlerinden, %44'ü ise örgütün performans değerlendirme sisteminin, kendilerini kolayca 'yetersiz' olarak belirlemesi ya da yönetimin kararıyla örgütten ayrılmak durumunda kalmaktadır (Namie, 1999: Türk Eğitim Bilimleri Dergisi'nden (2007).

Yaşanılan olumsuz tecrübeler ve sürekli psikoşiddete maruz kalma, mağdurun sınırlarının yıpranmasına ve kendini kötü hissetmesine neden olmaktadır. Kişinin fiziki ve psikolojik sağlığı, iş ilişkileri, iş verimi aile ve sosyal çevresi bozulmaktadır. Düşünceleri sürekli aynı şeylere odaklandığı için boş, gereksiz ve anlamsız durum ve ifadeleri dahi problem haline getirebilmekte ve kafalarını bu gereksiz durumla meşgul edebilmektedirler (Yaman, 2009).

7.2. Mobbingin Örgütsel (Kurumsal) Etkileri

Tınaz'a (2008) göre psikoşiddet olgusunun birey üzerinde olduğu kadar kurum üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Kurum açısından ortaya çıkan hasarlar, öncelikle ekonomik niteliktedir. Kurum içinde takım çalışması ve birliktelik ruhunun bozulması sonucunda başarılı iş sonuçlarının ortaya çıkmasının engellenmesiyle, kurumun saygınlığının ve adının lekelenmesi, acımasız rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında kaçınılmaz bir sonuçtur.

Diğer yandan psikoşiddet ilk anlarda astlar üzerinde çalışma gücü doğurabilir ve itaat (uyum) sağlanabilir. Korkunun psikolojik etkisi altında kalan personel korkuyu doğuran etmenin (amilin) gücünü kaybettiğini veya zayıfladığını hisseder hissetmez derhal isyankâr bir tavır takınacaktır. Bazen görünüşte uyum sağlanmış olduğu halde, gizli sabotajlar, iş yavaşlatmalar, görünmeyen israflar gibi kurumu içten yıkıcı

faaliyetler yönetsel etkinliği ve verimliliği azaltacak veya ortadan kaldıracaktır (Eren, 1998).

Mobbingin, örgütlere getirdiği psikolojik maliyetler ve ekonomik maliyetlerden bazıları, aşağıda sunulmaktadır (Tınaz, 2008):

Mobbingin örgütlere psikolojik maliyetleri:

- Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar
- Olumsuz kurum iklimi
- Kurum kültürü değerlerinde çöküş
- Güvensizlik ortamı
- Genel saygı durumlarında azalma
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

Mobbingin örgütlere ekonomik maliyetleri:

- Hastalık izinlerinin artması
- Yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılması
- İşten ayrılmaların artmasıyla yeni iş gören alımının gerektirdiği maliyet
- İşten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti
- Genel performans düşüklüğü
- İş kalitesinde düşüklük
- Çalışanlara ödenen tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları
- Erken emeklilik ödemeleri

7.3. Mobbingin Aile Üzerindeki Etkileri

Mobbing mağdurunun en önemli dayanaklarından biri olan aile, arkadaş ve sevdiklerinin neler yaşadıkları, mobbing mağdurunu nasıl gördükleri ve ne kadar yardım edebildikleri üzerinde durulacak olunursa; işyerinde yaşanan bir mobbing

olgusunun bireyin özel yaşantısına etkisi sonucu karı-koca, ebeveyn-çocuk ilişkileri ve çocukların psikolojik gelişimlerinin olumsuz etkilenmesi beklenir. Burada önemli olan, işyerinde psikolojik tacize uğrayan kişinin durumu ailesine ne kadar yansıttığıdır. Hatta işten çıkarıldığı halde bundan ailesine söz etmeyen ve düzenli olarak işe gidiyormuş gibi davranan insanlar vardır. Mobbing mağdurunun farklı davranışlarını, ailesi ve arkadaşlarının alışkın olmamaları üzerine güçlük çekebilecekleri, algılamakta zorluklarla karşılaşabilecekleri ve kendilerini ümitsiz hissedebilecekleri mağdur tarafından unutulmaması gereken hususlardan biridir (Davenport vd., 2003).

Mobbing kurbanının telaşı ve yaşadıkları, kendi duygu ve davranışlarını değiştirmekle kalmayıp ilişkilerini de etkiler. Sürekli kendi durumları hakkında konuşmak ve durumlarını anlatmak isterler. Destek bulmak için içinde bulundukları durumu tekrar tekrar anlatırlar. Aile üyeleri veya arkadaşları aynı şeyleri dinlemekten sıkılıp kaçmak isterler ve yakınlarının bu durumunu sorgularlar. Bu şekilde mobbing sendromunu birlikte yaşayan ailede, çalışan eşlerden birisi işyerinde baskı altındayken aile bireyleri, çocuklar, eşler, kardeşler, anne ve baba da aynı sıkıntıları yaşamaktadır. Sorunlar genellikle iş yaşantısından aile ortamına taşınmakta ve çift yönlü mobbing halini almaktadır (Çobanoğlu, 2005).

7.4. Mobbingin Toplum ve Ülke Üzerindeki Etkileri

İşyerlerinde yıldırma davranışlarının toplumumuza yüklediği ağır bedeller ve faturalar unutulmaması gereken önemli konulardan biridir. Her şeyden önce toplum içinde mutsuz bireylerin sayısı artmakta, ekonomik sıkıntılar, işsizlik, intihar eğilimleri gibi sosyal sorunlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca vergilerden oluşan ülke gelirinin bir kısmı sağlık masraflarına gitmekte ve işgücü kaybının sosyal yardım kuruluşlarına olan talebin artmasına ve yüksek maliyetlere neden olmaktadır (Çobanoğlu, 2005).

Mobbingin toplum ve ülke üzerindeki etkilerine örnek verilecek olursa, National Safe Workplace Institute (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü)'nün uzman raporuna göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde mobbingin çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. British Columbia Workers Combosation Board'a (British

Columbia İşçi Tazminatları Kurulu) göre, Kanada’da işyeri şiddeti ile ilgili kanunun yürürlüğe girmesiyle 1985’den itibaren hastane çalışanları tarafından açılan ücret kaybı davaları % 88 artış göstermiştir. Almanya’da psikolojik şiddetin, 1000 çalışanlı bir işletmeye maliyeti 112.000 dolar, bunun yanında dolaylı maliyeti ise 56.000 dolar olarak hesaplanmıştır (Tınaz, 2008).

Bu durumlardan da anlaşılacağı üzere işyerinde mobbinge maruz kalanların işgücü kaybı, hastalık izinleri, verimsizlik, örgütün saygınlığını kaybederek rekabet ortamı içindeki yerinin zayıflaması gibi dolaylı maliyetlerin toplumun ekonomik yapısı ile ülke ekonomisine vermiş olduğu zararlar çok fazladır (Şengün, 2009).

Tablo 7.1. Psikoşiddetin psikolojik ve ekonomik maliyetleri (Davenport, Schwartz & Elliott, 2003)

Etki Alanı	Psikolojik Maliyetler	Ekonomik Maliyetler
BİREYLER	* Stres * Duygusal rahatsızlıklar * Fiziksel rahatsızlıklar * Kazalar * Sakatlıklar * Tecrit edilme * Ayrılık acıları * Mesleki kimlik kaybı * Arkadaşların kaybı * İntihar/cinayet	* İlaçla ayakta tedavi * Terapi masrafları * Doktor faturaları * Hastane faturaları * Kaza masrafları * Sigorta primleri * Avukat ücretleri * İşsizlik * Kapasite altı çalıştırma * İş arama * Taşınma
AİLELER	* Çaresiz kalma acısı * Karmaşa ve çatışmalar * Ayrılık ve/veya boşanma acısı * Çocuklara etkileri	* Ailenin gelir kaybı * Ayrılma ve/veya boşanma masrafları * Terapi masrafları
ÖRGÜTLER	* Anlaşmazlıklar * Hastalıklı örgüt kültürü * Düşük moral * Kısıtlanmış yaratıcılık	* Hastalık izinlerinin artması * Yüksek personel hareketinin maliyeti * Düşük verim * Düşük iş kalitesi * Uzmanlık kaybı * Çalışanlara ödenen tazminatlar * İşsizlik maliyetleri * Yasal işlem/ dava masrafları * Erken emeklilik * Yükselen personel yönetim maliyetleri
TOPLUM/TOPLULUK	* Mutsuz bireyler * Politik kayıtsızlık	* Sağlık masrafları * Sigorta masrafları * İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları * Kamu yardım programlarına talebin artması * Zihinsel sağlık programlarına talebin artması * Malûlen emeklilik taleplerinin artması

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) tarafından geliştirilen, psikoşiddetin bireye, aileye, kuruma ve topluma açtığı yaraların boyutları Tablo 7.1’de gösterilmiştir.

7.5. Bilmeden Mobbing Yapılabilir

Bazı insanlar, işyerinde farkında olmadan bir çalışana karşı kırıcı, aşağılayıcı ve dışlayıcı davranmış olabilir. Eleştiri yeteneği olmayan, nezaket kurallarından yoksun yetişmiş bir kişi, kelimeleri adeta çatışma ve kavga aracı haline getirebilmektedir. Bazı insanlar konuşurken kelimeleri küfür edercesine kullanırlar. Aslında, planlanmış bir sözlü taciz yoktur. Davranış bozulduğu vardır ve kendisi de bunun farkında değildir. İnsan ağızından çıkan sözleri ile değerlendirilir. İş ortamlarında bir başkasını eleştirirken de, benzetmeler yaparken de çok dikkat edilmelidir. Çünkü bir insanın farkında olmadan ve istemediği halde, bir başkasına gösterdiği bir davranış, söylediği bir söz başka insanları üzebilir ve işten soğumalarına yol açabilir. Özellikle amir konumunda bulunan çalışanlar, astlarının işlerinin eksik yanları söylerken, olumlu yanları önce söylemeli, sonra tavsiye niteliğinde, önerilerde bulunarak, işin tamamlanmasını istemelidir. “Bu iş olmamış, çok yanlış yapmışsın, bu böyle mi yapılır, sen hangi okuldan mezunsun, işle hiçbir ilgin yok, başka işlerle uğraştığın kadar işinle uğraş, buraya çalışmaya mı geliyorsun, işleri karıştırmaya mı, bu işi senin emrinde çalışan müstahdem bile senden daha iyi yapar, bu işi yapmak için özel bir zekâya ve yeteneğe gerek yok, işini yapmayarak arkadaşlarını meşgul ediyorsun, sen olmasan bu iş daha iyi yapılırdı” vb. imalı ve aşağılayıcı cümleler insanı tamamıyla işyerinden soğutabilir.

Farkında olmadığımız bir eksiğimiz bile başka çalışanların kendilerini dışlanmış gibi hissetmelerine yol açabilmektedir (Gün, 2009)

BÖLÜM 8

MOBBİNG İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Bu bölümde Mobbing ile mücadele yöntemleri çalışanlar ve örgüt açısından ele alınacaktır.

8.1. Mobbing ile Bireysel Mücadele Yöntemleri

Mobbinge maruz kalan kişinin mücadele için çeşitli stratejiler geliştirmesi mümkündür. Bazı seçenekleri şunlar olabilir;

- Gerçekte nelerin olup bittiği iyi anlaşılmalıdır
- Yönetim mobbing uygulamalarının içinde değilse, yönetimden yardım istenebilir
- Duruma dayanarak, hayatta kalma yöntemlerinden yararlanılabilir
- Eğer bir kaçış yolu (aynı özelliklerde veya daha iyi koşullarda başka bir iş olabilir) varsa durum değerlendirilmelidir
- İşteyken veya ayrıldıktan sonra yasal yollara başvurulabilir
- Hazır bir plan varsa durum açığa vurularak mücadele edilebilir

Gelecekteki mobbing davranışlarından sakınmak için olumlu bir tavır sergilenebilir (Davenport vd., 2003).

Yukarıdaki seçeneklerden, “duruma dayanarak hayatta kalma” seçeneği seçildiyse, yardımcı olabilecek stratejiler şöyle sıralanabilir;

- Üzüntünüzü bilinçli bir şekilde yaşayın
- Değişimin değerine inanın
- Kendinizi yalıtmayın
- Arkadaşlarınız veya ailenizden destek isteyin
- Becerilerinizi başka şekillerde kullanın

- Sevdiğiniz değerlerden destek alın
- İnsanlarla bir arada bulunun ve özgüveninizi geliştirecek faaliyetler yapın
 - Becerilerinizin değerini takdir edin
 - Hoşlandığınız işlerle uğraşın
 - Kendinizi şımartın
 - Kendi kendinizle olumlu şeyler konuşun ve kendinizi onaylayın
 - Size değer veren insanlarla beraber geçirdiğiniz zamanı arttırın
- Yeni bir beceri edinin
- “Kurban” zihniyetini bırakın
- Kontrolün sizde olduğuna ve seçenekleriniz olduğuna inanın
- İşyeriyle aranızda bir mesafe koyun ve geniş bir bakış açısı edinin
- Bir mücadele planı yapın
- İnançlı olun (Yavuz, 2007).

8.2. Mobbing İle Örgütsel Mücadele Yöntemleri

“Örgütler için mobbing kanser gibidir. Habis hücreden başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla sıçrar. İyileştirici önlemler bir an önce alınmalıdır” (Davenport vd., 2003).

Mobbing ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey farkındalığın arttırılmasıdır. Bütün çalışanların birbirine saygılı davrandığı bir işyeri kültürü oluşumunu sağlamak, mobbing davranışının ortaya çıkışını en aza indirmeye yardımcı olur. Organizasyonların kendilerinin de mobbingi önleyici bazı çalışmalar yapabilecekleri unutulmamalıdır (Tınaz, 2006).

Farkındalığın arttırılmasında yapılabilecek girişimlerden biri de, konuyla ilgili olarak örgüte ait bir el kitapçığının hazırlanmasıdır. İngiltere’de Kraliyet Hemşirelik Okulu’nun yöneticilerine rehber olarak hazırladığı el kitapçığında kurumların, mobbingi önleyici çalışmalarda etkili olabilmeleri için gerekli usul ve politikalara sahip olmalarının yaşamsal önemi vurgulanmaktadır. Bahsi geçen kitapçıkta verilen bilgilerin özeti şöyledir;

- Öncelikle, mobbing ile ilgili, tüm tarafların (yönetenler-yönetilenler) üzerinde uzlaşabilecekleri bir yazılı bir politika oluşturulmalı ve uygulaması sağlanmalıdır.
- Politikanın uygulamaya konulmasından sorumlu bir üst kurul oluşturulmalıdır.
- Politika bilinci ve teşvik stratejisi geliştirilmelidir.
- Örgütün bu politikaları hakkında bilgi vermek mesleki eğitimin bir parçası olmalıdır.
- Mobbing karşıtı çalışmaların başarıya ulaşması gerçekçi bir bütçeyle desteklenmiş planlı bir eğitim programının uygulanması ile mümkündür. Mobbing ile mücadele eğitimi bilgi ve beceri olarak iki ana başlık altında toplanabilir.

Bilgi olarak;

- Mobbing tanımlanmalı ve kurumsal çerçevede açıklanmalı
- Mobbingin etkileri ortaya çıkarılmalı
- Örgütün usul ve politikaları açıklanmalı
- Kabul edilebilen ve edilemeyen davranışlar belirlenmeli
- Yasal çerçeve açıklanmalıdır

Beceri olarak;

- Çalışanlara, mobbingi tanıma becerisi kazandırılmalı
- Çatışma yönetimi güçlendirilmeli
- Mobbing olgusunda şikâyet eden ve şikâyet edilen taraflara destek sağlayıcı beceriler kazandırılmalıdır
- Mobbingin engellenmesinde risk yönetimi çok önemlidir. Risklerin belirlenmesinde kullanılan bazı yöntemler;
 - Anket
 - Görüşme
 - Örnek gruplar
 - Tüm yöntemlerin bir arada kullanıldığı karma yöntem yaklaşımıdır
- Örgüt çalışanlarının bizzat yaşadıkları veya şahit oldukları mobbing olaylarını bildirmeleri için teşvik edilmeli, bu amaçla;
 - Özel bir bildirim formu geliştirilmeli
 - Telefonla bildirim sistemi kurulmalıdır

- Örgüt içinde mobbinge karşı oluşturulacak stratejide yöneticilerin, önemli rolü vardır. Yönetimin çatışmaların çözümünde proaktif bir yaklaşım (sorunların oluşmasına meydan vermemek) göstermesi gereklidir (Royal College of Nursing: Tınaz'dan (2006, s. 161).

8.3. Mobbinge Karşı Yakın Çevrenin Yapabileceği Yardım

Yakın çevre ifadesi ile, duygusal saldırıya uğrayan kişinin ailesi, eş, dost ve arkadaş çevresi kastediliyor. Kurbanların aile ve arkadaş çevreleri genelde onları farklı bir ruhsal yapı içinde görmeye alışık değildir. Bu yüzden, onlar da panikleyebilir ve ne yapacakları konusunda çaresizlik yaşayabilirler.

Yakın çevrenin kurbanın içinde bulunduğu duygu, düşünce ve durumu anlaması ve destekleyici bir tutum takınması, duyguların paylaşılmasına ve problemin çözülmesine yardımcı olur ancak, bu insanların yeterli iletişim becerileriyle olmaları beklenir.

Kriz uzun sürdüğünde, eşlerden birisi sürekli dinleyen ve ilgi gösteren taraf olmaktan bıkebilir. Hatta kendisi de yardıma muhtaç hale gelebilir. İnsanın sevdiği birisini acı çekerken görmesi, çaresizlik hissini artırır. Bu yüzden krizin uzadığı, karşılıklı çaresizlik durumlarında uzman yardımı almak gerekli olabilir. Eğer, bir uzmana başvurulduğunda, kişi özgüvenini kaybedebileceğinden endişe ederek, böyle bir yardımı reddediyorsa, bu durumda aile bireylerinden birisi uzmanın görüş ve önerilerinden yararlanabilir.

Mobbinge uğrayan kişiye, aile ve arkadaşların verebileceği en önemli destek, onu dinlemek; güçlü yanlarını, olaylar karşısında duruşunu, tavrını ve karakterini onaylamaktır. Bu, mağdurun yeniden kimliğine kavuşmasına, özgüvenini tazelemesine yardımcı olabilir.

İnsanlara kriz anlarında yapılabilecek en güzel desteklerden birisi empatik dinleme teknikleriyle kendilerini can kulağıyla dinleyerek, yanlarında bulunduğunuzu

hissettirmektir. Mahoney, The Art of Helping People Effectively (İnsanlara Etkili Yardım Etme Sanatı) adlı eserinde, insanlara yanında olmak suretiyle yardım etmenin öneminden bahseder. “*Yanında olmak kişinin o anki beklentileriyle uyumlu olmak, çok az konuşmak ama tam bir beden ve ruh bütünlüğü içinde dinlemektir*” şeklinde bir tespitte bulunur. Bu bir şekilde dostumuza ‘ruhumuzu ödünç vermek’ anlamına gelmektedir. Önemli olan birilerinin bizi düşündüğü fikrini kabullenmemiz ve buna inanmamızdır.

Mobbinge uğrayan kişinin böyle zor durumlarında birilikte yürüyüşe çıkmak, sinemaya gitmek, yardımcı kitaplar önermek, yemek ısmarlamak, kart ve çiçekler göndermek çok değerli katkı ve armağanlardır. Bu ayrıca, kişinin “yanında durmayı” ifade etmenin en güzel yöntemlerindendir. Kurbanın ailesi ile bütünleşmesi ve ailenin kendisini anladığından emin olması önemli bir destek oluşturmaktadır.

Kişi mobbing saldırıları süresince en büyük desteği yalnızca ailesinden değil, yakın dostlarından ve arkadaşlarından da görebilir. Hayattaki en büyük sermayemiz olan dostlarımızı hoş tutmalı, acı ve tatlı günlerimizin onlarla da zenginleşip anlam kazanacağını hatırimızdan çıkartılmamalıdır (Çobanoğlu, 2005).

BÖLÜM 9

MOBBİNGİN HUKUKSAL BOYUTU

9.1. Uluslararası Hukuk Açısından Mobbing

9.1.1. ILO Sözleşmeleri açısından mobbing

İş ve işçi güvenliği açısından özel bir önem taşıyan ILO (International Labour Organization) Sözleşmelerinden özellikle 111 sayılı sözleşme, 155 sayılı sözleşme ve 161 sayılı sözleşme, işyerinde karşılaşılan mobbing uygulamaları açısından önemlidir. Her üç sözleşme de Türkiye tarafından imzalanmış ve usulüne uygun olarak yürürlüğe girmiştir (ILO, 1958).

111 sayılı ILO Sözleşmesi (Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi) 34 iş ve meslek alanında ayırım yapılmasını engellemek, çalışanların ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarının teyit edildiğini ve ayırımın İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde belirtilen hakları ihlâl ettiğini göz önünde tutarak kabul edilmiştir.

“Ayrım” kelimesinin anlamı Sözleşmenin 1.maddesine göre;

- “*İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,*

- *İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya*

edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ifade eder.”

İşyerinde, ırk, renk, cins, din gibi çeşitli ayırım yaratan ve mobbinge neden olan davranışlar sözleşmeye aykırı olacaktır.

Sözleşmenin 2. maddesine göre; *“Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tespit ve takip etmeyi kabul ve taahhüt etmişlerdir.”*

İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı Sözleşme (ILO, 1981) ile, iş sağlığına ve güvenliğine dair düzenlemeler yapılmış ve her üye devletin, ulusal koşullar ve uygulamaya göre ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi, uygulaması ve periyodik olarak gözden geçirmesi (Md.4) öngörülmüştür.

İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 sayılı ILO Sözleşmesi (ILO, 1985) iş sağlığı hizmetlerine ilişkin düzenlemeler getirmektedir.

Sözleşmenin 1. maddesine göre, *“İş Sağlığı Hizmetleri” terimi esas olarak önleyici işlemlere sahip olan ve işletmedeki işveren, işçiler ve onların temsilcilerine;*

- “İşle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak ve bunu sürdürmek için gereksinimler,

- İşin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması, konularında tavsiyede bulunma sorumluluğu olan hizmetleri”, kapsamaktadır.

Her üç sözleşmede belirtilen hükümler işyerinde uygulanan mobbing açısından koruyucu düzenlemeler yapılması için devletlere pozitif bir yükümlülük yüklemektedir (scribd.com, 2011)

9.1.2 Yabancı ülke uygulamaları

Avrupa Birliği'nde başta Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 1,6 ve 31. maddesinde saygın çalışma koşulları, insan onurunun korunması ve herkesin güvenlik hakkına sahip olması gibi genel düzenlemelerin yanında Roma ve Amsterdam anlaşmalarında da ayrımcılığı yasaklayan genel düzenlemeler bulunmaktadır.

Avrupa Birliğinde, salt mobbing ile ilgili bir yönerge bulunmuyor olup, 89/391 sayılı "İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi" işyerinde mobbing ile alakalı çerçeve yönerge kabul edilmektedir (Özgün, 2011).

Karşılaştırmalı hukukta mobbing olgusuna farklı ülkelerin farklı tanımlar ve düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Kıta Avrupası'nda mobbing, işçinin onuruna ve haysiyetine yapılan davranış olarak değerlendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri'nde konu eşitlik ilkesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir. Çeşitli ülkelerin mobbing uygulamaları şöyledir:

- Fransız İş Kanununda mobbing sebebiyle gerçekleştirilen istifa dahil tüm işlemler hükümsüz hale gelmekte ve tazminat hükümlerine gidilmektedir. Ceza kanununda mobbing failine 1 yıla kadar hapis ve 15.000 Avro para cezası öngörülmüştür (Savaş, 2007). Fransa, erkekler arasında %11,2 kadınlar arasında %8,9 oranları ile mobbingin en sık görüldüğü ülkelerden biridir.

- Almanya mobbing olgusuna karşı en ciddi yaptırımların yapıldığı ülkelerden biridir. Mobbing kurbanları erken emekliliğini isteyebilmekte, ülkede mobbing kurbanlarının yardım ve destek isteyebilecekleri merkezler bulunmaktadır. Mağdurun iş görmekten kaçınma borcu, tazminat, iş akdini haklı nedenle fesih hakkı, işverenin taciz eden

kişinin iş sözleşmesini feshetmesi gibi hukuki yollar düzenlenmiştir. Almanya’da çalışan nüfusun %2,7’sinin mobbinge maruz kaldığı bilinmektedir.

- İsviçre’de mobbing, işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir. Mobbing nedeniyle intihar oranı İsviçre’de %10 olarak belirlenmiştir.

- Amerika Birleşik Devletlerinde mobbinge karşı özel olarak getirilen bir düzenleme yoktur ve mobbing hakkındaki davalarda ayrımcılık hükümleri kıyasen uygulanmaktadır. Buna rağmen her beş Amerikalıdan birinin işyerinde mobbing kurbanı olduğu bilinmektedir.

- Japonya’da Amerika Birleşik Devletlerinde olduğu gibi mobbinge karşı özel olarak getirilen bir düzenleme olmamakla birlikte ve mobbing hakkındaki uygulamalarda kişilik haklarının korunmasına dair hükümlerle sağlanmaktadır (Tınaz vd., 2008).

9.2. Türk Hukukunda Mobbing

Türk Hukukunda mobbing kavramı henüz çok yeni olup, mobbingin önlenmesi ve buna ilişkin yaptırımlar hakkında özel bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle konu hakkında genel düzenlemelere göre yorum yapmak gerekmektedir.

9.2.1. 4857 Sayılı İş Kanunu açısından mobbing

İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu: İş Kanunu madde 77 ve Borçlar Kanunu madde 332’de düzenlenmiştir. Buna göre işverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlüdürler. İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye mobbing uygulaması veya başka bir işçinin mobbing uygulamasına göz yumması işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil eder. Bu durumda işçi sözleşmeye aykırılık nedeniyle maddi ve manevi tazminat hükümlerine başvurabilir. Bu davaların zamanaşımı on senedir.

4857 sayılı İş Kanununun 80. maddesine göre; sanayiden sayılan, devamlı olarak en az 50 işçi çalıştırılan altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde, işverenler bir iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve sağlık birimi oluşturmak ve iş güvenliği uzmanı görevlendirmek zorundadırlar. İnşaat işyerlerinin de sanayiden sayılması nedeniyle diğer koşullarında oluşması şartı ile bu sektörde de tüm bu hususların yerine getirilmesi gerekmektedir.

İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma: İş Kanunu 83. Maddesine göre mobbing mağduru işçi mobbing nedeniyle sağlığını bozacak veya acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalırsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna başvurarak durumun tespitini isteme ve gerekli tedbirler alınana kadar iş görme borcunu ifadan (çalışmaktan) kaçınma hakkına sahiptir.

İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı: Mobbing konusu eylem işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler veya davranışlar şeklinde oluşmuşsa mobbinge maruz kalan işçi, İş Kanunu 24/II hükmüne göre iş sözleşmesini ihbar süresini beklemeden derhal haklı nedenle feshedebilir. İşçi bu hakkını mobbing eyleminin sona ermesinden itibaren 6 gün içinde kullanmalıdır. Bu fesih işçiye aynı zamanda kıdem tazminatını talep hakkı da vermektedir.

Eşit Davranma Borcuna Aykırılık ve Ayrımcılık Tazminatı: Mobbing kapsamında işveren tarafından sergilenen davranışlar; işyerinde belli bir işçiye odaklı olarak sistematik şekilde farklı ve olumsuz davranışlar olarak sergilendiğinden, işçiler arasında ayrımcılık teşkil etmekte ve işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmektedir. İş Kanununun 5. Maddesi eşit davranma borcu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemiştir. Buna göre: *“İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”* Bu ayırım yapıldığı takdirde *“işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.”* şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı

aranmamaktadır. Ayrımcılık tazminatı dışında işçi koşulları oluşursa kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurulabilir (Özgün, 2011).

9.2.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu açısından mobbing

Memurlar ve kamu görevlileri yönünden 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda çeşitli hükümler bulunmaktadır. Bu hükümler psikolojik tacizi doğrudan yasaklayan maddeler olmamakla beraber, işyerinde kötü davranışı düzenleyen ve yasaklayan maddelerdir.

Buna göre;

Kanunun 10. maddesinde “*Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır*”. denilmektedir. Kanunun 25. maddesinde de “*Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikayetler, garaz veya mücerret hakaret için, uyduma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılanmanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isterler.*” Hükmü yer almaktadır.

Kanunun 125. maddesinde “*Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:*

125/B Maddesi başlığı altında

g- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

h- İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,”

Kanunun aynı maddesinde kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

“125/D/d- *Amirine ve maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,*” hükümleri bulunmaktadır.

Ayrıca, 15.06.2011 Tarih ve 27965 Sayılı Resmi gazete’de yayınlanan “Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik ile Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılması ve Bazı Yönetmeliklerin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik” ile 8/9/1986 tarihli ve 86/10985 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile yürürlüğe konulan Devlet Memurları Sicil Yönetmeliği yürürlükten kaldırılmıştır.

Memurlara sıralı amirleri tarafından verilen sicil notu, kamuda terfiler yapılırken göz önünde bulunuyordu. Bir yönetici, hiçbir somut kıstas olmadan verdiği sicil notu ile memurun geleceğini etkileyebiliyordu.

9.2.3. Medeni Kanun açısından mobbing

Kişilik Hakları İhlali Sebebiyle Açılabilir Davalar: Türk Medeni Kanununa göre mobbing nedeniyle kişilik hakları saldırıya uğrayan kişi; saldırının durdurulması davası, saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırının hukuka ayrılığının tespiti gibi dava yollarına başvurabilir. Bu davaların açılması için zamanaşımı söz konusu değildir (Tınaz vd., 2008).

Kişilik Haklarının İhlal Edilmesi Sebebiyle Maddi ve Manevi Tazminat Davası: Türk Medeni Kanununa göre mobbing nedeniyle kişilik hakları ihlal edilen kişi maddi ve manevi tazminat yollarına başvurabilir. Ancak burada mobbing eylemi ile meydana gelen maddi ve/veya manevi zarar arasında illiyet (nedensellik) bağı bulunması gerekmektedir. Bu davaların zamanaşımı süresi on yıldır.

9.2.4. Yeni Türk Borçlar Kanunu açısından mobbing

04 Şubat 2011’de kabul edilen 27836 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu 6. Bölümünde Hizmet Sözleşmelerine ilişkin hükümlere yer verilmiş ve madde 417’de işçinin kişiliğinin korunması başlığı, aşağıdaki şekilde ele alınmıştır:

“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.” Maddede açıkça “özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” denilmekte olduğundan işverenin işçinin maruz kaldığı mobbing uygulamalarına karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerinden sorumlu olacağı anlaşılmaktadır. Yeni Türk Borçlar Kanunu 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe girecek olduğundan maddenin Mahkemeler ve Yargıtayca nasıl uygulanacağı bu tarihten sonra mahkeme kararıyla açıklığa kavuşacaktır.

9.2.5. Mobbingin önlenmesine dair Başbakanlık Genelgesi

19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayı ile Resmi Gazete’de yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’ konulu Başbakanlık Genelgesi aşağıdaki hükümlerle çalışanların psikolojik tacizden korunmasını amaçlamıştır:

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

- 1. İşyerinde 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 iş ve 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.”*

Son dönemlerde Başbakanlık ve TBMM’ye ulaşan çalışanların mobbing şikayetleri neticesinde, mobbing Başbakanlık düzeyinde bu genelge ile düzenlenmiş, mobbinge mücadele için Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun kurulacağı ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi’nin mobbinge uğrayan çalışanlara psikolojik destek vereceği ve işverenlerin mobbing olaylarının önlenmesi için azami özen göstermesi gerektiği yasalarla düzenlenmiştir. Genelge mevzuatımızda yol gösterici ve açıklayıcı yönde bir düzenleme olsa da ülkemizde mobbing hakkında farkındalığın artmasında önemli bir fayda sağlayacaktır.

9.2.6. Türk Ceza Kanunu açısından mobbing

Psikolojik taciz, Türk Ceza Kanununun 94. Maddesinde ‘işkence suçu’ kapsamında ele alınmıştır. Anılan hükmün 1.fikrasında, “*Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanması yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur*” ifadesi yer almaktadır. Kanunun ifade tarzına bakıldığında, suçun faili gibi, mağdurunun da kamu görevlisi olması mümkündür. Zira herkes bu suçun mağduru olabilir. Ancak, anılan hüküm gereğince bu suçun faili, sadece kamu görevlileri olabilir. Burada, işkence suçu, maddi ve manevi işkence şeklinde işlenebilecek biçimde düzenlenmiştir. Psikolojik taciz, işkence suçunun manevi işleniş biçimini oluşturmaktadır.

TCK madde 94/1. madde hükmü suçun oluşumu için belli şartlar öngörmektedir. Buna göre bir kişiye karşı; insan onuru ile bağdaşmayan, ruhsal yönden acı çektiren, ruhsal yönden aşağılanmasına yol açan fiiller ‘psikolojik taciz suçu’ nun unsurlarını oluşturmaktadır.

TCK da yer alan bu düzenleme kişiye psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisi hakkında Cumhuriyet Savcılığı’na suç duyurusunda bulunma hakkı sağlamaktadır.

9.3. Emsal Kararlar

Mobbing kavramı ülkemizde çok yeni olsa da son yıllarda mobbing mağdurları tarafından konu yargıya taşınmaya başlanmış ve mahkemelerce mobbing mağduru işçiler lehine kararlar verilmiştir.

Örnek 1: Tülin Yıldırım tarafından Jeoloji Mühendisleri Odasına karşı Ankara 8. İş Mahkemesi’nde 20.12.2006 yılında açılan dava, Türk Mahkemelerinin mobbing ile ilgili verdiği ilk karar olmuştur. Davada işçinin, yönetimin değişmesi sonucu işyerinde amiriyle arasında sürekli gerginlik olması, sözlü ve yazılı baskı oluşturulması, işçiden 1.5 sene içinde 5 defa yazılı savunma istenmesi ve haksız kınama cezaları verilmesi

sonucu davacının duygusal tacize uğradığı kabul edilmiş ve işveren, işçinin uğradığı manevi baskılar ve psikolojik yıpranma nedeni ile 1.000 TL manevi tazminat ödemeye mahkûm edilmiş, Yargıtay 9. HD. 30.05.2008 günü kararı onamıştır (Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih 2006/19 Esas, 2006/625 Karar sayılı Kararı). Bu karar Türk Hukuk yargısında mobbing için bir ilk olup, kararda mobbing *“işyerinde çalışanlara üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama”* olarak tanımlanmıştır (Özgün, 2011).

Örnek 2: 17 senedir üniversitede öğretim görevlisi olarak çalışan mobbing kurbanının; amir durumdaki dekanın baskısına maruz kalması nedeniyle açılmış; öğrencilerinin laboratuarlardan kovulması, kişinin araştırmalarına ödenek bağlanmaması, çay ocağının yanında sunta çevrili bir odaya sürülmesi, asistanlarına kadro verilmemesi ve bir bölüm toplantısında Dekan tarafından haykırarak odadan kovulması hareketleri mobbing sayılmış ve mobbing uygulayan dekan tazminata mahkum olmuştur. Yargıtay, ilk derece mahkemesinin kararını kurbanın "kişilik haklarına saldırıda bulunulduğu, küçük düşürüldüğü, itibarının zedelendiği" hususlarının kanıtlanmış olması nedeniyle onamıştır (Özgün, 2011).

Örnek 3: Kocaeli Üniversitesi (KOÜ) Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Zehra Gönül Balkır, bir öğretim üyesine psikolojik baskı uyguladığı gerekçesiyle hakkında açılan davada 3 bin lira manevi tazminat ödemeye mahkûm edildi.

KOÜ’de 1994 yılından bu yana görev yapan Yrd. Doç. Dr. Mustafa Çakır, “Yargıya taşınmış kişisel husumet” nedeniyle yurt dışındaki bir kongreye katılmasına izin verilmediğini ve “Psikolojik baskıya” maruz kaldığını öne sürerek, 2009 yılının Aralık ayında Prof. Dr. Balkır’a, Kocaeli 4. Sulh Mahkemesinde maddi ve manevi tazminat davası açtı. Çakır, dava dilekçesinde “kişisel husumet” nedeniyle Hukuk Fakültesinden Hereke’deki bir Yüksek Okula sürüldüğünü, burada kullandığı bilgisayara şifre koyduğu için tehdit edildiğini ve sürekli psikolojik baskı altında olduğunu ileri sürdü (haberhukuk.com, 2011).

Yrd. Doç. Dr. Mustafa Çakır mobbing iddialarını şöyle sıralamıştır:

- Rektörlük seçimlerinden itibaren Prof. Balkır ve üniversite yönetiminin psikolojik baskısına maruz kaldım.
- Odama girerek benden habersiz bilgisayarına el konuldu.
- Hereke Meslek Yüksekokulu'na sürgüne gönderdiler. Çalışma odamı boşalttılar.
- Haftada 36 saat derse girerken bu bir saate kadar düşürüldü. Benimle görüşen arkadaşlarım baskılara maruz kaldı.
- 5 ay sonra fakülteye döndüm ama akademik çalışma yapmama izin verilmedi.
- 2008 yılında ise yurtdışındaki uluslararası bir konferansa konuşmacı olarak davet edilmesine rağmen buna izin verilmedi (memurlar.net, 2011).

Diğer emsal kararlar olarak aşağıda Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin iki ayrı davada vermiş olduğu içtihat niteliğinde benzer hüküm sunulmuştur:

Yargıtay 10. HD. 1982/444 E. 1982/903 K. 16.02.1982 T. kararında “meslek hastalığında ‘yükümlülükten bahsedebilmek için, hastalığın bu süre içerisinde meydana çıkması zorunludur. Ve bu yön, meslek hastalığı ile işyeri arasında bulunması gereken illiyet bağının doğal sonucu olmak da gerekir. Ayrıca, meslek hastalığının meydana çıkmasının tespit edildiği andan çok öncelere ait olabileceği de kuşkusuzdur” demektedir.

Yargıtay 10.HD. 2006/760 E. 2006/3090 K. 21.03.2006 T. kararında ise “...iş kazası ve meslek hastalığının oluşumuna, "...kastı veya işçilerin sağlığını koruma ve iş güvenliği ile ilgili mevzuat hükümlerine aykırı hareketi veyahut suç sayılabilir bir hareketi..." ile etkide bulunan işverenin kusura dayalı sorumluluğu...” olduğunu kabul etmiştir.

Bu nedenle, mobbing neticesinde meydana gelecek hastalıkları meslek hastalığı saymak ve SSK kapsamında yardımlardan faydalanılması mümkündür (Erdoğan, 2011).

Bu kararlar dışında mobbinge maruz kalma nedeniyle çalışanların tazminat istemleri ile açtıkları çeşitli davalar günden güne artarak devam etmektedir.

BÖLÜM 10

İNŞAAT SEKTÖRÜNDE MOBBİNG KONUSUNUN ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE ANALİZİ

10.1. Araştırma Yöntemi

10.1.1. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem ile verilerin toplanması ve verilerin analizi konuları üzerinde durulacaktır.

Bu araştırma, Eskişehir ve Kütahya İllerindeki bazı özel ve kamu inşaat işletmeleri ile yapı denetim firmaları çalışanlarının mobbing algılarının belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Bunun için, çalışanların (akademik personel hariç) rastlantısal yöntemle belirlenmesiyle algı ölçeği uygulanmış ve çalışanların tutumlarına bakılarak probleme yanıt aranmaya çalışılmıştır.

Araştırma konusunun mobbing olmasından dolayı işletmeler, itibarlarını korumak konusunda tereddütleri bulunması sebebiyle anket çalışmasına katılmak istememişlerdir ayrıca araştırmanın çalışanların mesai saatleri içerisinde yaptırılması sebebiyle tüm çalışanlar araştırmaya katılamamışlardır.

10.1.2. Araştırmanın modeli

Bu çalışmanın modeli, genel olarak bakıldığında ‘Anket’ türünde bir “betimleme” modelidir.

Amaç yönünden irdelendiğinde ise bu çalışma, değerlendirme ağırlıklı bir çalışmadır ve Eskişehir ve Kütahya İllerindeki bazı özel ve kamu inşaat işletmeleri ile yapı denetim firmaları çalışanlarının mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik

değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediği alınan görüşler ışığında değerlendirilmiştir.

Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma, sayısal bir araştırmadır. Eskişehir ve Kütahya İllerindeki bazı özel ve kamu inşaat işletmeleri ile yapı denetim firmaları çalışanlarının mobbing algılarının nedenleri, çeşitli, değişkenler açısından incelenmiş ve ilgili değişkenlere göre tutumları yorumlanarak araştırmanın problemine yanıt bulunmaya çalışılmıştır.

10.1.3. Evren

Araştırmanın evreni, Mart 2010'da Eskişehir ve Kütahya İllerindeki bazı özel ve kamu inşaat işletmeleri ile yapı denetim firmalarının 126 çalışanıdır. Anket çalışmasına büro ve şantiye çalışanları dahil edilmiştir.

Anket çalışmasının tamamı yüz yüze gerçekleştirilmiş olup, mobbingin tanımı örneklerle tüm katılımcılara anlatılmıştır. Çalışmanın yapıldığı Mart 2010'da Kütahya'da Yapı Denetim Firmaları henüz kurulmadığından, denetim firmaları bazında çalışmaya sadece Eskişehir'dekiler dahil edilmiştir. Özel sektör bazında her iki ilde de büyük ölçekli inşaat firması bulunmadığından, orta ve küçük ölçekli inşaat firmaları ile çalışılmıştır. Yapı malzemesi üretimi/satışı yapan firmalar sektörün pazarlama kolunu oluşturduğundan, bu grup ankete dahil edilmemiştir.

10.2. Yapılan Çalışma Sonuçları

10.2.1. Anketin güvenilirlik analizi

Güvenilirlik Analizi, Alfa katsayısı olarak bilinen Cronbach Alpha değeri ile anket güvenilirliğini test etmektedir. Buna göre yüksek Alpha değeri yüksek güvenilirliği gösterirken, düşük güvenilirliğe neden olan sorular veya kodlamalar anketin güvenilirliğini düşürmektedir ve bu tip soruların anketten çıkarılarak testlerin

yapılması tavsiye edilmektedir. Bir sorunun iç tutarlılığının sağlanması için Cronbach Alpha Değerinin 0,7'den yüksek olması beklenir.

Mobbinge dair sorulan soruların Cronbach Alpha değerleri Tablo 10.1'deki gibidir. Bu değerlerin 0,7'den büyük olması bize anketin güvenilir olduğunu göstermektedir. Q13, Q14, Q20 ve Q23 cü sorularda Alpha değerlerinin %70'in altında çıkması bu sorulara cevap vermekten çekinildiği ya da güvenilirlik gösterilemeyeceği anlamlarını ortaya koymaktadır.

Tablo 10.1. Alfa katsayısı değerleri

Soru no	Cronbach Alpha Değeri
Q12	0,723
Q15	0,789
Q16	0,812
Q17	0,882
Q18	0,793
Q19	0,707
Q21	0,726
Q22	0,761
Q24	0,748

Anketin yeterliliğini ölçen KMO testi sonucunun 0,5'den yüksek olması beklenir. KMO değeri $0.873 > 0.5$ olduğundan bize yeterli sayıda anketin doldurulduğunu gösterir. Bartlett's Ki – Kare değeri ise anketin genel sorularının hepsinin genel ilişki düzeyini ölçer. KMO ve Bartlett's Testi istatistik değerleri Tablo 10.2.'de gösterilmiştir.

Tablo 10.2. KMO ve Bartlett's Testi istatistik değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.(yeterlilik analizi)		0,873
Bartlett's Test of Sphericity (İlişkililik analizi)	Yaklaşık Ki-Kare Değeri	3187,348

Güvenilirlik analizi, yeterlilik ve ilişkililik analizinden de anlaşıldığı gibi, yapılan anket gerekli sonuçları elde ediyor görünmektedir.

10.2.2. Araştırmanın demografik tanımlayıcı istatistikleri

Araştırma verileri, SPSS 15.0 ve STATA 10.1 programlarında çözümlenmiş, frekans dağılımı, tanımlayıcı istatistikler (yüzde, ortalama, standart sapma), histogram grafikleri, ortalamaların eşitliğini ölçen t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), korelasyon analizi, tek değişkenli regresyon analizinden yararlanılmıştır. İstatistiksel testlerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Araştırmada kullanılan istatistik programlarının kullanım amaçları ve kullanılan analizlerin kısa açıklamaları aşağıda verilmiştir:

SPSS (Statistical Packages for the Social Sciences), Sosyal Bilimlerde, sayısal/analitik araştırmalarda kullanılan en temel istatistik programıdır. Windows, Mac ve Linux’la uyumlu çalışabilmektedir. Araştırmacılar, akademisyenler ve analistler için güçlü istatistik tekniklerini kullanıp karar vermede etkili bir programdır.

SPSS birçok farklı alanda kullanılmaktadır. Bunlardan bazıları;

- Anket ve market araştırması,
- Akademik araştırmalar,
- Kalite artırılması,
- Planlama ve ileri öngörüm,
- İnsan kaynakları ve kaynak kullanımı,
- Rapor yazma ve karar verme (turkishcriminology.blogcu.com, 2011).

SPSS yazılımı, birkaç farklı bilgisayar dosyası (veri dosyaları, çıktı dosyaları ve sözdizimi (sentaks) dosyaları) ile birlikte çalışmaktadır. Veri dosyaları, kullanıcının istatistiksel olarak analiz etmeyi istediği bilgileri içeren bilgisayar dosyalarıdır. Çıktı dosyaları, istatistiksel analizleri ve genellikle tabloları, grafikleri

ve/veya çizelgeleri içerir. Sözdizimi dosyaları, SPSS yazılımına ne yapması gerektiğini söyleyen bilgisayar talimatlarıdır.

SPSS ile yapılacak analiz öncesinde, kullanılacak verilerin türünün belirlenmesi ve analiz yöntemlerinin bu veri türüne uygun olarak seçilmesi büyük önem taşır. SPSS programında, Scale (Ölçek), Nominal (Sınıflama) ve Ordinal (Sıralama) olmak üzere üç farklı ölçek türü bulunmaktadır.

Araştırma sırasında, mevcut verileri kullanarak yeni değişkenler üretmek istenebilir. Örneğin, belirli bir faktörü oluşturan verilerin ortalaması alınarak ilgili faktör ayrı bir değişken olarak ele alınmak istenebilir. SPSS'in "Hesaplama" fonksiyonu, değişkenler üzerinde matematiksel işlemler gerçekleştirilmesine ve birden fazla değişken kaynaktan alınan verilerin birleştirilmesini sağlar (scribd.com, 2011).

Veri girişi tamamlandıktan sonra analizlere geçmeden önce, veri girişi sırasındaki olası hataların kontrolü ve gerekli düzeltmelerin yapılması gerekmektedir. Bunun için hem SPSS'in özelliklerinden hem de basit istatistiksel işlemlerden yararlanılmaktadır.

1. Veri etiketleri yardımı ile veri kontrolü: Gruplanmış verilerde, her bir grubun araştırmacı tarafından tanımlanmış bir "değeri" (Value) ve bir "etiketi" (Label) bulunmaktadır. Eğer Data Editor penceresindeki kontrol düğmelerinden veri etiketi (Value labels) düğmesine basılırsa ya da, menü çubuğundan "Görünüm - Veri etiketleri (View - Value Labels) komutu aktif hale getirilirse veri girişi sırasında doğrudan etiketler görülecektir. Örneğin; veri tabanında olguların cinsiyet kodları (1,2) girildiğinde, kodlar yerine etiketleri ile (erkek, kadın) olarak görülecektir.

2. Frekans tabloları ve dağılım özellikleri ve grafikler yardımı ile veri kontrolü: SPSS'in istatistiksel analiz yeteneklerini salt değişkenlerin analizi sırasında değil, aynı zamanda verinin kontrolü amacı ile de kullanmak olasıdır. Bu amaçla "İstatistik - Özet" (Statistics - Summarize) menüsü kullanılabilir. Bu menüden, sayımla belirlenen gruplanmış veriler için frekans tabloları (Frequencies), ölçümle belirlenen veriler için

ise aritmetik ortalama, standart sapma, minimum ve maksimum değer gibi tanımlayıcı ölçütler (Descriptives) alınabilir. Ya da yine aynı menüden “veri incelemesi” (Explore) yapılabilir. Böylece veri girişı sırasında gözden kaçan hatalı verileri saptayıp düzeltmek olasıdır.

Araştırmının veri toplama aşamasında elde edilen ham veriler kimi zaman yapılmak istenen analiz için yeterli olmayabilir. Örneğin; olguların boy uzunlukları ve beden ağırlıkları ile ilgili veriler toplanmış olabilir fakat beden kitle indekslerinin ayrıca hesaplanması, daha sonra da olguların beden kitle indekslerine göre zayıf, normal ve şişman diye gruplanması gerekebilir. Bu ve benzeri küçük hesaplamaları, veri dönüşümlerini SPSS ile yapmak olasıdır. Bunun için yine menü çubuğundaki “dönüşüm” (Transform) komutunun farklı özelliklerinden yararlanılmaktadır (Gürkan, 2011).

Analizleri derinleştirmek için STATA istatistik programının kullanılması gerekir.

STATA, ekonomi alanında akademisyenlerin dünyada en çok kullandığı ekonometri ve istatistik programıdır. STATA sadece ampirik çalışmalar için kullanılmamakta, aynı zamanda simülasyonlar vs. de kolayca yapabilmektedir. SPSS, SAS herhangi bir datayı direkt STATA’ya çevirebilir, bu sırada istenilen değişkenler seçilebilir. Her türlü regresyonu yapabildiği gibi simülasyon, grafikler ve tablolar da oluşturabilir. Bu programın en önemli özelliği; STATA ile istenilen her türlü programın yazılabilir, bu programın değiştirilebilir ve defalarca kullanılabilir olmasıdır (Güven, 2011).

Korelasyon analizi; serbest ve bağımlı değişkenler arasındaki ilişki düzeyini veya derecesini ölçen analizdir. Ortalamadan sapmaların esas alınarak ilişki düzeyinin saptanması için uygulanan testlere korelasyon analizi denir (Türkbal, 1981).

İki değişken arasındaki ilişkinin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla kullanılan istatistik yöntemlerden birisidir. Değişkenlerin bağımlı veya bağımsız olması

dikkate alınmaz. Değişik şekillerde hesaplanan ve değişik amaçlar için kullanılan Pearson korelasyon katsayısı, Canonical korelasyon katsayısı, kısmi korelasyon katsayısı gibi farklı isimler alan korelasyon katsayıları vardır. Bunlardan Pearson korelasyon katsayısı r ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değişen değerler alır ($-1 \leq r \leq +1$). Katsayı, ilişkinin olmadığı durumda 0, tam ve kuvvetli bir ilişki varsa 1, ters yönlü ve tam bir ilişki varsa -1 değerini alır (Şahinler, 2011).

Bazı durumlarda, hesaplanan korelasyon katsayısının belirli bir büyüklüğe sahip olması ya da sıfırdan farklı bir değer alması değişkenler arasında ilişki olduğunu göstermez. SPSS ile yapılan basit korelasyon analizi ile hesaplanan korelasyon katsayısının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı da belirli bir anlamlılık (0,01 ve 0,05 gibi) düzeyinde test edilmektedir (Ergün, 1995).

Hesaplanan korelasyon katsayısının anlamlı ve güvenilir bir sonuç verip vermemesi, bu katsayının anlamlılığının ölçülmesi ile mümkündür. Bu anlamlılık, bir sonuç testi olan “t testi” ile yapılabilir (Türkbal, 1981).

Verilerin çözümlenmesinde, korelasyon katsayısı değişkenler arasında neden-sonuç ilişkisi hakkında bilgi vermez. Sadece değişkenler arası ilişki miktarı ve yönü hakkında fikir verir.

Regresyon analizi; bu analizde temel düşünce, bir bağımlı değişkenin bir ya da birden fazla açıklayıcı değişkene istatistiksel bağımlılığını belirlemektir. Amacı, açıklayıcı değişkenlerin bilinen ya da değişmeyen değerlerine dayanarak bağımlı değişkenin ortalama değerini tahmin etmektir. İstatistiksel bir ilişki, ne denli güçlü, ne denli anlamlı olursa olsun, hiçbir zaman nedensel bir ilişki olamaz. İstatistiksel bir ilişkinin kendi başına bir nedensellik anlamı taşımadığına dikkat edilmelidir. Bir nedensellik bulmak için kuramsal düşüncelere başvurulmalıdır.

Regresyon Analizi, bağımlı değişkenin değerini en azından bir bağımsız değişkenin değerine bağlı olarak tahmin eder. Bağımsız değişkende meydana gelen değişimlerin bağımlı değişkende meydana getirdiği etkileri açıklar.

Bağımlı değişken : açıklamak istediğimiz değişkeni,
 Bağımsız değişken: bağımlı değişkeni açıklamakta kullanılan değişkenleri ifade eder (Aydın, 2011).

T-testi; istatistiksel olarak anlamlılığı gösterir. Bağımsız iki alt gruba ait bir değişkenin gruplarının, bir değişkene ait değerlerinin ortalamalarının kıyaslanması mantığına dayanan istatistik türüdür. Örneğin, bu çalışmada değerlendirilen, özel ve kamu sektöründeki çalışma saatleri ortalamaları arasındaki fark gibi analizler bu yöntemle yapılır. Yine burada kıyaslanacak olan değişken parametrik, yani gruplanmamış rakamsal değerler olmalıdır. Kıyaslama kriterinin ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi gruplandırılmış değişken olması gerekir. Ancak burada yalnızca iki grup arasında karşılaştırma yapılabilir. İki den fazla grup söz konusu ise ANOVA testinin kullanılması daha doğru olacaktır (dekartezyen.com, 2011).

Tek yönlü varyans analizi (ANOVA); T testi, iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır. ANOVA bağımsız değişkenlerin kendi aralarında nasıl etkileşime girdiklerini ve bu etkileşimlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerini analiz etmek için kullanılır. T testi iki örneklemin ortalamalarının eşit olup olmadığını hipotezini test eder. ANOVA ise üç ya da daha fazla ortalamaların eşit olup olmadığını test eder. ANOVA F istatistiğini verir. F, verilerdeki sistematik varyans miktarını sistematik olmayan varyansla karşılaştırır. ANOVA her şeyi söylemez, deneysel uyarının başarılı olup olmadığını söyler (örneğin, üç grup ortalamasının eşit olmaması) ama hangi grupların etkilendiğini söylemez (üç ortalama da farklı olabilir, ilk ikisi aynı, üçüncüsü farklı olabilir, ilki farklı, ikinci ve üçüncüsü aynı olabilir vs.). F, deneysel uyarının etkili olduğunu söyler ama spesifik olarak etkinin ne olduğunu söylemez (Tonta, 2011).

Analiz yapılırken bütün sorular sayısal karşılıkları ve kısaltılmış değişken isimleriyle kodlanmıştır. Anketlerde cevap verilmeyen, bilgisi boş olan sorular sayısallaştırılırken, kayıp değer (Geçersiz (kayıp) değer) (value) “x” olarak girilmiş, bu değer daha sonra SPSS istatistik programına tanıtılmıştır.

Anketin kişisel bilgiler kısmından elde edilen diğer bilgiler Tablolar ve Şekiller halinde aşağıda gösterilmiştir.

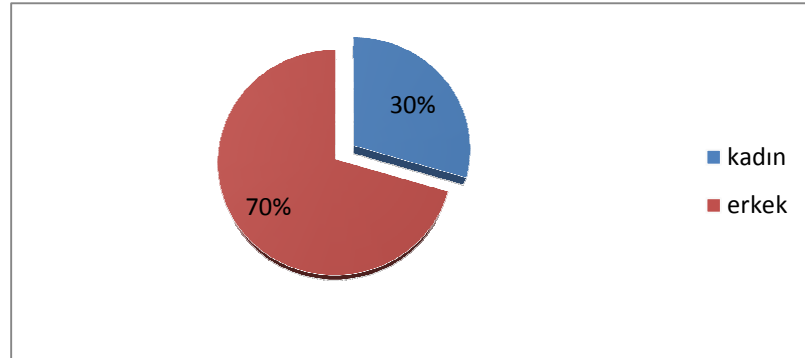
10.2.3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımı

Ankete katılanların büyük çoğunluğu erkeklerden olduğu Şekil 10.1’de yüzde oranlarıyla görülmektedir. % 70,4 erkek, %29,6 kadın katılımcılardan oluşan anket çalışmasında erkekler kadınların yaklaşık 2,5 katını oluşturmaktadır. Sadece bir katılımcı cinsiyetini belirtmemiştir. Frekans dağılımı Tablo 10.3’de sunulmuştur.

İnşaat sektöründe ve dolayısıyla çalışma evreninde erkek istihdamının fazla olması, erkek çalışanların ankete katılımlarının yüksek olmasını sağlamıştır. Bu oranlar, çalışma evrenin cinsiyet dağılımının örnekleme yansıtıldığını göstermektedir.

Tablo 10.3. Katılımcıların cinsiyetlerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Kadın	37	29,4	29,6	29,6
	Erkek	88	69,8	70,4	100,0
	Toplam geçerli	125	99,2	100,0	
Geçerli olmayan	x	1	,8		
Toplam		126	100,0		



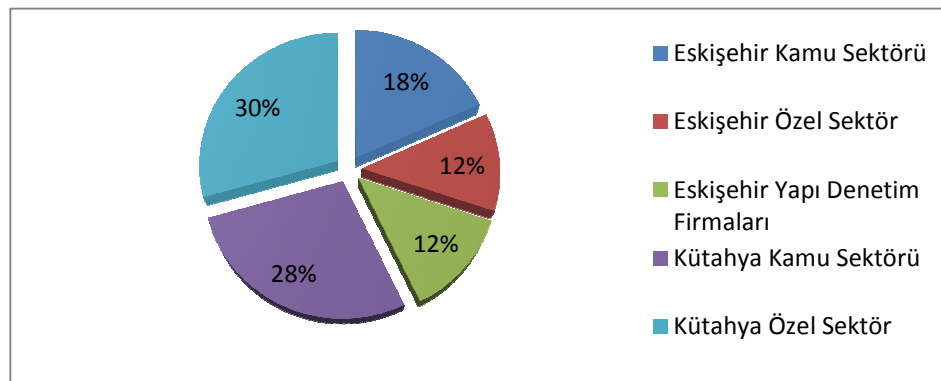
Şekil 10.1. Katılımcıların cinsiyetlerine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.2.4. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre dağılımı

Katılımcıların tamamı anket sorusunu yanıtlamıştır. Eskişehir’deki yapı denetim firması çalışanları istatistiğe ayrıca dahil edilmiştir. Örneklem dağılımının illere göre %57,15’i Kütahya, %42,85’i Eskişehir oluşturmaktadır. Ankete katılanların %27,78’i Kütahya’da kamu sektöründe, %29,37’si Kütahya’da özel sektörde, %18,25’i Eskişehir’de kamu sektöründe, %24,6’sı Eskişehir’de özel sektörde çalıştıklarını beyan etmişlerdir. Her iki ilde de özel sektör katılımı fazladır. Ankete katılanların *çalıştıkları sektöre* (1-kamu/2-özel) göre dağılımının Mod değeri 2, Medyan değeri 2 olarak bulunmuştur. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre frekans dağılımı Tablo 10.4, yüzde oranları Şekil 10.2’de sunulmuştur.

Tablo 10.4. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Eskişehir Kamu Sektörü	23	18,25	18,25	18,25
Eskişehir Özel Sektör	15	11,9	11,9	30,15
Eskişehir Yapı Denetim Firmaları	16	12,7	12,7	42,85
Kütahya Kamu Sektörü	35	27,78	27,78	70,63
Kütahya Özel Sektör	37	29,37	29,37	100,0
Toplam	126	100,0	100,0	



Şekil 10.2. Katılımcıların çalıştıkları sektöre göre yüzde dağılımı gösterimi

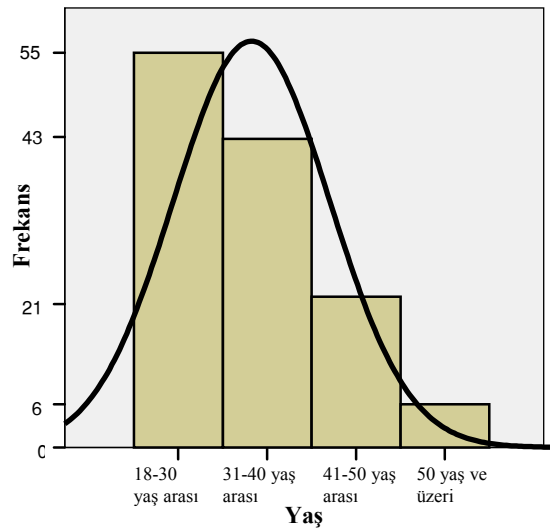
10.2.5. Katılımcıların yaş grupları dağılımı

Katılımcılardan 125'i anket sorusunu yanıtlamıştır. Örneklemin büyük çoğunluğunu, %44 ile 18-30 yaş arası grubun oluşturduğunu Mod değerinin 1 çıkmasından anlayabiliriz. Ankete katılanların yaş gruplarına göre yapılan istatistiksel değerlendirmede, Aritmetik Ortalaması 1.82, Medyan değeri 2 olarak bulunmuştur.

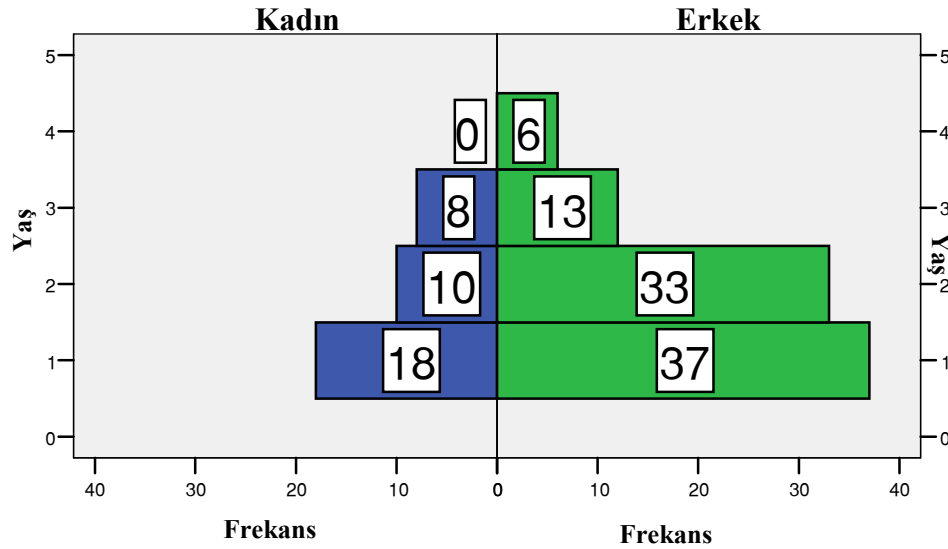
31-40 yaş arası grup %34,4, 41-50 yaş arası grup %16,8 oranında katılım gerçekleştirmiştir. 50 yaş üzerindeki katılımcıların oranının %4,8 çıkması, inşaat sektörü çalışanlarının kamuda olanların emekli olduğu, özel sektörde ise tercih edilmediğinin bir sonucu olarak düşünülmektedir. Ankete katılanların yaş gruplarına göre frekans dağılımı Tablo 10.5, grafiksel görünümü Şekil 10.3 ve yaş gruplarının cinsiyet kriterine göre katılımcı sayısı dağılımı Şekil 10.4'de sunulmuştur.

Tablo 10.5. Katılımcıların yaş gruplarına göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	18-30 yaş arası	55	43,7	44,0	44,0
	31-40 yaş arası	43	34,1	34,4	78,4
	41-50 yaş arası	21	16,7	16,8	95,2
	50 yaş ve üzeri	6	4,8	4,8	100,0
	Toplam geçerli	125	99,2	100,0	
Geçerli olmayan	x	1	,8		
Toplam		126	100,0		



Şekil 10.3. Katılımcıların yaş gruplarına göre katılımcı sayısı dağılımının grafiksel gösterimi



Şekil 10.4. Katılımcıların yaş grupları ve cinsiyetlerine göre katılımcı sayısı dağılımı

10.2.6. Katılımcıların medeni durum dağılımı

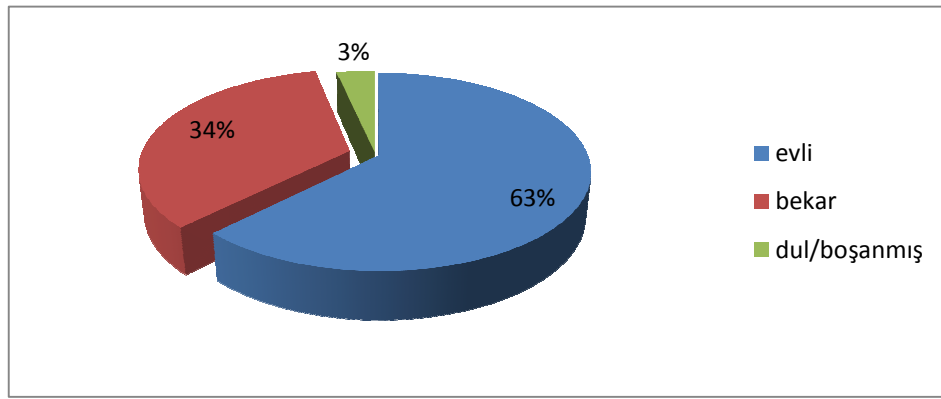
Katılımcılardan 117'si anket sorusunu yanıtlamıştır. Örneklemin %62,39'unu evliler oluştururken, %34,19'unu bekarlar, %3,42'sini dul/boşanmış insanlar oluşturmaktadır. 9 geçersiz 8'ini kadınlar oluştururken, kadınların medeni halini belirtmekten çekindiği anlaşılmaktadır.

Psikolojik yıldırma ile medeni durum arasında doğrudan bir ilişki olduğuna dair sağlıklı bir veri elde edilememiştir.

Ankete katılanların medeni durumlarına göre yapılan istatistiksel değerlendirmede Mod değeri 1, Medyan değeri 1 olarak bulunmuştur. Katılımcıların medeni durumlarına göre frekans dağılımı Tablo 10.6, yüzde dağılımı Şekil 10.5'de sunulmuştur.

Tablo 10.6. Katılımcıların medeni durumlarına göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	evli	73	57,9	62,39	62,39
	bekar	40	31,7	34,19	96,58
	dul/boşanmış	4	3,2	3,42	100,0
	Toplam	117	92,9	100,0	
Geçerli olmayan	x	9	7,1		
Toplam		126	100,0		



Şekil 10.5. Katılımcıların medeni durumlarına göre yüzde dağılımı gösterimi

10.2.7. Katılımcıların eğitim durumu dağılımı

İstatistiksel değerlendirmede Mod 5 değeri çıkmıştır ve bu, lisans mezunlarının örneklemde büyük çoğunluğunu oluşturduğunu gösterir, değerlendirmede Medyan değeri de 5 olarak bulunmuştur. Anket içinde sorulmasına rağmen hiç doktora yapan katılımcı bulunmamaktadır.

Kadınlarda hiç eğitimsiz veya ilköğretim mezunu yokken, lisans yapan katılımcılarda erkekler daha fazla orana sahiptir. Ancak yüksek lisans yapmış kadınların oranı erkeklerden fazladır.

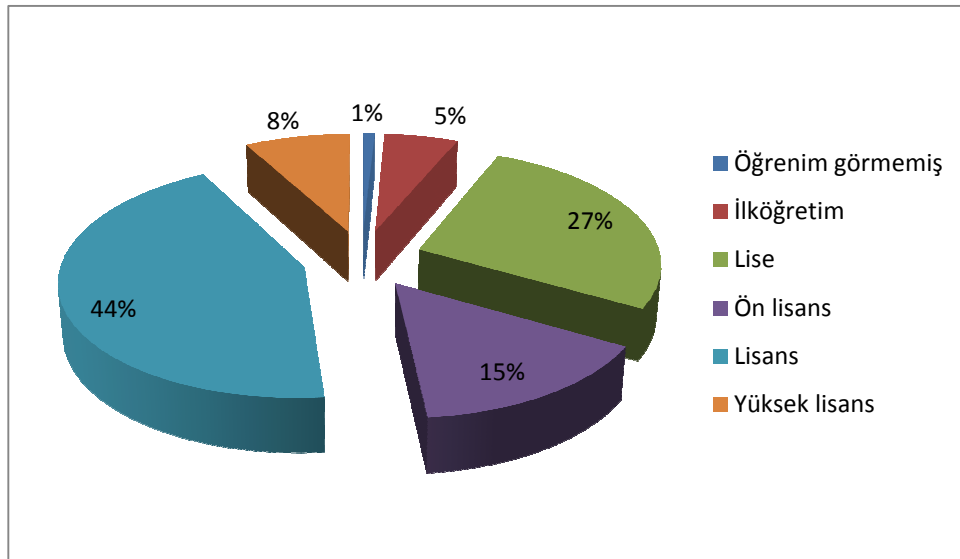
Yaklaşık değerler olarak kadınların %8'i lise, %5'i önlisans, %12'si lisans, %5'i yüksek lisans mezunu iken, erkeklerin %1'i eğitim görmemiş, %6'sı ilköğretim, %19'u lise, %10'u önlisans, %31'i lisans, %3'ü ise yüksek lisans mezunudur.

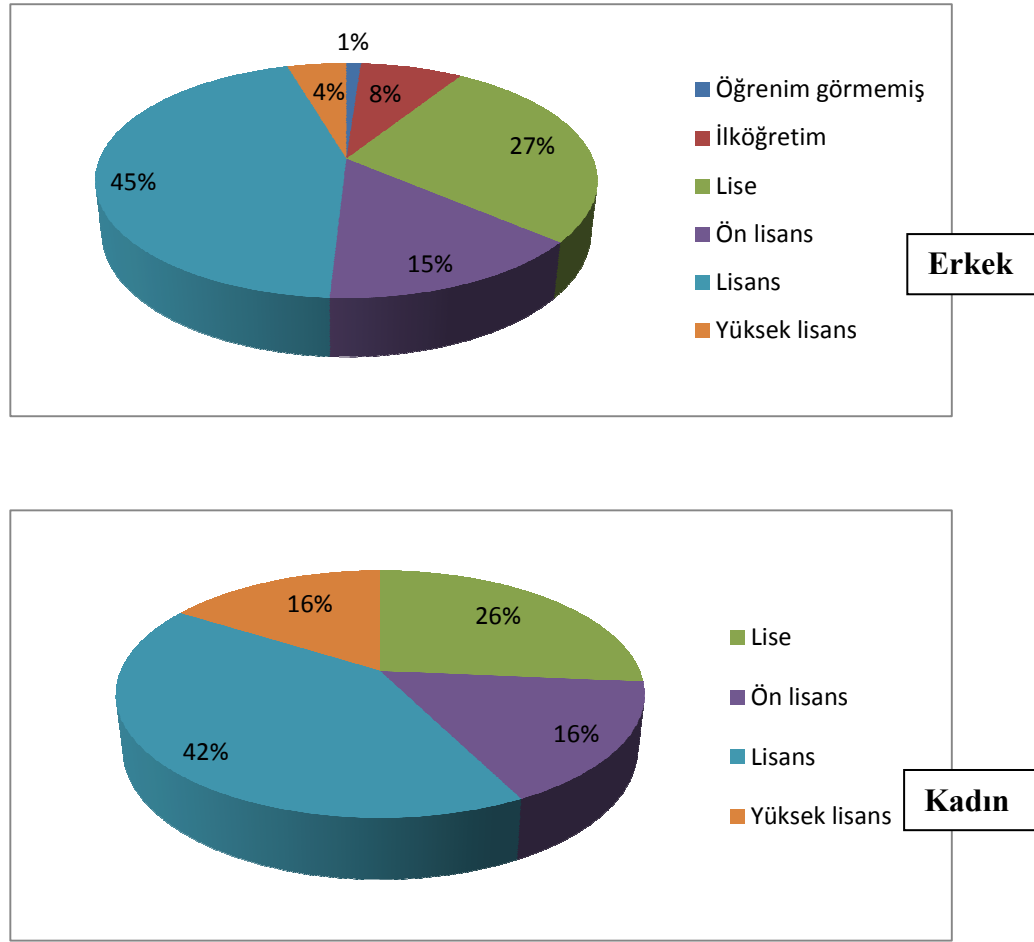
Ankete katılanların eğitim durumlarına frekans dağılımı Tablo 10.7, yüzde dağılımı Şekil 10.6, eğitim durumlarının cinsiyet kriterlerine göre yüzde dağılımı Şekil 10.6-a'da sunulmuştur.

Tablo 10.7. Katılımcıların eğitim durumlarına göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Öğrenim görmemiş	1	0,79	0,79	0,79
İlköğretim	7	5,56	5,56	6,35
Lise	34	26,98	26,98	33,33
Ön lisans	19	15,08	15,08	48,41
Lisans	55	43,65	43,65	92,06
Yüksek lisans	10	7,94	7,94	100,0
Toplam	126	100,0	100,0	

Şekil 10.6. Katılımcıların eğitim durumlarına göre yüzde dağılımı gösterimi





Şekil 10.6-a. Katılımcıların eğitim durumlarının cinsiyet kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.2.8. Katılımcıların çalışma hayatı (deneyimlilik) süresi dağılımı

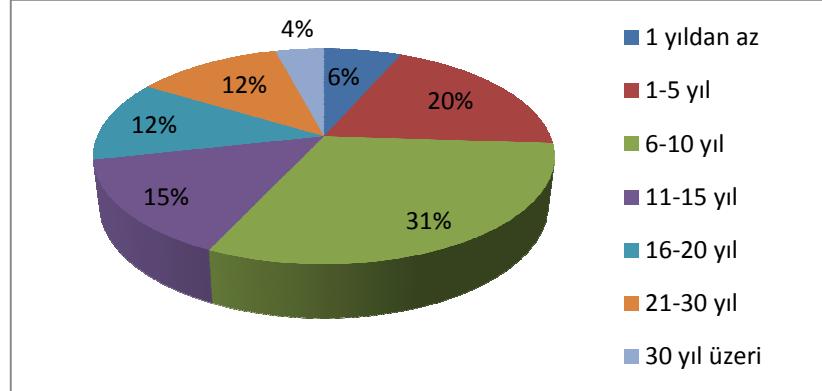
İstatistiksel değerlendirmede Mod değeri 3 çıkmıştır ve bu, katılımcıların büyük çoğunluğunu 6-10 yıl arası deneyimli iş hayatı olan insanlar oluşturduğunu gösterir. Katılımcıların yaklaşık yarısından çoğu 10 yıl ve altı deneyimlilerden oluşmaktadır. Sadece 3 kişi iş hayatındaki deneyimi ile ilgili bilgi vermemiştir. 1-5 yıl arası deneyimli kadınların oranı erkeklerden fazla iken, 6-10 yıl arası deneyimli erkek ve kadın oranı birbirine oldukça yakındır. 21-30 yaş arası deneyimli erkek oranı ise kadınların yaklaşık 2,5 katıdır.

Çalışanların deneyim süreleri yaklaşık 11 yıl civarındadır. Ankete katılanların çalışma hayatı sürelerinin frekans dağılımı Tablo 10.8, yüzde dağılımı Şekil 10.7,

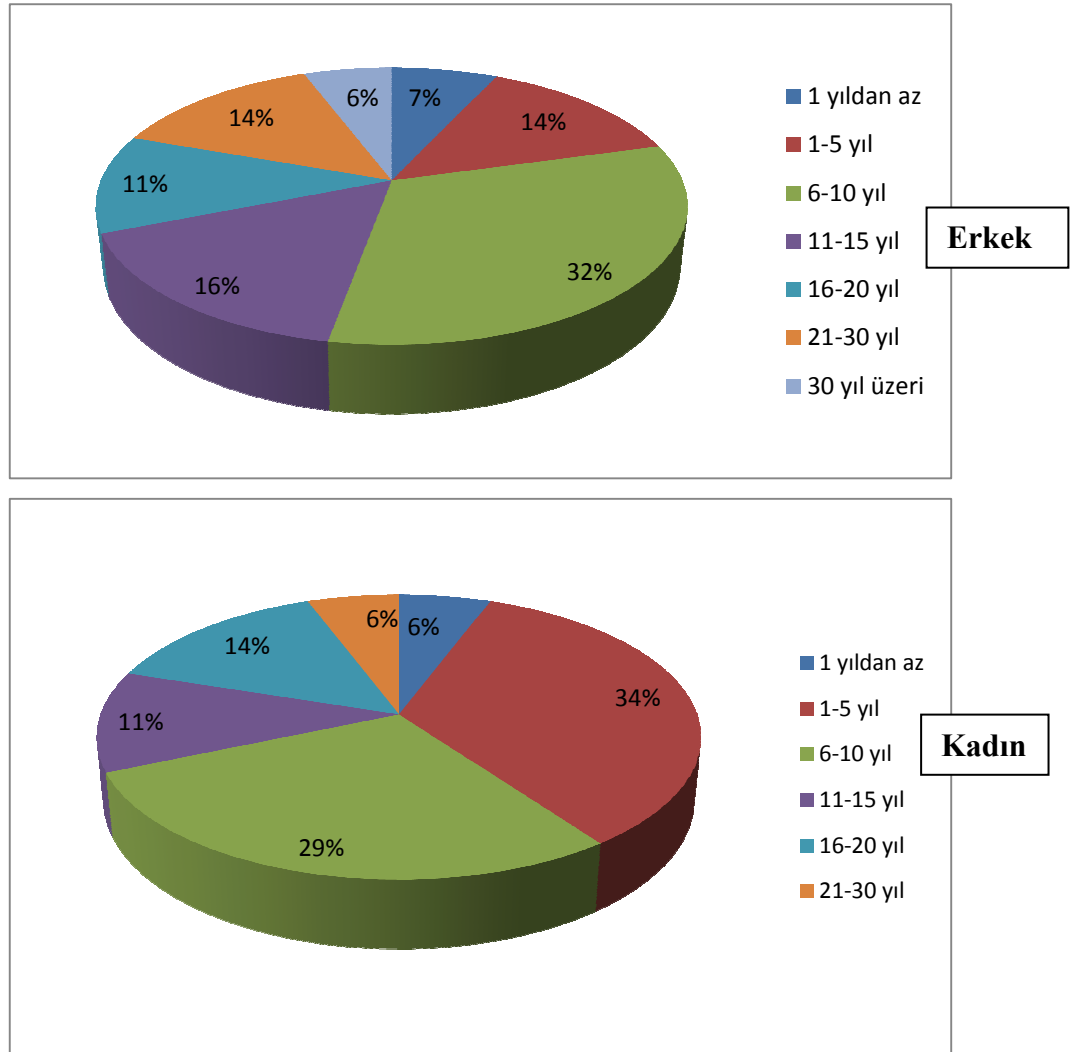
çalışma hayatı sürelerinin cinsiyet kriterlerine göre yüzde dağılımı Şekil 10.7-a'da sunulmuştur.

Tablo 10.8. Katılımcıların çalışma hayatı sürelerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	1 yıldan az	8	6,3	6,5	6,5
	1-5 yıl	24	19,0	19,51	26,01
	6-10 yıl	38	30,2	30,89	56,9
	11-15 yıl	18	14,3	14,63	71,53
	16-20 yıl	15	11,9	12,2	83,73
	21-30 yıl	15	11,9	12,2	95,93
	30 yıl üzeri	5	4,0	4,07	100,0
	Toplam	123	97,6	100,0	
Geçerli olmayan	x	3	2,4		
Toplam		126	100,0		



Şekil 10.7. Katılımcıların çalışma hayatı sürelerine göre yüzde dağılımı gösterimi



Şekil 10.7-a Katılımcıların çalışma hayatı sürelerinin cinsiyet kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.2.9. Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yılı dağılımı

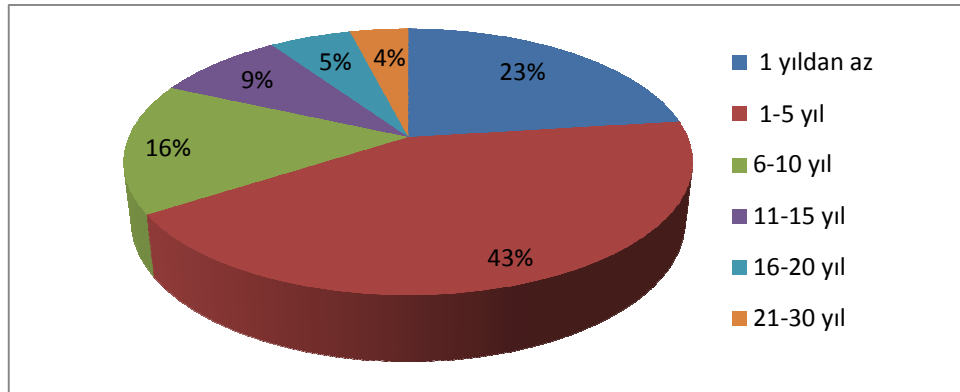
Ankete katılımcıların % 42,9 gibi büyük çoğunluğunun, katıldığı sırada bulunduğu kurumda 1-5 yıl arası çalışanların oluşturduğu görülmektedir. Katılımcıların %23,01'i ise bulunduğu kurumda 1 yıl ve daha az süredir çalışıyor bulunmaktadır. Katılımcıların %15,87'sini 6-10 yıl arası çalışanlar, %8,73'ünü 11-15 yıl arası çalışanlar, %5,56'sını 16-20 yıl arası çalışanlar, %3,97'sini 21-30 yıl arası çalışanlar oluştururken, 30 yıl ve üzerinde aynı kurumda çalışıyor bulunan kimse bulunmamaktadır.

Kadın katılımcılardan 1-5 yıl arasında bulunduğu kurumda çalışmakta olanların yüzdesi aynı yıl tecrübeye sahip erkeklerin yüzdesinden daha fazla iken, bu oran 16-20 yıl arası aynı kurumda çalışanlardan tam tersini göstermekte, erkeklerin çalışmakta oldukları kuruma daha bağlı olduğunu görülmektedir.

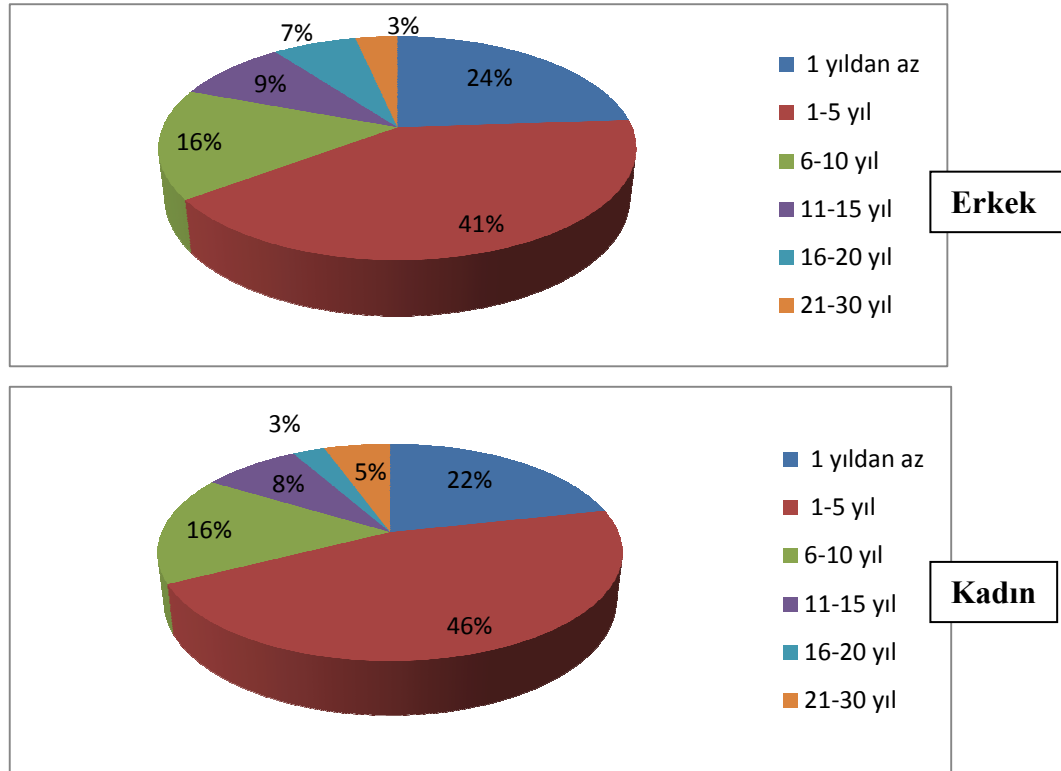
Ankete katılanların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yılı frekans dağılımı Tablo 10.9, yüzde dağılımı Şekil 10.8, çalıştığı kurumdaki hizmet yılının cinsiyet kriterlerine göre yüzde dağılımı Şekil 10.8-a'da sunulmuştur.

Tablo 10.9. Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yıllarına göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
1 yıldan az	29	23,01	23,01	23,01
1-5 yıl	54	42,86	42,86	65,87
6-10 yıl	20	15,87	15,87	81,74
11-15 yıl	11	8,73	8,73	90,47
16-20 yıl	7	5,56	5,56	96,03
21-30 yıl	5	3,97	3,97	100,0
Toplam	126	100,0	100,0	



Şekil 10.8. Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yıllarına göre yüzde dağılımı gösterimi



Şekil 10.8-a Katılımcıların halen çalıştığı kurumdaki hizmet yıllarının cinsiyet kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.2.9.1. Katılımcıların halen çalıştığı iş yerindeki hizmet yılı ile çalışma hayatı (deneyimlilik) süresi karşılaştırması

‘Bağlılık-Çalışma Hayatı Karşılaştırması’ için STATA istatistik programı kullanılmıştır. SPSS, sosyal araştırmalarda etkin ve özellikle anket analizlerinde daha detaylı istatistiklere izin veren bir programdır. Ancak t-testi için H_a alternatifini çoklu gösterme özelliği yoktur. Bu nedenle bu açığı kapatmak için t-testi ve regresyon analizinde çok daha etkin olan STATA programı kullanılmıştır. Bu programın kullanılma nedeni, STATA programının t-testinde H_a hipotezini 3 türlü de test etmesi ($\neq$, $>$, $<$) ve daha gelişmiş sonuçlar vermesidir.

Örneklelimizi oluşturan anket katılımcılarının iş hayatı deneyimlilikleri ile bağlı bulundukları kurumda geçirdikleri deneyimlilikleri arasında bir kıyaslama yapılabilir. Buna göre eğer katılımcıların iş hayatı deneyimliliği ortalaması ile katılımcıların bağlı bulundukları kurumlardaki deneyimlilikleri ortalaması arasında fark

olup olmadığı sınanmıştır. İki şıkkı da aynı katılımcı işaretleyebildiğinden aynı örneklem çift örneklem varsayımı ile sınanmıştır.

Tablo 10.10. Katılımcıların çalışmakta oldukları kurumlara karşı bağlılığı önermesinin t testi

Variable	Obs	Mean	Srt. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Çalışma hayatı	123	3.593496	.1427241	1.582887	3.310959	3.876033
Hizmet yılı	123	2.430894	.1189055	1.318726	2.195509	2.66628
diff	123	1.162602	.1173784	1.301789	.9302394	1.394964
mean (diff) = mean (çalışma hayatı - hizmet yılı)					t = 9.9047	
Ho: mean(diff) = 0				degrees of freedom = 122		
Ha: mean(diff) < 0 Pr(T < t) = 1.0000		Ha: mean(diff) != 0 Pr(T > t) = 0.0000			Ha: mean(diff) > 0 Pr(T > t) = 0.0000	

Variable :Değişkenler; Obs. : Gözlem sayısı; Mean :Ortalama; Std. Err. :Standart hata; Std. Dev. : Standart sapma; [95% Conf. Interval] : % 95 güven aralığı

Bunun için iş hayatı deneyimliliği ortalaması ile bağlı bulundukları kurumlardaki deneyimlilikleri ortalaması farklarının sıfıra eşit olduğunu söyleyen H_0 hipotezi kurulmuş ve karşı hipotezi bu ortalamalar farkının 0'dan büyük olduğunu söyleyen H_1 hipotezi ile sınanmıştır (Tablo 10.10). 3. H_a değeri bize istediğimiz sonucu vermektedir. Dolayısıyla $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi, yani bu iki değişken ortalamasının 0'a eşit olduğunu söyleyen savımızı reddederiz. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilerek, bu iki ortalama arasındaki fark 0'dan büyüktür denilebilir.

Netice itibariyle örnekleme katılan bireylerin çalışmakta oldukları kurumlara karşı bağlılığı yoktur denilir.

10.2.10. Katılımcıların işyerindeki pozisyonları/görevlerine göre dağılımı

İstatistiksel değerlendirmede Mod değeri 4 çıkmıştır ve bu, katılımcıların büyük çoğunluğunu %43,65 ile mimar/mühendis/orta düzey yönetici pozisyonlarında çalışanların oluşturduğunu gösterir. Katılımcıların %14,28'i kamu sektöründe çalışan

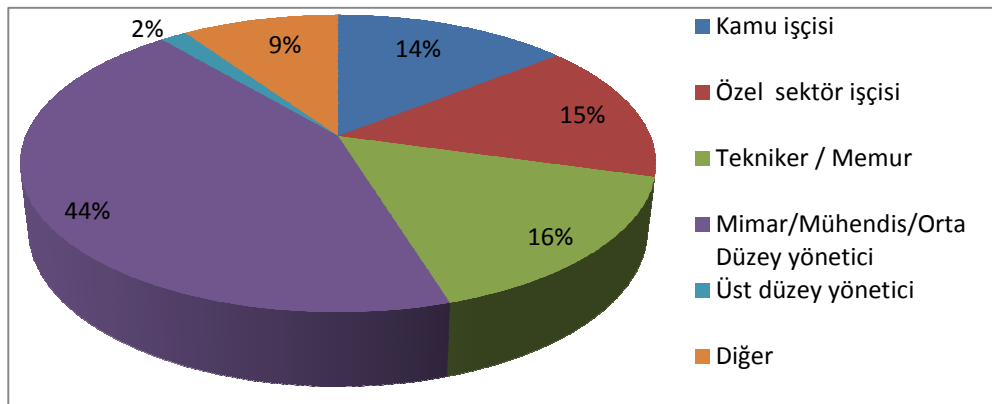
işçiler, %15,08'i özel sektörde çalışan işçiler, %15,87'si tekniker/memur, %1,6'sı üst düzey yönetici, %9,52'si diğer pozisyonlarda çalışanlardır.

Çalışma süreleri bakımından özel sektör işçilerinin daha fazla çalıştıkları, eğitim seviyesi arttıkça çalışma saatinin ise düşme eğiliminde olduğu görülmekte ise de bu tam olarak doğru bir yorum olmaz. Ankete katılanların % 46,03'ünün kamu sektörü çalışanı olduğu göz önüne alınmalıdır.

Ankete katılanların işyerindeki pozisyonları/görevlerinin frekans dağılımı Tablo 10.11, yüzde dağılımı Şekil 10.9'da sunulmuştur.

Tablo 10.11. Katılımcıların işyerindeki pozisyonları/görevlerine göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Kamu işçisi	18	14,28	14,28	14,28
Özel sektör işçisi	19	15,08	15,08	29,36
Tekniker / Memur	20	15,87	15,87	45,23
Mimar/Mühendis/Orta Düzey yönetici	55	43,65	43,65	88,88
Üst düzey yönetici	2	1,6	1,6	90,48
Diğer	12	9,52	9,52	100,0
Toplam	126	100,0	100,0	



Şekil 10.9. Katılımcıların işyerindeki pozisyonları/görevlerine göre yüzde dağılımı gösterimi

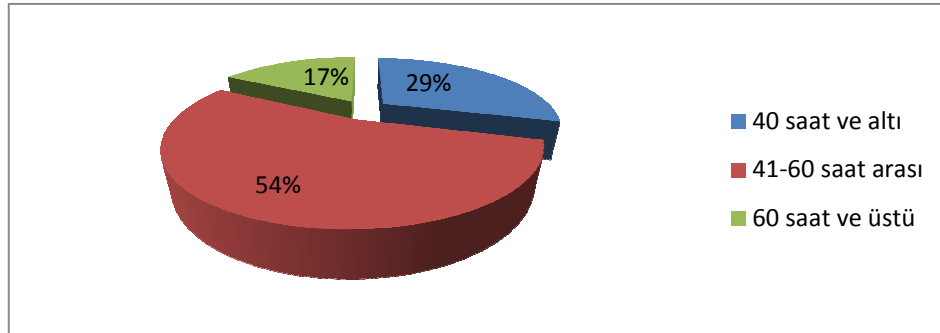
10.2.11. Katılımcıların haftalık çalışma saatleri dağılımı

Ankete katılanlar, haftalık çalışma saatlerini % 17,07'si 60 saat üstü, %29,27'si 40 saat ve altı, %53,66'sı 41-60 saat arası olarak belirtmektedir. İstatistiksel değerlendirmede mod değerinin 2 çıkması, katılımcıların ortalama çalışma sürelerinin 40-60 saat arasında olduğunu gösterir.

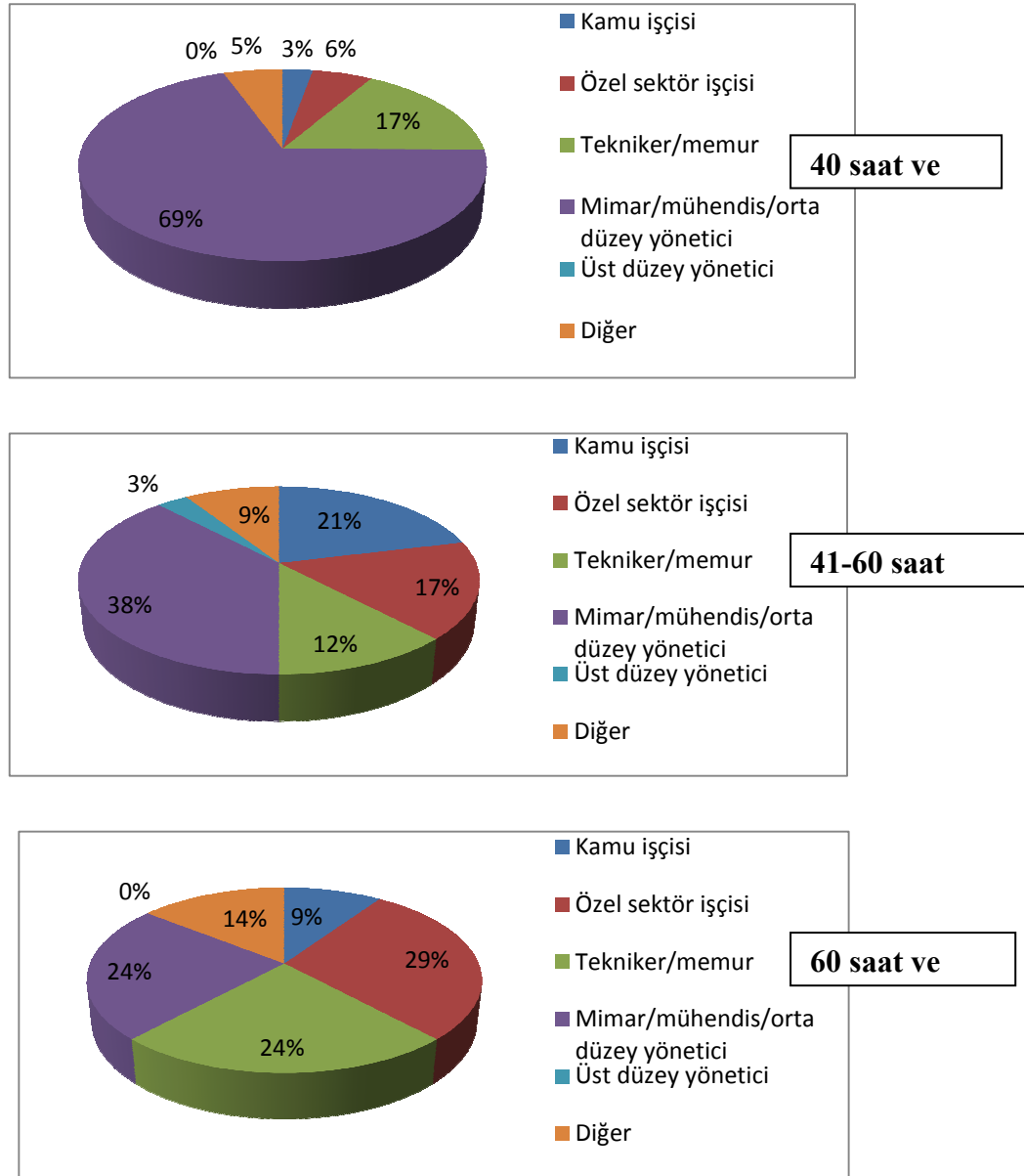
Ankete katılanların haftalık çalışma saatleri frekans dağılımı Tablo 10.12, yüzde dağılımı Şekil 10.10, haftalık çalışma saatlerinin işyerindeki pozisyonları/ görevleri kriterine göre yüzde dağılımı Şekil 10.10-a'da sunulmuştur.

Tablo 10.12. Katılımcıların haftalık çalışma saatlerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	1-40 saat ve altı	36	28,6	29,27	29,27
	2-41-60 saat arası	66	52,4	53,66	82,93
	3-60 saat ve üstü	21	16,7	17,07	100,0
	Toplam	123	97,6	100,0	
Geçerli olmayan	x	3	2,4		
Toplam		126	100,0		



Şekil 10.10. Katılımcıların haftalık çalışma saatlerine göre yüzde dağılımı gösterimi



Şekil 10.10-a. Katılımcıların haftalık çalışma saatlerinin işyerindeki pozisyonları/görevleri kriterine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.2.11.1. Özel sektör – kamu sektörü çalışma saatleri arasındaki farklılık

Haftalık çalışma saatlerinin çalıştıkları sektöre göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amaçlanmıştır. Bu farklılığı ölçmek için bağımsız t-testi (Tablo 10.14) kullanılmış ve sonuçları aşağıda açıklanmıştır.

H_0 : Özel sektör çalışma saatleri ortalaması ile kamu sektörü çalışma saatleri ortalaması arasında fark yoktur.

H_1 : Özel sektör çalışma saatleri ortalaması ile kamu sektörü çalışma saatleri ortalaması arasında fark vardır.
olarak belirlenmiştir.

Test sonuçları (Tablo 10.14) varyanslar arasında farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını, dolayısı ile varyansların eşit olduğunu göstermektedir ($F=0,283$; $p>0,05$ -0,596 değerinden). Bu nedenle “Varyansları eşit sayılmıştır” satırı önemli olup, buradan analiz sonuçları yorumlanacaktır.

Tabloda t değeri, serbestlik derecesi, anlamlılık değeri, grupların çalışma saatleri ortalamaları arasındaki fark ve bu farkın %95 güven aralığındaki en yüksek ve en düşük değerleri verilmiştir. Varyanslar eşit olsa da olmasa da, ortalamalar arasındaki fark aynı iken, değişen tek şey, standart hata ve buna bağlı ölçülen alt ve üst değerlerdir. Yine burada, eşit olan satırdaki değerler okunarak, t değerini, serbestlik değerini ve p değerinin ifade edilmesi yeterlidir. Şöyle ki, “analiz sonucu kamu çalışanlarının çalışma saatleri ortalamalarının ($1,43+0,499$), özel sektör çalışanlarının çalışma saatleri ortalamalarından ($2,25+0,56$) daha düşük olduğunu, fakat bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığını gösterdi ($p>0,05$).

İstatistik sonuçlarına göre (Tablo 10.13) ortalamalar arasında fark olmadığını söyleyen H_0 hipotezi reddedilmektedir. Buna göre, *özel sektör çalışma saatleri ortalaması ile kamu sektörü çalışma saatleri ortalaması arasında fark vardır*. Hatta özel sektör çalışma saatlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 10.13. Özel sektör – kamu sektörü çalışma saatleri arasındaki fark istatistikleri

Sektör	Katılımcı sayısı	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	Standart hata ortalaması
Saat Kamu	56	1,43	,499	,067
Özel	67	2,25	,560	,068

Saat: 40 saat ve altı:1, 41-60 saat arası:2, 60 saat ve üstü:3

Tablo 10.14. “Özel sektör çalışma saatleri ortalaması ile kamu sektörü çalışma saatleri ortalaması arasında fark yoktur” önermesinin t-testi

		Levene'in Eşit Varyans Testi		Aritmetik Ortalama Eşitliği için t-testi						
		F	Anlamlılık seviyesi	t	Serbestlik derecesi	Anlamlılık	Ortalamalar arası fark	Standart hata farkı	95% Güven Aralığında	
									Alt sınır	Üst sınır
Çalışma saati	Varyansları eşit sayılmıştır	,283	,596	-8,547	121	,000	-,825	,097	-1,016	-,634
	Varyansları eşit sayılmamıştır			-8,635	120,467	,000	-,825	,096	-1,014	-,636

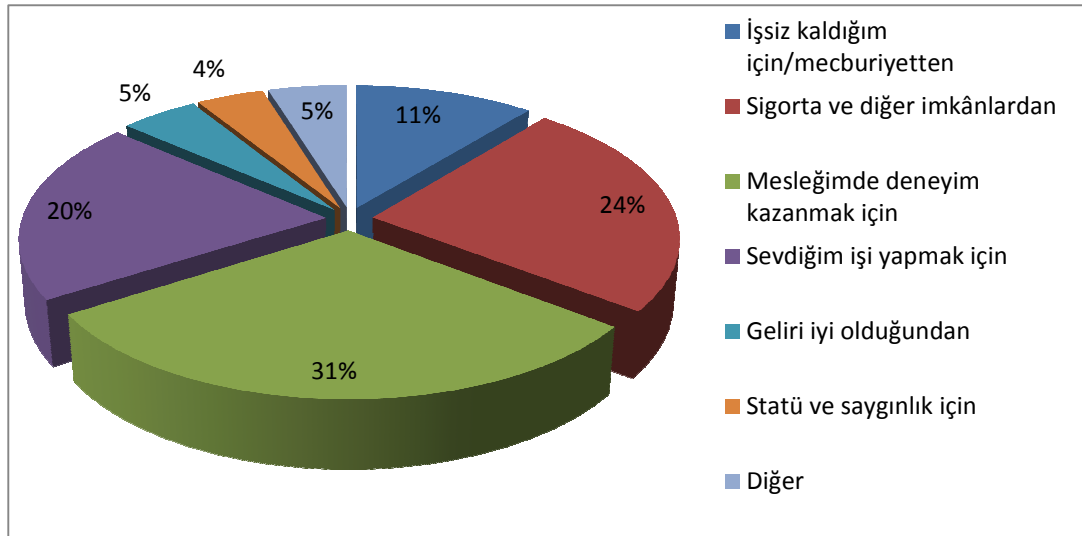
10.2.12. Katılımcıların işyeri tercih sebebi dağılımı

İstatistiksel değerlendirme, katılımcıların büyük çoğunluğunu oluşturan %30,61'inin 'mesleğinde deneyim kazanmak için' halen çalıştıkları işyerini tercih ettiklerini gösterir. İkinci sırada %24,49'u 'sigorta veya diğer imkânlardan' dolayı iş tercihi yapılmıştır. %10,9'u 'işsiz kaldığım için/mecburiyetten', %4,76'sı 'geliri iyi olduğundan', %4,76'sı 'diğer nedenlerden', %4,08'i 'statü ve saygınlık için' tercih etmiştir. 'İşini sevenler' ise örneklemin sadece %20,4'ünü oluşturmaktadır.

126 örneklem var olmasına rağmen 147 geçerli tercih sebebi işaretli olması (Tablo 10.15) bazı kişilerin birden fazla tercih sebebi olduğunu gösterir. Bu, ölçeğin birden fazla maddeden oluşan bir ölçek türü olmasından kaynaklanmaktadır. Ankete katılanların işyeri tercih sebebi yüzde dağılımı Şekil 10.11'de sunulmuştur.

Tablo 10.15. Katılımcıların halen çalıştığı işyerini tercih sebeplerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	İşsiz kaldığım için/mecburiyetten	16	4,2	10,9	10,9
	Sigorta ve diğer imkânlardan	36	9,5	24,49	35,39
	Mesleğimde deneyim kazanmak için	45	11,9	30,61	66,0
	Sevdiğim işi yapmak için	30	7,9	20,4	86,4
	Geliri iyi olduğundan	7	1,9	4,76	91,16
	Statü ve saygınlık için	6	1,6	4,08	95,24
	Diğer	7	1,9	4,76	100,0
	Toplam	147	38,9	100,0	
Geçerli olmayan	x	1	,3		
	Toplam	231	61,1		
Toplam		378	100,0		



Şekil 10.11. Katılımcıların halen çalıştığı işyerini tercih sebeplerine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3. Araştırmanın İşyerinde Mobbinge Dair İstatistikleri

10.3.1. Katılımcıların yaşadığı mobbing türleri dağılımı

126 örneklem var olmasına rağmen 137 geçerli mobbing şeklinin işaretli olması (Tablo 10.16) bazı kişilerin birden fazla mobbing türüne maruz kaldıklarını gösterir. Bu, ölçeğin birden fazla maddeden oluşan bir ölçek türü olmasından

kaynaklanmaktadır. Tablo 10.16’de katılımcıların yaşadığı mobbing türlerine göre frekans dağılımı, Şekil 10.12’de yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.16. Katılımcıların yaşadığı mobbing türlerine göre frekans dağılımı

	Frekans	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Halen çalıştığım kurumda, son 1 yıl içerisinde kendimi işimde başarılı, gayretli gösterme çaba ve olanağım oldu ve diğer çalışanlar tarafından bu çabam bilinçli olarak engellendi	7	5,1	5,1
Diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak beni rencide edici tavırlar sergilendi	12	8,76	13,86
Diğer çalışanlar benimle iletişime bilinçli olarak kapalı	13	9,49	23,35
İşimi tam, doğru ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirilere maruz kalıyorum	22	16,05	39,4
Görmezden geliniyorum, fikirlerimi beyan ederken engelleniyorum veya bunlara değer verilmiyor	11	8	47,4
Kapasitemin ya da görev tanımımın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonumla ilgisi olmayan, çok üstünde ya da altında) işler bana bilinçli olarak veriliyor	15	10,9	58,3
Bana verilen görevler için gerçekçi olmayan çalışma, iş bitirme süreleri isteniyor	26	19	77,3
Başarılarım küçümsenip sözüm sık sık kasıtlı olarak kesiliyor	13	9,5	86,8
Üst yönetime karşı, hak etmediğim halde üstlerim ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse ediliyorum/kötüleniyorum	6	4,4	91,2
Çalışma hayatım boyunca, çalıştığım iş yerinde sözlü ya da fiili (cinsel, sosyal, siyasal, kişisel) taciz girişimine maruz kaldım	12	8,8	100
Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldım, halihazırda alıyorum	0	0	
Toplam	137	100	

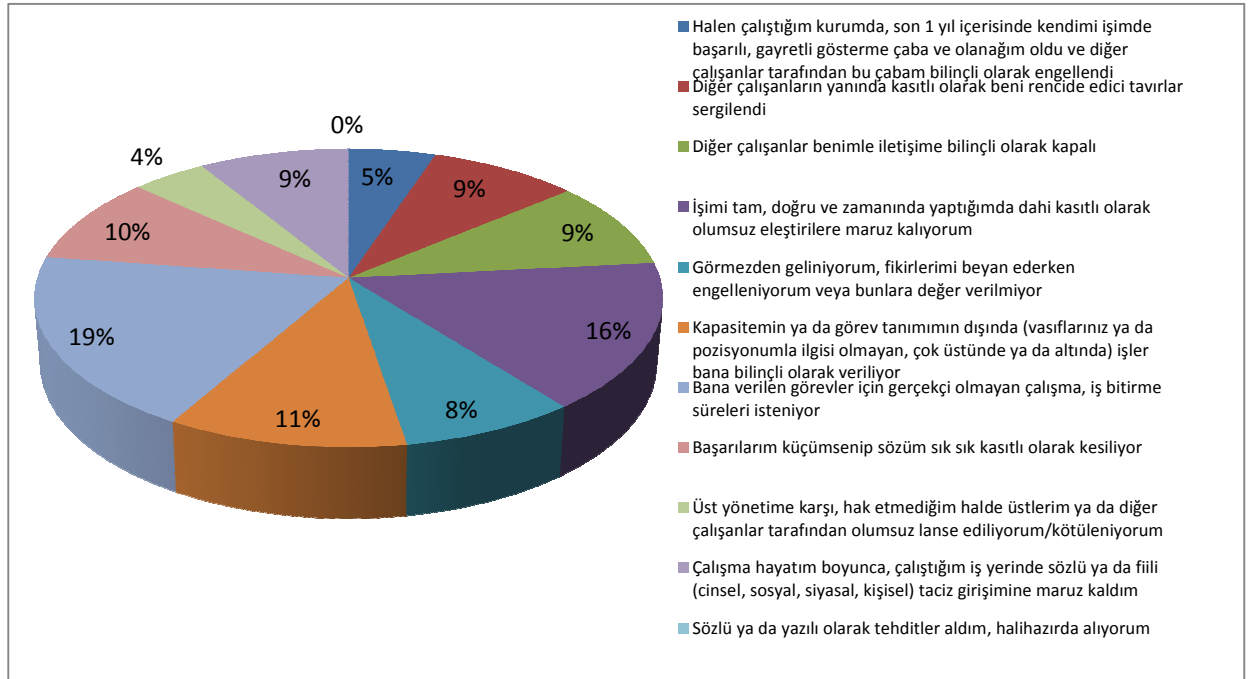
Mobbinge maruz kalan katılımcıların en çok maruz kaldıkları mobbing türü %19 oranlı 7. madde olan “Bana verilen görevler için gerçekçi olmayan çalışma, iş bitirme süreleri isteniyor” maddesidir. İkinci olarak %16,05 oran ile 4. madde olan, ‘İşimi tam, doğru ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirilere maruz kalıyorum’ en çok kullanılan mobbing türleridir. Bu iki maddenin temel özelliği ise davranışsal veya sözlü mobbingden ziyade işyerinde yapılan iş vasıtası ile dolaylı yoldan mobbing yapma yönteminin yaygın kullanıldığını göstermektedir.

Katılımcıların maruz kaldıkları diğer mobbing türlerinin %4,4’ünü ‘Üst yönetime karşı, hak etmediğim halde üstlerim ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse ediliyorum/kötüleniyorum’, %5,1’ini ‘Halen çalıştığım kurumda, son 1 yıl içerisinde kendimi işimde başarılı, gayretli gösterme çaba ve olanağım oldu ve diğer

Çalışanlar tarafından bu çabam bilinçli olarak engellendi', %8'ini 'Görmezden geliniyorum, fikirlerimi beyan ederken engelleniyorum veya bunlara değeri verilmiyor', %8,76'sını 'Diğeri alışanların yanında kasıtlı olarak beni rencide edici tavırlar sergilendi', %8,8'ini 'çalışma hayatım boyunca, çalıştığım iş yerinde sözlü ya da fiili (cinsel, sosyal, siyasal, kişisel) taciz girişimine maruz kaldım', %9,49'unu 'Diğeri alışanların benimle iletişime bilinçli olarak kapalı', %9,5'ini 'Başarılarım küçümsenip sözüm sık sık kasıtlı olarak kesiliyor' yanıtları oluşturmaktadır.

%10,9'unu 'Kapasitemin ya da görev tanımımın dışında (vasıflarınız ya da pozisyonumla ilgisi olmayan, çok üstünde ya da altında) işler bana bilinçli olarak veriliyor' yanıtını vermiştir. Bu yanıt bize işverenin, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Madde 24/II. *"Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gereğeri uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa."* ifadesine aykırı hareket ettiğini göstermektedir.

Bunun dışında 11. maddedeki tehdit içerikli mobbing türünün hiç yapılmadığı görölmektedir.



Şekil 10.12. Katılımcıların yaşadığı mobbing türlerine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.2. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklıkları

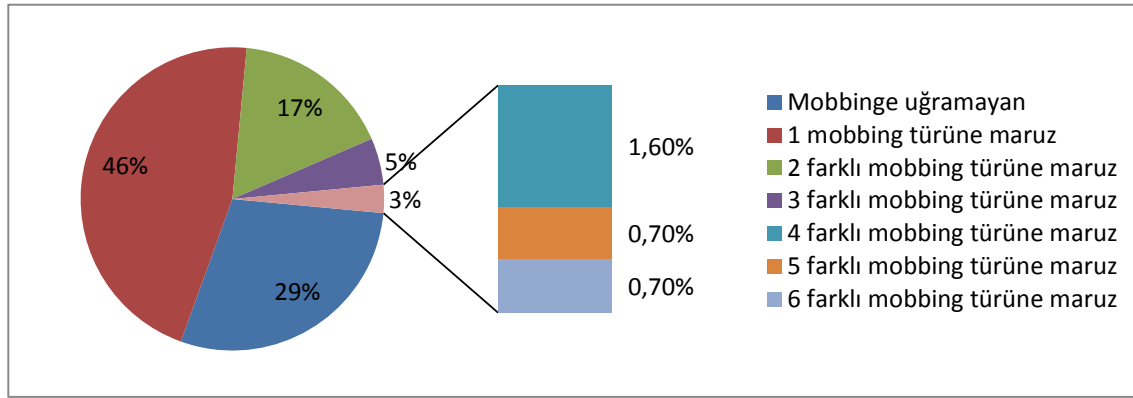
Bu çalışmanın 10.3.1. başlığı altında, mobbinge uğrayanların hangi mobbing türlerine maruz kaldıkları incelenmiş; katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklıkları, bir veya daha fazla mobbing türüne maruz kalanlar dikkate alınarak bulunmuştur.

Tablo 10.17. incelendiğinde, katılımcıların %46,03'ü 1, % 16,67'si 2, %4,76'sı 3, %1,59'u 4, %0,79'u 5 ve %0,79'unun 6 farklı mobbing türüne maruz kaldıkları görülmektedir. 5 ve 6 farklı mobbing türüne maruz kalanların tamamını Yapı Denetim Şirketi çalışanları oluşturmaktadır.

Katılımcıların %70,63'ü en az bir mobbing türüne maruz kalmıştır. Mobbinge uğramayanlar yüzdesi ise %29,37'dir. Bu sonuçlar, çoğu işyerinde insanların birbirlerine karşı düşmanca davranarak iş ortamını tahammül edilemez bir yere dönüştürdükleri anlamına da gelebilir. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı yüzde dağılımları Şekil 10.13'de sunulmuştur.

Tablo 10.17. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığının frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Mobbinge uğramayan	37	29,37	29,37	29,37
1 mobbing türüne maruz	58	46,03	46,03	75,4
2 farklı mobbing türüne maruz	21	16,67	16,67	92,07
3 farklı mobbing türüne maruz	6	4,76	4,76	96,83
4 farklı mobbing türüne maruz	2	1,59	1,59	98,42
5 farklı mobbing türüne maruz	1	,79	,79	99,21
6 farklı mobbing türüne maruz	1	,79	,79	100,0
Toplam	126	100,0	100,0	



Şekil 10.13. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığına göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.2.1. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile cinsiyet ilişkisi

Kadın ve erkeklerin mobbinge maruz kalma sıklıkları için bu ortalamaların birbirinden farklı olup olmadığını t-testi ile analiz edilebilir. Buna göre önce H_0 hipotezi aşağıdaki şekilde olacaktır:

H_0 : Kadınların mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalaması ile erkeklerin mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalaması eşittir.

H_1 : Kadınların mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalaması ile erkeklerin mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalaması eşit değildir.

Tablo 10.18. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile cinsiyet ilişkisinin t testi

Variable	Obs	Mean	Srt. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Kadın	37	1.162162	.1526223	.9283652	.8526298	1.471695
Erkek	88	1.045455	.1186711	1.113234	.8095828	1.281326
combined	125	1.08	.0947663	1.059519	.892431	1.267569
diff		.1167076	.2081736		-.2953593	.5287745
mean (diff) = mean (kadın - erkek)					t = 0.5606	
Ho: mean(diff) = 0				degrees of freedom = 123		
Ha: mean(diff) < 0		Ha: mean(diff) != 0			Ha: mean(diff) > 0	
Pr(T < t) = 0.7120		Pr(T > t) = 0.5761			Pr(T > t) = 0.2880	

Variable :Değişkenler; Obs. : Gözlem sayısı; Mean :Ortalama; Std. Err. :Standart hata;
Std. Dev. : Standart sapma; [95% Conf. Interval] : % 95 güven aralığı

Buna göre 2.H_a değerine (Tablo 10.18) bakılırsa, buradaki olasılık değeri H₀ hipotezinin reddedilemeyeceğini gösterir. Aynı zamanda kadınların mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalamasının erkeklerin mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalamasından oluşan ortalama fark değerinin güven aralığı 0 değerini içermektedir. Bu yüzden bu ortalamaların eşitliğini iddia eden hipotezimiz de kararsızlık içermektedir.

Dolayısıyla *kadın ve erkeklerin mobbinge maruz kalma sıklıkları ortalamaları arasında fark yoktur.*

10.3.2.2. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile yaş ilişkisi

H₀ : Çalışanların yaşları ile psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasında bir ilişki yoktur.

H₁ : Çalışanların yaşları ile psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasında bir ilişki vardır.

Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklıkları ile yaşları arasındaki ilişkiyi ortaya koyabilmek için korelasyon katsayısından yararlanılır. Korelasyon katsayısının $\rho = -0.0178$ olarak bulunması test edilmeli ve güvenilirliği kanıtlanmalıdır. Bunun için

hipotez testi yöntemine başvurarak, bu katsayının 0'a eşit olup olmadığı sınanmak durumundadır:

$$H_0 : \rho=0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Bu hipotez sonucunda da H_0 hipotezi reddedilerek, t testi sonucu bulunan bu katsayının anlamlılığı 0.8439 olarak bulunmuştur.

Bu ilişkiyi daha yakından görmek için basit regresyon analizi yapılır:

Bağımlı değişken : Mobbinge maruz kalma sıklığı

Bağımsız değişken : Yaş

Bu durumda ilişki şu şekilde formüle edilebilir:

$$\text{Sıklık} = \alpha + \beta_1 (\text{Yaş}) + \varepsilon$$

Burada α : ortalama mobbing sıklığı, ε : bireyin ortalama mobbing sıklığından farkı olarak formüle edilmektedir.

EK2'de bulunan değerler yerine konulduğunda aşağıdaki regresyon elde edilir:

$$\text{Sıklık} = 1.127 - 0.021 (\text{yaş})$$

Görüldüğü üzere yaş (age) değişkenine ait β_1 (-0.0214714) katsayısı anlamsız çıkmıştır, bu da korelasyon analizinin zayıflığını ortaya koymaktadır.

Buna göre yaş ile mobbinge maruz kalma sıklığı zayıf bir ters oranı içindedir. Çalışanların yaşları gençleştikçe mobbingin görülme sıklığının arttığı görülmüştür. Bu durumu fiziksel çekicilik, iş yaşamında deneyimsiz olanların daha fazla baskı görmesi, genç yaşlarda rekabetin ve hırsın daha fazla olması, çıkar çatışmalarının daha yoğun yaşanıyor olması, emekliliği yaklaşan çalışanların iş yoğunluğunun eskisine göre çok daha az olması şeklinde açıklayabiliriz.

Dolayısıyla katılımcıların yaşları gençleştikçe mobbingin görülme sıklığının arttığı görülmüştür. Sonucun bu şekilde çıkmasının nedeni, katılımcılar arasındaki genç sayısının fazla, mobbinge maruz kalma sıklığının düşük olmasıdır.

Analizle ilgili regresyon tablosu EK2’de verilmiştir.

10.3.2.3. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile iş pozisyonu ilişkisi

H_0 : Çalışanların iş pozisyonları ile psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Çalışanların iş pozisyonları ile psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasında bir ilişkileri vardır.

Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklıkları ile işyerindeki pozisyonları arasındaki ilişkiye bakabilmek için korelasyon katsayısından yararlanılır. Korelasyon katsayısının $\rho = 0.2930$ olarak bulunması test edilmeli ve güvenilirliği kanıtlanmalıdır. Bu değere göre işyerindeki pozisyon ile mobbinge maruz kalma sıklığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bunun için hipotez testi yöntemine başvurarak, bu katsayının 0’a eşit olup olmadığı sınanmak durumundadır:

$H_0 : \rho = 0$

$H_1 : \rho \neq 0$

Bu hipotez sonucunda da H_0 hipotezi reddedilerek, t testi sonucu bulunan bu katsayının anlamlılığı 0.619 olarak bulunmuştur.

Bu ilişkiyi daha yakından görmek için basit regresyon analizi yapılmıştır:

Bağımlı değişken : Mobbinge maruz kalma sıklığı

Bağımsız değişken: Pozisyon

Bu durumda ilişki şu şekilde formüle edilebilir:

Sıklık = $\alpha + \beta_1$ (Pozisyon) + ϵ

Burada α : ortalama mobbing sıklığı, ε : bir bireyin, ortalama mobbing sıklığından farkı olarak formüle edilmektedir.

EK3'te bulunan β_1 katsayısı ve α sabit değeri anlamlıdır. Dolayısıyla bu değerler yerine konularak aşağıdaki gibi bir regresyon elde edilir:

$$\text{Sıklık} = 0.5217764 + 0.2850247 (\text{pozisyon})$$

Bütün bu analizler için pozisyonlara puanlar verilmiştir. Pozisyon yükseldikçe puanlar artmaktadır. Bu durumda, bireyin kıdemi 1 birim yükselirse, mobbinge maruz kalma sıklığı 0.2850247 kadar artar. Ancak bütün bu sonuçların R^2 (0.0858) değeri oldukça düşük olduğundan, bu analizin güvenilirliği oldukça düşüktür denilebilir.

Dolayısıyla, *çalışanların iş pozisyonları ile mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında pozitif bir ilişki vardır.* Sonucun bu şekilde çıkmasının nedeni, insanların işyerindeki pozisyonu yükselirken bilinç düzeyi arttığından mobbinge maruz kalma sıklığının artmasıdır.

Analizle ilgili regresyon tablosu EK3'de verilmiştir.

10.3.2.4. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitim düzeyi ilişkisi

H_0 : Çalışanların eğitim düzeyi ile psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Çalışanların eğitim düzeyi ile psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları arasında bir ilişkileri vardır.

Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklıkları ile eğitim düzeyleri arasındaki ilişkiye bakabilmek için korelasyon katsayısından yararlanılır. Korelasyon katsayısının $\rho = 0,2455$ olarak bulunması test edilmeli ve güvenilirliği kanıtlanmalıdır.

Sonuçlara göre ($\rho = 0,2455$), mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitim düzeyi

arasında pozitif bir ilişki vardır. Dolayısıyla *eğitim düzeyi yükseldikçe mobbinge maruz kalma sıklığı artmaktadır*. Ancak önce bu korelasyon katsayısının güvenilirliğini sınamak gerekmektedir. Bunun için yine hipotez testi yöntemine başvurulur, bu katsayının 0'a eşit olup olmadığı sınanmak durumundadır:

$$H_0 : \rho=0$$

$$H_1: \rho \neq 0$$

Bu hipotez sonucunda H_0 hipotezi reddedilerek, t testi sonucu bulunan bu katsayının anlamlılığı 0.585 olarak bulunmuştur.

Bu ilişkiyi daha yakından görmek için basit regresyon analizi yapılır:

Bağımlı değişken : Mobbinge maruz kalma sıklığı

Bağımsız değişken : Eğitim Düzeyi,

olsun. Bu durumda ilişki şu şekilde formüle edilebilir:

$$\text{Sıklık} = \alpha + \beta_1 (\text{Eğitim Düzeyi}) + \varepsilon$$

Burada α : ortalama mobbing sıklığı, ε : bir bireyin, ortalama mobbing sıklığından farkı olarak formüle edilmektedir.

EK4'deki değerler yerine konularak aşağıdaki gibi bir regresyon elde edilir:

$$\text{Sıklık} = 0.3579154 + 0.2286236 (\text{Eğitim Düzeyi})$$

Buna göre, bireyin eğitim düzeyi 1 birim yükselirse mobbinge maruz kalma sıklığı 0.2286236 kadar artar. Ancak bütün bu sonuçların R^2 (0.0602) değeri oldukça düşük olduğundan, regresyonun güvenilirliği düşük düzeyde kalmaktadır.

Dolayısıyla, *çalışanın eğitim düzeyi yükseldikçe mobbinge maruz kalma riskinin arttığı görülmektedir*.

Analizle ilgili regresyon tablosu EK4'te verilmiştir.

10.3.2.5. Katılımcıların yaşadığı mobbing ile stres ilişkisi

H_0 : Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklığı ile stres arasında bir ilişki yoktur.

H_1 : Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklığı ile stres arasında bir ilişki vardır.

İşyerinde uygulanan mobbing, doğal olarak stres yaratmaktadır. Dolayısıyla bu iki değişken oldukça ilişkilidir. Bunun için bir regresyon analizi ile mobbingin stres üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olup olmadığı araştırılır.

Buna göre formülasyon şöyle olacaktır:

Bağımlı değişken : Stres

Bağımsız değişken : Mobbing boyutları

Bu durumda ilişki şu şekilde formüle edilebilir:

$$\text{Stres} = \alpha + \beta_1 (\text{Mob}) + \varepsilon$$

Burada α : ortalama stresi, ε : bir bireyin, ortalama stresten farkı olarak formüle edilmektedir.

EK5'te bulunan β_1 (0.5448569) katsayısı ve α (0.4710683) sabit değeri anlamlıdır ve yüksek bir R^2 (0.3366) değeri bulunmuştur. Bu durumda formül şu şekilde oluşur:

$$\text{Stres} = 0.4710683 + 0.5448569 (\text{Mob})$$

Bu durumda, bireye 1 boyut fazla mobbing yapıldığında stres 0.5448569 kat artmaktadır denilebilir. Bu analizde R^2 değeri 0.3366 olduğundan ilişki orta derecede güçlüdür denilebilir. *Dolayısıyla mobbing, iş stresi üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir.* Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklıkları arttıkça iş stresinin arttığı görülmektedir.

Analizle ilgili regresyon tablosu EK5'de verilmiştir.

10.3.2.6. Katılımcıların yaşadığı mobbing ile sektör ilişkisi

Özel sektör ve kamu sektörü arasında her ikisinde de mobbing uygulanmaktadır. Ancak anket sonuçlarına göre bu sektörlerde uygulanan mobbing boyutları arasında bir farklılık olup olmadığını sınamak için yine bir hipotez testi yapılması gerekmektedir.

Buna göre:

H_0 :Kamu ve özel sektör arasında uygulanan mobing boyutları arasında farklılık yoktur.

H_1 :Kamu ve özel sektör arasında uygulanan mobing boyutları arasında farklılık vardır.

Sonuçlar şu şekildedir:

Tablo 10.19. Kamu ve özel sektör arasında uygulanan mobing boyutları ilişkisinin t testi

Group	Obs	Mean	Srt. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Özel	58	.9827586	.1166465	.8883531	.7491781	1.216339
Kamu	68	1.176471	.143549	1.183735	.8899456	1.462996
combined	126	1.087302	.942943	1.05845	.9006815	1.273922
diff		-.193712	.1891483		-.5680895	.1806656
mean (diff) = mean (özel-kamu)					t = -1.0241	
Ho: mean(diff) = 0				degrees of freedom = 124		
Ha: mean(diff) < 0		Ha: mean(diff) != 0			Ha: mean(diff) > 0	
Pr(T < t) = 0.1539		Pr(T > t) = 0.3078			Pr(T > t) = 0.8461	

Variable :Değişkenler; Obs. : Gözlem sayısı; Mean :Ortalama; Std. Err. :Standart hata; Std. Dev. : Standart sapma; [95% Conf. Interval] : % 95 güven aralığı

Buna göre ikinci H_a karşı hipotezi ile sınanmış olan hipotez testi yorumlanabilir. İki sektör arasında mobbing boyutları arasında farklılık yoktur diyen H_0 hipotezini (Tablo 10.19) $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde, H_1 hipotezi olan boyutlar arasında sektör bazında farklılık vardır diyen hipotezine karşı kabul edilmek durumundadır. *Dolayısıyla özel ve kamu sektörü arasında mobbing boyutları arasında fark yoktur, her iki sektörde de uygulanan mobbing boyutları birbirine yakındır.*

10.3.2.7. Katılımcıların yaşadığı sağlık sorunları ile sektör ilişkisi

‘Mobbing İle Sektör İlişkisi’ analizde kamu ve özel sektör arasında mobbing boyutları arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla bireylerin bundan sağlık açısından etkilenmeleri arasında da farklılık olmamasını bekleriz. Bunu yine hipotez testleri ile sınayabiliriz. O halde hipotezlerimiz şöyledir:

H_0 : Kamu ve özel sektörde uygulanan mobbingin sağlık üzerindeki etkileri arasında farklılık yoktur,

H_1 : Kamu ve özel sektörde uygulanan mobbingin sağlık üzerindeki etkileri arasında farklılık vardır.

Sonuçlar ise şu şekildedir:

Tablo 10.20. Katılımcıların yaşadığı sağlık sorunları ile sektör ilişkisinin t testi

Group	Obs	Mean	Srt. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
Özel	50	3.38	.1663289	1.176123	3.04575	3.71425
Kamu	62	2.919355	.1306907	1.02906	2.658023	3.180687
combined	112	3.125	.1054538	1.116018	2.916036	3.333964
diff		.4606452	.2085152		.047417	.8738733
mean (diff) = mean (özel-kamu)					t = 2.2092	
Ho: mean(diff) = 0				degrees of freedom = 110		
Ha: mean(diff) < 0		Ha: mean(diff) != 0			Ha: mean(diff) > 0	
Pr(T < t) = 0.9854		Pr(T > t) = 0.0292			Pr(T > t) = 0.0146	

Variable :Değişkenler; Obs. : Gözlem sayısı; Mean :Ortalama; Std. Err. :Standart hata; Std. Dev. : Standart sapma; [95% Conf. Interval] : % 95 güven aralığı

Buna göre özel sektör ve kamu sektöründe uygulanan mobbingin, çalışanların sağlık problemleri üzerine etkisi arasında farklılık olmadığını söyleyen H_0 hipotezi kurulmuştur. 2. H_a değeri (Tablo 10.20) istenilen sonucu vermektedir. Bu durumda, $p < 0.05$ anlamlılık düzeyinde H_0 hipotezi, yani bu iki değişken ortalamasının 0’a eşit olduğunu söyleyen sav reddedilir. Dolayısıyla *kamu ve özel sektörde uygulanan mobbingin, katılımcıların yaşadığı sağlık problemleri açısından bir farklılığı vardır.* Özel sektör çalışanlarının sağlığının daha fazla etkilendiği görülmektedir.

10.3.2.8. Katılımcıların yaşadığı mobbing süresi ile eğitim düzeyleri ilişkisi

Daha önce mobbing sıklığı ile eğitim düzeyi arasında (10.3.2.4) pozitif bir ilişki bulunmuştu. Dolayısıyla eğer bir mobbing uygulanmış ise bunun süresi de anket içinde ölçüldüğünden, eğitim ile bu sürenin ilişkisine bakılabilir. Bunun için korelasyon katsayısından yararlanılır. Korelasyon katsayısı $\rho = 0.1876$ olarak tespit edilmiştir.

Buna göre en az bir mobbinge maruz kalan bireyler ile eğitim düzeyi açısından da bir ilişki söz konusudur. Ancak bu katsayının anlamlılığını araştırdıktan sonra kesin bir yargıya varılabilir.

$\rho = 0.1876$ katsayısı sonucu da test edilmeli ve güvenilirliği kanıtlanmalıdır. Bunun için yine hipotez testi yöntemine başvurarak, bu katsayının 0'a eşit olup olmadığı sınanmak durumundadır:

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho \neq 0$$

Bu hipotez sonucunda da H_0 hipotezi reddedilerek, t testi sonucu bulunan bu katsayının anlamlılığı 0.64 olarak bulunmuştur. Dolayısıyla *eğitim düzeyi ile mobbingin süresi arasında pozitif bir ilişki vardır*. Eğitim düzeyi arttıkça mobbing süresinin arttığı görülmektedir.

10.3.3. Katılımcılar üzerinde mobbingin etkileri

‘Size psikolojik taciz uygulandığını düşündüğünüz dönemde bundan nasıl etkilendiniz?’ sorusunun Tablo 10.21’deki frekans dağılımlarına göre, ankete katılanların %24,63’ü en çok “stres yaşadım”, ikinci olarak ise %23,13’ü “işimden/işyerimden soğudum”, ve üçüncü olarak %19,4’ü “psikolojim çok bozuldu” olarak belirtmiştir. Bu üç etkiyi yaşayanlar, örneklemin yaklaşık $\frac{3}{4}$ ’ünü oluşturmaktadır.

Ayrıca ankete katılanların %5,97’si ‘uyku düzenim bozuldu’, %5,97’si ‘kendimi sürekli yorgun ve bitkin hissediyorum’, %5,22’si ‘hiç kimseye güvenim kalmadı’, %3’ü

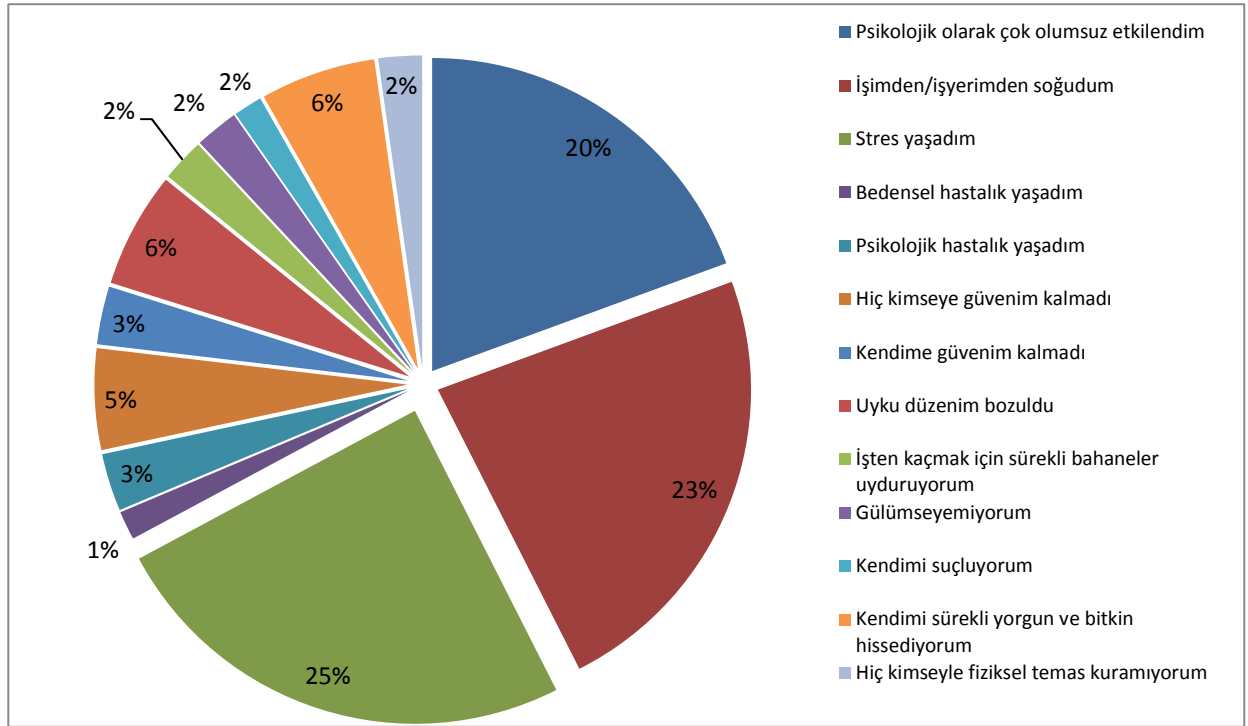
‘psikolojik hastalık yaşadım’, %2,99’u ‘kendime güvenim kalmadı’, %2,24’ü ‘işten kaçmak için sürekli bahaneler uyduruyorum’, %2,24’ü ‘gülümseyemiyorum’, %2,24’ü ‘hiç kimseyle fiziksel temas kuramıyorum’, %1,49’u ‘bedensel hastalık yaşadım’, %1,49’u ‘kendimi suçluyorum’ olarak mobbingden nasıl etkilendiklerini belirtmişlerdir. Şekil 10.14’de katılımcılar üzerindeki mobbing etkilerine göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Mobbinge maruz kaldığını ifade eden 89 kişinin verdiği yanıtlara göre, 134 geçerli mobbing etkisinin işaretli olması bazı kişilerin birden fazla mobbing etkisi yaşadıklarını göstermektedir. Bu da ölçeğin birden fazla maddeden oluşan bir ölçek türü olmasından kaynaklanmaktadır.

Bu sonuç, mobbing mağdurlarının tamamının olumsuz etkilendiğini göstermektedir.

Tablo 10.21. Katılımcılar üzerindeki mobbing etkilerine göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Psikolojik olarak çok olumsuz etkilendim	26	19,4	19,4	19,4
İşimden/işyerimden soğudum	31	23,13	23,13	42,53
Stres yaşadım	33	24,63	24,63	67,16
Bedensel hastalık yaşadım	2	1,49	1,49	68,65
Psikolojik hastalık yaşadım	4	2,99	2,99	71,64
Hiç kimseye güvenim kalmadı	7	5,22	5,22	76,86
Kendime güvenim kalmadı	4	2,99	2,99	79,85
Uyku düzenim bozuldu	8	5,97	5,97	85,82
İşten kaçmak için sürekli bahaneler uyduruyorum	3	2,24	2,24	88,06
Gülümseyemiyorum	3	2,24	2,24	90,3
Kendimi suçluyorum	2	1,49	1,49	91,79
Kendimi sürekli yorgun ve bitkin hissediyorum	8	5,97	5,97	97,76
Hiç kimseyle fiziksel temas kuramıyorum	3	2,24	2,24	100
Toplam	134	100	100	



Şekil 10.14. Katılımcılar üzerindeki mobbing etkilerine göre yüzde dağılımı gösterimi

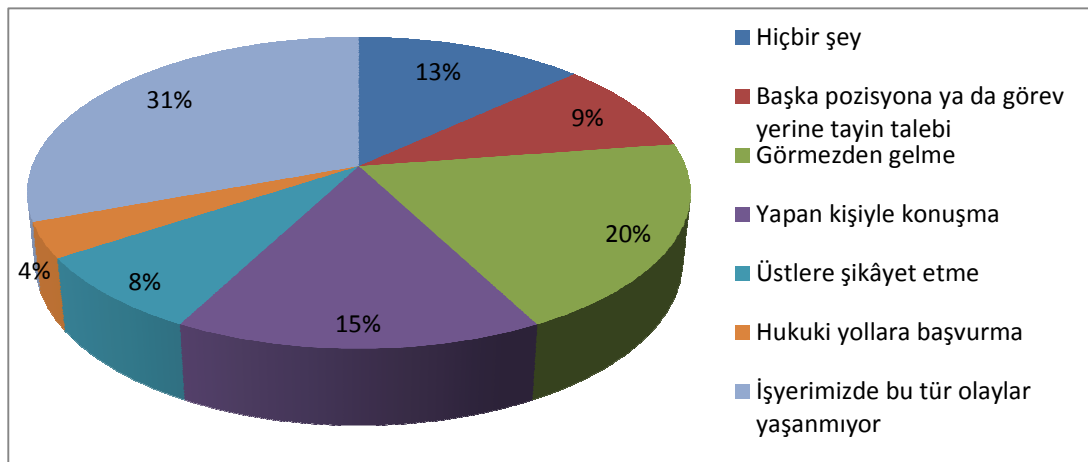
10.3.4. Katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkiler

“İş yerinizde siz psikolojik baskı, karşıtlık ve tacize uğradığınızda bunu nasıl karşıladınız ya da diğer uğrayanların bu konudaki tepkisi ne oldu?” sorusunun Tablo 10.22’deki frekans değerlerine göre, katılımcıların %30,66’sı işyerlerinde mobbing yaşanmadığını söylemiştir. Mobbinge maruz kalanların % 19,71’i görmezden gelmiş, %15,33’ü mobbing yapan kişiyle konuşmuş, %13,14’ü hiçbir şey yapmamış, %9,49’u başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebinde bulunmuş, %8,03’ü üstlere şikâyet etmiş, %3,65’i hukuki yollara başvurmuştur. Şekil 10.15’de katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkilere göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Mobbinge maruz kaldığını ifade eden 89 kişinin verdiği yanıtlara göre, 137 geçerli mobbing tepkisinin işaretli olması, mobbinge uğrayan bazı kişilerin birden fazla tepki verdiğini göstermektedir. Bu, ölçeğin birden fazla maddeden oluşan bir ölçek türü olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 10.22. Katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkilere göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Hiçbir şey	18	13,14	13,14	13,14
Başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebi	13	9,49	9,49	22,63
Görmezden gelme	27	19,71	19,71	42,34
Yapan kişiyle konuşma	21	15,33	15,33	57,67
Üstlere şikâyet etme	11	8,03	8,03	65,7
Hukuki yollara başvurma	5	3,65	3,65	69,35
İşyerimizde bu tür olaylar yaşanmıyor	42	30,65	30,65	100,0
Toplam	137	100,0	100,0	



Şekil 10.15. Katılımcıların mobbinge karşı verdiği tepkilere göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.5. Katılımcıların mobbing maruziyetinin paylaşımı

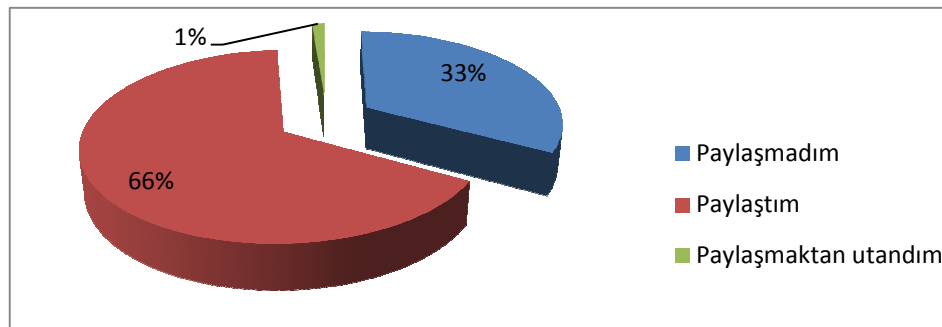
‘İşyerinde size uygulanan tacizi başkaları ile görüşerek, dertleşerek, şikâyet ederek hiç paylaştınız mı?’ sorusunu cevaplayan katılımcıların, bu konudaki tepkilerinin Tablo 10.23’deki frekans değerlerine göre %65,9’u bu durumu başkalarıyla paylaştığını, %33’ü hiç kimseyle paylaşmadığını, %1,1’i ise paylaşmaktan utandığını belirtmiştir. Bu konu ile ilgili 38 kişi bilgi vermemiş olup genel katılımın %30,2’ni oluşturmaktadır. Şekil 10.16’da katılımcıların mobbing maruziyeti paylaşımlarına göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Kötü muamele paylaşılmadığı zaman kişi kendini yiyip bitirecektir. Kafası karışık olan mağdur yaşadıkları karşısında sağlıklı çözümler üretmez ve yanlış

yapması muhtemeldir. Bu nedenle başkaları ile paylaşması çözüm bulması adına faydalıdır.

Tablo 10.23. Katılımcıların mobbing maruziyeti paylaşımlarına göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Paylaşmadım	29	23	33	33
	Paylaştım	58	46	65,9	98,9
	Paylaşmaktan utandım	1	0,8	1,1	100
	Toplam Geçerli	88	69,8	100	
Geçerli olmayan	x	38	30,2		
Toplam		126	100		



Şekil 10.16. Katılımcıların mobbing maruziyeti paylaşımlarına göre yüzde dağılımı gösterimi

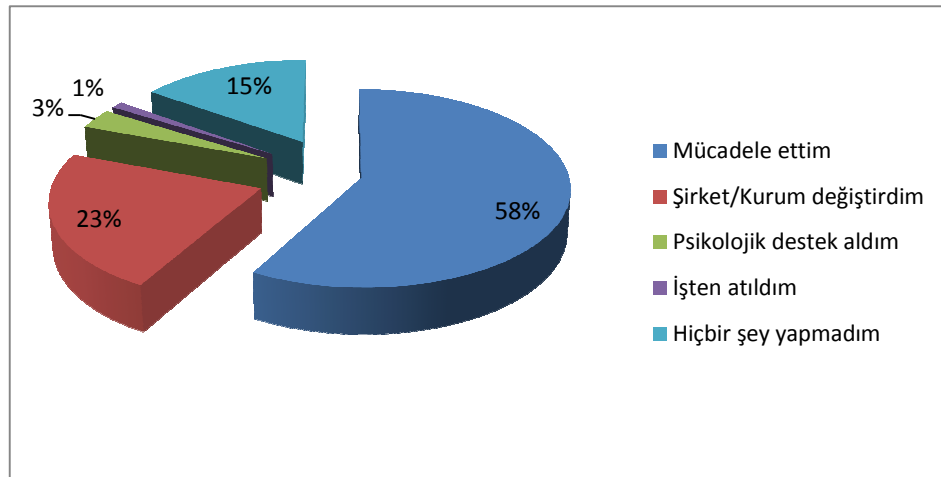
10.3.6. Katılımcıların mobbing sonrası yaptıkları

“Size uygulanan psikolojik tacizden kurtulmak için kendi olanaklarınızla bir şey yaptınız mı? Bunlar nelerdi?” sorusunun frekans değerleri Tablo 10.24’de verilmiş olup, katılımcıların yarısından fazlasını oluşturan %58,06’sı bu durum ile mücadele ettiğini, %15,05’i hiçbir şey yapmadığını beyan etmiştir. Şirket/Kurum değiştirenlerin oranı %22,58, psikolojik destek alanlar %3,23, işten atılanlar %1,08 olarak tespit edilmiştir.

Bu konu ile ilgili 33 kişi bilgi vermemiş olup genel katılımın %26,2’sini oluşturmaktadır. Şekil 10.17’de katılımcıların mobbing sonrası yaptıklarına göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.24. Katılımcıların mobbing sonrası yaptıklarına göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Mücadele ettim	54	42,9	58,06	58,1
	Şirket/Kurum değiştirdim	21	16,7	22,58	80,6
	Psikolojik destek aldım	3	2,3	3,23	83,9
	İşten atıldım	1	0,8	1,08	84,9
	Hiçbir şey yapmadım	14	11,1	15,05	100
	Toplam Geçerli	93	73,8	100	
Geçerli olmayan	x	33	26,2		
Toplam		126	100		



Şekil 10.17. Katılımcıların mobbing sonrası yaptıklarına göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.7. Katılımcıların ne kadar süre ile mobbing yaşadıkları

“Psikolojik taciz (söz konusu olduysa) süreci takriben ne kadar sürdü?” sorusunun frekans değerleri Tablo 10.25’de verilmiş olup, cevaplayan katılımcıların %30,9’u 3-6 ay arası sürdüğünü, %23,5’i 6 ay-1 yıl arası sürdüğünü, %22,2’si 1-2 yıl arası sürdüğünü, %12,3’ü 3 yıldan fazla sürdüğünü, %11,1’i 2-3 yıl arası sürdüğünü belirtmişlerdir.

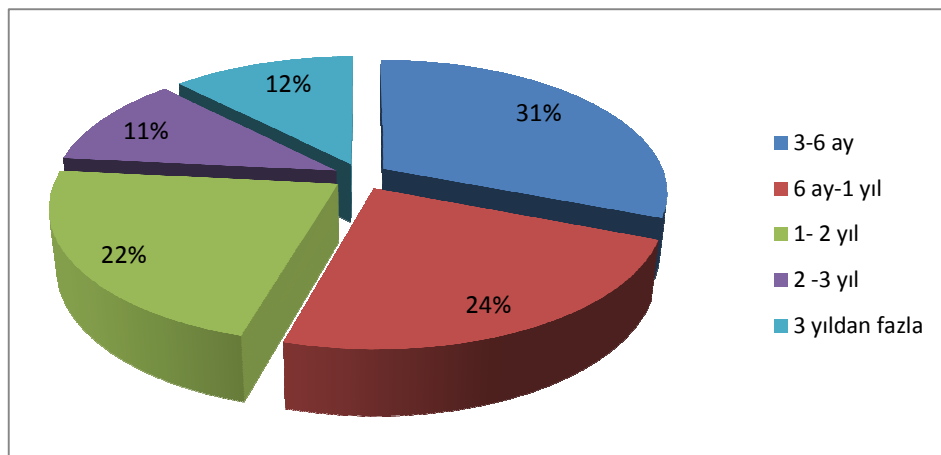
Araştırma kapsamında, altı aydan daha uzun süren saldırgan davranışlar psikolojik şiddet olarak tanımlanmaktadır. Her aşamasında giderek yoğunlaşan, işyerindeki çalışma ortamını olumsuz etkileyen psikolojik şiddet davranışlara ve

bunların yol açtığı psikolojik ve sosyal etkilere, mağdurun yıllar boyunca katlanması olası görünmemektedir. Psikolojik şiddet yaşadıklarından kurtulmak isteyen mağdurun ya kendi çabalarıyla (mücadele/işten ayrılma) ya da yönetimin olaya müdahale etmesiyle (saldırgan engelleme ya da mağduru işten atma) üç yıldan önce sona erdirilmektedir. Böylece bir psikolojik şiddet olayının devam etme süresi, genellikle altı aydan uzun, üç yıldan kısa olmakla birlikte, ortalama bir yıl kadardır.

Bu konu ile ilgili 45 kişi bilgi vermemiş (Tablo 10.25) olup genel katılımın %35,7'sini oluşturmaktadır. Şekil 10.18'de katılımcıların mobbinge maruz kalma sürelerine göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.25. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sürelerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	3-6 ay	25	19,8	30,9	30,9
	6 ay-1 yıl	19	15,1	23,5	54,3
	1- 2 yıl	18	14,3	22,2	76,5
	2 -3 yıl	9	7,1	11,1	87,7
	3 yıldan fazla	10	7,9	12,3	100
	Toplam Geçerli	81	64,3	100	
Geçerli olmayan	x	45	35,7		
Toplam		126	100		



Şekil 10.18. Katılımcıların mobbinge maruz kalma sürelerine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.8. Katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemleri

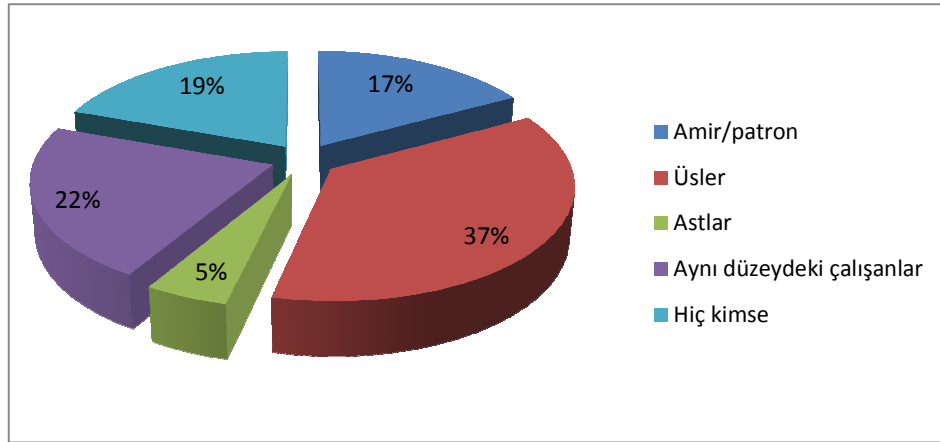
“Psikolojik tacize uğradığınız ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu daha çok kim tarafından yapılıyordu / yapılıyor?” sorusunun frekans değerleri Tablo 10.26’da verilmiş olup, katılımcıların %36,59’u üslerinin, %21,95’i aynı düzeydeki çalışanların, %17,07’si amir / patronlarının, %4,88’i astlarının kendisine mobbing yaptığını, %19,51’i hiç işyerinde kimsenin mobbing yapmadığını belirtmişlerdir.

Bu konu ile ilgili 3 kişi bilgi vermemiş olup genel katılımın %2,4’ünü oluşturmaktadır. Şekil 10.19’da katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemlerine göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Üst konumunda bulunanların tek başına yaptığı mobbing oranının (%36,59) büyük olduğu görülmekte ancak, kendinden daha üst düzeyde çalışanlar ve amir / patronlar bir bütün olarak ele alındığında yapılan mobbingin de (%53,66) oranı ile en büyük rakamı oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 10.26. Katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemlerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Amir/patron	21	16,7	17,07	17,07
	Üsler	45	35,7	36,59	53,66
	Astlar	6	4,8	4,88	58,54
	Aynı düzeydeki çalışanlar	27	21,4	21,95	80,49
	Hiç kimse	24	19	19,51	100
	Toplam Geçerli	123		100	
Geçerli olmayan	x	3	2,4		
Toplam		126	100		



Şekil 10.19. Katılımcılara mobbing uygulayanların kıdemlerine göre yüzde dağılımı gösterimi

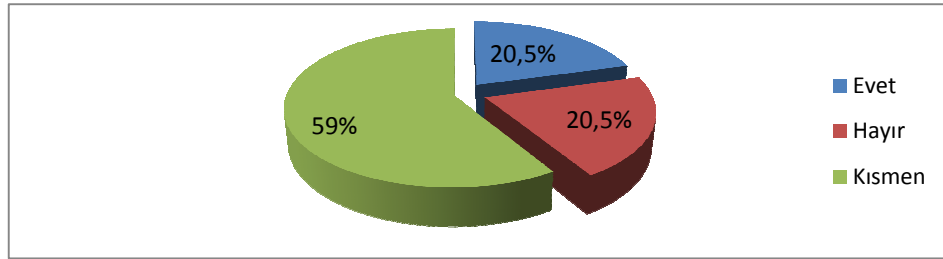
10.3.9. Katılımcıların mobbingin neden yapıldığını anlamaları

“Size mobbing uygulayanların bunu neden yaptıklarını anlıyor muydunuz?” sorusunun frekans değerleri Tablo 10.27’de verilmiş olup, soruyu cevaplayan katılımcıların %58,7’si kendilerine mobbing yapıldığını kısmen anlamışlardır. Kendilerine neden mobbing yapıldığını anlayanlar ile anlamayanların oranı %20,65 ile birbirine ilginç bir şekilde eşittir.

Bu konu ile ilgili 34 kişi bilgi vermemiş olup genel katılımın %27’sini oluşturmaktadır. Şekil 10.20’de katılımcıların kendilerine mobbingin neden yapıldığını anlamalarına göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.27. Katılımcıların mobbingin neden yapıldığını anlamalarına göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Evet	19	15,1	20,65	20,65
	Hayır	19	15,1	20,65	41,3
	Kısmen	54	42,9	58,7	100
	Toplam Geçerli	92	73	100	
Geçerli olmayan	x	34	27		
Toplam		126	100		



Şekil 10.20. Katılımcıların mobbingin neden yapıldığını anlamalarına göre yüzde dağılımı gösterimi

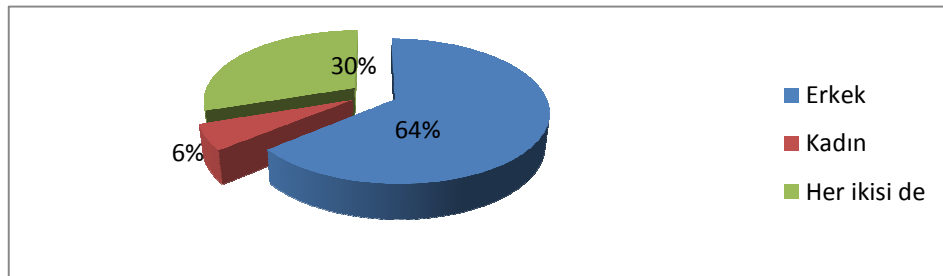
10.3.10. Katılımcılara mobbing yapanların cinsiyeti

Anket sonucu, mobbing yapanların frekans değerleri Tablo 10.28’de verilmiş olup, mobbing yapanların çoğunlukla (%64) erkekler olduğunu ortaya koymuştur. Katılımcıların %30,2’si hem kadın hem de erkek, %5,8’i de kadınlar tarafından kendilerine mobbing uygulandığını belirtmişlerdir.

Bu konu ile ilgili 40 kişi bilgi vermemiş olup genel katılımın %31,7’sini oluşturmaktadır. Şekil 10.21’de katılımcıların kendilerine mobbing yapanların cinsiyetlerine göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.28. Katılımcılara mobbing yapanların cinsiyetlerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli	Erkek	55	43,7	64	64
	Kadın	5	4	5,8	69,8
	Her ikisi de	26	20,6	30,2	100
	Toplam Geçerli	86	68,3	100	
Geçerli olmayan	x	40	31,7		
Toplam		126	100		



Şekil 10.21. Katılımcılara mobbing yapanların cinsiyetlerine göre yüzde dağılımı gösterimi

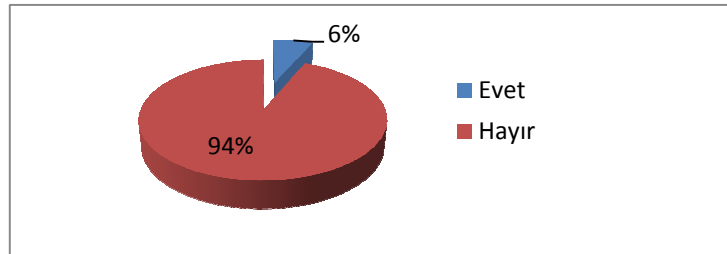
10.3.11. Katılımcıların daha önce mobbing yapmaları

Katılımcıların sadece %6,35'i (Tablo 10.29) daha önce mobbing yaptıklarını itiraf etmişlerdir.

Bu konu ile ilgili anket sorusunu katılımcıların tamamı yanıtlamıştır. Şekil 10.22'de katılımcıların daha önce mobbing yapmalarına göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.29. Katılımcıların daha önce mobbing yapmalarına göre frekans dağılımı

	Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Evet	8	6,35	6,35	6,35
Hayır	118	93,65	93,65	100,0
Toplam	126	100,0	100,0	



Şekil 10.22. Katılımcıların daha önce mobbing yapmalarına göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.12. Katılımcıların mobbing hakkında bilgileri

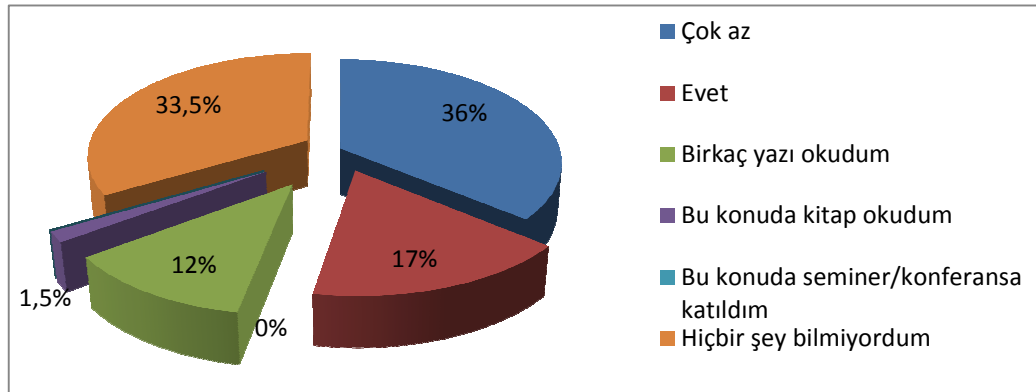
‘Bu anketi yanıtlamadan önce psikolojik taciz konusunda herhangi bir ön bilgiye sahip miydiniz?’ sorusunun frekans değerleri Tablo 10.30’da verilmiş olup, ankete katılanların %36’sı çok az, %16,8’si evet, %12’si birkaç yazı okudum, %1,6’sı bu konuda kitap okudum şeklinde yanıt vermişlerdir. Katılımcıların hiç biri daha önce mobbing ile ilgili bir seminere katılmamışken, yaklaşık 1/3’ü oluşturan %33,6’sı

mobbing hakkında daha önce hiçbir şey bilmediğini belirtmiş olmaları toplumun bu konuda yeterince bilgi sahibi olmadığını ortaya koymaktadır.

Bu konu ile ilgili anket sorusunu katılımcıların tamamına yakını yanıtlamıştır. Şekil 10.23’de katılımcıların daha önce mobbing hakkındaki bilgilerine göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.30. Katılımcıların mobbing hakkındaki bilgilerine göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli olan	Çok az	45	35,7	36	36
	Evet	21	16,7	16,8	52,8
	Birkaç yazı okudum	15	11,9	12	64,8
	Bu konuda kitap okudum	2	1,6	1,6	66,4
	Bu konuda seminer/konferansa katıldım	0	0	0	66,4
	Hiçbir şey bilmiyordum	42	33,3	33,6	100
	Toplam Geçerli	125	99,2	100	
Geçerli olmayan	x	1	0,8		
Toplam		126	100		



Şekil 10.23. Katılımcıların mobbing hakkındaki bilgilerine göre yüzde dağılımı gösterimi

10.3.13. Katılımcıların mobbingin nedenleri hakkında görüşleri

“Sizce işyerinde size bu psikolojik yıldırma neden uygulanmış olabilir?” sorusunun frekans değerleri Tablo 10.31’de verilmiş olup, soruyu yanıtlayanların %19,2’si kendilerine mobbing yapanlarının “egolarını tatmin etmek için yaptıklarını” iddia etmişlerdir. Katılımcıların %9,9’u idarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi

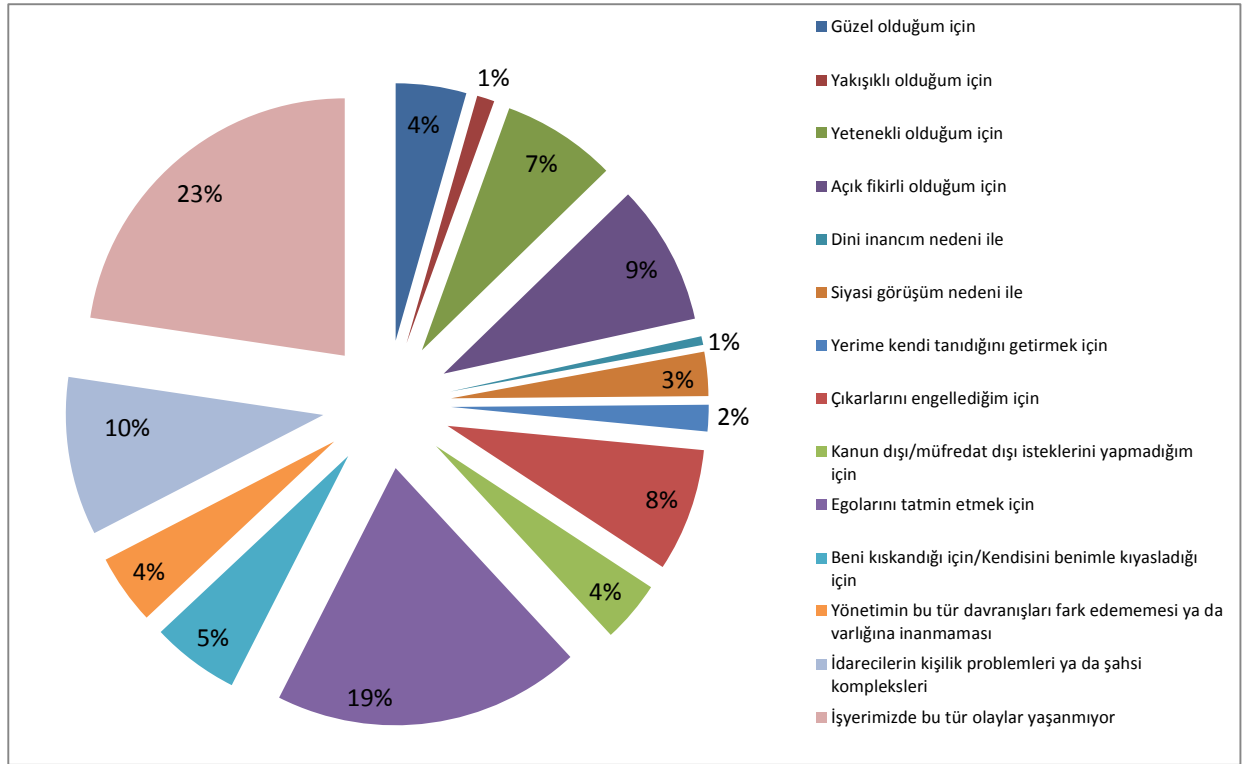
kompleksleri yüzünden, %8,8'i açık fikirli olduğu için, %7,7'si çıkarlarını engellediği için, %7,1'i yetenekli olduğu için, %5,5'i kıskandığı için/kendisini kıyasladığı için, %4,4'ü güzel olduğu için, %4,4'ü yönetimin bu tür davranışları fark edememesi ya da varlığına inanmaması yüzünden, %3,8'i kanun dışı/müfredat dışı isteklerini yapmadığı için, %2,7'si siyasi görüşü nedeni ile, %1,6'sı yerine kendi tanıdığını getirmek için, %1,1'i yakışıklı olduğu için, %0,5'i dini inancı nedeni ile kendilerine mobbing yapıldığını belirtmektedirler. İşyerimizde bu tür olaylar yaşanmıyor diyenlerin oranı %22,5'tir.

126 örneklem var olmasına rağmen, 182 geçerli mobbingin nedenleri hakkında görüş işaretli olması bazı kişilerin birden fazla görüşü olduğunu gösterir. Bu, ölçeğin birden fazla maddeden oluşan bir ölçek türü olmasından kaynaklanmaktadır.

Şekil 10.24'de katılımcıların mobbingin nedenleri hakkındaki görüşlerine göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.31. Katılımcıların mobbingin nedenleri hakkındaki görüşlerine göre frekans dağılımı ve yüzdesi

	Frekans	Yüzde
Güzel olduğum için	8	4,42
Yakışıklı olduğum için	2	1,11
Yetenekli olduğum için	13	7,18
Açık fikirli olduğum için	16	8,84
Dini inancım nedeni ile	1	0,55
Siyasi görüşüm nedeni ile	5	2,76
Yerime kendi tanıdığını getirmek için	3	1,66
Çıkarlarını engellediğim için	14	7,74
Kanun dışı/müfredat dışı isteklerini yapmadığım için	7	3,87
Egolarını tatmin etmek için	35	19,34
Beni kıskandığı için/Kendisini benimle kıyasladığı için	10	5,52
Yönetimin bu tür davranışları fark edememesi ya da varlığına inanmaması	8	4,42
İdarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri	18	9,94
İşyerimizde bu tür olaylar yaşanmıyor	41	22,65
Toplam	181	100



Şekil 10.24. Katılımcıların mobbingin nedenleri hakkındaki görüşlerine göre yüzde dağılımı gösterimi

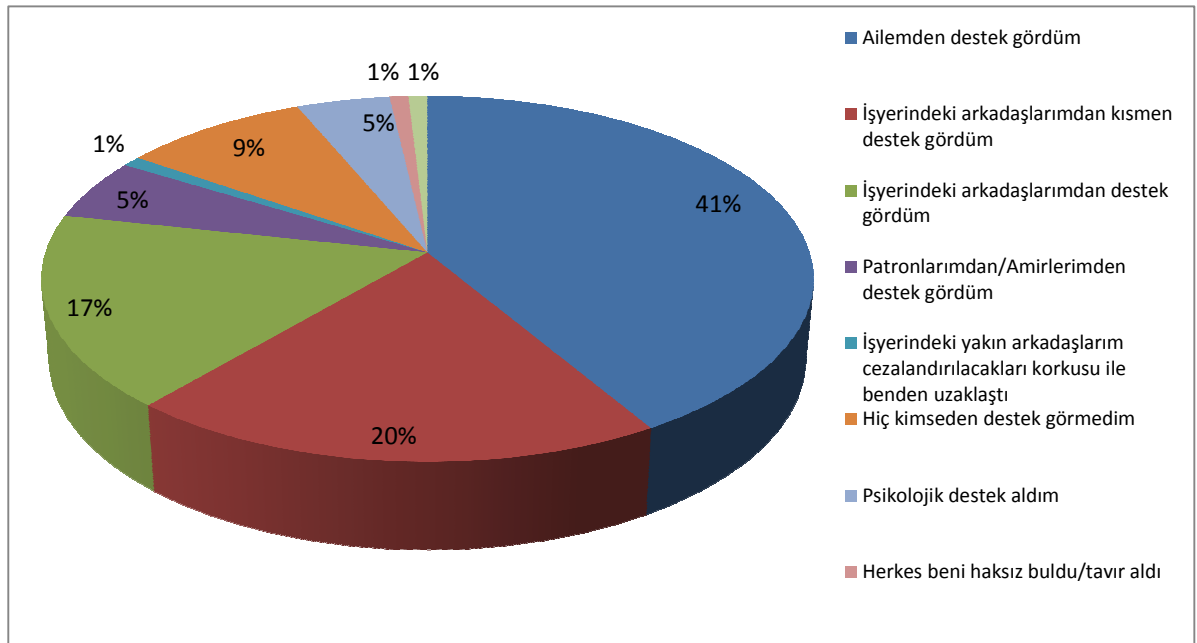
10.3.14. Mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumları

“Size psikolojik baskının yapıldığı dönemde çevrenizdeki insanların size karşı davranışı nasıl olmuştur?” sorusunun frekans değerleri Tablo 10.32’de verilmiş olup, soruyu yanıtlayan katılımcıların %41,44’ü ailesinden destek gördüğünü, %19,82’si işyerindeki arkadaşlarından kısmen destek gördüğünü, %17,12’si işyerindeki arkadaşlarından destek gördüğünü, %5,41’i patronlarından/amirlerinden destek gördüğünü, %4,5’i psikolojik destek aldığını, %0,9’u işyerindeki yakın arkadaşlarının cezalandırılacakları korkusu ile kendisinden uzaklaştığını, %0,9’u herkesin kendisini haksız bulduğunu/tavır aldığını, %0,9’u işyerindeki yakın arkadaşlarının cezalandırıldığını, %9’u da hiç kimseden destek görmediğini belirtmişlerdir.

Bu konu ile ilgili 15 kişi bilgi vermemiş olup genel katılımın %12’sini oluşturmaktadır. Şekil 10.25’de mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumlarına göre yüzde değerleri sunulmuştur.

Tablo 10.32. Mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumlarına göre frekans dağılımı

		Frekans	Yüzde	Geçerli Yüzde	Birikimli Yüzde
Geçerli olan	Ailemden destek gördüm	46	36,5	41,44	41,44
	İşyerindeki arkadaşlarımdan kısmen destek gördüm	22	17,46	19,82	61,26
	İşyerindeki arkadaşlarımdan destek gördüm	19	15,07	17,12	78,38
	Patronlarımdan/Amirlerimden destek gördüm	6	4,76	5,41	83,79
	İşyerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırılacakları korkusu ile benden uzaklaştı	1	0,79	0,9	84,69
	Hiç kimseden destek görmedim	10	7,93	9,01	93,7
	Psikolojik destek aldım	5	3,93	4,5	98,2
	Herkes beni haksız buldu/tavır aldı	1	0,79	0,9	99,1
	İşyerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırıldı	1	0,79	0,9	100
	Toplam Geçerli	111	88	100	
Geçerli olmayan	x	15	12		
Toplam		126	100		



Şekil 10.25. Mobbinge uğrayan katılımcıların çevresindekilerin tutumlarına göre yüzde dağılımı gösterimi

BÖLÜM 11

SONUÇ

Bu çalışma, Eskişehir ve Kütahya kentsel çalışma alanlarındaki inşaat ve yapı denetim firmalarında mobbing algılarını ölçmek için yapılmış, elde edilen veriler, istatistiksel değerlendirme yöntemleri, formülleriyle değerlendirilip yorumlanmıştır.

Anket çalışmasının tamamı yüz yüze gerçekleştirilmiş olup, amacı belirtilmiş olmasına rağmen, araştırma konusunun mobbing olması nedeniyle üst düzey çalışanların tutumu ve çalışanın işyerinde huzursuzluk yaşanabileceği çekincesiyle, pek çoğu bu ankete katılmayı reddetmiştir.

Çalışmanın yapıldığı Mart 2010'da Kütahya'da Yapı Denetim Firmaları henüz kurulmadığından, denetim firmaları bazında çalışmaya sadece Eskişehir'dekiler dahil edilmiştir.

Toplanan verilere uygulanan istatistiksel işlemler sonucunda elde edilen bulguları, aşağıdaki gibi özetlemek mümkündür:

- Katılımcıların **cinsiyetleriyle**, mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında fark yoktur.
- Katılımcıların **yaşlarıyla**, mobbinge maruz kalma sıklıkları zayıf bir ters orantı içindedir. Çalışanların yaşları gençleştikçe mobbingin görülme sıklığı artar.
- Katılımcıların **iş yerindeki pozisyonlarıyla**, mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanların işyerindeki pozisyonu yükseldikçe mobbinge maruz kalma sıklığı artar.
- Katılımcıların **eğitim düzeyleriyle**, mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanların eğitim düzeyi yükseldikçe mobbinge maruz kalma sıklığı artar.

- Katılımcıların **iş stresiyle**, mobbinge maruz kalma sıklıkları arasında pozitif bir ilişki vardır. Çalışanların mobbinge maruz kalma sıklıkları arttıkça iş stresi artar.
- Katılımcıların **kamu veya özel sektörde çalışmalarıyla**, mobbinge maruz kalma sıklıkları birbirine yakındır.
- Katılımcıların **kamu veya özel sektörde çalışmalarıyla**, katılımcıların yaşadığı sağlık problemleri arasında farklılık vardır. Özel sektör çalışanlarının sağlığının daha fazla etkilendiği görülmektedir.
- Katılımcıların **eğitim düzeyi ile mobbingin süresi** arasında pozitif bir ilişki vardır. Eğitim düzeyi arttıkça mobbinge maruz kalma süresi artar.

Araştırmada; 126 kişiye uygulanan anket sonucunda mobbing (iş yerinde psikolojik taciz) kavramını çalışanlardan %66,4'ünün bildiğini, %33,6'sının bilmediği görülmüştür. Mobbing kavramının Türkçe literatürde yavaş yavaş yerini aldığını ve çalışanların bu konuda bilinçlendiği görülmektedir.

Bir olayın veya davranışın mobbing kapsamında değerlendirilebilmesi için;

- İşyerinde gerçekleşmesi,
 - Sistematik ve kasıtlı olarak, en az 6 ay boyunca devam etmesi,
 - Kişiyi işyerinden uzaklaştırmayı amaç edinmesi,
 - Bir veya daha fazla kişi tarafından, bir veya daha fazla kişiye karşı yapılıyor olması,
 - Kişiyi sindirmek amacıyla yapılıyor olması
- Gerekmetedir.

Bu çalışmada, katılımcıların en çok karşılaştıkları mobbing davranışları;

- Gerçekçi olmayan çalışma, iş bitirme süreleri istenmesi,
- İş tam, doğru ve zamanında yapılsa dahi, kasıtlı olarak olumsuz eleştirilere maruz kalmak,
- Kapasite ya da görev tanımı dışında (vasıf ya da pozisyonla ilgisi olmayan, çok üstünde ya da altında) işlerin bilinçli olarak veriliyor olması,
- Başarılarının küçümsenip sözün sık sık kasıtlı olarak kesiliyor olması,

- Diğer çalışanların iletişime bilinçli olarak kapalı olması,
- Diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak rencide edici tavırlar sergilenmesi,
- İş yerinde sözlü ya da fiili (cinsel, sosyal, siyasal, kişisel) taciz girişimine maruz kalmak,
olarak sıralanabilir.

BÖLÜM 12

ÖNERİLER

Gerçekleştirilen yıldırma davranışlarını engellemek hem çalışanlar hem de kurum için son derece önemlidir. Yönetim desteğinin ne olacağı, temsil (vekillik) ve hukuki yardım ve şikâyet prosedürleri net olarak belirlenmelidir.

Mobbing bir kıskançlıktan doğabilecek kadar basit amaçlı olabilirken, bir ülkenin idari yapısına yönelik olabilecek kadar organize ve kompleks olabilir. Ne amaçla olursa olsun insan onuruna yönelik bir suç olan mobbing toplumu yozlaştıran ve çağ dışına iten bir olaydır. Aydın bir toplum için ortadan kaldırılmalı ve en ağır şekilde cezalandırılmalıdır.

İşyerinde psikolojik tacizde Fransa’da olduğu gibi öncelikle arabuluculuk devreye girmeli, sendikalar ve yöneticileri ile temsilcilerine bu konuda yetkiler; mahkemeye başvuru hallerinde “acil müdahale, kısıtlayıcı, zorlayıcı” hükümler verilebilmelidir.

Belçika’da olduğu gibi, mobbing en kapsamlı olarak düzenlenmeli, işyerinde şiddet ve cinsel tacizle birlikte ele alınmalıdır. Bu ülkede suçun oluşması için kast aranmamaktadır. Belçika’daki gibi “önlemek, tedavi etmekten daha önemlidir” anlayışında olunmalıdır. İşveren önlem almanın yanında risk analizi yapmakla yükümlü olmalıdır.

Mobbing riski söz konusu ise bu riskler ortadan kaldırılmalı daha sonra diğer önlemlere başvurulmalıdır.

Mobbinge maruz kalanların ve tanıkların korunması için iş sözleşmelerinin 12 ay boyunca tek taraflı feshi yasaklanmalıdır.

Odalar, sendikalar ve sivil toplum mesleki güvenlik yasalarının oluşması ve üyelerinin korunması konusunda üstlerine düşen görevleri yerine getirmelidirler.

Üniversiteler veya ilgili kuruluşlarda mobbing konusunda yapılacak çalışmalar teşvik edilmeli, işyerlerinde ve diğer yerlerde uygulanan mobbing çeşitlerine, dağılım oranlarına yönelik istatistikî veriler oluşturmalı, bu alanlarda araştırmalar yapılmalıdır.

Mobbingi özendirir mahiyette yazılı ve görsel yayınların yapılması da engellenmelidir.

Bu çalışma, Eskişehir ve Kütahya kentsel çalışma alanlarındaki inşaat ve yapı denetim firmalarında mobbing algılarının incelendiği bu araştırmada, elde edilen bulgular göz önünde bulundurularak geliştirilen öneriler şunlardır:

- Araştırma denek sayısı bakımından sınırlı bir çalışmadır. Ayrıca konu bakımından da bu tür çalışmalara izin verecek organizasyonlar bulmak güçtür. Özellikle devlet kademesindeki kurumlarda bu tür çalışmaları, daha geniş ve yaygın örneklemeler üzerinde sürdürmek fayda sağlayacaktır.
- Tutum ölçeği geliştirmek zaman ve tekrar isteyen bir iş olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu araştırmada kullanılan ölçek geçerlilik ve güvenilirlik açısından kabul edilir düzeyde olmakla birlikte sadece bir denemedir. Ölçeğin geliştirilerek uygulanması mümkündür.
- Yapılacak yeni araştırmalarda, daha sağlıklı tespitlere ulaşmak adına; aynı işyerinden çeşitli sebeplerle ayrılmış kişiler ile mülakatlar yapılması anket sorularına verilen yanıtların baskı altında kalmadan verileceği düşünülerek faydalı sonuçlar verebilir.

KAYNAKLAR DİZİNİ

- Aksüt, M., Kaya, Ş. ve Kuzu, V., 2006, İlköğretim Okullarında Şiddet ve Şiddetin Öğrenci Gözüyle Değerlendirilmesi, XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla.
- Balkıs, M., Duru, E. ve Buluş, M., 2006, Okulda Şiddet: Şiddete Yönelik Tutumların Özyeterlik İnancı ve Okula Bağlılık Duygusu ile İlişkisi, XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla.
- Bayrak Kök, S., 2006, İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, 435 s.
- Blase,J.& Blase J., 2003, The Phenomenology Of Principal Mistreatment: Teacher' Perspectives, Journal Of Educational, 41,4.
- Björkqvist, K., Österman,K. and Hjelt-Bäck, M., 1994, Agression Among University Employees, Agressive Behavior, 20 s.
- Bulut, H.U., 2007, Ortaöğretim Öğretmenlerinde Psikolojik Şiddet Düzeyi (Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 27 s.
- Bulut, S., 2006, Okullarda Görülen Şiddetin Arşiv Araştırması ve Yöntemiyle İncelenmesi, XV. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Muğla
- Çobanoğlu, Ş., 2005, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul, Timaş Yayınları, 52, 96-99, 114-115 s.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. and Elliott, G.P., 2003, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: O.C. ÖnerToy, Sistem Yayıncılık, Ankara, 16-133 s.
- DiMartino, V., 2003, Relationship Between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector, Symposium of Workplace Violence In the Health Sector, Geneva.
- Einarsen, S., 2000, Harassment and Bullying at Work: Review of Scandinavian approach. Agression and Violent Behaviour, 5, (4), 379–401.
- Ekiz, V., 2010, İşletmelerde Yaşanan Psikolojik Şiddet, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 24 s.
- Eren, E., 1998, Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi, Beta Basım Yayım Dağıtım A.S., İstanbul
- Ergenekon, S., 2006, İş Yerinde Duygusal Taciz, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, Sayı 19, İstanbul, 29-37 s.

KAYNAKLAR DİZİNİ (devam ediyor)

- Ergün, M., 1995, Bilimsel Araştırmalarda Bilgisayarla İstatistik Uygulamaları SPSS for Windows, Ocak Yayınları, Ankara, 292s.
- Erten, T. ve Ardalı, C., 1996, “Saldırganlık, Şiddet ve Terörün Psikososyal Yapıları”, Cogito. sayı 6-7. Kış-Bahar
- Gün, H., 2009, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İş Yeri Sendromu (Mobbing / Bullying), Lazer Yayınları, Ankara, 20-205 s.
- ILO, Kabul Tarihi: 3 Haziran 1981, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5038, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. Erişim 13.05.2011
- ILO, Kabul Tarihi: 4 Haziran 1958, Kanun Tarih ve Sayısı: 13.12.1966 / 811, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 22.12.1966 / 12484, Bakanlar Kurulu KararıTarih ve Sayısı: 2.9.1967 / 6-8730, Resmi Gazete Yayın Tarih ve Sayısı: 21.9.1967 / 12705. Erişim 13.05.2011
- ILO, Kabul Tarihi: 7 Haziran 1985, Kanun Tarih ve Sayısı: 07.01.2004 / 5039, Resmi Gazete Yayın Tarihi ve Sayısı: 13.01.2004 / 25345. Erişim 13.05.2011
- Keleş, R. ve Ünsal, A., 1996, “Kent ve Siyasal Şiddet”, Cogito. sayı 6-7. Kış-Bahar
- Kılıç, T., 2006, Mobbing (İşyerinde Psikolojik Şiddet) Sanayi Sektöründe Yaşanan Mobbing Uygulamaları, Kişisel Etkileri, Örgütsel ve Toplumsal Maliyetleri, Yüksek Lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 12 s.
- Kimmel, T., 1998, Güçlü Kişilikler (Çev. G. Belendir), Beyaz Yayınları, İstanbul
- Leymann, H. and Gustafsson A., 1996, “Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2)
- Leymann, H., 1996, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184 s.
- Lewis, D., 2004, Bullying at Work: The Impact Of Shame Among University and College Lecturers, British Journal Of Guidance & Counselling, 32,2.
- Lorenz, K., 1996, Saldırganlığın spontanlığı, Cogito. sayı 6-7. Kış-Bahar
- Lorenz, K., 2008, İşte İnsan. Saldırganlığın doğası üzerine (Çev. V. Atayman ve E.T. Güney), Cumhuriyet Kitapları, İstanbul, 294 s.

KAYNAKLAR DİZİNİ (devam ediyor)

- Morris, G.C., 2002, Psikolojiyi anlamak. (Çev. H.B. Ayvaşık ve M. Sayıl), Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, No:23
- Royal College of Nursing, Akt.: Tınaz, P., 2006, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 161s.
- Savaş, F.B., 2007, İş Yerinde Manevi Taciz, Beta Yayınları, İstanbul, 66 s.
- Şengün, A., 2009, İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 51 s.
- Şimşek, M.Ş., 2001, Yönetim ve Organizasyon, 6.b., Ofset Matbaacılık, İstanbul, 306 s.
- The Harvard Mental Health Letter, 2001, Bullies and their victims, 4-6 s.
- Tınaz, P., 2006, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 7-17,117,154-161 s.
- Tınaz, P., 2008, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 159-176 s.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, E., 2008, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 17, 107, 270 s.
- Turan, F., 2006, İşyerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 6 s.
- Tutar, H., 2004, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara, 11,91 s.
- Türkbal, A., 1981, Bilimsel Araştırma Metodları ve Uygulamalı İstatistik, Erzurum, 158,164 s.
- Ünsal, A., 1996, Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi,Cogito, sayı 6-7,Kış-Bahar, 29-36 s.
- Väänänen, M.V., 2003, Workplace Bullying, A Study On The Work Environment, Well-Being and Health, University of Helsinki, Department of Psychology, Helsinki, 9-10 s.
- Yaman, E., 2009, Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing), Nobel Yayın, Ankara, 17-46 s.
- Yavuz, H., 2007, Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet)Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 11s.

KAYNAKLAR DİZİNİ (devam ediyor)

- Yücetürk, E., 2005, Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing (Yıldırma), Sendikal Notlar, Sayı:26, 100 s.
- Zapf, D. 1999, Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20, 1-2.
- Aydın, H., <http://maden.karaelmas.edu.tr/index1152.htm>. Erişim 01.09.2011
- Cusack, S., 2000, “Workplace Bulling: Icebergs in Sight, Soundings Needed”, The Lancet, Cilt 356, Sayı 9248, 2118 s., <http://sciencedirect.com/science?ob=ArticleURL&-aset=A-WA-A-CY-MsSA...>
- Dangaç, G., 2007, <http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=29345>. Erişim 03.5.2010
- <http://dekartezyen.com/independentsamplesttest.html>. Erişim 01.09.2011
- Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik ile Aday Memurların Yetiştirilmelerine İlişkin Genel Yönetmelikte Değişiklik Yapılması ve Bazı Yönetmeliklerin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011
- Erdoğan, G., <http://www.gulnur Erdogan.av.tr/tr/uploads/mobbing.pdf>. Erişim 05.02.2011
- Eser, O., Mobbing Kavramının Türkçe Serüveni, <http://turkoloji.cu.edu.tr>. Erişim 13.10.2009
- Gürkan, Ü., <https://www.xing.com/net/artikalite/kalite-sistemleri-ve-yonetimleri-hakkinda-genel-tartisma-platformu-242979/spss-kullanimi-17729683/>. Erişim 01.09.2011
- Güven, C., http://www.ekonomig.com/2008/12/akademisyenlerin-tercihi-stata_07.html. Erişim 01.09.2011
- www.haberhukuk.com/ogretim-uyesine-mobbing-uygulayan-dekana-tazminat-cezasi.html. Erişim 23.05.2011
- www.insankaynaklari.com. Erişim 13.10.2009
- Kocacık, F., 2001, Şiddet olgusu üzerine, <http://iibfdergi.cumhuriyet.edu.tr/archive/Şiddet%20olgusu%20Üzerine.pdf>. Erişim 13.03.2010
- Leymann, H., “Mobbing - its Course Over Time”, The Mobbing Encyclopedia, www.leymann.se/English/12220E.HTM. Erişim 22.03.2010

KAYNAKLAR DİZİNİ (devam ediyor)

- Leymann, H., “Psychological terrorization - the problem of terminology”, The Mobbing Encyclopedia, www.leymann.se/English/11130e.htm. Erişim 22.03.2010
- Leymann, H., “Epidemiological Findings”, The Mobbing Encyclopedia, www.leymann.se/English/13100E.HTM. Erişim 22.03.2010
- Leymann, H., “Introduction to the concept of mobbing”, The Mobbing Encyclopedia, www.leymann.se/English/11110E.HTM. Erişim 12.01.2010
- Medeni Kanun, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011
- www.memurlar.net/haber/197045/. Erişim 31.05.2011
- Mobbingin önlenmesine dair Başbakanlık Genelgesi, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011
- Namie, G., 1999, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi The Workplace Mobbing, <http://www.bullyonline.org/personal.htm>. Erişim 21.04.2011
- Ören, K., 2007, Sosyal Sermayede “Güven” Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi, <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/914.pdf>. Erişim 22.02.2011
- Özgün, K.A., http://www.turkhukusitesi.com/makale_1293.htm. Erişim 01.02.2011
- www.scribd.com/doc/53294150/3/MOBBING. Erişim 01.04.2011
- www.scribd.com/doc/26551605/Istatistikmerkezi-com-SPSS-15-0-Ile-Veri-Analizi-1. Erişim 01.09.2011
- Şahinler,S., <http://www.mku.edu.tr/image/ziraatfak/file/istatistik/Bolum12.pdf>. Erişim 01.09.2011
- Tonta, Y., [yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/.../bby208-9-nicel-veri-analizi-ve-istatistik- ...](http://yunus.hacettepe.edu.tr/~tonta/.../bby208-9-nicel-veri-analizi-ve-istatistik-...) Erişim 01.09.2011
- <http://turkishcriminology.blogcu.com/spss-nedir/3033897>. Erişim 01.09.2011
- Türk Ceza Kanunu, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011
- Yeni Türk Borçlar Kanunu, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011
- tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing. Erişim 13.01.2010

KAYNAKLAR DİZİNİ (devam ediyor)

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011

4857 Sayılı İş Kanunu, mevzuat.basbakanlik.gov.tr/. Erişim 05.01.2011

EKLER

- Ek.1. Mobbingi tespit etmeye yönelik anket formu**
- Ek.2. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile katılımcı yaşı ilişkisinin regresyon tablosu**
- Ek.3. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile iş pozisyonu ilişkisinin regresyon tablosu**
- Ek.4. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitim düzeyi ilişkisinin regresyon tablosu**
- Ek.5. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile stres ilişkisinin regresyon tablosu**

EK 1. Mobbingi tespit etmeye yönelik anket formu

PSİKOLOJİK TACİZ KONUSUNDA DEĞERLENDİRME ANKET SORULARI

Yalnızca ilgili kutucukları işaretleyiniz. Ad, soyad, kişisel bilgi yazmayınız, imza atmayınız.

1- Cinsiyetiniz

- ☐ Kadın
☐ Erkek

2- Yaşınız

- ☐ 18-30
☐ 31-40
☐ 41-50
☐ 51 ve üstü

3- Medeni durumunuz

- ☐ Evli
☐ Bekar
☐ Boşanmış / Dul

4- Eğitim durumunuz

- ☐ Öğrenim görmedim
☐ İlköğretim
☐ Lise
☐ Ön lisans
☐ Lisans
☐ Yüksek lisans
☐ Doktora

5- Hangi sektörde çalışıyorsunuz?

- ☐ Özel
☐ Kamu

6- Çalıştığınız il aşağıdakilerden hangisi?

- ☐ Eskişehir
☐ Kütahya

7- Halen çalıştığınız kurumdaki hizmet yılınız?

- ☐ 1 yıldan az
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21-30 yıl
☐ 30 yıl üstü

8- Kaç yıldır çalışma hayatındasınız?

- ☐ 1 yıldan az
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ 11-15 yıl
☐ 16-20 yıl
☐ 21-30 yıl
☐ 30 yıl üstü

9- Çalıştığınız kurumdaki pozisyonunuz/göreviniz nedir? çalışıyorsunuz?

- ☐ Kamu işçisi
☐ Özel sektör işçisi
☐ Tekniker/Memur
☐ Mimar/Mühendis/Orta düzey yönetici
☐ Üst düzey yönetici
☐ Diğer

10- Haftada kaç saat

- ☐ 40 saat ve altı
☐ 41-60 saat
☐ 60 saat üstü

11- Halen çalıştığınız işi tercih etme sebebini

- ☐ İşsiz kaldığım için mecburiyetten
☐ Sigorta veya diğer imkanlarından
☐ Mesleğimde deneyim kazanmak için
☐ Sevdiğim işi yapmak için

- ☐ Geliri iyi olduğu için
☐ Statü ve saygınlık için
☐ Diğer

12- Mobbinge maruz kaldığınızı düşünüyorsanız aşağıdakilerden hangisine ya da hangileri başınıza geldi?

- ☐ Halen çalıştığım kurumda, son 1 yıl içerisinde kendimi işimde başarılı, gayretli gösterme çaba ve olanağım oldu ve diğer çalışanlar tarafından bu çabam bilinçli olarak engellendi
- ☐ Diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak beni rencide edici tavırlar sergilendi
- ☐ Diğer çalışanlar benimle iletişime bilinçli olarak kapalı
- ☐ İşimi tam, doğru ve zamanında yaptığımda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirilere maruz kalıyorum
- ☐ Görmezden geliniyorum, fikirlerimi beyan ederken engelleniyorum veya bunlara değer verilmiyor
- ☐ Kapasitemin ya da görev tanımımın dışındaki (vasıflarım ya da pozisyonumla ilgisi olmayan, çok üstünde ya da altında) işler bana bilinçli olarak veriliyor
- ☐ Bana verilen görevler için gerçekçi olmayan çalışma, iş bitirme süreleri isteniyor
- ☐ Başarılarım küçümsenip sözüm kasıtlı olarak sık sık kesiliyor
- ☐ Üst yönetime karşı, hak etmediğim halde üstlerim ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse ediliyorum/kötüleniyor
- ☐ Çalışma hayatım boyunca, çalıştığım iş yerinde sözlü ya da fiili (cinsel, sosyal, siyasal, kişisel) taciz girişimine maruz kaldım
- ☐ Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldım, halihazırda alıyorum

13- İş yerinizde maruz kaldığınız olumsuz tutum ve davranışlar sağlığını olumsuz etkiliyor mu?

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------|
| ☐ Çok sık | ☐ 1 kez |
| ☐ Sık sık | ☐ Hiç |
| ☐ Nadiren | |

14- İşyerinde size uygulanan tacizi başkaları ile görüşerek, dertleşerek, şikayet ederek paylaştınız mı?

- | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|---|
| ☐ Paylaşmadım | ☐ Paylaştım | ☐ Paylaşmaktan utandım |
|--------------------------------------|------------------------------------|---|

15- Size uygulanan psikolojik tacizden kurtulmak için kendi olanaklarınızla bir şey yaptınız mı? Bunlar nelerdi?

- | | | |
|--|--|---|
| ☐ Mücadele ettim | ☐ İşten atıldım | ☐ Şirket/Kurum değiştirdim |
| ☐ Hiçbir şey yapmadım | ☐ Psikolojik destek aldım | |

16- Psikolojik taciz (söz konusu olduysa) süreci takriben ne kadar sürdü?

- | | | | | |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---|
| ☐ 3-6 ay | ☐ 6 ay-1 yıl | ☐ 1-2 yıl | ☐ 2-3 yıl | ☐ 3 yıldan fazla |
|---------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|---|

17- Psikolojik tacize uğradığınızı ya da diğer çalışanların uğradığını düşündüğünüz zamanlarda bu daha çok kim tarafından yapılıyordu/yapılıyor?

- | | | | | |
|--------------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|
| ☐ Amir/Patron | ☐ Aynı düzeydeki çalışanlar | ☐ Üstler | ☐ Astlar | ☐ Hiç kimse |
|--------------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|

18- İş yerinizde psikolojik tacize uğradığınızda bunu nasıl karşıladınız ya da diğer uğrayanların bu konudaki tepkisi ne olurdu?

- | | |
|--|---|
| ☐ Hiçbir şey | ☐ Üstlere şikâyet etme |
| ☐ Başka pozisyona ya da görev yerine tayin talebi | ☐ Hukuki yollara başvurma |
| ☐ Görmezden gelme | ☐ İş yerimizde bu tür olaylar yaşanmıyor |
| ☐ Yapan kişiyle konuşma | |

19-Size psikolojik taciz uygulandığını düşündüğünüz dönemde bundan nasıl etkilendiniz?

- | | |
|--|--|
| ☐ Psikolojik olarak çok olumsuz etkilendim | ☐ Uyku düzenim bozuldu |
| ☐ İşimden/işyerimden soğudum | ☐ Gülümseyemiyorum |
| ☐ Stres yaşadım | ☐ Bedensel hastalık yaşadım |
| ☐ Psikolojik hastalık yaşadım | ☐ Kendimi suçluyorum |
| ☐ Kendime güvenim kalmadı | ☐ Kendimi sürekli yorgun ve bitkin hissediyorum |
| ☐ Hiç kimseye güvenim kalmadı | ☐ Hiç kimseyle fiziksel temas kuramıyorum |
| ☐ İşten kaçmak için sürekli bahaneler uyduruyorum | |

20-Size mobbingi uygulayanların bunu neden yaptıklarını anlıyor muydunuz?

- ☐ Evet ☐ Hayır ☐ Kısmen

21-İşyerinde size bu psikolojik yıldırma neden uygulanmış olabilir?

- | | | |
|---|--|--|
| ☐ Güzel olduğum için | ☐ Yakışıklı olduğum için | ☐ Yetenekli olduğum için |
| ☐ Açık fikirli olduğum için | ☐ Dini inancım nedeni ile | ☐ Siyasi görüşüm nedeni ile |
| ☐ Yerime kendi tanıdığını getirmek için | ☐ Çıkarlarını engellediğim için | ☐ Egolarını tatmin etmek için |
| ☐ Kanun dışı/müfredat dışı isteklerini yapmadığım için | ☐ Beni kıskandığı için/Kendisini benimle kıyasladığı için | |
| ☐ Yönetimin bu tür davranışları fark etmemesi ya da varlığına inanmaması | | |
| ☐ İdarecilerin kişilik problemleri ya da şahsi kompleksleri | | |
| ☐ İş yerimizde bu tür olaylar yaşanmıyor | | |

22-Size psikolojik baskının yapıldığı dönemde çevrenizdeki insanların size karşı davranışı nasıl olmuştur?

- | | |
|--|---|
| ☐ Ailemden destek gördüm | ☐ İş yerindeki arkadaşlarımdan destek gördüm |
| ☐ Psikolojik destek aldım | ☐ Patronlarımdan/Amirlerimden destek gördüm |
| ☐ İş yerindeki arkadaşlarımdan kısmen destek gördüm | |
| ☐ Herkes beni haksız buldu/tavır aldı | |
| ☐ İş yerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırıldı | |
| ☐ İş yerindeki yakın arkadaşlarım cezalandırılacakları korkusu ile benden uzaklaştı | |
| ☐ Hiç kimseden destek görmedim | |

23-Size bu baskı ve tacizi kimler daha çok uyguladılar?

- ☐ Erkek personel ☐ Bayan personel ☐ Hem erkek hem bayan personel (ayrım yok)

24-Siz başkasına bu tarz psikolojik taciz ve baskı uyguladınız mı?

- ☐ Evet ☐ Hayır

25-Bu anketi yanıtlamadan önce psikolojik taciz konusunda herhangi bir ön bilgiye sahip miydiniz?

- | | | |
|---|---------------------------------|--|
| ☐ Evet | ☐ Çok az | ☐ Birkaç yazı okudum |
| ☐ Bu konuda kitap okudum | | ☐ Bu konuda seminer/konferansa katıldım |
| ☐ Hiçbir şey bilmiyorum | | |

EK 2. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile katılımcı yaşının regresyon tablosu

Source	SS	df	MS
Model	.44316911	1	.044316911
Residual	139.987683	123	1.13811124
Toplam	140.032	124	1.12929032

Katılımcı sayısı	=	125
F (1 , 123)	=	0.04
Prob > F	=	0.8439
R-squared	=	0.0003
Adj R-squared	=	-0.0078
Root MSE	=	1.0668

sonuccount	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
yaş	-.0214714	.1088096	-0.20	0.844	-.2368534	.1939107
mob. sıklığı	1.127164	.2202152	5.12	0.000	.6912612	1.563066

EK 3. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile iş pozisyonu regresyon tablosu

Source	SS	df	MS
Model	12.0208025	1	12.0208025
Residual	128.01888	124	1.03241032
Toplam	140.039683	125	1.12031746

Katılımcı sayısı	=	126
F (1 , 124)	=	11.64
Prob > F	=	0.0009
R-squared	=	0.0858
Adj R-squared	=	0.0785
Root MSE	=	1.0161

sonuccount	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
iş pozisyonu	.2850247	.835299	3.41	0.001	.1196956	.4503537
mob. sıklığı	.5217764	.1888424	2.76	0.007	.1480044	.8955485

EK 4. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile eğitim düzeyi regresyon tablosu

Source	SS	df	MS
Model	8.43692934	1	8.43692934
Residual	131.602753	124	1.06131253
Toplam	140.039683	125	1.12031746

Katılımcı sayısı	=	126
F (1 , 124)	=	7.95
Prob > F	=	0.0056
R-squared	=	0.0602
Adj R-squared	=	0.0527
Root MSE	=	1.0302

sonuccount	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
eğitim düzeyi	.2286236	.0810833	2.82	0.006	.068127	.3891001
mob. sıklığı	.3579154	.274492	1.30	0.195	-.1853812	.9012121

EK 5. Mobbinge maruz kalma sıklığı ile stres ilişkisi regresyon tablosu

Source	SS	df	MS
Model	41.5734463	1	41.5734463
Residual	81.9186172	124	.660634009
Toplam	123.492063	125	.987936508

Katılımcı sayısı	=	126
F (1 , 124)	=	62.93
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.3366
Adj R-squared	=	0.3313
Root MSE	=	.81279

etkiccount	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
stres	.5448569	.0686839	7.93	0.000	.4089122	.6808016
mob. Sıklığı	.4710683	.1040204	4.53	0.000	.2651828	.6769538