

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG)
ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE ETKİLERİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan: **Elif SARAÇ**

İSTANBUL, 2011

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**İŞ ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG)
ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE ETKİLERİ**
(Yüksek Lisans Tezi)

Tezi Hazırlayan:

Elif SARAÇ

Öğrenci No:

080746082

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin GÜRPINAR

İSTANBUL, 2011

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum “**İŞ ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE ETKİLERİ**” başlıklı bu çalışmamın bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 26/09/2011

Elif SARAÇ

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

26.09.2011

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Bilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden 080746082 numaralı *Elif SARAÇ*' in "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*İŞ ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE ETKİLERİ*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 09.09.2011 tarih ve 2011/16 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince 45 dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında oyçokluğu/oybirliği ile *Kabul/Red veya Düzeltme* kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.

DANIŞMAN
YRD.DOÇ.DR. BÜNYAMİN GÜRPINAR PROF.DR. MEHMET FİKRET GEZGİN

Bunyamin

Mehmet Fikret Gezgın

UYE
YRD.DOÇ.DR. SEFER GÜMÜŞ

Sefer Gümüş

TEŞEKKÜR

Yüksek Lisans eğitimim boyunca bilgi ve tecrübeleri ile bana katkıda bulunan ve destekleyen tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Bünyamin GÜRPINAR' a, güler yüzü desteği ve güvenini hiçbir zaman eksik etmeyen hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Sefer GÜMÜŞ' e, en zor anlarımda yardımını ve sevgisini eksik etmeyen başta sevgili kardeşim Kevser SARAÇ olmak üzere sevgili aileme, destekleri ve verdikleri motivasyon için tüm arkadaşlarıma ve yöneticilerime sonsuz teşekkürler.

İŞ ORTAMINDA PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE ETKİLERİ

Tezi Hazırlayan: Elif SARAÇ

Özet

Bu çalışmada, sağlık kurumlarında çalışanların kişisel olarak karşılaştıkları psikolojik taciz ve eylemlerin düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasında Mayıs ve Haziran 2011 tarihleri arasında rastlantısal olarak seçilmiş, önceden saptanmış sınırlamalara uyularak belirlenen, ankete katılmayı kabul eden gönüllü 138 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Çalışma üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci bölümde psikolojik taciz kavramı ve tanımı, psikolojik taciz sürecinin aşamaları, psikolojik tacizin nedenleri açıklanmıştır. İkinci bölümde ise psikolojik taciz ile mücadele yöntemlerine değinilmiş, psikolojik tacizin sonuçları anlatılmış ve psikolojik taciz örnek olaylarla açıklanmaya çalışılmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümünü anketlerden elde edilen verilerin SPSS 17.0 veri analiz programında yapılan istatistiksel analizleri oluşturmaktadır. Bu kısımda sağlık kurumunda çalışanların psikolojik tacizle karşılaşma biçimleri, sıklıklarının incelenmesi ve çalışanlar üzerindeki etkilerin saptanması amaçlanmıştır.

Sonuçlar doğrultusunda; örgütlerde psikolojik taciz olgularına rastlanmış, bu tür davranışların kişileri, örgütleri ve toplumları olumsuz etkiledikleri sonuçlarına ulaşılmıştır. Mobbing mağduru kişilerin TSSB(travma sonrası stres bozukluğu), depresyon gibi psikolojik sorunların yanı sıra fizyolojik sorunlarla da karşı karşıya kaldıkları vurgulanmıştır. Mobbinge mücadele yöntemlerine değinilmiştir ve hukuksal düzenlemelere ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, Yıldırma, Mobbingin Çalışanlar Üzerine Etkisi, Mağdur.

EFFECTS OF PSYCHOLOGICAL ABUSE (MOBBING) UPON WORKERS IN WORKING ENVIRONMENT

Presented by: Elif SARAÇ

Abstract

In this study was aimed investigate the levels of psychological abuse and action who works in health institutions and faced personal this situations. As the sample in this study who selected as a random method 138 volunteer in İstanbul including Asian and Europa side between May and June months in 2011. The study has three parts. In the first part was aimed describe the psychological abuse's definitions and concepts, the stages of psychological abuse's process and the reasons of psychological abuse. In the second part was mentioned methods of dealing with psychological abuse, told result of psychological abuse and psychological abuse which explained by sample event method. In the third part include the data which obtained by surveys was analyzed with SPSS 17.0 statistical data analysis packet program. In this part was aimed to determine the ways of face the psychological abuse about the health workers, investigated frequents and determined effect of psychological abuse upon the workers.

As a result of the study was encountered in cases of psychological abuse in organizations, like this attitudes effect human as a personal, societies and organizations with negative ways. In the study was stressed the people who aggrieved Mobbing was faced not only like depression and TSSB (Post-traumatic stress disease) but also physiological problems. In addition to this results mentioned methods of the deal with Mobbing, though need to the legal regulations about mobbing.

Key words: Mobbing, Psychological abuse, Intimidation, Effect of mobbing upon workers, Aggrieve.

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	I
ABSTRACT.....	II
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR	XI
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
1. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) KAVRAMI VE TANIMI.....	3
1.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı.....	3
1.2. Geçmişten Günümüze Psikolojik Taciz (Mobbing)	4
1.3. Dr. Heinz Leymann'ın Mobbing Tipolojisi	7
1.3.1. Birinci Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek	8
1.3.2. İkinci Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar	9
1.3.3. Üçüncü Grup: İtibara Saldırıları	9
1.3.4. Dördüncü Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları	10
1.3.5. Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları	11
2.1. Çatışma ve Anlaşmazlık	12
2.2. Saldırgan davranışlar.....	12
2.3. Yönetimin Katılımı	13
2.4. Zor ve Akıl Hastası olarak Damgalanma	13
2.5. İşine Son Verilme.....	13
3. PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) NEDENLERİ.....	14
3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduru İle İlgili Nedenler	19

3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayıcıları ile İlgili Nedenler	20
3.2.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu.....	20
3.2.2. Obsesif Kişilik Bozukluğu.....	21
3.2.3. Narsist Kişilik Bozukluğu.....	22
3.2.4. Sadist Kişilik Bozukluğu	22
3.2.5. Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu	23
3.3. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler	23
İKİNCİ BÖLÜM	28
1. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) İLE MÜCADELE	28
1.1. Psikolojik Taciz ile Bireysel Mücadele.....	28
1.2. Psikolojik Taciz ile Örgütsel Mücadele.....	30
1.3. Psikolojik Taciz ile Toplumsal Mücadele	32
2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduruna İlişkin Sonuçlar	41
2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) in Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar.....	44
2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) in Toplumsal ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçlar	49
3.1. Örnek Olay 1	54
3.2. Örnek Olay 2	56
3.3. Örnek Olay 3	57
3.4. Örnek Olay 4	58
3.5. Örnek Olay 5	58
3.6. Örnek Olay 6	59
3.7. Örnek Olay 7	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	61
1. SAĞLIK KURUMLARINDA KARŞILAŞILAN PSİKOLOJİK TACİZ DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI.....	61
1.1. Yöntem	61
1.2. Araştırmanın Amacı	61
1.3. Araştırmanın Varsayımları.....	62
1.4. Araştırmanın Hipotezleri	63
1.4.1. Yaş ile İlgili Hipotezler	63
H1. Yaşa göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.....	63
H2. Yaşa göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.....	63
H3. Yaşa göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir...	63
1.4.2. Cinsiyet İle İlgili Hipotezler	63
H1. Cinsiyete göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.....	63
H2. Cinsiyete göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.....	63
H3. Cinsiyete göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	63
1.4.3. Medeni Durum ile İlgili Hipotezler	63
H1. Medeni duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	63
H2. Medeni duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir. 63	
H3. Medeni duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	63
1.4.4. Eğitim Durumu İle İlgili Hipotezler.....	64
H1. Eğitim duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	64
H2. Eğitim duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.. 64	
H3.Eğitim duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	64
1.4.5. Mesleki Deneyim İle İlgili Hipotezler	64
H1. Mesleki deneyime göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	64

H2. Mesleki deneyime göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	64
H3. Mesleki deneyime göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	64
1.4.6. Çalışılan Kurum ile İlgili Hipotezler	64
H1. Çalışılan kuruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	64
H2. Çalışılan kuruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	64
H3. Çalışılan kuruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	64
1.4.7. Oransal Hipotezler	65
H.1. İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yükseksektir.	65
H.2. Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır.	65
H.3. Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır.	65
1.5. Araştırma Tipi	65
1.6. Araştırmanın Yeri	65
1.8. Araştırmanın Evreni Örneklemi	66
1.9. Verilerin Toplanması	66
2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	68
2.1. Bulgular ve Yorumlar	68
2.1.1. Yaş İle İlgili Bulgular	68
2.1.2. Cinsiyet İle İlgili Bulgular	69
2.1.3. Medeni Durum İle İlgili Bulgular	70
2.1.4. Eğitim Durumu İle İlgili Bulgular	70

2.1.5. Kurumda Geçirilen Süre ile İlgili Bulgular	71
2.1.6. Çalışılan Kurum ile İlgili Bulgular	72
2.2. Faktör Analizi.....	72
2.3. Güvenirlik Analizi.....	76
2.4. Faktörlere İlişkin Temel İstatistikler	78
2.5. Faktörlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Puanları	80
2.6. Hipotez Testleri	81
2.6.1. Yaş ile İlgili Hipotezler	81
2.6.2. Cinsiyet ile İlgili Hipotezler	82
2.6.3. Medeni Durum ile İlgili Hipotezler	83
2.6.4. Eğitim Durumu ile İlgili Hipotezler	84
2.6.5. Mesleki Deneyim ile İlgili Hipotezler	85
2.6.6. Çalışılan Kurum ile İlgili Hipotezler	88
2.6.7. Oransal Hipotezler	90
2.6.7.1.H.1. İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbing’e Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yüksektir.	90
2.6.7.2.H.2.Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır	92
2.6.7.3.H.3. Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır.....	94
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	98
KAYNAKÇA	103
EKLER.....	118
Ek-1:Yazılı İzinler	118
Ek-2: Araştırmada Kullanılan Anket Formu.....	120
ÖZGEÇMİŞ.....	125

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo. 1: Psikolojik Taciz İle İlgili Yapılan Uluslararası Çalışmalar.....	6
Tablo .2: İşyeri ve Kişisel Düzeyde Psikolojik Taciz Sürecinde Yer Alan Aşamalar	14
Tablo. 3: Mobbingin Nedenleri ve Önem Derecesi (ilk beş).....	16
Tablo. 4: Zapf ‘a Göre Psikolojik Tacizin Nedenleri.....	26
Tablo. 5: Mobbingin Kurban Üzerindeki Etkileri.....	44
Tablo. 6: Psikolojik Tacizin Sonuçları.....	53
Tablo. 7: Yaş ile İlgili Bulgular	68
Tablo. 8: Cinsiyet ile İlgili Bulgular	69
Tablo. 9: Medeni Durum ile İlgili Bulgular	70
Tablo. 10: Eğitim Durumu ile İlgili Bulgular	70
Tablo. 11: Kurumda Geçirilen Süre ile İlgili Bulgular	70
Tablo. 12: Çalışılan Kurum ile İlgili Bulgular	72
Tablo. 13: Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Test Değerleri.....	73
Tablo. 14: Açıklanan Toplam Varyans	82
Tablo. 15: Faktör Analizi	82
Tablo. 16: Güvenilirlik İstatistikleri.....	83
Tablo. 17: Faktör Maddelerine İlişkin Temel İstatistikler	78
Tablo. 18: Faktörlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi.....	79

Tablo. 19: Faktörler ile Yaş Değişkeni Arasındaki Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	89
Tablo. 20: Faktörler ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları	91
Tablo. 21: Faktörler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları	93
Tablo. 22: Faktörler ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	84
Tablo. 23: Faktörler ile Mesleki Deneyim Değişkeni Arasındaki Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları	85
Tablo. 24: Mesleki Deneyim ile Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları Faktörlerine İlişkin Mann-Whitney U testi Puanları	86
Tablo. 25: Faktörler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları	88
Tablo. 26: İş Yerinde Mobbing (Psikolojik taciz)' e Maruz Kaldıysanız Tepkiniz Ne Oldu? Sorusu ile İlgili Bulgular	90
Tablo. 27: “Çalıştığınız İş Yerinde; Mobbing (Psikolojik taciz)’e Maruz Kaldıysanız Nasıl Etkilendiniz?” Sorusu ile İlgili Bulgular	92
Tablo. 28: “Son İki Yılda Hangi Sıklıkta Olumsuz Tutum Ve Davranışlara Maruz Kaldınız?” Sorusu ile İlgili Bulgular	94
Tablo. 29: Hipotezlerin Kabul/Red Durumları	96

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil. 1: Dr. Heinz Leymann' ın Mobbing Tipolojisi.....	8
Şekil. 2: Mobbingin ortaya çıkma nedenleri	15
Şekil. 3: Zapf' a Göre Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları	17
Şekil. 4: Mobbinge Neden Olan Faktörler Arasındaki Etkileşim	18
Şekil. 5: İşletmelerde Mobbing Oluşumundaki Örgütsel Nedenler	25

KISALTMALAR

A.B.D: Amerika Birleşik Devletleri

AİHM: Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

Att: Acil Tıp Teknisyeni

BİLKA: Bilge Kadın Araştırma Merkezi

ILO: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)

n: Kişi Sayısı

Ort: Ortalama

S.s: Standart Sapma

S.d: Serbestlik Derecesi

TSSB: Travma Sonrası Stres Bozukluğu

vb.: Ve Benzeri

vd: Ve Diğerleri

GİRİŞ

Son zamanlarda birçok yerde özellikle de iş yaşamında sıkça karşımıza çıkan bir kavram dikkatimizi çekmekte ve bu kavram çalışma hayatının göz ardı edilemez bir parçası haline gelmektedir. Bahsettiğimiz kavram bu çalışmada zaman zaman psikolojik taciz olarak kullanılacak olan ”mobbing”dir.

“Mobbing iş yaşamında her zaman var olmuş fakat yakın geçmişe kadar adlandırılmamış bir olgudur” (Tınaz, 2006, s.1). Rekabetin son derece önemli olduğu günümüzde ise insanların iş yaşamlarında bir adım daha önde olabilmek için sarf ettikleri fiziksel ve psikolojik çaba, çalışanlar üzerinde ve arasında baskı oluşmasına neden olmuş, bu baskı ve stres sonucunda çalışanlar birbirleriyle çatışma içine girmişlerdir. Bu çatışmanın en uç noktasında ise mobbing yer almaktadır. Mobbinge maruz kalan kişilerde çeşitli psikolojik rahatsızlıklar, öz güven eksikliği, ailevi ilişkilerinde bozulma, ekonomik sorunlar gibi pek çok sorunlar baş göstermektedir.

Ülkemizde bu konuya son yıllarda dikkat çekilmiştir. Kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri, birey üzerinde zararlar şeklinde ortaya çıkar. Konuya ekonomik açıdan yaklaşıldığında, gitgide yitirilmekte olan ruhsal ve fiziksel sağlığın geri getirilmesi için doktorlara, ilaçlara, hastanelere ödenen paralar düşünülmelidir. (Tınaz, 2006, s.153–154).

Bu çalışmanın amacı çalışanların sıklıkla yaşadıkları Psikolojik Taciz (mobbing) davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlemek, mücadele yöntemlerini anlatmak ve mobbinge maruz kalanlar üzerindeki etkilerini ortaya koymaktır. Bu çalışma sürekli ve sistematik şekilde uygulanan taciz eylemlerine dikkat çekmeyi hedeflemektedir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anket sorularının denekler tarafından yeterince anlaşıldığı, kişilerin verecekleri cevapların gerçek durumu yansıttığı ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

Araştırma, İstanbul ili Anadolu ve Avrupa bölgesinde yer alan 180 ve üzeri hemşire, att ve sağlık memuruna sahip olan bir özel, iki devlet hastanesinde çalışanların mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı, kapsadığı zamana göre kesitsel bir çalışma olarak tanımlanmıştır.

Araştırma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde psikolojik taciz (mobbing) tanımı ve kavramı açıklanmış, mobbingin nedenleri incelenmiştir. İkinci bölümde ise mobbingin sağlık sektöründeki yeri ele alınmış, mağdurlar, örgütler ve toplum için zararları ayrı ayrı ele alınmıştır. Bu bölümde mobbingin Türk ceza kanununda yerinden söz edilmiş, mobbing davalarından örnekler verilmiştir. Üçüncü bölüm araştırmanın uygulama ve son bölümü olmasından dolayı Psikolojik tacizin çalışanlar üzerindeki oluşturduğu etkiler açıklanmaya çalışılmış ve geliştirilen hipotezlerin sınanması ile ilgili sonuçlara yer verilmiştir. Anketlerden elde edilen veriler SPSS 17.0 veri analiz paket programı ile elektronik ortama aktarılıp ve yine aynı programla istatistiksel analizler yapılarak sıklık tabloları verilmiştir. Anketin demografik özellikler kısmındaki sorular ile ankette yer alan 36 adet likert tipi soru arasındaki ilişki, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzdelik oranlar, frekans analizi, bağımsız t testi, ANOVA testi, güvenilirlik analizi ve korelasyon analizi ile tespit edilmeye çalışılarak, yanıtların istatistiksel açıdan anlamlılıkları değerlendirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) KAVRAMI VE TANIMI

1.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı

Yeni bir kavram olarak son yıllarda iş yaşamında karşımıza çıkan Psikolojik Taciz (Mobbing); örgütlerde kişiler arası ilişkileri olumsuz etkileyen bir boyutu anlatmaktadır. Mobbing; uygulanan kişiye, bu kişinin bağlı olduğu örgüte ve topluma zarar veren davranışları anlatan, tüm örgütlerde görülebilecek bir olgudur.

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

“Kelime anlamı olarak Mobbing, İngilizce “Mob” sözcüğünden türemiştir; çete, gürültücü kalabalık, toplu halde saldırmak gibi anlamlar içermektedir. Mobbing ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir” (Tınaz, 2006, s.7).

Psikolojik taciz (mobbing); özellikle çalışma ortamlarında bir veya daha çok kişinin belirli bir kişi üzerinde uzun süreli olarak sistematik bir şekilde baskı kurarak işten ayrılmaya itecek tarzda ahlak dışı, yıldırıcı, aşağılayıcı hareketlerde bulunmasıdır.

Mobbing; duygusal bir saldırdır. Kişinin, saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplanması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde

bulunması, ima, alay ve karşısındaki kişinin itibarını zedeleme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkarmaya zorlamasıdır (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003, s.15).

Mobbing kurbanı kişi, savunmasız ve yardım alamaz duruma itilir. Bu tür eylemler uzun bir süre ve sıklıkla uygulanır. Mobbing sendromu yaşayanlar, sonunda kendi istekleriyle istifa etmekte ya da işten çıkarılmakta veya erken emekliliği zorlanmaktadır. Mağdurlar hatalıymış ve kendi sonlarını hazırlamışlar gibi gösterilirler.

Leymann (1996), psikolojik tacizi; işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma, tehdit etme gibi taktiklerle istifa aşamasına kadar ulaşabilen bir süreç olarak tanımlamıştır (s.165).

Çalışma hayatında çalışanlar birçok problemle karşı karşıya gelmektedir. Çalışanın üstüyle, astıyla veya aynı konumda çalıştığı kişilerle gün içerisinde yapmış olduğu tartışmalar, kavgaların, mobbing olarak değerlendirilmesi doğru değildir. Bir olayın mobbing olabilmesi için uzun süreçli ve sistemli bir şekilde meydana gelmesi gerekmektedir.

1.2. Geçmişten Günümüze Psikolojik Taciz (Mobbing)

Mobbing kavramı çok eski bir olgu olmasına rağmen, 80'li yıllara kadar tanımlanmamış ve sistematik olarak araştırılmamıştır. İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizler konusunda yaptığı çalışmalarla tanınan Alman psikolog Harald Ege'e göre mobbing, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yy 'da biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir (Tınaz, 2006, s.10).

Daha sonra 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanların bir yabancıya karşı uyguladıkları saldırgan ve taciz içerikli davranışları tanımlamak için kullanılmıştır (Çobanoğlu, 2005, s.26).

1980’li yıllarda Dr. Leymann, mobbing terimini işyerlerinde yetişkinler arasında da benzeri grup şiddetini keşfettiğinde kullanmıştır. Leymann, bu davranışı önce İsveç’te araştırmış, daha sonra Almanya’da kamunun bilgisine sunmuştur. Leymann öncelikle, kendisine işyerinde zor kişiler olarak bildirilen kişileri araştırmış ve bunların başlangıçta aslında zor kişiler olmadığını belirlemiştir. Bu kişilerin davranışlarında kalıtsal bir kişilik bozukluğu olmadığını tespit etmiş, örgüt yapısının ve kültürünün, bu kişileri zor sıfatıyla damgaladığını belirlemiştir. Bu kişiler zor olarak tanımlandıklarından, örgüt onları kovmak için başka nedenler yaratmıştır. Leymann, 1984’te bu bulgularla ilgili ilk raporunu yayınlamıştır. O zamandan bu yana altmışın üzerinde makale ve kitabı kaleme almıştır. (Davenport, Swartz ve Elliott, 2003, s.3–4)

Tablo 1’de, araştırmaların, kimler tarafından yapıldığı, tarihleri, yapıldıkları ülkeler, örneklem sayıları, örneklem grupları ve bu grupların ne kadarının toplamı temsil ettiği oranı gösteren göstergeleri yer almaktadır.

Tablo. 1: Psikolojik Taciz İle İlgili Yapılan Uluslararası Çalışmalar

Araştırmacı	Tarih	Ülke	Yöntem	n=	Örneklem Grubu	Temsil Oranı
Leymann ve Tallgren	1990	İsveç	Anket	370	Çelik fabrikası çalışanları	4%
Skostad, Mathiesen ve Hellesoy	1990	Norveç	Anket	745	Toplam 9 hastanedeki hemşireler ve hemşire örgütleri	3%
Einarsen ve Raknes	1991	Norveç	Anket	2215	7 farklı sendikanın rastgele seçilmiş üyelerinden oluşan bir grup	1%
Leymann	1992	İsveç	Anket	2438	Çalışanları temsil eden bir grup (serbest çalışanlar hariç)	3.5 %
Paanen ve Vartia	1991	Finlandiya	Anket ve yüz yüze görüş	984	Sağlık hizmeti alan kadın müşteriler	10%
Björkqvist, Österman ve Hjelt-Back	1994	Finlandiya	Anket ve yüz yüze görüş	338	Üniversite çalışanları	30% kadın 55% erkek
Leymann	1993	İsveç	Anket	610	Siyasi parti üyeleri	
Lindroth ve Leymann	1993	İsveç	Anket	230	Hemşirelik okulu öğretmenleri	
Einarsen ve Raknes	1997	Norveç	Anket	460	Sanayi sektöründeki erkek çalışanlar	7%
Price Spratlen	1995	Amerika	Anket	806	Üniversite çalışanları	23%
Niedl	1995	Avusturya	Anket	368	Hastane & Araştırma enstitüsü çalışanları	7.8%& 26%
Vartia	1996	Finlandiya	Anket	949	Belediye çalışanları	10.1%
UNISON	1997	İngiltere	Anket	736	Hükümet çalışanları	14%- 50%
Rayner	1997	İngiltere	Anket	1137	Part-time çalışan öğrenciler	53%

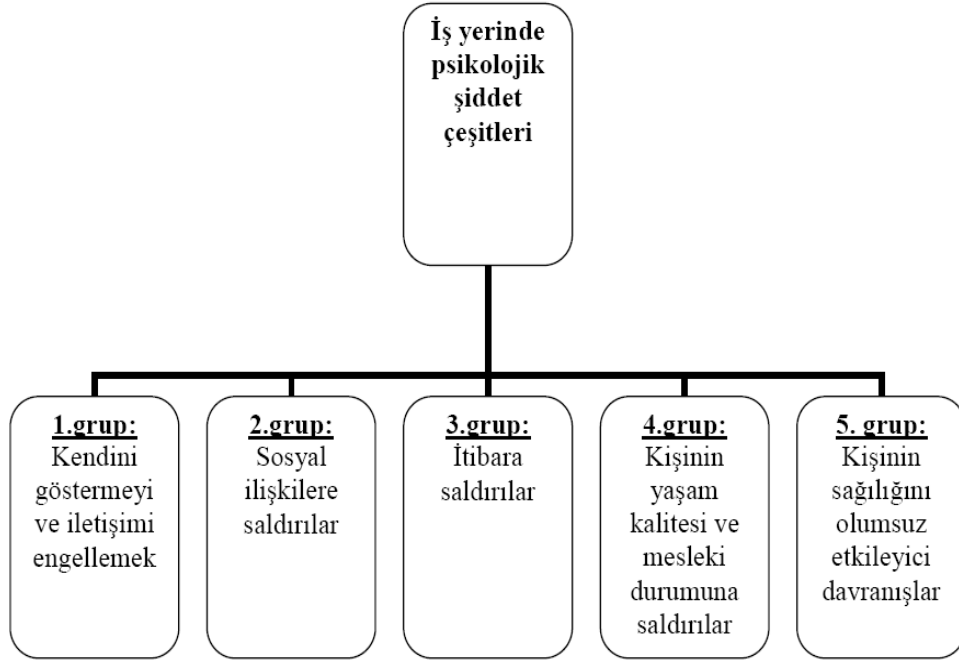
Kaynak: Hoel, Rayner ve Cooper, 1999, s.199.

Avrupa’da mobbing 1982’den sonra dikkatleri çekmiştir. İşyerlerinde erkekler tarafından cinsel tacize uğrayan kadınların 15 yıl kadar süren hak arama çabaları, örgütlerde cinsel tacizi konu alan kanunların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Aynı şekilde işyerinde ırkçılığın yoğun biçimde yaşanması, bu konuda yapılan hak arama çabalarını beraberinde getirmiş ve bu çabalar, örgütlerde ırkçılığı önleyici kanunların yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Ancak 1980’lerin sonlarına doğru dikkatler okullarda yaşanan zorbalık üzerine yoğunlaşmış, sonrasında işyerlerinde de bir çeşit zorbalık yaşandığı fark edilmiştir (Toker, 2008, s.16).

Türkiye’de de psikolojik taciz konusunda çeşitli eserler yazılmakta ve çeviriler yapılmaktadır. Konu ile ilgili ilk kitap bir çeviri olup Osman Cem Öner toy tarafından yapılmış ve “Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz” (Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace) adı ile yayınlanmıştır. Ardından Hasan Tutar (2004), Şaban Çobanoğlu (2005) ve Pınar Tınaz (2006) gibi yazarların kaleme aldığı kitaplar izlemiştir.

1.3. Dr. Heinz Leymann’ın Mobbing Tipolojisi

Dr. Heinz Leymann, 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bunları davranışın özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Her mobbing durumunda bunların hepsinin bulunmasının gerekli olmadığını ifade etmiştir. (Çobanoğlu, 2005, s.71)



Şekil. 1: Dr. Heinz Leymann' ın Mobbing Tipolojisi

Kaynak: Leymann, H. (1996) The Content And Developement Of Mobbing At Work. European Jounal Of Work And Organizational Psychology.

1.3.1. Birinci Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

1-Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.

2-Sürekli sözünüz kesilir.

3-Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.

4-Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.

5-Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.

6-Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.

7-Telefonla rahatsız edirsiniz.

8-Sözlü tehditler alırsınız.

9-Yazılı tehditler gönderilir.

10-Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.

11-İmlalar yolu ile ilişki reddedilir.

1.3.2. İkinci Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar

1-Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.

2-Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir.

3-Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.

4-Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.

5-Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

1.3.3. Üçüncü Grup: İtibara Saldırıları

1-İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.

2-Asılsız söylentiler ortada dolaşır.

3-Gülünç durumlara düşürölürsünüz.

4-Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.

5-Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.

6-Bir özrünüzle alay edilir.

7-Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.

8-Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir.

9-Özel yaşamınızla alay edilir.

10-Milliyetinizle alay edilir.

11-Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.

12-Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.

13-Kararlarınız sürekli sorgulanır.

14-Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.

15-Cinsel imalarda bulunulur.

1.3.4. Dördüncü Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

1-Sizin için hiçbir özel görev yoktur.

2-Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.

3-Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.

4-Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.

5-İşiniz sürekli değiştirilir.

6-Öz güveninizi etkileyecek işler verilir.

7-İtibarınızı sarsacak şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.

8-Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.

9-Eviniz ya da işyerinize zarar verilir.

1.3.5. Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları

1-Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.

2-Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.

3-Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.

4-Fiziksel zarar verilir.

5-Doğrudan cinsel taciz yapılır.

“Dr. Leymann'ın çalışmalarına göre ABD'de yılda yaklaşık 4 milyon kişi mobbinge maruz kalmaktadır. İsveç'teki intiharların %15'i, doğrudan işyeri mobbing'i ile bağlantılıdır. HORNSTEIN, Brutal Bosses and Their Prey adlı kitabında her gün 20 milyon Amerikalının bir salgın hastalık gibi, işyerinde tacizle karşılaştığını belirtiyor. İngiltere'de çalışanların %50'sinin kariyerlerinin herhangi bir anında “zorbalığa” maruz kaldıkları biliniyor. Bu rakam İsveç için %25, Türkiye'de %20 olarak tahmin edilmektedir. Mobbing davranışlarında amaç, hedef alınan kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkilemek ve onu saf dışı bırakmaktır” (Binbir, 2007).

2. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) SÜRECİNİN AŞAMALARI

Yapılan çalışmalar mobbingin sadece bir olay değil, aşamalı olarak değişkenlik gösteren bir süreç olduğunu göstermiştir. Tacizin ilk evrelerinde mağdur genellikle, dolaylı ve akıllıca olduğundan belirlenmesi kolay olmayan davranışlara maruz kalınır. Daha sonradan direkt saldırgan eylemler görünür. Mağdur açıkça izole

edilir, toplum içinde aşağılanır. Sonunda şiddetin bütün fiziksel ve psikolojik araçları kullanılır (Einarsen, 1999, s.19).

Mobbing sürecinde kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik taciz arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar (Tutar, 2004, s.16).

Leymann mobbingin anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yönetimin katılımı, zor veya akıl hastası olarak damgalanma ve işine son verilme olmak üzere beş aşamadan oluşan bir süreç olduğunu ifade etmiştir (Davenport vd. ,2003).

2.1. Çatışma ve Anlaşmazlık

Kritik bir olayla ve bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Örgüt içerisinde yaşanan bir çatışma mobbingin tetikleyicisi olmaktadır. Bu aşamada saldırgan davranışlar inceden inceye yapılır. Bu nedenle henüz mobbing değildir. Ancak saldırgan davranışlar açıkça yapıldığında mobbinge dönüşür. Bu aşamada mobbing mağduru olan kişi herhangi bir fiziki veya psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir (Tınaz, 2005; Yaman, 2009; Gökçe, 2008).

2.2. Saldırgan davranışlar

Bu aşamada, saldırgan davranışlar ve psikolojik saldırılar başlar. Birinci aşamaya bağlı olarak, kişiye karşı mobbing davranışları eyleme dönüşmektedir. Zaman içerisinde kurban grup içinde yalnız bırakılıp cezalandırılmaya çalışılmaktadır. Adeta günah keçisi haline getirilmektedir (Davenport vd. ,2003).

2.3. Yönetimin Katılımı

Yönetim ikinci aşamada yer almamışsa bile duruma önyargıyla yaklaşarak, mağdurun aleyhine tavırlar sergileyerek yöneticisinin tarafında yer alır. Böylece yönetim de mobbing süreci içerisindeki yerini alır. Böylece kurban örgütlü ve kurumsal bir güçle karşı karşıya bırakılır (Davenport vd, 2003; Tutar, 2004).

2.4. Zor ve Akıl Hastası olarak Damgalanma

Bu aşamada mağdurun psikolojik ve fiziksel rahatsızlıkları ortaya çıkmaya başlamaktadır. Kurbanın hizmet ettiği, yıllardır emek verdiği kurum, kendisine yardımcı olmadığı gibi mağdur sürekli azarlanmakta, horlanmakta hatta cezaların verildiği bir süreç yaşatmaktadır. Bu aşamada mobbing kurbanı yaşadığı sorunları çözebilmek için, psikolog ya da psikiyatristten destek alabilir. Bu aşama önemlidir, çünkü kurbanlar “zor insan”, “paranoyak kişilik”, “akıl hastası” olarak damga yerler. Bu aşamada aldığı destekleyici tedavi işe yaramadığı gibi işten kovulma veya zorunlu istifa ile karşı karşıya kalmaktadır. Kötülük, adaletsizlik gibi duygularla yoğunlaşırken uykusuzluk çekmeye başlamaktadır (İmirlioğlu, 2009).

2.5. İşine Son Verilme

Mağdurla ilgili kötü referans oluştuğundan gelecekteki iş hayatı da tehlikeye girmiştir. İşten ayrıldıktan sonra da kişi bunun baskısından kurtulamaz. Bu süreçte yaşadığı duygusal gerilim ve onu takip eden psikosomatik hastalıklar yoğunlaşarak devam eder Yaşadıklarının sarsıntısı “TSSB (Travma Sonrası Stres Bozukluğu) ” nu tetikler (Davenport vd, 2003; Arpacıoğlu,2004).

Tablo .2: İşyeri ve Kişisel Düzeyde Psikolojik Taciz Sürecinde Yer Alan Aşamalar

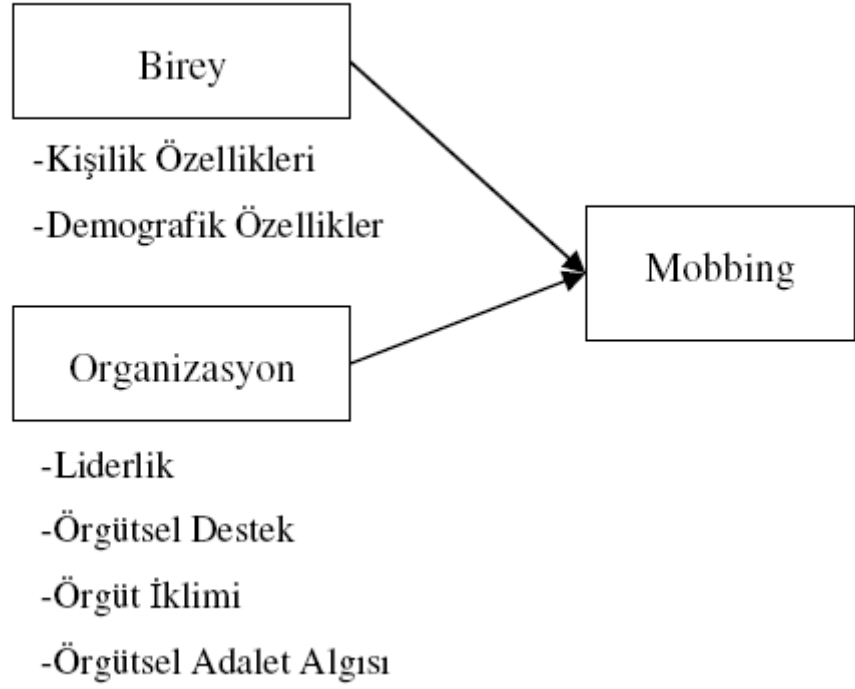
	İŞ YERİ DÜZEYİ	KİŞİSEL DÜZEY
FAZ 1	Organizasyondaki çatışmalar Münferit ve kaba utandırıcı hareketler başlar.	İlk stres semptomları, uzlaştırma teklifleri, çatışmalar başlar.
FAZ 2	Mobbing ve psikolojik terör tek bir personele yoğunlaşır	Korku, endişe, izolasyon ve psikolojik hastalıklar devam eder ve artar.
FAZ 3	Yönetimin hatasından dolayı mobbing olayı devam eder	Kişi kendini çeker, tükenme başlar uzun süren hastalıklar ve isyanlar başlar.
FAZ 4	Mobbing mağduru üzerinde tıbbi ve psikolojik hatalı teşhisler konur, hukuksal işlem başlar.	Kendine güven iyice eksilir, stres sendromu oluşur, hastalıklar başlar.
FAZ 5	Meslektan çıkarılır. İşyerinde ard arda iş konumu değiştirilir, erken emekli edilir veya istifa eder.	Depresyon, PTSD stres sendromu intihar girişimi, kişisel hastalıklar obsesyonlar başlar.

Kaynak: Kasper H, (1998) .Mobbing Inder Schule, AOL, Lichtenau.

3. PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) NEDENLERİ

“İş yerlerinde psikolojik tacizin yalnızca bir nedeni yoktur; birçok faktör mobbingin ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir. Başlangıçta iki taraf arasında bir anlaşmazlık olur; hedef alınan kişi boyun eğmeyi reddettiği, kontrole direnç gösterdiği için öfkelenen ve kaba(dayı)laşan mobbingci harekete geçer. Artık onun için tek amaç, ulaşılacak tek hedef vardır; o da kendisini rahatsız eden kişiyi yaptığına pişman edip, kendini yadsır hale getirmek, işyerinden uzaklaşmasını, hatta işten ayrılmasını sağlamaktır” (Tutar, 2004: 94).

Mobbingin ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan birçok araştırma mobbingin nedenlerinin birey ve/veya organizasyon kaynaklı olabileceğini ortaya koymaktadır.



Şekil. 2: Mobbingin ortaya çıkma nedenleri

Kaynak: Leymann (1996), *The content and development*, s.168.

Özellikle günümüzde artan işsizlik oranları, sık görünmeye başlanan ekonomik krizlere karşın firmalarda gelişen bir savunma mekanizması olan küçülme eğilimi ve yeni kariyer teorilerinin oluşturduğu firma içi rekabet ortamı mobbing davranışlarını önemli oranda artırmıştır.

Rayner (1999) İngiltere’de mobbinge neden olan faktörleri ortaya koyabilmek amacıyla polis teşkilatında yaptığı araştırmada, mobbing nedenleri olarak ilk 5 içinde sayılabilecek faktörleri sıralamıştır (s.11).

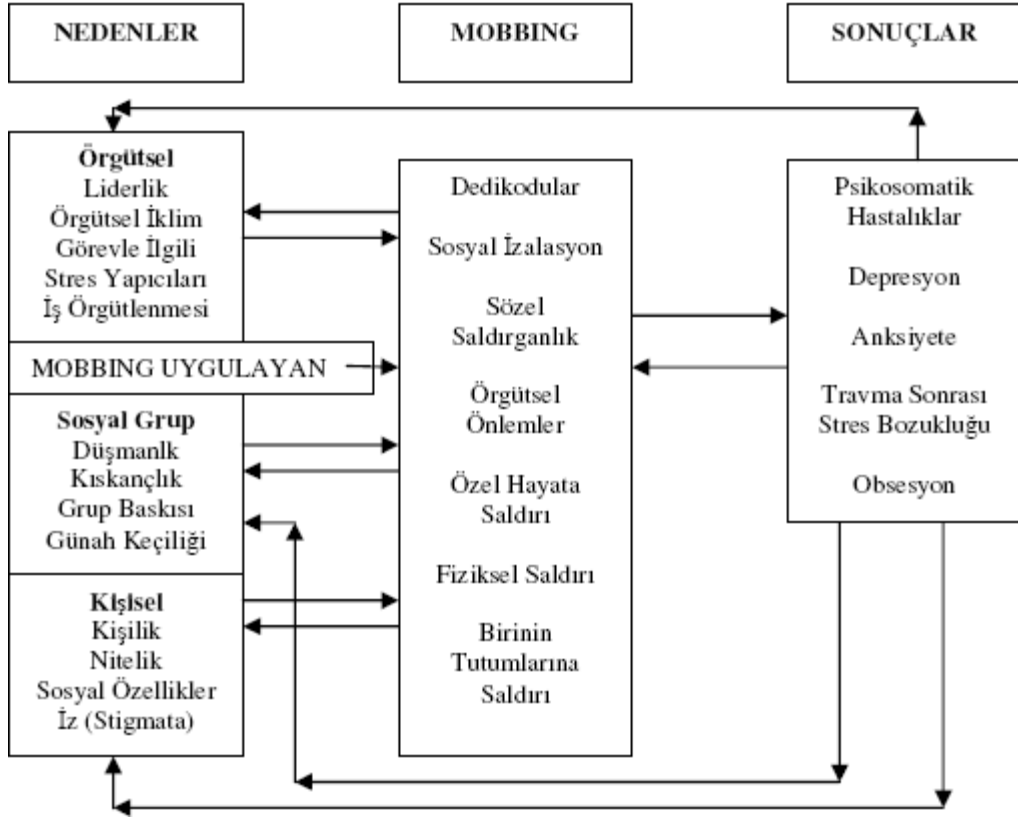
Tablo. 3: Mobbingin Nedenleri ve Önem Derecesi (ilk beş)

NEDENLER	ÖNEM DERECEİ
Kötü Yönetim	% 64
Saldırganların Zarar Görmemeleri	% 63
Çalışanların Durumu Belirtmekten Korkması	% 54
Saldırganın Zihinsel Süreçlerindeki Dengesizlik	% 53
Kişilik Çatışması	% 51
Aşırı İş Yüğü	

Kaynak: Rayner, C. (1999), s.11

Zapf (1999), çalışmasında mobbingin nedenlerini örgütsel, sosyal ve kişisel nedenler içinde ele almıştır. Sonuçlarını da psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu gibi faktörler olarak sıralamıştır (s.71).

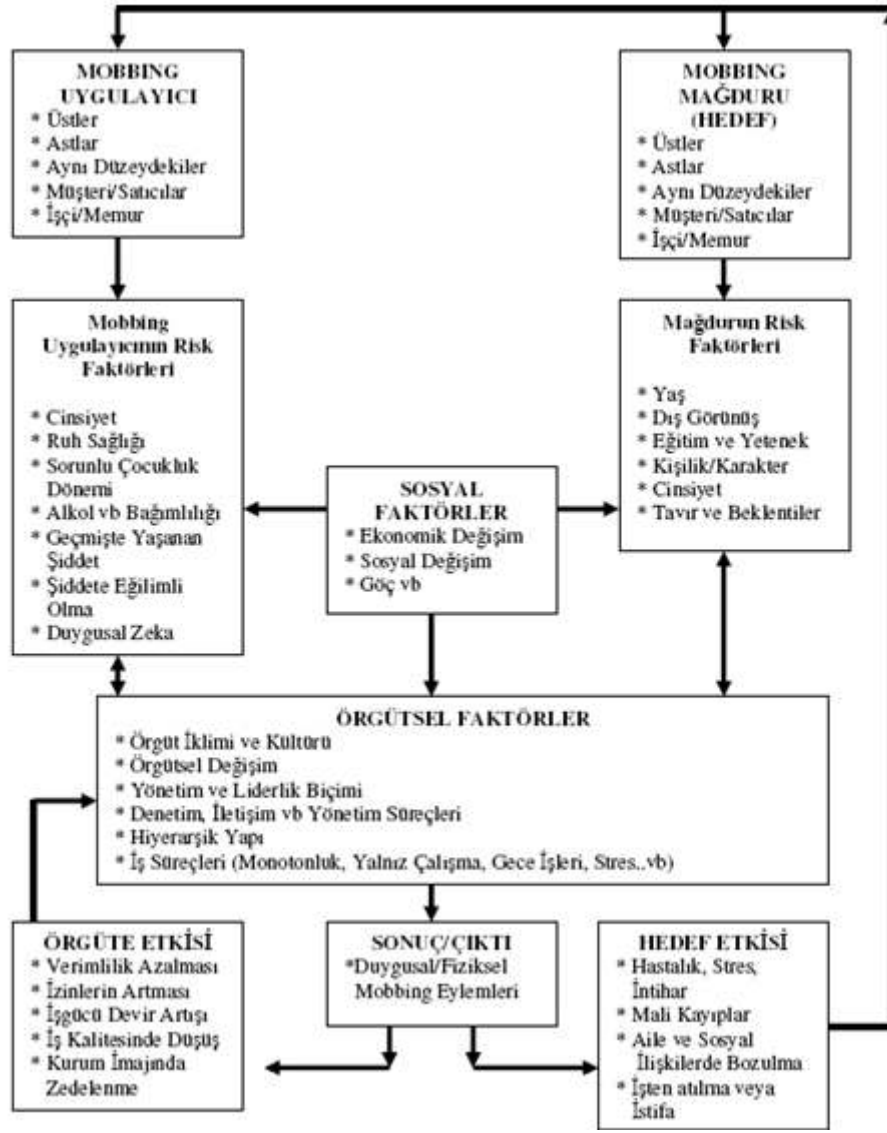
Zapf (1999)' in ele alış biçimiyle mobbing nedenleri ve sonuçları arasındaki ilişkiler Şekil 3' te gösterilmektedir.



Şekil. 3: Zapf' a Göre Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

Kaynak: Dieter Z, (1999), “Organisational, Work Group Related and Personnel Causes of yıldırma, Bullying at Work”, *international Journal of Manpower*

Yüçetürk, E. (2005) çalışmasında mobbinge neden olan faktörler arasında nasıl bir etkileşim olduğunu Şekil 4’de ortaya koymaktadır.



Şekil. 4: Mobbinge Neden Olan Faktörler Arasındaki Etkileşim

Kaynak: Yücetürk, E. (2005); “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim sorunu: Yıldırım (Psikolojik şiddet) ve Cinsiyetle İlişkisi”, Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış, s.252

Mobbing duygusal bir saldırıdır. Mobbingde mağdurun saygı duyulmayan bir hedef haline getirilmesi söz konusudur. Hedef seçilen kişiyi iş ortamından uzaklaştırmayı amaçlayan dedikodular ve mağdurun örgüt içindeki itibarını zedelemeyi amaçlayan, başarısını engellemeye yönelik haince yapılan davranışlar, mobbingi meydana getirir.

Mobbing nedenleri konusunda yapılan araştırmalar dikkate alınarak, mobbingin ortaya çıkış nedenlerini aşağıdaki gibi üç ana başlıkta toplamak mümkündür. Bu nedenler;

1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağıduru İle İlgili Nedenler
2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayıcıları İlgili Nedenler
3. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler

3.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağıduru İle İlgili Nedenler

Mobbinge hedef olma riski, işyerlerinde ve tüm kültürlerde kişilerin özelliklerine bakılmaksızın söz konusudur, ancak kişisel özelliklerinden dolayı kimi çalışanlar da özellikle mobbing mağduru olarak tercih edilebilirler.

Kuruma yeni katılıp, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açılarıyla dünyayı yorumlayabilen insanlar, eğitim, dış görünüş bakımından, bilgi birikim yönünden parlak elemanlar, yönetimin övgüsünü kazanmış başarılı kişiler mobbing mağduru olabilmektedirler. Kurumda farklı tarzda giyinen veya azınlık bir gruba dahil olan kişiler rekabetçi ve bencil kişilik sahibi kimseler için kolay hedef olabilmektedirler.

Mobbinge maruz kalan kişiler psikolojik rahatsızlığı olan, çalışmayı sevmeyen ve işten kaçan veya zayıf insanlar değildirler. Aksine mobbinge maruz kalmalarının nedenleri arasında en başta, bu kişilerin başarılı, yaratıcı, zeki, duygusal zekası yüksek, aktif, kariyer hedefleri olan, işini seven, yöneticilerinin her istediklerini yaparak kendini kullanmaya izin vermeyen bir yapıya sahip olmaları gelebilir, kurbanların yapılan baskılara ve otoriteye direnme gücü hedef seçilmelerine neden olabilir.

Çobanoğlu Türkiye’de bankacılık, borsa ve eğitim gibi sektörlerde çalışan kişiler üzerinde yaptığı çalışmalarda, mobbinge maruz kalan çoğı kişinin gerek fiziksel gerekse entelektüel olarak seçkin insanlar olduğunu, bunların yanında çok iyi bir kariyerleri, üstün kavrayış ve sezgi yeteneklerinin olduğuna dikkat çekmiştir. Dünyayı ve olayları farklı noktalardan ele alıp değerlendiren kişiler olduklarını

belirtmiştir. Çobanoğlu mobbinge maruz kalan kişilerin %80'inden fazlasının duygusal zeka açısından oldukça gelişmiş insanlar olduğunu da belirtmektedir. Ayrıca duygusal tacize uğrayanların büyük bir bölümünün (%70) duygu ve his dünyası zengin kadınlardan oluştuğunu da ayrıca ortaya koymaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.52).

3.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) Uygulayıcıları ile İlgili Nedenler

Mobbing uygulayanlardan, aşırı kontrolcü, korkak, iktidar açlığı olan kişiler olarak söz edilebilir. Bunun yanında mobbingci; şişirilmiş benmerkezci, narsist, hırslı, o kurum için vazgeçilmez olduğunu düşünen, ayrıcalıklı olmak isteyen, öz güveni olmayan, başkaları üzerinde baskı oluşturarak otoriter hissetmeye ihtiyaç duyan, düzensiz aile yaşantısına sahip, duygusal zekadan yoksundur. Ruh sağlığı yönünden problemlili sayılan bu kişiler aşağıda verilen davranış bozuklukları örnekleri ile açıklanmaya çalışılmıştır.

3.2.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu

Paranoid bozukluk, sıklıkla çocukluk dönemlerinde baskı altında tutulup, ezilen ve şiddet ile karşılaşan bireylerde görülmektedir. Paranoid kişiler genelde geçinilmesi zor insanlardır. Kuşkuları yüzünden insanlarla iletişimlerinde uzak dururlar, soğuk görünürler, sevgi göstermezler, kişisel beklentileri çok yüksektir.

Paranoid bozukluğu olan mobbingciler başkalarının niyetlerinden aşırı derecede şüphelenmeleri, ilişkide bulundukları kişileri sürekli baskı altında tutma hatta sürekli insanların kendi aleyhinde komplo hazırlığı içinde oldukları yönünde şüphe duyarlar. Kendilerine kurulduğunu sandıkları komplolarla başa çıkmak için, sürekli gergindirler ve kafalarında sürekli karşı komplo kurma uğraşı içindedirler.

Paranoid kişiler; öküz altında buzağı ararlar, olaylar arasında akla hayale gelmeyecek bağlantılar kurarlar. Her olayı dost düşman düzleminde değerlendirirler. İstihbaratçıdırlar, komplo teorileri üretirler, sürekli tehdit altında olma duygusuyla yaşarlar. Tartışmayı severler, sadakati sınarlar, güveni hep başkalarının davranışlarında ararlar. Sürekli ipucu pesindedirler. Kıskançtırlar (Tarhan, 2008, s.131–135).

3.2.2. Obsesif Kişilik Bozukluğu

Obsesif kişilik bozukluğu, gelişme çağında başlayan, aşırı düzenlilik, içsel ve dışsal kontrol üzerine aşırı yoğunlaşma şeklinde izlenen bir ruhsal hastalıktır. Bu kişilik bozukluğu olanlarda olan abartılı düzen, intizam gibi kişilik özellikleriyle birlikte kaygı, gerginlik ve dikkat eksikliği, aşırı korku belirtileri, tedirginlik, unutkanlık, dengesizlik, sinir bozukluğu, ruhsal çöküntü, yorgunluk ve uzun süren gerginlik belirtileri vardır.

Bu kişilik bozukluğunda kişi ayrıntılar içinde boğularak mükemmeliyetçilik yönünde önüne çıkabilecek her engeli ortadan kaldırmak ister. Her şeyin en iyisini yapmak istediklerinden stres yaşarlar ve kolayca yapılabilecek bir iş bile içinden çıkılamayacak bir hal alır. Diğer insanlar onun görüşlerini paylaşmadığı sürece ortak hiçbir işe girmez. Kurallarına bağlıdır ve çok inatçıdır. Sahip olduğu ve hiç kimse için bir değer ifade etmeyen eşyalarını elden çıkaramaz. Günün birinde gerekli olabilir düşüncesi hakimdir. Parayı hayatını sürdürececek bir araç olarak değil, kötü günlerde harcanması gereken bir sigorta gibi görür. Bütün davranışları en ufak ayrıntısına kadar planlanmıştır. Daima kendi yaptıklarının en doğru olduğuna inanırlar (Çobanoğlu, 2005, s.36).

3.2.3. Narsist Kişilik Bozukluğu

Narsist ruh yapısına sahip kişiler, etnik, dinsel ve kişisel alanlarda çok üstün olduklarına inanmaktadırlar. Narsist kişiler sınırsız başarı, zenginlik ve güç elde etme tutkusu ve aşırı bir şekilde hissettiği özgüven duygusunu koruyabilmek için sürekli takdir edilmeyi ve kendine hayranlık duyulmasını isterler.

Narsist kişiler oldukça tatminsizdirler. Küçük bir düzensizliği ve hatayı büyük bir tehdit olarak algırlar. Kendilerinden ve başkalarından beklenti standartları çok yüksektir. Başkalarının başarılarını küçümserler. Sürekli gergin, öfkeli ve doyumсуuzdurlar. Güçlü ve dikkat çekici karakter yapısı ve parlak bir kariyeri olan kimseler, narsist kişilerin yanında kolaylıkla barınamazlar. Çünkü narsislerin dünyasını güç, başarı, şöhret, para, güzellik ve zenginlik gibi konular oluşturur (Narsistik Kişilik Bozukluğu, Anonim, b.t.).

3.2.4. Sadist Kişilik Bozukluğu

Sadist ruhlu mobbingciler, yaptıkları düşmanlıktan, eziyetten zevk alırlar. Mobbingcilerin geneli sadist kişiliktir. Özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için, kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve bazen eşit statüdeki insanlara karşı saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar. Bu kişilerin kurumsal kimliklerinin dışında başka kimlikleri olmadığından, kurumsal kimliklerini kaybedince derin bir yalnızlığa sürüklenirler (Tutar, 2004, s.47).

3.2.5. Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu

Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu görülen insanlar dünyayı tehlike ve hayal kırıklığı ile dolu bir yer olarak görürler. Dolayısıyla sürekli kötü niyetli insanların kendisini kullanmasına, suistimal etmesine ve elindeki her şeyi alıp yoksun bırakmasına karşı korunmak zorunda hisseder. Diğer insanları hep zarar vermek isteyen varlıklar olarak görür. Bu kişiler başka insanların elindeki gücü alması gerektiğine inanır böylece hiç kimse bu gücü kendisine zarar vermek için kullanamaz. Diğer taraftan yönetici olmayan ya da kontrol etmeyen insanları kullanılmaya açık, zayıf ve savunmasız olarak düşünürler (Berkson, 2010).

Sosyal kurallara uymayan, birlikte yaşama anlayışına sahip olmayan, dünyayı kendi bakış açısıyla gören ve utanmaz, sıkılmaz tavırlar sergileyen kişilerdir. Bu kişiler kesinlikle yanlışlarından ders almazlar. Özel yaşantıları düzgün değildir. Genelde alkol, sigara ve uyuşturucuya düşkünlüdürler. İstediklerini elde etme konusunda kural tanımazlar. Kurallara uymayı aptallık olarak görürler (Çobanoğlu, 2005, s.39).

Mobbingcilerin en belirgin kişilik özelliklerinden söz etmek gerekirse, mobbingci; kendi normlarını örgüt politikası haline getirmeye çalışır, önyargılı ve duygusaldır, kötü kişiliktir, tehdit altında benmerkezcidir, genelde çalışkandır, esnek değildir. (Tutar, 2004, s. 48–49)

3.3. Örgüt Kültüründen Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik taciz eylemleri her işyerinde ve her türlü kuruluştaki olabilmektedir. Ancak önlemini almış, modern işletmecilik anlayışı ile birlikte belirli kıstasları örgüt kültürüne yerleştirmiş kurum ve kuruluşlar bu eylemlerden daha az etkilenmektedirler (Vartia, 1996, s.211).

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda, mobbingin kurumlarda ortaya çıkmasının işyeri veya var olan yönetime bağlı ana nedenleri arasında hatalı personel seçimi ve işe alım süreci, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki kariyer basamaklarını çıkabilmek için bireyler arasında yaşanan acımasız rekabet gösterilmektedir (Tınaz, 2006, s.115).

Örgütlerde liderlik eksikliği mobbingin ortaya çıkmasında ve önlenememesinde en önemli sebeplerden biridir. Özellikle yeniden yapılandırma, küçülme, daralma, toplu işten çıkarma gibi süreçlerde yöneticiler ile çalışanlar arasındaki güven ortamının bozulması ve bu süreçlerde mobbingin örgütün yararına bir strateji olarak kullanılması örgütlerde psikolojik tacizi tetikleyici unsurlardır (Jordan ve Sheenan, 2000, s.201–207).

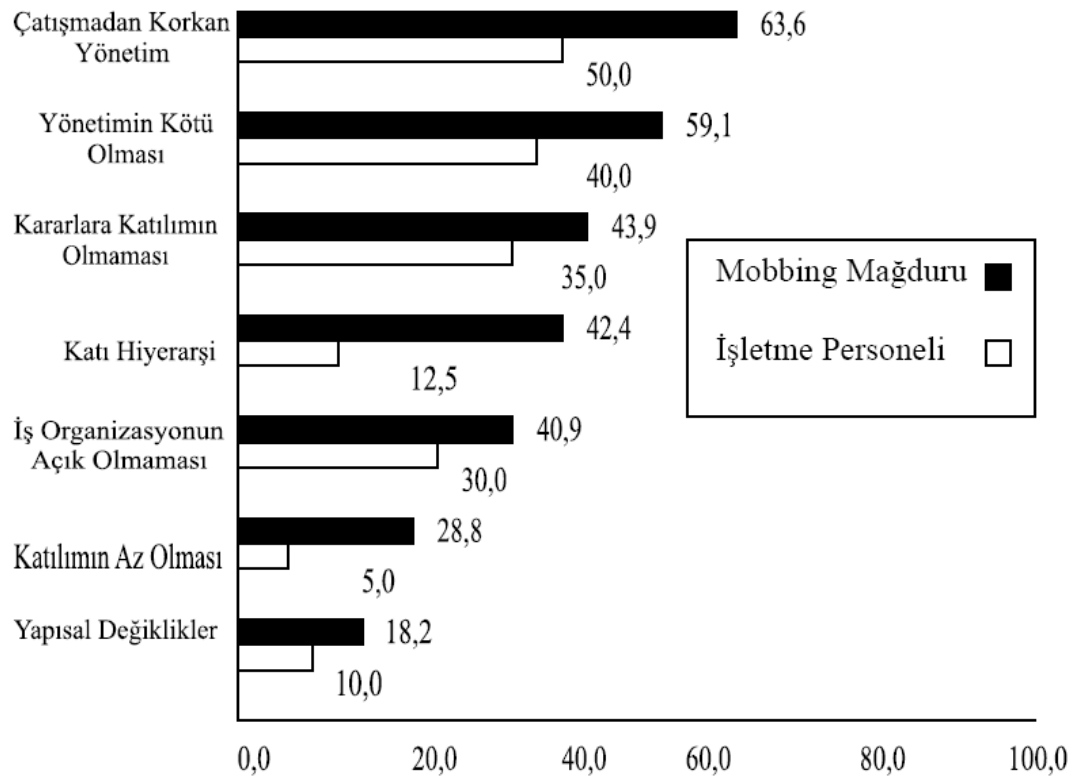
Örgüt organizasyonunda psikolojik taciz eylemleri üç tiptir (Leymann,1992; Zapf, vd. ,1996). Birinci tip; aynı düzeye sahip çalışanların birbirlerine uyguladıkları, ikinci tip; kendilerinden daha alt pozisyonda çalışanlara, amirlerinin uyguladığı, Üçüncü tip ise; çalışanların üstlerine uyguladıkları mobbing eylemleridir (Leymann, 1996, s.165).

İşyerlerinde psikolojik taciz nedenleri ele alındığında iş doyumsuzluğu ve olumsuz iş çevresi gibi örgütsel faktörler gösterilebilmektedir. Norveç’te yapılan araştırmalarda psikolojik taciz ile örgütsel koşulların önemli derecede ilişkili olduğu görülmüştür. Bunlar yöneticinin liderlik anlayışı, örgütte rol çatışmasının yüksekliği, sosyal iklimin çalışanları tatmin etmemesi, denetim gibi koşullardır (Einarsen, 2000: 16–27).

Psikolojik taciz eylemlerinin hızlanmasını sağlayan nedenlerse; örgüt içinde birbiriyle uyuşmayan isteklerin, içinde bulunan durumun belirsizliğinin, görevler üzerindeki beklentilerin, çalışma grupları içindeki ayrıcalıklı tutumların, görevlendirmelerin, haksızlıkların neden olduğu çatışmaların ve düş kırıklıklarını artmış olmasıdır (Einarsen, 2000; Vartia, 1996).

Fazlasıyla hiyerarşiye dayalı bir yapı, açık kapı politikasının olmaması, yetersiz iletişim, zayıf liderlik, yetersiz sorun çözebilme yeteneği ya da çatışma yönetiminin etkisiz olması ve şikayet prosedürlerinin yeterli olmaması, yaygın günah keçilik zihniyeti, ekip çalışmasının yetersiz olması ya da olmaması, gibi nedenler kötü yönetimin bir unsuru olarak işletme içinde mobbing davranışlarına ortam oluşturmaktadır (Davenport vd. 2003).

Burtscher (2003)' a göre işletmelerde mobbing oluşumundaki örgütsel nedenler aşağıdaki gibidir;



Şekil. 5: İşletmelerde Mobbing Oluşumundaki Örgütsel Nedenler

Kaynak: Kladudia, B. (2003). Mobbing in Voralberg s.20.

Zapf (1999) 'a göre mobbing oluşumunda örgüt iklimi, liderlik problemleri, yüksek stres ve örgüt problemleri örgütsel nedenler içinde yer almaktadır. Aşağıdaki tabloda mobbinge neden olan birçok neden ele alınmıştır (s.76)

Tablo. 4: Zapf ‘a Göre Psikolojik Tacizin Nedenleri

NEDENLER	%
Bireyi işten çıkarmak	66
İş arkadaşlarının düşmanca davranışları	62
Örgüt iklimi	49
Yüksek stres	45
Çözülmemiş çatışma	41
Örgütsel problemler	32
Kıskançlık	30
Ayrıcalıklı pozisyon	30
Grup kurallarına uymamak	29
Yüksek performans	27
Bireysel farklılık	21
Hastalık	15
Bireyle alay etme	13
Herkese benzer davranma	12
Can sıkıntısı	10
Bireyin özel yaşamı	8
Bireyin dini/politik tavrı	8
Cinsiyet	8
Fiziksel rahatsızlık	6
Dış görünüş	5
Düşük performans	2
Uyruk ve bireyden hoşlanmamak	2

Kaynak: Dieter, Z. (1999), “Organisational, Work Group Related and Personnel Causes of Bullying at Work”, *international Journal of Manpower*

Tablo 4 de görüldüğü gibi, psikolojik tacizin örgütsel nedenleri araştırılmış ve bazı sonuçlara ulaşılmıştır. İş yerinin çalışanını işten çıkarma amacıyla mobbing uygulaması (%66) en sık karşılaşılan durumdur. Araştırmacılar mobbingin ortaya çıkış nedeni olarak örgütsel nedenler, bireysel nedenler ve örgüt dışındaki toplumsal faktörlere de dikkat çekmektedirler (Davenport vd. ,2003).

Yöneticilerin örgütte var olan mobbinge inanmamaları, sorunla uğraşmak istememesi, çalışanlarını günah keçisi haline getirmeyi ve susturmayı tercih etmesi, örgüt liderinin duygusal zekadan yoksunluğu ve örgütteki düşünce yoksunluğu mobbinge hız vermektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

1. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) İLE MÜCADELE

Psikolojik tacizin neden olduğu psikolojik gerilimin kişilere, kurumlara ve topluma verdiği zararlar nedeniyle mobbing ile mücadele etme yöntemleri geliştirmek zorunlu hale gelmiştir.

Örgütlerde mobbingi önlemek, yönetimin karşılaştığı en güç sorunların başında gelmektedir. Bunun için bir metot geliştirip bu yönde hareket etmek gerekmektedir. Mobbingin ortadan kaldırılmasında birden fazla yöntem uygulanmakta; fakat hangi tür mobbingte hangi yöntemin uygulanacağını tespiti için mobbingin türünün iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Mobbingin analizinde ve çözüm yolunun belirlenmesinde görev alacak kişilerin, psikoloji ve insan kaynakları yönetimi konusunda uzman, sabırlı, başka insanların tutum, davranış ve duygularını anlayabilen ve iş tecrübesine sahip kişiler olmaları gerekmektedir (Tutar, 2004, s.45).

Mobbing ile başa çıkabilmede sadece bireysel yöntemler yeterli değildir. Psikolojik taciz ile mücadele edebilmek için aynı zamanda örgütsel, toplumsal ve yasal önlemlere başvurmak gerekmektedir.

1.1. Psikolojik Taciz ile Bireysel Mücadele

Mobbinge maruz kalanların izlemeleri gereken yollar hakkında bazı davranışlara dikkat çekmektedir.

- Üzüntüyü bilinçli bir şekilde yaşamak,
- Kendini yalıtmamak,
- Özgüveni ve öz saygıyı geliştirmek,
- Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek,

- Yeni bir beceri edinmek,
- "Kurban" zihniyetinden kurtulmak,
- Örgüt içinde yardım aramak,
- Yasal yollara başvurmak (Davenport vd. ,2003).

Yapılan araştırmalarda, kurbanların etkili olmayan başa çıkma stratejileri kullandıkları tespit edilmiştir. Bu çerçevede en çok aldırmama- görmezden gelme, sözel ve fiziksel saldırganlık, kaçma gibi stratejileri kullandıkları ve duygusal destek arama, bilişsel yeniden yapılandırma, fiziksel ve duygusal müdahale gibi etkili olan stratejileri çok az kullandıkları belirlenmiştir (Acun Kapıkıran ve Fiyakalı, 2006 s:16).

Psikolojik taciz kurbanının asla ani hareket ve aşırı tepkiler göstermemesi gerekir. Daima kontrollü davranışlar ve dengeli adımlar atması daha sağlıklı sonuçlar elde etmesini sağlayacaktır. İçinde bulunduğu özel durum ve örgüt kültürüne ilişkin yargılar kapsamında, tüm seçenekleri gözden geçirmesi gerekmektedir (Dökmen, 2005).

Çalışanların psikolojik taciz ile mücadelede yapması gerekenlerin başında mobbing eylemlerini tanımak ve etkisiz bırakmak için haklarını çok iyi bilmek ve haklarını aramaktan çekinmemek gelmektedir.

Arpacıoğlu (2003) mobbinge maruz kalan kişinin buna kayıtsız kalmaması gerektiğini ve mutlaka harekete geçmesini vurgulamıştır, Arpacıoğlu'na göre çalışanlar;

- Yıldırma yapan kişiye açıkça itiraz edip yanlış davranışlarını sonlandırmasını istemeli,
- Yaşanan olayları ve verilen anlamsız emirleri kaydetmeli,
- Yıldırma yapan kişiyi mutlaka bir yetkiliye bildirmeli,
- Eğer gerekliyse tıbbi yardım almalı,
- Şikayet durumunda örgüt içinde yapılanları takip etmeli,
- İş arkadaşlarının da rahatsızlığı varsa grup halinde şikayette bulunmalı,

- Eğer yıldırmanın boyutları katlanılamayacak durumdaysa istifa etmelidirler.

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

1.2. Psikolojik Taciz ile Örgütsel Mücadele

Psikolojik taciz her çeşit kuruluştaki görülebilmektedir ve her örgüt kendi psikolojik tacizcisini ve psikolojik tacizini üretme yeteneğindedir. Bu nedenle örgütlerin psikolojik tacizi yönetme yetenekleri bulunmalıdır (Tutar, 2004, s.145).

Psikolojik taciz ile mücadelede örgütlerin yapacağı en önemli şey; sonuca ulaşmaya yönelik bir yaklaşım sergileyerek soruna ilişkin farkındalığın artırılması ve çalışanların birbirlerine saygılı davrandığı bir işyeri kültürünün oluşturulmasıdır. Bu konuyla ilgili olarak kuruma ait bir el kitapçığının hazırlanması, düzenli kontroller ve teşviklerle uygulamanın sürdürülmesi, çalışanlara bilgi verilmesi amacıyla mesleki eğitim programlarının düzenlenmesi ve anketlerle çalışma ortamı hakkında bilgi edinilmesi ise sağlıklı bir örgüt kültürünün oluşturulmasında başvurulabilecek yöntemlerdendir. Gerekirse sendikalardan ve uzman psikologlardan psikolojik yardım almaktan da çekinilmemelidir (Tınaz, 2006, s.188).

Huzurlu iş ortamları, huzurlu toplumları oluşturur. Huzurun yaygınlaşması ise mutlu insanları arttıracaktır. İş ortamlarının başarılı olabilmesinin huzurlu ve mutlu çalışanlarla mümkün olabileceği unutulmamalıdır. Mutlu insanlar mutlu nesiller oluşturacaktır. Geniş kitleleri ilgilendiren bu hassas konuyu, mobbing süreci bozmakta veya yok etmektedir (Selimoğlu, 2009).

Mevcut ve henüz ortaya çıkmamış olan psikolojik taciz tartışmalarında önleyici tedbirler ve etkili müdahale tedbirleri arasında da ayırım yapmak gereklidir. Önleme, psikolojik taciz sürecinin herhangi bir işareti saptanmadan, durum ortaya çıkmadan ve psikolojik taciz önemli bir sorun haline gelmeden önceki kaçınma tedbirlerini ifade etmektedir. Burada iktisat nadiren ikna edicidir; mobbing sonucunda oluşan maliyetler mobbingi önleme maliyetlerinden daha fazla olsa bile, şirketler mobbingi önleyici programları başlatmakta kararsız kalabilmektedir (Resch ve Schubinski, 1996).

Bilge Kadın Araştırma Merkezi(BİLKA) mobbing ile mücadele sempozyumu düzenlemiş ve İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) isimli rapor sunmuştur. Bu sempozyumda örgütlerin mobbing ile mücadele konusunu geniş kapsamlı ele alınmıştır.

- Öncelikle işyerindeki mobbing 'in varlığını ve gerçek boyutlarıyla fotoğrafını görmeli ve buna göre önlem almalıdır.
- İşyerlerinde uygulanacak anketlerle açıklanamamış sorunlar ortaya çıkartılmalıdır.
- İşyerlerinde çalışanlar arasında meydana gelecek anlaşmazlık durumlarında çatışma çözme eğitimleri uygulanmalı ve sorunlar daha başlangıç aşamasında çözümlenmelidir.
- Çalışanlarını bu konuda eğiterek, onlara duyarlılık kazandırmalı ve mobbing belirtilerini fark edebilmelerini sağlamalıdır. İşyerlerinde uygulayacakları yönergelerde çalışanların bir başkasına psikolojik taciz uygulamasına karşı kurallar konulmalıdır (Özer, 2010).

1.3. Psikolojik Taciz ile Toplumsal Mücadele

Son yıllarda hemen hemen tüm işyerlerinde en az bir kez karşılaşılan psikolojik taciz davranışları sadece kişiye ve örgütlere değil aynı zamanda toplumlara da zarar vermektedir. Bu sebeple yalnızca kişisel değil toplumsal mücadele yöntemlerinin de gerekliliği hissedilmektedir.

Türkiye’de mobbingin tanınmaması ve mobbing durumlarının aşılammamasının birinci nedeni, Türk kültürünün genelde yüzleşmeye açık bir yapıda olmamasından ötürü, bu tür sorunlar çoğunlukla gizlenmekte veya bireysel düzeyde çözülmekte veya sorunlar tek başına yaşanmakta hatta inkar edilmekte ve bastırılmaya çalışılmasıdır. İkinci nedeni ise; toplumumuzun sosyal yapısından kaynaklanan sosyal desteğin, aile bağlarının, yardımlaşma ve sürekli mağdurun yanında olma duygusunun yoğun hissedilmesi, mobbingin, bireyci Avrupa toplumlarında gözlenen ağır sonuçlarını engellemekte ve bu süreç kolay atlatılmaktadır (Baltaş,2009).

Gelişmiş ülkeler, mobbingin yaşattığı sorunlara duyarlılık göstermekte, sorunları çalışanlara, örgütlere ve topluma tanıtmak için birçok çalışma yürütmektedirler. Basın-yayın kuruluşları bu konuya yer vererek uzmanların mobbing hakkındaki görüşlerini bildirmesine, toplumun bilinçlenmesine ortam sağlamaktadır. Ayrıca oluşturulan birtakım kuruluşlar aracılığıyla, mağdurlara hem sağlık hem de hukuki desteği sağlamaktadır. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattı kurulmuştur. Psikologlar vasıtasıyla mobbing mağdurlarına yardım ve destek sağlanarak, şikayet ve ihbarlar kayıt altına alınıyor ve şikayetleri incelemeye alınmaktadır. Alo 170 hattı ile kişilerin maruz kaldıkları olayları yorumlama, değerlendirme, yaşadığı durumun farkına varmasını sağlama, eğer psikolojik yakınmaları varsa tedavi süreci hakkında bilgilendirme, mobbingin etkileri, sonuçları ve mücadele yöntemleri etkileri gibi konularda bilgi sahibi olmaları amaçlanmaktadır. Mobbing ile mücadele ve bilgilendirmeye verilecek en iyi örneklerin başında “Mobbing Mücadele Derneği” gelmektedir (Gün, 2011).

Psikolojik taciz mağdurlarına yardımcı olmak üzere ilk adım 1997 yılında İngiliz gazeteci Andrea Adams tarafından kendi adında kurulan dernekle atılmıştır (Daveport vd. , 2003).

Psikolojik tacizle toplumsal başa çıkma yöntemlerini şu şekilde sıralanmıştır:

İletişim Araçları ve Medya: Televizyon, gazete veya diğer kitle iletişim araçları yoluyla toplum, psikolojik taciz konusunda uyarılabilir, konunun kamuya mal edilmesi ile eğitim alanında da ilk adım atılabilir. Yapılan araştırmalarda, çalışanların psikolojik taciz sorunu ile ilgili bilgileri, sendikalardan çok özellikle radyo ve televizyon olmak üzere çeşitli basın yayın organlarından sağladıkları belirtilmiştir (Duncan, 1999, s.117).

Telefon Yardım Hatları: Ülkemizde olduğu gibi pek çok ülkede, sosyal hizmet kuruluşlarınca işletilen, 24 saat açık telefon yardım hatları bulunmaktadır. Buralarda ise; çoğunlukla iyi eğitim almış gönüllüler çalışmaktadır. Bu kişilere psikolojik şiddet konusunda eğitim verilmeli ve insanları daha iyi anlamaları sağlanmalıdır. Telefon yardım hatları, mağdurlara başvurmaları gereken yerler konusunda da yol gösterici olmalıdır (Daveport vd. , 2003).

Sendikalar: Sendikalar, olumlu değişimlerin önemli bir parçası, üyelerinin çalışma hayatı ile ilgili sorunlarıyla ilgilenen kurumsal yapıdır. İşçiler, cinsel taciz veya ayrımcılık olarak sınıflandırılmayacak şikayetlerle geldiklerinde, sendika temsilcileri bunun nedeninin psikolojik taciz olabileceğinin göz önünde bulundurmalarıdır. Psikolojik taciz mağduru bir sendika üyesi ise; temsilcileri ile bağlantı kurmalı ve yardım talebinde bulunmalıdır. Sendika temsilcileri, işyerindeki psikolojik saldırıları araştırabilmekte, mağdur adına, işverenle birlikte çalışarak çatışma çözümü/aracılığı takımları oluşturabilmekte, iş sözleşmesine psikolojik şiddetle ilgili maddeler konmasını sağlayabilmekte ve iş yasalarının, psikolojik tacizin de içinde bulunduğu, psikolojik bakımdan sağlıksız ortamlara yardım sağlanacak biçimde değiştirilmesi için baskı yapma güçlerini kullanabilmektedir (Daveport vd. , 2003)

1.4. Psikolojik Taciz ile Hukuksal Mücadele

Yasal düzenlemeler nedeniyle özellikle kamu örgütlerinde fiziksel taciz-şiddet kabul edilemez görüldüğü için, psikolojik taciz yaygınlaşmaktadır. Bu yolla mobbing mağdurları; bıkırma, yıldırma, dışta bırakma, örgütsel bazı olanaklardan mahrum bırakma, izolasyon, örgütsel kaynak kullanımında adaletsizlik, haklardan yararlanmayı engelleme gibi psikolojik tacize neden olabilecek tutum ve davranışlara maruz kalmaktadırlar (Tutar, 2004, s.8).

İşyerlerinde saldırgan ortamların olması, şiddet ve sıklığı, fiziksel tehditler, çalışanın performansını etkileyen durumlar ve özellikle cinsel ve ırksal tacizlere fırsat tanıyan işletmeleri cezalandırma amacıyla kanunlar yapılmıştır. Bu uygulamalar psikolojik taciz kapsamında ele alınabilmektedir (Bennett, Polden ve Rubin, 1998).

Ülkemizde hangi durumlarda psikolojik taciz eylemlerinin suç unsuru taşıdığını, genellikle iş hukuku, medeni kanun ve mevcut hak ve yasalara bağlı kalarak ele alınmaya çalışılmaktadır. Amerika’da çoğu eyalette mobbing başlı başına ele alınmamaktadır (Daveport vd. , 2003).

Yasal yollara başvurmanın maliyetli bir yöntem olması, mobbing konusunun yasalarda tam olarak işlenmemiş olması, mahkemelik bir durumun mağdurun ileride iş bulmasını olumsuz etkileyebilmesi ve yasal yollara başvurulsa dahi birçok firmanın bünyesinde çalışan avukatların çok daha güçlü olduğuna dair düşünceler nedeniyle mobbing mağdurlarının çoğu yasal yollara başvurma konusundan kaçınmaktadır (Çobanoğlu, 2005, s.112).

Psikolojik taciz ile en büyük görev devletlere düşmektedir. Hukuki anlamda mobbing eylemleri suç olarak kanunlara yansıtılmazsa bu davranışlar devam edecek ortamı bulacaktır. İlk önce suç olarak kanunlara mobbing eylemleri açıkça yansıtılmalı sonra işletmelerden ve kişilerden bu tür davranışların yapılmaması istenmelidir (Toreno, 2003, s.54).

Son yıllarda artan mobbing davaları bu konuda mağdurların artık sessiz kalmadığının ve yasal düzenlemeler gerektiğinin bir göstergesidir. Bununla birlikte Anayasada, Türk Ceza Kanunu, Medeni Kanun ve Borçlar Kanununda bireyin uğradığı zararın giderilmesi ve zarar veren üçüncü şahısların cezalandırılmasına ilişkin hükümler içermektedir. Bu konulardaki kanunlara sırasıyla aşağıda değinilmiştir.

Anayasa; anayasanın 17. maddesinde “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir... Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyeti ile bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” ibaresi yer almaktadır. Bu maddeye göre kişinin maddi ve manevi varlığına zarar verecek harekette bulunulması bu hakkın ihlalini göstermektedir. Mobbing kişilerin manevi varlığına saldıran bir davranış olduğu için bu madde kapsamında değerlendirilebilir (Güngör, 2008, s.179).

Medeni Kanun; kişiliğin korunmasıyla ilgili 24. maddede “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.” denilmektedir. Ayrıca mobbinge uğrayanların kişilik hakkına yönelik saldırı tehlikesini önleme ve sürmekte olan saldırıya son verme davası (MK. m25/1), sona ermiş bir saldırının hukuka aykırılık ve maddi tazminat davası (MK. m25/II) açma hakkı vardır (Çobanoğlu, 2005; Güngör, 2008).

Türk Ceza Kanunu; 456. maddede “Her kim katil kastı olmaksızın bir kimseye cismen eza verir veya sıhhatini ihlale yahut akli melekelerinde teşevvüş husulüne sebep olursa altı aydan bir yıl kadar hapsolunur.” ifadesi ile psikolojik taciz kurbanlarının fiziksel ve ruhsal sağlıklarının zarar gördüğü göz önünde bulundurularak dava açma hakkı sağlanmıştır (Çobanoğlu,2005, s.201).

480. maddede “Her kim toplu veya dağınık, ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek diğer bir şahıs hakkında madde-i mahsusa tayin ve isnadı suretiyle halkın hakaret ve husumetine maruz kılacak yahut namus ve haysiyetine dokunacak bir fiil isnat ederse üç aydan üç seneye kadar hapis ve ağır para cezasına mahkum olur.” ifadesi ile mobbing davranışlarıyla benzerlik göstermektedir. Ayrıca 482. ve 228. maddeler de benzeşmektedir (Güzel ve Ertan, 2007).

482 maddede "Her kim toplu veya dağınık ikiden ziyade kimse ile ihtilat ederek her ne suretle olursa olsun bir kimsenin namus veya şöhret veya vakar ve haysiyetine taarruz eylerse üç aya kadar hapis ve ağır para cezasıyla mahkûm olur" (Çobanoğlu,2005, s.201).

228 maddede "Devlet memurlarından her kim bir şahıs veya memur hakkında memuriyetine ait vazifeyi suiistimal ile kanun ve nizamın tayin ettiği ahvalden başka suretle keyfi bir muamele yapar veya yapılmasını emreder veya ettirirse altı aydan üç seneye kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu muamelede hususi maksat veya siyasi saik veya sebep mevcut ise cezası üçte birden yarıya kadar arttırılır. Memuriyetinin icrasında lüzumsuz yere sert muamelelerle bir şahsın kanun hükmüne veya hükümetin emirlerine itaat etmemesine sebep olan memur dahi aynı ceza ile cezalandırılır" (Çobanoğlu,2005, s.201).

Borçlar Kanunu; Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi "şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir. Hakim, manevi tazminatın miktarını tayin ederken, tarafların sıfatını, işgal ettikleri makamı ve diğer sosyal ve ekonomik durumlarını da dikkate alır. Hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir tazmin sureti ikame veya ilave edebileceği gibi tecavüzü kınayan bir karar vermekle yetinebilir ve bu kararın basın yolu ile ilanına da hükmedebilir." hükümlerini içermektedir (Binbir, 2007).

Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi; "iş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur" şeklindedir (Binbir, 2007).

İşverenin gözetme borcunun içerisinde iş sağlığı ve güvenliği gibi konular ile birlikte aynı zamanda her türlü tehlikeden olduğu gibi psikolojik taciz eylemlerinden de korumak da bulunmaktadır (Binbir, 2007).

Borçlar Kanunu'nda psikolojik tacizi kapsayan madde değişikliğine karar verilmiş ve "İşveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür" ifadesi eklenmiştir (Binbir, 2007).

117 maddede (1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlâl eden kişiye, mağdurun şikâyeti hâlinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası verilir.

(2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adlî para cezası verilir.

(3) Yukarıdaki fıkra da belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir.

(4) Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir (Borçlar Kanunu, Anonim, b.t.).

Türk hukuk sisteminde henüz tanınmamış bir kavram olmasına karşın, mahkemeler tarafından son yıllarda verilen kararlarda “işyerinde psikolojik taciz” ifadesi kullanılmaya başlamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda mobbing eylemine karşı koruyabilecek hükümler de vardır.

İş Kanunu madde 22: İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir (İş Kanunu, Anonim, b.t)

Psikolojik tacizin tek başına işlendiği bir kanun maddesi olmaması, mobbing kapsamına giren eylemlerin genel hukuk sistematigi içinde değerlendirilmeyeceği anlamına gelmemektedir. Örneğin, kişi üzerinde sistematik şekilde kasıtlı psikolojik taciz faaliyetinin derece ve yoğunluğuna göre kişinin intihar eylemine girişmiş olması halinde mobbingci Türk Ceza Kanunu'nun 84. maddesinde düzenlenen "kişiyi intihara yönlendirmek" suçundan da yargılanabilir. Özel kasıt ile işlenen bu suçun oluşumunda mobbing eyleminde bulunan kişinin mağdur üzerinde sürekli baskısının mağdurun intihar kararı almasına sebep olması suç unsuru sayılmaktadır. Bu maddeye göre başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan 5 yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır. İntihar eyleminin gerçekleşmesi halinde ceza dört yıldan on yıla kadar olacaktır (İş Kanunu Maddeli Metin, Anonim, b.t)

Mobbing ile mücadele ile ilgili en son ve en önemli gelişmelerden biri olan 2011/2 sayılı "Mobbing Genelgesi" 19 Mart'ta ve Resmi Gazete' de yayımlanmıştır.

Resmi Gazete. Sayı: 27879

Mobbing genelgesi Başbakan Recep Tayyip Erdoğan tarafından imzalanmış olup, aşağıdaki husulara dikkat çekmektedir:

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 (Başbakanlıktan Mobbing Genelgesi, Anonim, b.t)

Aynı zamanda 04.02.2011 tarihli ve 27836 sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanan 6098 sayılı Borçlar Kanunu da mobbinge ilgili maddeler içeriyor. İlgili maddede; "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 dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir” hükmü yer almaktadır (Halis, 2011).

2. PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) İN SONUÇLARI

Mobbing davranışları suç unsuru taşıyan, tehlikeli ve kişilere, örgütlere ve topluma zarar veren uygulamaları anlatır. Mobbing uygulanırken amaç, kurban olarak seçilmiş bireyin, uygulanan psikolojik taciz ve psikolojik terörle yıldırılması ve bezdirilmesidir. Sonuçta bu süreçten en fazla yaralanan, mobbing mağduru birey ve çalıştığı kurumdur (Tınaz, 2006, s.153).

İş yerlerinde uygulanan psikolojik taciz davranışları zararlı ve yıkıcı bir süreç oluşturmaktadır. Sürekli tekrarlanan psikolojik baskılar mobbingci, mağdur, mağdurun ailesi, örgüt ve toplum üzerinde fiziksel, sosyal ve örgütsel açıdan olumsuz etkili oluşturmaktadır (Özgener, 2004, s.10). Mobbingin hem kurbanı ve mobbingciye hem de örgüte büyük ölçüde zarar verir.

Mobbingin uygulanan örgütlerde kazanan taraf yoktur. Mobbing uygulayanlar zafer kazandıklarını düşünseler de, kendileri de başka bir mobbingcinin saldırılarına uğrayabilirler (Tutar, 2004, s.109).

2.1. Psikolojik Taciz (Mobbing) Mağduruna İlişkin Sonuçlar

Mobbinge hedef olan kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış, psikolojik çöküntüye uğramış hisseder. Öz güveni sarsılır, yeteneklerinden kuşku duymaya başlar ve sürekli ve yoğun stres yaşar. Psikolojik ve bedensel bir takım rahatsızlıklarla karşılaşır, hatta bazıları çalışamaz hale gelir (Tutar, 2004, s.55).

Yapılan araştırmalarda, mobbing mağduru kişiler kendilerini kimliksiz hissetmeye başladığı, psikolojik ve fizyolojik birçok hastalık ortaya çıktığı, stres, özgüven eksikliği yaşadıkları ortaya çıkmıştır.

Mobbing mağdurlarıyla yapılan görüşmelerde mobbing mağdurlarının psikolojik olarak endişe, panik ataklar, öfke, güven eksikliği, sinirlilik belirtileri, kayıtsızlık, konsantrasyon bozukluğu ve sosyal fobiler olduğu, fiziksel belirtiler olarak terleme, titreme, uykusuzluk olduğu sonucuna varılmıştır (Hoel ve Faragher, 2004, s.1).

Leymann'ın 1987 yılında yayınladığı bir araştırmanın sonuçlarına göre, İsveç'te her yıl yaşanan intiharların yaklaşık olarak %10-20' sinin işyerindeki psikolojik taciz eylemlerinden kaynaklandığını göstermektedir. Bulguları doktorlar tarafından bazen paranoya ile bazen manik depresyon ya da kişilik bozukluğu ile karıştırılan mobbing, mağdurda ömür boyu zarara yol açan meslek hastalığıdır (Leymann,1996). Bireyler üzerinde son derece yıkıcı etkilere yol açabilen mobbing, kurbanın meslek hayatını da olumsuz etkilemektedir.

Sürekli duygusal saldırılar, kişinin sağlığını, görünüşünü ve düşünce biçimini bozar. Kurbanlar saldırganlaşır, kimseye güven duymazlar. Kurban, suçlanan kişidir, günah keçisi ilan edilir tüm olumsuzluklara neden olarak gösterilir. Mobbingden zarar gören kişilerde unutkanlık, halsizlik, ümitsizlik, uykusuzluk, iştahsızlık, endişe, depresyon, ağlama krizleri, yaşama isteğinde azalma, alınganlık, suskunluk, ani öfkelenme gibi düşünsel ve davranışsal değişiklikler gözlemlenir (Davenport vd. , 2003).

Mobbing uygulanan kişi giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlar. Verim düşer, kişi üzerindeki baskı ve eziyeti azaltmak için sık sık rapor kullanmaya başlar. Kurban için mobbingin sonu hastalık veya intihar yolu ile ölüm bile olabilir.

Oral (2006), “Meslek Yarası adlı eserinde, otuz yıldan fazla çalıştığı işyerinden aşağılanarak işten kovulduğunu, kendisini tecavüze uğramış biri gibi hissettiğini, uzun bir süre kimse ile konuşamadığını, sokağa çıkamadığını, kovulma nedenini hep kendinde aradığını, kimliğini, sözcüklerini, hayatının akışını, kişisel tarihini, kişisel coğrafyasını bulmakta, kendi kişisel kodlarını ve tutkularını anımsamakta güçlük çektiğini, korkunç bir travma yaşadığını, hem bedeninin hem de ruhunun zedelendiğini, hatta bir iş arkadaşının kovulma sonrası ağır duygusal yaralar aldığını ve bu nedenle öldüğünü” anlatmaktadır (155–178).

İnsan hayatını çok büyük derecede etkileyebilecek savaş, doğal afet veya benzer olaylar sonucunda kişiler büyük bir duygusal travma geçirebildikleri gibi günümüz çalışma hayatında da birçok faktöre bağlı travmalar ortaya çıkabilmektedir ((Davenport vd. ,2003). Mobbing kurbanları yaşadığı olumsuzluklar sonucu bu durumla karşı karşıya kalabilmektedirler.

Mobbing mağduru kişilerde psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar görülmesi kaçınılmazdır. Mobbinge maruz kalan kişinin yaşadığı duyguları travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) olarak tanımlanır.

Leymann, Travma Sonrası Stres Bozukluğunun savaştan dönen askerlerin, büyük felaketler yaşayan insanların ya da tecavüz kurbanlarının yaşadıklarına benzer

bir olgu olduğunu ve kişinin ani ve nedensiz korkular, panik atak nöbetleri yaşadığını belirtmektedir (Tınaz, 2006, s.158).

Travma sonrası stres bozukluğu hakkında genel görüş bu rahatsızlığın “Travma”nın varlığına dayandığıdır (Kaya, 2004, s.232).

Kurbanlarda mobbinge bağlı psikolojik hastalıklar görülmektedir. Örneğin, 2002 yılında işyerlerinde yaşadıkları psikolojik baskılar sonucu Bakırköy Ruh Sağlığı ve Sinir Hastalıkları Hastanesi’ne başvuran ve aynı hastanede tedavi gören 20–40 yaş arası çok sayıda hastanın bulunduğu bildirilmiştir. Bu hastaların çoğunluğunun kadın çalışanlardan meydana geldiği bildirilmiştir (Tınaz, 2006, s.183).

Yaşanan sıkıntılara bağlı olarak kurbanda psikolojik problemlerin yanı sıra fizyolojik hastalıklar da baş göstermektedirler. Deride kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü, görmede bulanıklık, ani göz kararması gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Boyun ve sırtlarla ilgili olarak; boyun kaslarında ve sırtta ağrı görülmektedir. Dolaşım sistemi ve kalple ilgili sonuçlar olarak; hızlı ve düzensiz çarpıntılar, kalp krizi gibi hastalıklar meydana gelmektedir. Eklemlemlerle ilgili olarak; titreme, bacaklarda halsizlik hissi, kas ağrıları gibi şikâyetler belirmektedir. Sindirim sistemiyle ilgili; hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları ve ülser görülebilmektedir. Solunum sistemiyle ilgili olarak; nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunları oluşmaktadır. Bağışıklık sistemi zayıflamasına bağlı olarak çabuk hastalanabilme gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Paksoy, 2007, s.16). Ayrıca üreme sistemi hastalıkları ve iç salgı bezi hastalıkları tiroid hastalıkları ve diyabet meydana gelebilmektedir (İmirlioğlu, 2009, s.8–9)

Psikolojik tacizin mağdur üzerinde yarattığı etkilere yönelik elde edilen istatistiklerden biri Tablo 5’de gösterilmiştir. Bu belirtilerden birini ya da bir kaçını yaşamış olmak; ilaç tedavileri, psikolojik telkinler, hastane- doktor masrafları, işsizlik, iş arama gibi mali sorunlarla sonuçlanmıştır (Paksoy, 2007, s.20–25).

Tablo. 5: Mobbingin Kurban Üzerindeki Etkileri

	Mobbinge maruz Kalan (%)	Mobbinge Maruz Kalmayan (%)
Uyku problemleri	29,6	12,8
Genel yorgunluk	22,8	10,9
Baş ağrısı	26,2	12,55
Baş dönmesi	11,8	2,84
Konsantrasyon zorluğu	9,9	2,69
Hafıza problemleri	12,93	5,72
Sinirlilik	20,20	6,70
Mide ağrısı	25,50	4,52
Görme sorunları	19,01	9,63
Cesaretsizlik	23,2	4,45
Semptomlardan herhangi biri	74	38,13

Kaynak: Demirçivi, B. M. (2008). *Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi. (s.38)

2.2. Psikolojik Taciz (Mobbing) in Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

Mobbing mağduru eylemlerden olumsuz etkilendiği gibi, mobbingin uygulandığı örgüt de olumsuz etkilenmektedir. Mobbingin yaşandığı bir örgütte ekip çalışması ve amaç birliği bulunmamaktadır.

Mobbing mağduru içinde bulunduğu olumsuz durumdan fazlasıyla etkilenmekte ve görevlerini yerine getirememektedir, diğer çalışanların bu durum karşısında morallerinin bozulması kaçınılmaz bir hal alır, bir gün sıranın kendilerine geleceğinden kuşku duyarlar ve bu sebeple örgüte olan güvenlerinde sarsılma görülür.

Öte yandan örgütlerin sosyal olarak ağır bedeller ödemektedir. Kurumda çalışanlar, çalışma koşullarından memnun değilse ve psikolojik taciz eylemlerine maruz kalıyorsa, iş ortamında yaşadıklarını yakın çevresine anlatmaları mümkündür. Bu durum örgütün imajını kötü etkilemektedir.

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

Psikolojik tacizin örgütsel maliyeti yüksektir. Psikolog Michael H. Harrison, A.B.D.' de 9.000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkeklerin ise %15'inin son iki yılda mobbinge maruz kaldığı, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğunu belirtiyor. 2001 yılı tahminine göre, örgütsel mobbing sonuçlarından olan stres ve stres nedeni hastalıklarının endüstriye ve vergi ödeyenlere maliyeti yılda 12 milyar sterlin olarak belirlenmiştir (Tutar, 2004, s.118).

Ekonomik açıdan ise deneyim sahibi çalışanların işten ayrılmaları veya işten istifa ettirilmeleri nedeniyle yeni işe girecek personelin işe alma ve eğitim masrafları işyeri açısından maliyet oluşturmaktadır. İş yerinde uygulanan psikolojik taciz nedeniyle, işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri ekonomik maliyetleri artırır; buna karşılık işyeri verimliliğini düşürmektedir.

Mobbing sürecinin örgüte zarar verecek diğer bir etkisi de işçilerin tazminat talepleri olması ihtimalidir. Ülkemizde henüz bu sürecin yasalarda tanımlanmamış olmasına karşın bazı devletler, işle ilgili stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalıklar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler, maliyetleri arttıracaktır (Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü, Anonim, b.t).

Mobbingin örgütlere verdiği maliyetler aşağıdaki gibidir;

Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütlere Psikolojik Maliyetleri:

- Çalışanlara arası anlaşmazlık ve çatışmalar görülür,
- Negatif yönde örgüt iklimi oluşmakta
- Örgüt kültüründeki değerlerindeki çöküş yaşanmakta,
- İşyerinde güvensiz bir ortam oluşur,,
- Çalışanların birbirlerine arasında oluşmuş olduğu saygıda azalma,
- Çalışanlarda isteksiz çalışması nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması

Psikolojik Şiddetin (Mobbingin) Örgütlere Ekonomik Maliyetleri:

- Psikolojik şiddet nedeniyle hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş uzman olan kişilerin ve çalışanların işten ayrılmaları,
- İşten ayrılmaların sonucunda yeni çalışanın işe alınması sürecindeki maliyet,
- İşten ayrılmalar sonucundan yeni işe girenlerin eğitim maliyeti,
- Çalışanların yaşamış olduğu psikolojik nedeniyle genel bir performans düşüklüğü,
- İşin kalitesindeki düşüklük,
- İşten çıkartılanlara ödenen tazminatlar,

- İşsizliğin oluşturmuş olduğu maliyet,

• Hukuki işlemler ve bunun sonucunda oluşan mahkeme masrafları oluşmaktadır. (Tınaz, 2006, s.160)

Soares (2002), mobbingin örgütsel sonuçlarının; oldukça yüksek oranda çalışanın işe devamsızlığı, iş çevresinden uzaklaşması ve kopması ile sonuçlandığını belirtmekte ve devam etmektedir: “Bu durum sırasıyla; işin kalitesinde azalmayı, takım çalışmasında engelleri, örgüt imajının zedelenmesini, yüksek sigorta primlerini, düşük performansı ve adliye masraflarında artışı getirmektedir. Güncel bir çalışma, 1500 iş gününün işyerinde mobbingin bir sonucu olarak kayıp olduğunu açığa çıkarmıştır” (s.23).

“Mobbingin örgüte; devamsızlık, şikâyetlerde artma, yanlış anlama, iş kazalarında artma, yeteneklerin tam olarak kullanılamamasından doğan performans kaybı, eğitim ve transfer maliyetlerinde artma ve personel devir oranındaki yükselme gibi sonuçları vardır.” (Johnston, 2004, s.2–3)

Kurbanlaştırılan çalışanın, psikolojik tacizden dolayı yaşadığı stres ile işinde kaza yapma eğilimi de artmaktadır. Ek olarak, mağdurun örgüte düşmanlık besleyerek, örgütün aleyhine çalışması da mümkündür (Akat, Budak ve Budak, 2002).

Psikolojik taciz nedeniyle çalışanların örgüte karşı bağlılık ve sadakat duyguları kaybolur. Yeni iş arama çabaları artar. Üst yönetim tüm saygınlığını kaybeder. Emir – komuta ilişkileri örgütsel hiyerarşi içinde işlememeye başlar ve bu durum koordinasyon sorunu ortaya çıkarır. Başlangıçta ceza mekanizması işletilerek, özellikle onurlu ve nitelikli çalışanlar cezalandırılırlar. Ceza motivasyonu öldürür ve motivasyon yokluğu verimsizliğe neden olur. (Tutar, 2004, s.108–109)

Mobbingin şirketlere vermiş olduğu zararları gözden geçirecek olursak;

- Çalışanların şikâyetleri artar.
- Moral bozukluğu şirkete kanser gibi yayılır. Çalışanların motivasyonu kalmaz, gayretleri azalır.

- Çalışanların iş tatmini kalmaz. İnisiyatif kullanmaları sekteye uğrar, yaratıcıkları ölür. Çalışanların işle ilgili tüm istekleri kaybolur.
- Çalışanlar yıldırmaya maruz kalmamak için dikkatlerini şirketin hedeflerinden ve kendi görevlerinden çekip ayakta kalma taktiklerine ve manevralarına verdikleri için iş verimi düşer.
- İş arkadaşları arasında güven ve saygı azalır. Çalışanların arasındaki ilişkiler gevşer, takım çalışması bozulur, biz-siz anlayışı yaygınlaşır.
- İş atmosferi bozulur.
- Huzursuzluk ve çatışmadan kaçınmak, daha iyi çalışma atmosferi sunan şirketlere geçmek için arayışlar başlar.
- İyi elemanlar yoğun bir şekilde işten ayrılırlar, beyin göçü başlar, iş gücü devri çok yükselir.
- Yetişmiş elemanların ayrılmaları ile şirketteki bilgi ve tecrübe birikimi erir.
- Yıldırma nedeniyle oluşan karmaşa ve huzursuzluklar şirketin imajına yansır ve zarar verir.
- Zedelenen imaj nedeniyle yetenekli kişilerin şirkete kazandırılabilimleri zorlaşır ve pahalılaşır.
- Birçok yeni elemanın işe alınması ve eğitilmesi gerekir. Bütün bunlar zaman ve para kaybına neden olur.

Sonuç olarak örgütte mobbingin varlığı:

- Kalitenin düşmesine,
- İmalatın azalmasına,
- Maliyetlerin artmasına,
- Verimliliğin düşmesine,
- Karların azalmasına,
- Şirketin rekabet gücünün zayıflamasına neden olmaktadır.

Bütün bu zararların bedelini tespit etmek zordur. Çünkü her şirkette mobbingin ölçüsü farklıdır. Saygıya ve güvene dayalı yöneticilik sona erer, korkuya dayalı yöneticilik şirkete hâkim olur. Korkuya dayalı yöneticilikle hiçbir ülkede netice alınamamış, bireyselliğin öldürüldüğü toplumlar geri kalmışlardır (Baykal, 2005, s.205)

Psikolojik taciz örgütlerin karşılaştığı çok önemli bir sorundur ve örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgütte stresli bir iklime yol açabilmesidir. Örgütte egemen olan stres, her çalışanı rahatsız etmekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte, örgütsel bağlılığın kaybolmasına neden olabilmektedir. Bireyler tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yönelteceklerinden örgüt içinde takım çalışmaları da zorlaşacaktır (Aktop, 2006, s.65).

2.3. Psikolojik Taciz (Mobbing) in Toplumsal ve Ülke Ekonomisine İlişkin Sonuçları

İşyerlerinde psikolojik taciz, kurban seçilmiş birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır (Tınaz, 2006)

Psikolojik taciz eylemleri sonucunda toplum içinde mutsuz insanların sayısı artmaktadır. İşsizlik, intihar eğilimi aile ve toplum içindeki huzuru tehdit etmektedir. Ayrıca, sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve malulen emeklilik istekleri toplumumuzu büyük ölçüde etkilemektedir. (Çobanoğlu, 2005, s.99)

“Mobbingden etkilenen mağdur işgörenlerin stresle bağlantılı hastalıklar nedeniyle işletmeye ve ülke ekonomisine maliyetleri oldukça yüksektir. Strese bağlantılı olarak mobbing mağdurlarının % 76’sı şiddetli kaygı, % 71’i uyku bozukluğu, % 71’i konsantrasyon bozukluğu, % 47’si stres sonrası kaygı bozukluğu, % 39’u klinik depresyon ve % 32’si panik atak nöbetleri geçirdiklerini ifade etmişlerdir. Bu rahatsızlıkları nedeniyle çoğu mobbing mağduru hastalık izni kullanmaktadır” (Namie, 2003, s.3).

Mobbingle ilgili araştırmaların yeni olması ve kullanılabilecek verilerin yetersizliği nedeniyle ekonomiye olan etkisini, net olarak söylemek mümkün değildir. Ancak National Safe Workplace Institute’in (Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü) uzman raporuna göre, Amerika Birleşik Devletleri’nde tacizin çalışanlara toplam maliyeti, 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. British Columbia Workers Compensation Board’a (British Columbia İşçi Tazminatları Kurulu) göre, Kanada’da mobbing ile ilgili kanunun yürürlüğe girmesiyle 1985’den itibaren hastane çalışanları tarafından açılan ücret kaybı davaları %88 artış göstermiştir. Almanya’da psikolojik tacizin, 1000 çalışanlı bir işletmeye doğrudan maliyeti 112.000\$; bunun yanında dolaylı maliyeti ise 56.000\$ olarak hesaplanmıştır (Kırel, 2008, s.73–74).

Kurbanların yaşadıkları travma sonucu tekrar eski sağlıklarına kavuşmaları ve yeni istihdam alanları bulabilmeleri de oldukça zor görünmektedir. Bütün bu olaylardan sonra muhtemelen kurban ya kendi isteğiyle ya malulen emekli olma yolunu seçer. Büyük bir olasılıkla da 30’ lu 40’ lı yaşlarda yani en verimli olduğu dönemde iş hayatına veda eder. Ailesine ve topluma yeni yüksek maliyetlere yol açmak üzere erken emekli olan yıldırma kurbanı emsallerine göre 10–20 yıl daha uzun süre emekli maaşı almaya devam eder. Bu da milyarlarca liralık bir kayıp demektir. (Çobanoğlu, 2005, s.100–101)

Yapılan görüşmelerde mağdurların, mobbinge eş zamanlı olarak boşanmalar ve önemli ilişkilerde ciddi aksamalar gibi olumsuzlukları yaşamış oldukları gözlemlenmiştir. Mobbing dolayısıyla değişen davranışların, dış görünüşün şu veya bu şekilde ilişkileri etkilediği kesindir. Mobbing uygulayanlar hedeflerine ulaşmak için bu stresli zamanları kullanırlar. Bu dönemler, tacizcilere, mobbingi ortaya çıkarmak isteyen mağdurun nesnelliğini şüpheyne düşürmek, kurbanı suçlamak ve yaralamak için yeterli bir zemin hazırlar (Davenport vd. , 2003).

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

Aileler, mobbingin hem duygusal hem de ekonomik sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Çaresizlik, ayrılıklar, boşanmalar, aile içi çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar, aile üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır. Mobbing mağduru bireyin, sağlık giderleri, örgütlerine olduğu kadar devlete de ekonomik bir yük getirmektedir. Ayrıca, mobbing sonucu, mesleki yeterliliğini yitirmiş, duygusal yönden tükenmiş, sağlıklı bireylerin boşta gezdiği bir toplum meydana gelmektedir (Tınaz, 2006, s.184).

Mobbingin bireylere, ailelere, örgütlere ve topluma yüklediği ekonomik ve insani kayıpların oldukça yüksek olduğuna değinmiş ve şöyle devam etmiştir; “Mobbingin kontrol edilmesi aynı zamanda ahlaki bir zorunluluktur (Cassitto, 2001).

Genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilir (Tınaz, 2006, s.20).

Psikolojik tacizin bireyler, aileler, örgütler ve toplumlar üzerindeki etkileri psikolojik ve ekonomik maliyetler olmak üzere aşağıdaki tabloda gösterilmiştir (Davenport vd. ,2003).

Tablo. 6: Psikolojik Tacizin Sonuçları

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK MALİYETLER	EKONOMİK MALİYETLER
BİREYLER	■ Stres ■ Duygusal rahatsızlıklar ■ Fiziksel rahatsızlıklar ■ Kazalar ■ Sakatlıklar ■ Soyutlanma ■ Ayrılık acıları ■ Mesleki kimlik kaybı ■ Arkadaşlıkların kaybı ■ İntihar / Cinayet	■ İlaçla ayakta tedavi ■ Terapi ■ Doktor faturaları ■ Hastane faturaları ■ Kaza masrafları ■ Sigorta primleri ■ Avukatlık ücretleri ■ İşsizlik ■ Kapasite altı çalıştırılma ■ İş arama ■ Taşınma
AİLELER	■ Çaresiz kalma acısı ■ Karmaşa ve çatışmalar ■ Ayrılık ve/veya boşanma acısı ■ Çocuklara etkileri	■ Ailenin gelir kaybı ■ Ayrılık ve/veya boşanma masrafları ■ Terapi
ÖRGÜTLER	■ Anlaşmazlıklar ■ Hastalıklı şirket kültürü ■ Düşük moral ■ Kısıtlanmış yaratıcılık	■ Hastalık izinlerinin artması ■ Yüksek personel hareketi maliyeti ■ Düşük verim ■ Düşük iş kalitesi ■ Uzmanlık kaybı ■ Çalışanlara tazminat ödemeleri ■ İşsizlik maliyetleri ■ Yasal işlem / dava masrafları ■ Erken emeklilik ■ Yükselen personel yönetim maliyeti
TOPLUMLAR	■ 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 ■ Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak: Davenport vd. , (2003) s. 146–148

3. ÖRNEK OLAYLAR

Son yıllarda artış gösteren mobbing olaylarına çalışanlar daha bilinçli yaklaşmaktadır. Fakat yine de ülkemizde hukuki açıdan bir alt yapı oluşmadığından dolayı çalışanların birçoğu sessiz kalmaktadır.

Türkiye’de mobbinge maruz kalmış kişilerin neler yaşadığını, olayların nasıl sonlandığı ve mobbing davaları birkaç örnekle olayla anlatılmaya çalışılmıştır.

3.1. Örnek Olay 1

7 yıl önce Ankara Jeoloji Mühendisleri Odası’nda işe başlayan ve Büro Amiri olarak çalışan T.Y işyerindeki sorunları iki yıl önce başladı. Yeni genel sekreterin gelişi onun için bir dönüm noktası oldu: "Sürekli olarak yaptığım işin beğenilmediği söyleniyordu, ama neyini beğenmiyorsunuz diye sorduğumda 'beğenmiyorum işte!' deyip geçiyordu. Bir sürü yetkimi elimden aldılar. Kimin ne eksikliğinin giderilmesi gerekiyorsa bana yüklendi. Büro Amiri olmama rağmen toplantılarda kimse yüzüme bakmaz oldu. İzin günümde yaşanan bir evrak karışıklığının sorumluluğunu bana yüklediler. Beni yalancılıkla bile suçladılar. Sonunda uyarı ve kınama cezası da aldım. Artık işe ayağımı sürükleyerek gider olmuştum."

T.Y. bu dönemde istifa etmeyi çok düşündüğünü ama kendini daha da ezik hissedeceğini düşünerek hep vazgeçtiğini sonunda depresyona girerek psikiyatriste giderek rapor aldığını ifade ediyor. Bu sefer de işten kaytarıyor diye işyerinde dedikodusu çıktı. "Basit şeylerle başlayan süreç hızla bir sarmala dönüşüp beni yutmaya başladı. Arkadaşlarımla aramda bir problem yoktu, fakat siz o kadar çok eleştirince bir süre sonra onların da size güvenleri eksiliyor. Açıkta söylemiyorlardı, ama T Hanım da biraz dikkat etseydi, diye konuşmalar yapıldığını biliyorum. En son rapor aldığımda bana çok düşmanca davrandılar. Yönetim de, zaten çalışmak istemiyordu, gitti rapor aldı, sizi burada yalnız bıraktı, diyerek düşmanlık tohumları

atmış. Ben işe gittiğimde insanlarda işten kaytarmaya çalıştığım gibi bir izlenim oluşmuştu. Sonra konuşarak çözdük. Neler yaşadığımı, bu davranışlara neden maruz kaldığımı, mobbingin ne olduğunu hem başka odaların çalışanlarının da katıldığı toplantılar düzenleyerek anlattım."

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

T.Y. işten atılmadan 2 ay önce, maruz kaldığı mobbing den dolayı gördüğü zarar nedeniyle manevi tazminat davası açtı. Oda dava metnini gördüğünde çok da fazla ilgilenmedi, ama ona üç gün hiçbir iş vermeyip, masasındaki bilgisayarı da alarak sen burada oturacaksın denildi. Açtığı davayı kazanan T.Y. kendisine verilen uyarı ve kınama cezasını da kaldırıp 1000 TL tazminat aldı. Şimdi ise işe iade davası devam ediyor.

Avukatı şu şekilde anlatmaktadır:

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

Kavram yabancı olduğundan Ayşe Altıparmak İngilizce, Türkçe her türlü yayını ve davayı inceledi. Mahkemeye sunduğu dipnot ve dilekçelerde böyle bir kavramın olduğunu ve dünyada milyonlarca insanın mobbinge uğradığını söyledi.

Altıparmak hukuki olarak tanımlanmamış bir süreci nasıl bir temele oturttuklarını şöyle anlatıyor: "İşveren işçinin sağlığını korumak ve gözetmekle yükümlüdür. Bu genel bir kural. Biz burada söz konusu olanın sadece fiziki değil ruhsal sağlık da olduğunu söyledik ve işveren işçinin kişiliğine saygı gösterip onun kişiliğini korumakla yükümlüdür dedik. Bir işçiye dışlamak, diğer çalışanlarla ilişkilerini kesmek, sürekli yazılı savunmalar istemek, sen yetersizsin demek, bunların hepsi bir bütün olduğunda kişilik haklarına saldırıdır ve bu 1,5 yıldır sistematik olarak yapıldığında mobbing olur, dedik."

Dava açıldıktan sonra işverenin daha da sinirlendiğini ve T.Y. hiçbir iş yapmasına izin verilmediğini söylüyor avukatı: "Kışın ortasında izne çık dendi, ama bunu yazılı olarak bildirmemiz istendiğinde bildirilmedi. Sen döküman çalışıyorsun, hırsızsin dediler, fakat hiçbir şey ispatlayamadılar. En sonunda bunların hepsinden vazgeçip tamam biz senin kıdemini ve ihbarını ödüyoruz al git dediler. Biz davalara devam ettik. Mobbing için açtığımız davada kınama ve uyarının haksız yere verildiği kanıtlandı ve 1000 TL tazminat kazandık. Şimdi Yargıtay aşamasında. İşe iade davamız ise halen devam ediyor" (Özçelik, 2007).

3.2. Örnek Olay 2

1985'ten beri Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı'nda öğretim görevlisi olan Prof. Dr. D.A. 'de bir mobbing kurbanı. Geçtiğimiz yıllarda Hürriyet Pazar'da yayınlanan röportajında D.A. amiri durumundaki Dekan Prof. Dr. M.P' nin baskısıyla gördüğü mobbingi anlattı: Öğrencileri laboratuvarlardan kovuluyor, araştırmalarına ödenek sağlanmıyor, çay ocağının yanında sunta çevrili odaya sürülüyor, asistanlarına kadro verilmiyor ve hayatları karartılıyordu. D.A. 17 yıl dışını sıktıktan sonra 3 yıl önce bir bölüm toplantısında

Dekan M.P. "haykırarak onu odadan kovması" üzerine harekete geçmeye karar verdi ve manevi tazminat davası açtı. Mahkemede, M.P. "kişilik haklarına saldırıda bulunduğunu, küçük düşürdüğünü, itibarını zedelediğini" kanıtladı.

Dekan Prof. Dr. M.P' nin mahkûmiyeti Yargıtay'da onandı. Prof. Dr. D.A. "60 yaşındayım. 17 sene her gece eşimle işyerimdeki sorunların etkisini yaşadık. Hiç değilse yasal olarak yapılanı belgelemiş oldum" diyor. (Özçelik, 2007)

3.3. Örnek Olay 3

Konya'da bir ilaç firmasında çalışırken haksız yere işten çıkarıldığını öne süren ilaç mümessili 40 yaşındaki M.E. mobbing (psikolojik taciz) davası açtı. İlaç mümessili olarak görev yaptığı firmamdan 2006'da haksız gerekçelerle çıkarıldığını ve psikolojik taciz gördüğünü öne süren M.E. bu konunun Türk Borçlar Kanunu tasarısıyla mevzuata girmesine kapı açıldığını görünce, Konya 3'üncü İş Mahkemesi'ne dava açtı ve 26 Şubat tarihinde duruşma gerçekleşti.

M.E. yaşadıklarını şöyle anlattı: "En son ayrıldığım şirkette 1996- 2006 yılları arasında çalıştım. 3 yıldır bir iş bulamadım. Eşim de çalışmıyor. 3 yıldır işyerimden aldığım tazminat, sattığım arabam ve çektiğim tüketici kredisi ile geçiniyorum. Tüm param bitti. Bu firmaya çok ciddi kariyer beklentileri ile girmiştım ve bu vaatlerle işe alınmıştım. Firmada işe girdiğim andan itibaren sürekli, farklı alanlarda farklı şekillerde insanların psikolojik ve fiziksel olarak başarısızlıklarını yüzlerine vurmak suretiyle kendilerine olan güvenlerini ve mesleğe olan ilgi ve alakalarını kaybettirmeye yönelik davranışlar vardı. Haksız ve işimin gereği olmayan nedenden dolayı sürekli eleştirilmem neticesinde 2006 Mart ayından başlayan savunmalarımın alınmasıyla, aynı yıl haziran ayında işimin sonlandırılması süreciyle tamamlandı. İşten çıkarılmama el bilgisayar ile şirkete bağlanma sıklığının düşük olması ve bunun şirket prosedürlerine uyumadığı gerekçe olarak gösterildi. İşimde yeterli ve başarılı olduğumu düşünmemden dolayı, işe iade davası açtım. Davayı yerel mahkemede kazandım. Kararı, Yargıtay da onadı. Yargıtay'ın onadığı işe iade

davamda bilirkişi raporlarında çıkarılma gerekemin işin ana esasların uymadığı ve geçersiz bir neden olduğu belirlendi" (Mümessilden İlaç Şirketine Dava, 08.02.2009).

3.4. Örnek Olay 4

Ankara Üniversitesi Tıp Fakóltesi Hastanesinde bir hemşire, 2005'ten bu yana kendisine psikolojik taciz uyguladıklarını ve iftira attıklarını iddia ettiği iki iş arkadaşı hakkında Ankara Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulundu. FK, savcılığa verdiği dilekçede, 4 yılı aşkın süredir iş yerinde iki arkadaşının hakaretine uğradığını, özel hayatının gizliliğinin ihlal edildiğini, kendisine iftira atıldığını ve psikolojik tacize maruz kaldığını öne sürerek, bu kişiler hakkında dava açılmasını istedi.

F.K'nin başarılı bir çalışan olmasından dolayı iki arkadaşının “sözlü taciz, dedikodu, hakaret ve küfür, dini inançlarından ötürü aşağılanma ve yalnız bırakılmak suretiyle yıldırılmaya çalışılma” gibi eylemlerine maruz kaldığı öne sürülen dilekçede, bu kişilerin Türk Ceza Kanununun “eziyet” suçunu içeren 96. maddesi ile 123, 125, 134 ve 237 maddeleri uyarınca “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma”, “hakaret”, “özel hayatının gizliliğini ihlal” ve “iftira” suçlarıyla “mobbing ”den yargılanmaları talep edilmiştir. (Hemşire Mobbing davası açtı, Anonim, b.t)

3.5. Örnek Olay 5

Balıkesir'in Burhaniye ilçesindeki Cumhuriyet İlköğretim Okulu'nda okul müdürü V.K, okulun bahçe düzenlemesi için yapılan harcamaları karşılamak üzere öğrenciler aracılığıyla velilerinden 25'er TL para istedi. V.K'nin, katkı parasını ödemeyen öğrencileri 9 Haziran Pazartesi günü okulun alt katında bulunan bir sınıfa kapattığı ve psikolojik baskıya maruz bıraktığı öne sürüldü. Bu gelişme üzerine, bazı

velilerin Burhaniye Kaymakamlığına başvurarak okul idaresi hakkında şikayetçi oldu. Burhaniye Milli Eğitim Müdürlüğü yetkilileri, V.K'nin okulun bahçesinde bazı düzenlemelerde bulunduğunu paranın yetmemesi üzerine öğrenci velilerinden para talep ettiğini söylediler. Söz konusu taleple ilgili bilgilerinin olduğunu belirten yetkililer, şöyle konuştu: “Okula çok güzel bir bahçe yapıldı. Bahçenin maliyetinin bir bölümünü kendisi dışarıdan sağladı. Kalan bölümünü de öğrenci velilerinden istemiş. Öğrencilerin önemli bölümü istenen parayı getirmiş. Müdür bey, okulun bodrum katında bulunan ve talep edilen parayı getirmeyen öğrencilerin çoğunlukta olduğu sınıfa giderek, ‘para getirmezsensiz karnenizi vermem’ demiş. Bunun üzerine 8 veli bize gelerek çocuklarının sınıfa kapatılarak, müdür bey tarafından psikolojik baskıya maruz bırakıldıklarını öne sürdü. Biz de olayla ilgili soruşturmayı başlattık.” Okul Müdürü V.K. il milli eğitim müdürlüğü yetkililerine “Hizmet eden cezalandırılıyor. Ben kimseyi zorlamadım. İddialar gerçeği yansıtmıyor” dedi. Yetkililer, “Bir veli olayın ardından okula giderek, sinirli bir şekilde odasına girdiği müdür beye yumruk atmış ve yere sermiş. Müdür bey de mahkemeye başvurarak, bu veliden şikayetçi oldu” ifadesini kullandı.” (Katkı Parası Vermeyen Öğrenciler Bodruma, Anonim, b.t)

3.6. Örnek Olay 6

İngiltere'nin Exeter kentinde, sahibi Türk olan bir kebabçıda, garson olarak çalışmaya başlayan 41 yaşındaki bir kadına, düzenli olarak cinsel imalı tacizlerde bulunulduğu ve kadının bu durumdan rahatsız olarak mahkemeye başvurduğu ifade edilmektedir.

Olayda kurban olarak seçilen kadının belirgin farkı saçlarının kızıl olmasıdır ve bu durum kurbanı yıldırma uygulanmasını başlatan faktör olarak değerlendirilebilir. Bunun yanı sıra kadının yanında çalıştığı işverenden farklı bir milliyete sahip olduğu da göz önünde tutulabilir. Söz konusu kadın, yaşadığı olayda, işverenin uyguladığı olumsuz davranışlara örnek olarak şu ifadeleri belirtmektedir: “...Kızıl saçlarımdan esinlenerek, vücudumun diğer yerlerinin de kızıl olup

olmadığını soruyor... Üç çocuğum, bir torunum var. Bu işyerinde kendime olan saygımı kaybettim...” Bu olayda mahkeme işverene yaklaşık 50.000 tl’ lik bir para cezası uygulamıştır (Naci, 2007).

3.7. Örnek Olay 7

M.Ç. bir özel bankada yaşadığı mobbingi başbakanlığa yazdı. Mektuptan sonra başbakanlık mobbinge ilgili bir genelge yayınladı: "Her şey 2009 yılı şubat ayında başladı ve 2010 yılının kasım ayına kadar devam etti. Müdürümden her türlü tehdidi işittim. Müdürün tehditlerinin yanı sıra aynı seviyede olduğumuz arkadaşlardan da hakaretler görmeye başladım. Yüzüme kağıtlar fırlatılıyor, müşteri önünde ve astlarımların önünde bağırılıyordu. Genel Müdürlük şikayetimle ilgileneceğine çözüm arama mektubumu istifa olarak kabul ettiklerini, şubeye artık gitmemem gerektiğini söyledi. Yaşadıklarımın mobbing olduğunu bilmiyordum. O ana kadar kendimde hata arıyordum. Yaşadıklarımı bir başkası yaşasaydı emin olun delirirdi. Olanı biteni bir mektuba dönüştürdüm, 11 sayfalık bir mektuptu ve başbakanlığa ilettim. Mektubum onları çok etkilemiş ki, mart ayında yayımlanan mobbinge ilgili Başbakanlık Genelgesi'nden isim vermeden mektubumdan bahsedildi. Genelgenin yayımlanması biz mobbing mağdurlarını bir nebze rahatlattı. Bir bakanın benim sesime kulak vermesi mutluluk verici." (Halis, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1. SAĞLIK KURUMLARINDA KARŞILAŞILAN PSİKOLOJİK TACİZ DÜZEYİNİN ARAŞTIRILMASINA YÖNELİK ALAN ARAŞTIRMASI

1.1. Yöntem

Bu bölümde problem, araştırmanın amacı, varsayımı, araştırmanın hipotezi, araştırmanın tipi, araştırmanın yeri, sınırlılıkları, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve verilerin analizi başlıkları altında yer alan bilgiler sunulmuştur.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, İstanbul İli Anadolu ve Avrupa bölgesinde yer alan 180 ve üzeri hemşire, att ve sağlık memuruna sahip olan bir özel, iki devlet hastanesinde çalışanların mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesi amacıyla tanımlayıcı, kapsadığı zamana göre kesitsel bir çalışma olarak tanımlanmıştır.

Tanımlayıcı epidemiyolojik araştırmalar bir toplum grubunda herhangi bir sağlık probleminin veya olayın sıklığını belirlemek ve bu sağlık probleminin kimlerde, nerede ve ne zaman görüldüğünü saptamak ve bu bilgiler doğrultusunda bu sağlık problemi ile sağlık problemine neden olabilecek faktörleri ortaya çıkarmak amacı ile planlanan epidemiyolojik araştırmalardır.

Kesitsel araştırmalar belli bir toplumda belli bir andaki bir sağlık problemi veya sağlık ile ilişkili bir olayın sıklığını belirlemek amacı ile planlanan araştırmalardır. Kesitsel araştırmalarda sağlık problemi veya sağlık ile ilişkili bir olayın belli bir andaki sıklığı tespit edildiği için bu tip araştırmalara “Prevalans Araştırmaları” ’da denmektedir.

1.3. Araştırmanın Varsayımları

Araştırma aşağıdaki varsayımlar çerçevesinde yapılmış ve değerlendirilmiştir.

1. Veri toplama araçlarında yer alacak sorular araştırma konusunun test edilmesi açısından sayıca ve anlam bakımından yeterli olacaktır.

2. Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılacak anket sorularının denekler tarafından yeterince anlaşıldığı, kişilerin verecekleri cevapların gerçek durumu yansıttığı ve güvenilir olduğu varsayılmaktadır.

3. Anket dolduran kişiler soruları hastane ortamında (çalıştıkları kurumda) yanıtladıkları için düşünce ve kanaatlerini kullanmada etki altında kalabilecekleri varsayılmıştır.

4. Seçilen deneklerin evren grubunu temsil ettikleri varsayılmıştır.

5. Araştırmanın hipotezleri, araştırma problemini test etmek için yeterlidir.

1.4. Araştırmanın Hipotezleri

1.4.1. Yaş ile İlgili Hipotezler

H1. Yaşa göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Yaşa göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Yaşa göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

1.4.2. Cinsiyet ile İlgili Hipotezler

H1. Cinsiyete göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Cinsiyete göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Cinsiyete göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

1.4.3. Medeni Durum ile İlgili Hipotezler

H1. Medeni duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Medeni duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Medeni duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

1.4.4. Eğitim Durumu İle İlgili Hipotezler

H1. Eğitim duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Eğitim duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3.Eğitim duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

1.4.5. Mesleki Deneyim İle İlgili Hipotezler

H1. Mesleki deneyime göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Mesleki deneyime göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Mesleki deneyime göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

1.4.6. Çalışılan Kurum ile İlgili Hipotezler

H1. Çalışılan kuruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Çalışılan kuruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Çalışılan kuruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir.

1.4.7. Oransal Hipotezler

H.1. İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbinge Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yükseksektir.

H.2. Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır.

H.3. Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır.

1.5. Araştırma Tipi

Araştırma, İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasındaki sağlık kurumlarında çalışanların kişisel olarak karşılaştıkları psikolojik taciz ve eylemlerin düzeyini ölçmek amacıyla herhangi bir koşula sahip olmaksızın rastlantısal seçilen bireylerle yapılmıştır.

1.6. Araştırmanın Yeri

Araştırma, İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasında bulunan bir özel bir devlet ve bir özel dal hastane olmak üzere toplam üç hastanede Mayıs-Haziran 2011 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

1.7. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma kapsamında, İstanbul ilinde yapılan sağlık kurumlarında anket doldurmayı kabul eden, yirmi beş yaş ve üstündeki sağlık çalışanlarını almıştır.

1.8. Araştırmanın Evreni Örneklemi

Araştırmanın evreni İstanbul ili Anadolu ve Avrupa yakasında bulunan Mayıs ve Haziran 2011 tarihleri arasında rastlantısal olarak seçilmiş, önceden saptanmış sınırlamalara uyularak belirlenen, ankete katılmayı kabul eden gönüllü 165 kişi araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. İncelenen anketler içerisinde 138 tanesi anlamlı kabul edilmiştir.

1.9. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, söz konusu kurumda kaç yıldır çalıştığı ve kurumun özel ya da kamu kurumu olduğunu) belirlemeye yönelik sorular, araştırmanın amacına uygun olarak belirlenmiştir.

İkinci bölüm ise güvenilirlik geçerliliği test edilmiş 36 adet likert tipi sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. 36 soru için cronbach alpha değeri 0.977'dir. Buna göre ölçeğin Mesleki Gelişimi Engelleme, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları, Fiziksel Taciz ve Dışlanma olmak üzere 3 boyutu bulunmaktadır. Mesleki Gelişimi Engelleme boyutunda 12 madde, Fiziksel Taciz ve Dışlanma boyutunda 11 madde

Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları boyutunda 8 madde bulunmaktadır. Puanlamada ise, önermelerin her biri Psikolojik Tacize maruz kalma sıklığını belirlemek için 5 puanlı Likert tipi cevaplama sistemi vardır. Örneğin; “Kesinlikle katılıyorum” seçeneğini işaretlemiş olan anket katılımcısı o önerme için 5 puan, “Kesinlikle katılmıyorum” seçeneğini işaretlemiş olan katılımcı, 1 puan almıştır. Puanlamada 3 puan “Kararsızım” tercihi karşılık gelmektedir. Böylece anketteki önermelerin her birine verilen cevaplar mobbing puanı olmuştur. Ölçekte yer alan sorular en azdan en çoğa doğru olmak üzere 1 ile 5 arasında derecelendirilmiştir. Ankette yüzdelik oranlardan faydalanılarak incelenen 3 tane soru yer almaktadır.

1.10. Verilerin Analizi

Elde edilen veriler SPSS 17.00 programında analiz edilmiştir. Yapılan analizler; örneklere ait demografik özelliklere ait frekans analizi verileri, Kaiser Meyer-Olkin ve Barlett küresellik testi, faktör analizi, faktörlerin tutarlılığını ölçen güvenilirlik testi, temel ve tanımlayıcı istatistikler, faktörlerin normal dağılım gösterip göstermediğini test etmek için One-Sample Kolmogorov-Smirnov normallik testi ve hipotezlerin testi için kullanılan Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi analizinden oluşmaktadır.

2. ARAŞTIRMA BULGULARI VE BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. Bulgular ve Yorumlar

Ankete katılan 165 örnekten 138'i geçerli kabul edilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 17.00 programında analiz edilmiştir. Yapılan analizler; örneklere ait demografik özelliklerin frekans analizi verileri, Kaiser Meyer-Olkin ve Barlett küresellik testi, faktör analizi, faktörlerin tutarlılığını ölçen güvenilirlik testi, temel ve tanımlayıcı istatistikler ve hipotezlerin testi için kullanılan Mann-Whitney U testi ve Kruskal-Wallis H testi analizlerinden oluşmaktadır.

2.1.1. Yaş İle İlgili Bulgular

Bu başlık altında araştırmaya katılan katılımcıların, demografik özelliklerine göre dağılımları incelenmiş ve sonuçlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

Tablo. 7: Yaş ile İlgili Bulgular

Yaş Aralığı	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
21–25 Yaş	37	26,8
26–30 Yaş	67	48,6
31 ve Üzeri	34	24,6
Toplam	138	100

Tablo 7’den görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların, %26,8’i 21–25 yaş aralığında, %48,6’sı 26–30 yaş aralığında ve %24,6’sının 31 ve üzeri yaşlarda olduğu saptanmıştır. Buradan anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan 26–30 yaş aralığındaki katılımcıların %48,6’lık bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir.

2.1.2. Cinsiyet İle İlgili Bulgular

Tablo. 8: Cinsiyet ile İlgili Bulgular

Cinsiyet	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Kadın	93	67,4
Erkek	45	32,6
Toplam	138	100

Tablo 8’den görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların %67,4’ünü kadınlar, %32,6’sını ise erkekler oluşturmaktadır. Buradan anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan kadın katılımcıların %67,4’lük bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir.

2.1.3. Medeni Durum İle İlgili Bulgular

Tablo. 9: Medeni Durum ile İlgili Bulgular

Medeni Durum	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Evli	34	24,6
Bekâr	104	75,4
Toplam	138	100

Tablo 9’den görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların %24,6’sı evli, %75,4’ünün bekâr olduğu saptanmıştır. Buradan anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan bekâr katılımcıların %75,4’lük bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir.

2.1.4. Eğitim Durumu İle İlgili Bulgular

Tablo. 10: Eğitim Durumu ile İlgili Bulgular

Eğitim Durumu	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Lise	49	35,5
Yüksekokul	47	34,1
Lisans/Lisansüstü	42	30,4
Toplam	138	100

Tablo 10’den görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların %35,5’inin lise, %34,1’inin yüksekokul ve %30,4’ünün lisans/lisansüstü eğitim düzeyinde olduğu saptanmıştır. Buradan anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan lise mezunu katılımcıların %35,5’lik bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir.

2.1.5. Kurumda Geçirilen Süre ile İlgili Bulgular

Tablo. 11: Kurumda Geçirilen Süre ile İlgili Bulgular

Kurumda Geçirilen Süre	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
1 Yılda Az	55	39,9
1-3 Yıl	41	29,7
4-6 Yıl	42	30,4
Toplam	138	100

Tablo 11’den görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların %39,9’unun 1 yıldan az, %29,7’sinin 1–3 yıl ve %30,4’ünün ise 4–6 yıllar arasında şunda bulunduğu kurumda oldukları saptanmıştır. Buradan anlaşılabacağı üzere araştırmaya katılan şunda bulunduğu kurumda 1 yıldan az bir süredir bulunan katılımcıların %39,9’luk bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir.

2.1.6. Çalışılan Kurum ile İlgili Bulgular

Tablo. 12: Çalışılan Kurum ile İlgili Bulgular

Çalışılan Kurum	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Kamu	66	47,8
Özel Sektör	72	52,2
Toplam	138	100

Tablo 12’den görüleceği üzere araştırmaya katılan katılımcıların %47,8’inin kamu, %52,2’sinin ise özel sektör çalışanı oldukları saptanmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan özel sektör çalışanı katılımcıların %47,8’lik bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir.

2.2. Faktör Analizi

Yapılan araştırmada deneklerin “Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları” faktörleriyle ilgili sorulara verdikleri cevapların analizi ile kendi aralarındaki sınıflandırılmasını yapmak amaçlanmıştır. Bunun için SPSS 17.0 programında faktör yüklerinin yorumlanmasını basitleştirmek amacıyla temel bileşenler analizi, varyans maksimizasyon yöntemi ile keşifsel faktör analizi uygulanmıştır.

Tablo 13. Kaiser-Meyer-Olkin ve Bartlett Test Değerleri

KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) Değeri		,909
Bartlett' Küresellik Testi	Yaklaşık Ki Kare	5144,922
	Serbestlik Derecesi	465
	Anlamlılık	,000

Faktör analizinin uygunluğunu ve değişkenlerin homojenliğini test etmek için Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0 ile 1 arasında değişen; kısmi korelasyonların toplamının büyüklüğünün korelasyonlar toplamının büyüklüğüyle karşılaştırarak örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygunluğunu belirten bir ölçektir ve 0,05 değerinden büyük olanlar kabul edilebilir değerlerdir (Field, 2005, s.6).

Buna göre hesaplanan Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0,909 olduğu tablo 13'den görülebilmektedir ve örneklem büyüklüğünün uygunluğu kanıtlanmaktadır. Ayrıca Barlett küresellik testi sonucunun anlamlılık değerinin 0 olması veri setinin bileşenler analizine uygun olduğunu göstermektedir.

Temel bileşenler analizi sonuçları, faktörlerin indirgenmesi sürecinde faktör yüklerinin kabul edilen sınır olan 0,50'nin (Vandenbosh, 1996) üzerinde olduğunu göstermiştir. Analiz sonucunda toplam varyansın %73,236 sını açıklayan 3 faktörün olduğu görülmektedir. Faktörlerin her birinin varyansın ne kadarını açıkladığını gösteren tablo 14 incelendiğinde şu sonuçlar göze çarpmaktadır; birinci faktörün toplam varyansın %27,137'sini, ikinci faktörün %26,666'sını, üçüncü faktörün %19,433'ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablo 14. Açıklanan Toplam Varyans

Bileşenler	Başlangıç Eigen Değerleri			Karesi Alınmış Toplamların Çıkarımı			Karesi Alınmış Toplamların Rotasyonu		
	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %	Toplam	Varyans %	Kümülatif %
Mesleki Gelişimi Engelleme	18,890	60,934	60,934	18,89	60,934	60,934	8,413	27,137	27,137
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	2,311	7,454	68,389	2,311	7,454	68,389	8,267	26,666	53,803
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	1,503	4,847	73,236	1,503	4,847	73,236	6,024	19,433	73,236
Çıkarım Metodu: Temel Bileşen Analizi									

Tablo 15’deki faktör analizi incelendiğinde birinci faktörün Mesleki Gelişimi Engelleme ile ilgili değişkenlerden, ikinci faktörün Fiziksel Taciz ve Dışlanma ile ilgili değişkenlerden, üçüncü faktörün Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları ile ilgili değişkenlerden, oluştuğu ve her bir değişkenin ait olduğu faktöre pozitif ve yüksek bir korelasyonla yüklendiği görülmektedir.

Yapılan faktör analizinde ilgili faktörlere ait 13, 14, 20, 24 ve 32’nci sorular ait oldukları faktörlere dağılmadıklarından bu sorular faktör analizinden çıkarılmış ve faktör analizi tekrarlanmıştır. Bu durumda analiz için hazırlanan ankette Mesleki Gelişimi Engelleme 12 soru, Fiziksel Taciz ve Dışlanma 11 soru ve son olarak Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları 8 soru ile ifade edilmiştir.

Tablo 15. Faktör Analizi

FAKTÖRLER	BİLEŞEN		
	Mesleki Gelişimi Engelleme	Fiziksel Taciz ve Dışlanma	Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları
27.İşlerim aşırı derecede denetime tabi tutuluyor	0,789		
25.İşten ayrılmam gerektiği ima ediliyor	0,746		
17.İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor	0,736		
26.Çalışmalarım sürekli olarak eleştiriliyor, yanlışlarım sürekli hatırlatılıyor	0,724		
9.Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor	0,722		
29.Haksız gerekçelerle hakkımda yazışmalar yapılıyor/ rapor tutuluyor	0,714		
28.Dürüstlüğüm ve güvenilirliğim sorgulanıyor	0,690		
18.Yaşanan olumsuzluklara sebep ben gösteriliyorum	0,690		
36.İş yerimde yazılı tehditlere maruz kaldım	0,688		
34.Yeteneklerimi göstermem kötü niyetli kişiler tarafından engelleniyor	0,639		
23.İş performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor	0,559		
7.İş arkadaşlarımdan benimle konuşması engelleniyor	0,503		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma			
19.Cinsel imalarda bulunuluyor		0,822	
22.Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum		0,806	
16.Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum		0,781	
21.Özel eşyalarım zarar veriliyor		0,755	
31.Sürekli sözlü tepki ve tehditler alıyorum		0,750	
15.Özel yaşantımla ilgili aşağılayıcı yorumlar yapılıyor		0,747	
11.Psikolojik tedavi almam yönünde imalarda bulunuluyor		0,697	
33.İşyerimde sürekli uygulanan baskılar nedeniyle rapor almak zorunda kaldım		0,650	
30.Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmiyorum		0,613	
35.Hakkımda iftira ve yalanlar söyleniyor		0,599	

8.Bulunduğum ortamda görmezden gelinerek, yokmuşum gibi davranılıyor		0,585	
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları			
2.Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor			0,879
3.İyi çalışmama rağmen bana bağırlıyor ve azarlanıyorum			0,806
6.Jestler, bakışlar yoluyla iletişim kurmam engelleniyor			0,779
4.Yaptığım işler nedensiz yere eleştiriliyor			0,687
5.Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor			0,650
1.Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor			0,607
12.Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor			0,579
10.Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülüyorum			0,544
AÇIKLANAN TOPLAM VARYANS (%73,236)	%27,137	%26,666	%19,443
Çıkarım Metodu: Temel Bileşen Analizi			
Döndürme Metodu: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax			
Rotasyona 7 ıretasyonda ulaşılmıştır			

2.3. Güvenirlik Analizi

Araştırma konusu ile ilgili oluşturulan ölçeklerin tamamının güvenilirlik ve geçerlilikleri araştırılmıştır. Faktör analizi sonucunda elde edilen her faktörün içsel tutarlılıklarını ölçmek amacı ile Cronbach Alpha testinden yararlanılmıştır. Cronbach Alpha iki ya da daha fazla ölçeğin güvenilirlik ve içsel tutarlılığını belirlemek amacını güden bir ölçüdür (Cronbach, 1951)

Cronbach Alpha katsayısının bulunabileceği aralıklar ve bu aralıklarla ilgili değerlendirmeler aşağıda listelenmiştir (Bilgin, 2005, 141-142).

Cronbach Alpha değeri $0,00 < \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir,

$0,40 < \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte,

$0,60 < \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir ve son olarak

$0,80 < \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 16 araştırma kapsamındaki her bir faktörün güvenilirlik istatistikleri ile ilgili sonuçları göstermektedir.

Tablo 16. Güvenilirlik İstatistikleri

Güvenirlik İstatistikleri			
Faktörler	Cronbach Alpha	Madde Sayısı	Örneklem Syısı
Mesleki Gelişimi Engelleme	0,962	12	138
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	0,963	11	138
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	0,923	8	138

Buna göre Cronbach Alpha değerleri incelendiğinde 12 maddeden oluşan Mesleki Gelişimi Engelleme faktörünün 0,962, 11 maddeden oluşan Fiziksel Taciz ve Dışlanma faktörünün 0,963, 8 maddeden oluşan Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıların 0,923 olarak karşımıza çıkmaktadır. Tablo 16’da görülen Cronbach Alpha değerleri ölçeklerle ilgili aralık tanımlamalarına göre faktörlerin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir.

2.4. Faktörlere İlişkin Temel İstatistikler

Tablo 17’de faktörlere ilişkin maddelerin ortalama ve standart sapmalarından oluşan temel istatistik bilgileri verilmiştir.

Tablo 17. Faktör Maddelerine İlişkin Temel İstatistikler

Madde İstatistikleri				
Madde Sayısı	Madde İsmi	Ort.	Ss.	N
	Mesleki Gelişimi Engelleme			
12	27.İşlerim aşırı derecede denetime tabi tutuluyor	2,32	1,208	138
	25.İşten ayrılmam gerektiği ima ediliyor	1,92	1,011	138
	17.İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor	2,21	1,104	138
	26.Çalışmalarım sürekli olarak eleştiriliyor, yanlışlarım sürekli hatırlatılıyor	3,33	1,330	138
	9.Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor	2,39	1,337	138
	29.Haksız gerekçelerle hakkımda yazışmalar yapılıyor/ rapor tutuluyor	2,39	1,477	138
	28.Dürüstlüğü ve güvenilirliğim sorgulanıyor	2,21	1,276	138
	18.Yaşanan olumsuzluklara sebep ben gösteriliyorum	2,34	1,175	138
	36.İş yerimde yazılı tehditlere maruz kaldım	1,99	1,152	138
	34.Yeteneklerimi göstermem kötü niyetli kişiler tarafından engelleniyor	2,28	1,226	138
	23.İş performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor	2,42	1,243	138
	7.İş arkadaşlarımdan benimle konuşması engelleniyor	2,16	1,198	138
	Fiziksel Taciz ve Dışlanma			
11	19.Cinsel imalarda bulunuluyor	1,88	1,056	138
	22.Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum	1,91	1,137	138
	16.Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum	1,99	1,190	138
	21.Özel eşyalarım zarar veriliyor	2,00	1,081	138
	31.Sürekli sözlü tepki ve tehditler alıyorum	2,11	1,144	138

	15.Özel yaşantımla ilgili aşağılayıcı yorumlar yapıyor	2,03	1,214	138
	11.Psikolojik tedavi almam yönünde imalarda bulunuluyor	1,92	1,203	138
	33.İşyerimde sürekli uygulanan baskılar nedeniyle rapor almak zorunda kaldım	2,14	1,297	138
	30.Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmiyorum	2,29	1,314	138
	35.Hakkımda iftira ve yalanlar söyleniyor	2,22	1,329	138
	8.Bulunduğum ortamda görmezden gelinerek, yokmuşum gibi davranılıyor	2,14	1,166	138
	Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları			
8	2.Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor	3,62	1,240	138
	3.İyi çalışmama rağmen bana bağırlıyor ve azarlanıyorum	2,39	1,241	138
	6.Jestler, bakışlar yoluyla iletişim kurmam engelleniyor	2,22	1,025	138
	4.Yaptığım işler nedensiz yere eleştiriliyor	2,59	1,188	138
	5.Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor	2,12	1,040	138
	1.Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor	2,82	1,431	138
	12.Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor	2,13	1,113	138
	10.Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülüyorum	2,16	1,185	138

2.5. Faktörlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi Puanları

Tablo 18. Faktörlere İlişkin Kolmogorov-Smirnov Normallik Testi

Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi				
		Mesleki Gelişimi Engelleme	Fiziksel Taciz ve Dışlanma	Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları
N		138	138	138
Normal Sınırlar a,b	Ortalama	2,2464	2,0567	2,3813
	Standart Sapman	1,03462	1,02182	0,95953
Uç farklılıklar	Tam	0,164	0,211	0,156
	Pozitif	0,164	0,211	0,156
	Negatif	-0,114	-0,151	-0,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,927	2,473	1,833
Önem (2-Kuyruk)		0,001*	0,000*	0,002*
a. Test Dağılımı Normal				
b. Veriden hesaplanan				

*P<0,05

Tablo 18'den görüldüğü üzere faktörlere ilişkin Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonucunda tüm faktörlerin normal dağılım göstermediği ($p<0,05$) görülmektedir.

2.6. Hipotez Testleri

Çalışmanın bu bölümünde ileri sürülen hipotezler ifade edilmiş, araştırma modelleri ortaya konulmuş ve araştırma modellerine ait Mann-Whitney U testi ve Krusal- Wallis H testi sonuçları ayrıntılı olarak açıklanmıştır.

2.6.1. Yaş ile İlgili Hipotezler

H1. Yaşa göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Yaşa göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Yaşa göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir.

Araştırmada Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları gibi faktörlerin yaşa göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiş ve H1, H2, H3 hipotezleri reddedilmiştir (Tablo 19).

Tablo. 19: Faktörler ile Yaş Değişkeni Arasındaki Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Faktörler	Yaş	N	Kruskal-Wallis Ki-kare	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	21–25 Yaş	37	0,768	0,681
	26–30 Yaş	67		
	31 ve Üzeri	34		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	21–25 Yaş	37	4,655	0,098
	26–30 Yaş	67		
	31 ve Üzeri	34		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	21–25 Yaş	37	2,887	0,236
	26–30 Yaş	67		
	31 ve Üzeri	34		

2.6.2. Cinsiyet ile İlgili Hipotezler

H1. Cinsiyete göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Cinsiyete göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Cinsiyete göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

Araştırmada Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları gibi faktörlerin cinsiyete göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiş ve H1, H2, H3 hipotezleri reddedilmiştir (Tablo 20).

Tablo. 20: Faktörler ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Faktörler	Cinsiyet	N	Z	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	Kadın	93	-0,776	0,438
	Erkek	45		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	Kadın	93	-0,271	0,786
	Erkek	45		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	Kadın	93	-1,887	0,059
	Erkek	45		

2.6.3. Medeni Durum ile İlgili Hipotezler

H1. Medeni duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Medeni duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Medeni duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

Araştırmada Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları gibi faktörlerin medeni duruma göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiş ve H1, H2, H3 hipotezleri reddedilmiştir (Tablo 21).

Tablo. 21: Faktörler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Faktörler	Medeni Durum	N	Z	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	Evli	34	-0,483	0,629
	Bekâr	104		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	Evli	34	-1,928	0,054
	Bekâr	104		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	Evli	34	-0,758	0,449
	Bekâr	104		

2.6.4. Eğitim Durumu ile İlgili Hipotezler

H1. Eğitim duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Eğitim duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Eğitim duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

Araştırmada Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları gibi faktörlerin eğitim duruma göre farklılık göstermediği ($p>0,05$) tespit edilmiş ve H1, H2, H3 hipotezleri reddedilmiştir (Tablo 22).

Tablo. 22: Faktörler ile Eğitim Durumu Değişkeni Arasındaki Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Faktörler	Eğitim Durumu	N	Kruskal-Wallis Ki-kare	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	Lise	49	0,898	0,638
	Yüksekokul	47		
	Lisans/Lisansüstü	42		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	Lise	49	3,141	0,208
	Yüksekokul	47		
	Lisans/Lisansüstü	42		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	Lise	49	1,634	0,442
	Yüksekokul	47		
	Lisans/Lisansüstü	42		

2.6.5. Mesleki Deneyim ile İlgili Hipotezler

H1. Mesleki deneyime göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Mesleki deneyime göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Mesleki deneyime göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir.

Araştırmada Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları gibi faktörlerin mesleki deneyime göre farklılık gösterdiği ($p<0,05$) tespit edilmiş ve H1, H2, H3 hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 23).

Tablo. 23: Faktörler ile Mesleki Deneyim Değişkeni Arasındaki Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Faktörler	Mesleki Deneyim	N	Kruskal-Wallis Ki-kare	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	1 Yıldan Az	55	23,313	0,000*
	1-3 Yıl	41		
	4-6 Yıl	42		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	1 Yıldan Az	55	19,838	0,000*
	1-3 Yıl	41		
	4-6 Yıl	42		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	1 Yıldan Az	55	21,398	0,000*
	1-3 Yıl	41		
	4-6 Yıl	42		

***p<0,05**

Tablo 23’ deki Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları faktörlerinde hangi deneyim grupları arasında farklılık olduğunu bulmak için Mann-Whitney U testi yapılmış ve sonuçlara ilişkin veriler Tablo 24’de gösterilmiştir.

Tablo 24. Mesleki Deneyim ile Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları Faktörlerine İlişkin Mann-Whitney U testi Puanları

Faktörler	Eğitim Düzeyi	N	Z	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	1 Yıldan Az	55	-3,814	0,000*
	1-3 Yıl	41		
	1 Yıldan Az	55	-4,303	0,000*
	4-6 Yıl	42		
	1-3 Yıl	41	-,516	0,606
	4-6 Yıl	42		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	1 Yıldan Az	55	-3,083	0,002*
	1-3 Yıl	41		
	1 Yıldan Az	55	-4,237	0,000*
	4-6 Yıl	42		
	1-3 Yıl	41	-0,969	0,333
	4-6 Yıl	42		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	1 Yıldan Az	55	-4,604	0,000*
	1-3 Yıl	41		
	1 Yıldan Az	55	-2,415	0,016*
	4-6 Yıl	42		
	1-3 Yıl	41	-2,038	0,042*
	4-6 Yıl	42		

***P<0,05**

Tablo 24'den görüldüğü üzere 1 yıldan az mesleki deneyim ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl mesleki deneyim arasında Mesleki Gelişimi Engelleme faktöründe, Fiziksel Taciz ve Dışlanma faktöründe ve Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları faktöründe istatistiksel anlamda anlamlı farklılıkların olduğu ($p<0,05$) saptanmıştır. Buradan yola çıkarak belirtilen faktörlerde mesleki deneyimi 1-3 yıl ve 4-6 yıl olan katılımcıların mobbing'e maruz kalma oranlarının 1 yıldan daha az mesleki deneyime sahip katılımcılara oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Mesleki deneyim arttıkça mobbinge maruz kalma oranlarının arttığı görülmüştür. Bunun sebebi olarak 1 yıldan az mesleki deneyime sahip olan katılımcıların mobbing uygulayıcıları tarafından henüz tehdit unsuru olarak algılanmadığı, 1 yıldan uzun süreli çalışanların tecrübe kazanıp diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından rakip olarak görüldükleri, aynı zamanda bu kişilerin çalışma sürelerinin kısa olmasından ötürü mobbing ile karşılaşma olasılıklarının düşük olması düşünülmektedir.

2.6.6. Çalışılan Kurum ile İlgili Hipotezler

H1. Çalışılan kuruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.

H2. Çalışılan kuruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.

H3. Çalışılan kuruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir

Araştırmada Mesleki Gelişimi Engelleme, Fiziksel Taciz ve Dışlanma, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları gibi faktörlerin çalışılan kuruma göre farklılık gösterdiği ($p<0,05$) tespit edilmiş ve H1, H2, H3 hipotezleri kabul edilmiştir (Tablo 25).

Tablo. 25: Faktörler ile Medeni Durum Değişkeni Arasındaki Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Faktörler	Çalışılan Kurum	N	Z	Önem (p)
Mesleki Gelişimi Engelleme	Kamu	66	-4,303	0,000*
	Özel	72		
Fiziksel Taciz ve Dışlanma	Kamu	66	-4,237	0,000*
	Özel	72		
Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları	Kamu	66	-2,415	0,016*
	Özel	72		

***P<0,05**

Tablo 25’den görüldüğü üzere tüm faktörlerde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılığın olduğu ($p<0,05$) gözlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde özel sektör çalışanlarının mobbing’e maruz kalma düzeylerinin kamu çalışanlarına göre istatistiksel anlamda anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun sebebi olarak müşteri ve kâr odaklı çalışan özel sektör kurumlarında çalışma şartlarının daha sert olması ve gerek işinde tutunmak gerekse bir üst kademeye geçebilmek isteyen personelin bu amaca ulaşmak için ezici rekabet koşullarına başvurması düşünülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında ise daha hantal bir yapının olması, çalışanların genellikle devlet güvencesine sahip olması, bununla beraber meslekte yükselme koşullarının daha çok kıdeme ve üst yönetimle kurulan bağlantılara bağlı olması mobbinge maruz kalma oranını düşürmektedir.

2.6.7. Oransal Hipotezler

H.1.İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbing’e Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yükseksektir

H.2. Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır

H.3. Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır.

2.6.7.1.H.1. İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbing’e Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yükseksektir

Verilen yanıtların yüzdesel oranlarına bakıldığında “Hiçbir Şey Yapmadım Görmezden Geldim” yanıtının yüzdesel oranının %49,5 lik bir oranda olmasından dolayı H.7.Hipotezi desteklenmektedir (Tablo 26).

Tablo. 26: İş Yerinde Mobbing (Psikolojik taciz)’ e Maruz Kaldıysanız Tepkiniz Ne Oldu? Sorusu ile İlgili Bulgular

S.37*	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Eylemi yapanı veya yapanları sözlü olarak yönetime şikâyet ettim	21	23,1
Eylemi yapanı veya yapanları yazılı olarak yönetime şikâyet ettim	2	2,2
Kendisi ile konuştum	23	25,3
Hiçbir şey yapmadım, görmezden geldim	45	49,5
Toplam	91	100,0

***S.37.** İş Yerinde Mobbing (Psikolojik taciz)’ e Maruz Kaldıysanız Tepkiniz Ne Oldu?

Tablo 26’den görüleceği üzere “İş Yerinde Mobbing (Psikolojik taciz)’ e Maruz Kaldıysanız Tepkiniz Ne Oldu?” sorusuna araştırmaya katılan katılımcıların %23,1’i Eylemi yapanı veya yapanları sözlü olarak yönetime şikâyet ettim, %2,2’si eylemi yapanı veya yapanları yazılı olarak yönetime şikâyet ettim, %25,3’ü kendisi ile konuştum ve %49,5’inin ise hiçbir şey yapmadım, görmezden geldim yanıtı verdikleri saptanmıştır. Buradan anlaşılabileceği üzere araştırmaya katılan hiçbir şey yapmadım, görmezden geldim yanıtı veren katılımcıların %49,5’lik bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir. Bu durumun sebebi olarak mobbing’e maruz kalan bireylerin iş arkadaşları ve yöneticileri ile ters düşmek istememeleri, huzursuzluktan ve çatışma ortamından kaçınmaları, bu durumu olağan karşılamaları, hemen her iş yerinde bu tür davranışların olabileceği düşüncesi, şikâyet etse de bu durumun değişmeyeceğini düşünmesi, işsizliğin büyük sorun teşkil ettiği günümüzde işten atılma korkusu, bu durumu nereye ve nasıl şikâyet edeceklerini bilmemeleri,

mobbing ile ilgili oluşturulmuş bir kanun olmaması, bu durumu kanıtlamada güçlük çekeceğini düşünmesi gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

2.6.7.2.H.2.Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır

Verilen yanıtların yüzdesel oranlarına bakıldığında “çalışma kalitem düştü, performansım azaldı” yanıtının yüzdesel oranının %20,9 luk bir oranda olmasından dolayı H.8.Hipotezi desteklenmektedir (Tablo 27).

Tablo. 27: “Çalıştığınız İş Yerinde; Mobbing (Psikolojik taciz)’e Maruz Kaldıysanız Nasıl Etkilendiniz?” Sorusu ile İlgili Bulgular

S.39*	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Kendime olan güvenimi kaybettim	5	5,5
Kendimi tükenmiş hissetmeme neden oldu	15	16,5
Aile ilişkilerim olumsuz etkilendi	2	2,2
Kronik yorgunluğa neden oldu	1	1,1
Çalışma kalitem düştü, performansım azaldı	19	20,9
Stres bozukluğuna neden oldu	30	33
İşe gitmemek için sık sık rapor almaya başladım	3	3,3
İşimden soğudum, isteksiz çalışmaya başladım	6	6,6
İnsanlardan uzaklaşmama, depresyona girmeme sebep oldu	6	6,6
Sık sık baş ağrısı yaşamama, hastalanmama neden oldu	4	4,4
Toplam	91	100,0

*S.39. Çalıştığınız İş Yerinde; Mobbing (Psikolojik taciz)’e Maruz Kaldıysanız Nasıl Etkilendiniz?

Tablo 27’den görüleceği üzere “Çalıştığınız İş Yerinde; Mobbing (Psikolojik taciz)’e Maruz Kaldıysanız Nasıl Etkilendiniz?” sorusuna araştırmaya katılan katılımcıların %5,5’i kendime olan güvenimi kaybettim, %16,5’i kendimi tükenmiş hissetmeme neden oldu, %2,2’si aile ilişkilerim olumsuz etkilendi, %1,1’i kronik yorgunluğa neden oldu, %20,9’u çalışma kalitem düştü, performansım azaldı, %33’ü stres bozukluğuna neden oldu, %3,3’ü işe gitmemek için sık sık rapor almaya başladım, %6,6’sı işten soğudum, isteksiz çalışmaya başladım, yine %6,6’sı insanlardan uzaklaşmama, depresyona girmeme sebep oldu ve %4,4’ü sık sık baş ağrısı yaşamama, hastalanmama neden oldu yanıtı verdikleri saptanmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan stres bozukluğuna neden oldu yanıtı veren katılımcıların %33 lük bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir. Bunun sebebi olarak iş hayatında etkin şekilde yer almaya çalışan, kendini gerçekleştirme çabasında olan bireylerin bu tür davranışlarla karşılaştıklarında genellikle kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeleri ve bundan sonra nasıl davranacaklarına ilişkin kararsızlık yaşamaları düşünülmektedir. Mobbing mağduru kişide ilk olarak gözlemlenecek olgular işten soğuma, uzaklaşma, çalışma performansının düşmesi gibi olgulardır. Bununla beraber; insanlardan uzaklaşma, depresyona girme ve psikosomatik bozukluklar gibi durumlar daha sonraki aşamalarda görülebilmektedir.

2.6.7.3.H.3. Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır

Verilen yanıtların yüzdesel oranlarına bakıldığında mobbinge maruz kalanların yüzdesel oranının %68,1 lik bir oranda olmasından dolayı H.9.Hipotezi desteklenmektedir (Tablo 28).

Tablo. 13: “Son İki Yılda Hangi Sıklıkta Olumsuz Tutum Ve Davranışlara Maruz Kaldınız?” Sorusu ile İlgili Bulgular

S.40*	Kişi Sayısı	Katılanların Yüzdesi (%)
Hiç	44	31,9
1 Kez	22	15,9
2-5 Kez	60	43,5
6-10 Kez	5	3,6
10 Kezden Fazla	7	5,1
Toplam	138	100,0

***S.40.** Son İki Yılda Hangi Sıklıkta Olumsuz Tutum Ve Davranışlara Maruz Kaldınız?

Tablo 28’den görüleceği üzere “Son İki Yılda Hangi Sıklıkta Olumsuz Tutum Ve Davranışlara Maruz Kaldınız?” sorusuna araştırmaya katılan katılımcıların %31,9’u hiç, %15,9’u 1 kez, %43,5’i 2-5 kez, %3,6’sı 6-10 kez ve %5,1’i 10 kezden fazla yanıtı vermiştir. Buradan anlaşılabacağı üzere belirtilen soruya 2-5 kez yanıt veren katılımcıların %43,5’lik bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir. Buradan anlaşılabacağı üzere iş hayatında mobbing çeşitli sıklıklarda var olmaktadır. Artan işsizlik, ekonomik kriz gibi durumların getirisi olarak mobbing olayları artış göstermektedir.

Tablo 29. Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

Hipotezler	Kabul/Red
Yaş ile İlgili Hipotezler	
H1. Yaşa göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	Red
H2. Yaşa göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	Red
H3. Yaşa göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	Red
Cinsiyet ile İlgili Hipotezler	
H1. Cinsiyete göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	Red
H2. Cinsiyete göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	Red
H3. Cinsiyete göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	Red
Medeni Durum ile İlgili Hipotezler	
H1. Medeni duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	Red
H2. Medeni duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	Red
H3. Medeni duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	Red
Eğitim Durumu ile İlgili Hipotezler	
H1. Eğitim duruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	Red
H2. Eğitim duruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	Red
H3. Eğitim duruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	Red
Mesleki Deneyim ile İlgili Hipotezler	
H1. Mesleki deneyime göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	Kabul
H2. Mesleki deneyime göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık	Kabul

göstermektedir.	
H3. Mesleki deneyime göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	Kabul
Çalışılan Kurum ile İlgili Hipotezler	
H1. Çalışılan kuruma göre Mesleki Gelişimi Engelleme farklılık göstermektedir.	Kabul
H2. Çalışılan kuruma göre Fiziksel Taciz ve Dışlanma farklılık göstermektedir.	Kabul
H3. Çalışılan kuruma göre Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları farklılık göstermektedir	Kabul
Oransal Hipotezler	
H.7. İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbing’e Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yüksek	Kabul
H.8.Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır	Kabul
H.9. Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır	Kabul

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik taciz (mobbing); varlığı çok eski zamanlara dayanan son yıllarda sosyoloji, psikoloji ve hukuk alanlarının ortak çalışma konularından biri olmuş, yeni bir kavramdır. Mobbing evrensel bir olgudur, her iş yerinde ve her kültürde değişik boyutlarda karşımıza çıkabilir.

İş ortamında psikolojik tacizin (mobbing) çalışanlar üzerinde etkilerinin belirlenmesi amacıyla İstanbul Anadolu ve Avrupa bölgesinde bir özel, iki devlet hastanesinde görev yapan hemşire, sağlık memuru ve att' ler üzerinde gerçekleştirilen araştırmadan elde edilen sonuçlar ve bu doğrultuda getirilen önerilere aşağıda yer verilmektedir.

Araştırmada veri toplamak amacıyla anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerini (yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, söz konusu kurumda kaç yıldır çalıştığı ve kurumun özel ya da kamu kurumu olduğunu) belirlemeye yönelik sorular, araştırmanın amacına uygun olarak belirlenmiştir.

İkinci bölüm ise güvenilirlik geçerliliği test edilmiş 36 adet likert tipi sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın “Mesleki Gelişimi Engelleme, Kişiliğe ve İtibara Yönelik Saldırıları, Fiziksel Taciz ve Dışlanma” olmak üzere 3 boyut bulunmaktadır.

Araştırmanın hipotezleri; yaş ile ilgili hipotezler, cinsiyet ile ilgili hipotezler, medeni durum ile ilgili hipotezler, eğitim durumu ile ilgili hipotezler, mesleki deneyim ile ilgili hipotezler, çalışılan kurum ile ilgili hipotezler ve oransal hipotezlerdir.

Araştırmaya katılan çalışanların mobbinge maruz kalma düzeylerinin demografik özelliklere göre farklılaşmasına dair sonuçlar:

Araştırmaya katılan çalışanların mobbinge maruz kalma oranları mesleki gelişimi engelleme, kişiliğe ve itibara yönelik saldırılar, fiziksel taciz ve dışlanma alt boyutlarında incelendiğinde yaşlarına, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, eğitim seviyelerine göre farklılaşmadığı sonucuna varılmıştır. Diğer bir ifadeyle farklı yaşlardaki, kadın veya erkek, evli ya da bekar, üniversite ya da lise mezunu çalışanların, mobbinge maruz kalma düzeyleri birbirlerine benzerlik göstermektedir.

Araştırmaya katılan çalışanların mesleki gelişimi engelleme faktöründe, fiziksel taciz ve dışlanma faktöründe ve kişiliğe ve itibara yönelik saldırılar faktöründe 1 yıldan az mesleki deneyim ile 1-3 yıl ve 4-6 yıl mesleki deneyim arasında istatistiksel anlamda anlamlı farklılıkların olduğu saptanmıştır. Buradan yola çıkarak belirtilen faktörlerde mesleki deneyimi 1-3 yıl ve 4-6 yıl olan katılımcıların mobbing'e maruz kalma oranlarının 1 yıldan daha az mesleki deneyime sahip katılımcılara oranla daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Mesleki deneyim arttıkça mobbinge maruz kalma oranlarının arttığı görülmüştür. Bunun sebebi olarak 1 yıldan az mesleki deneyime sahip olan katılımcıların mobbing uygulayıcıları tarafından henüz tehdit unsuru olarak algılanmadığı, 1 yıldan uzun süreli çalışanların tecrübe kazanıp diğer çalışanlar ve yöneticiler tarafından rakip olarak görüldükleri, aynı zamanda bu kişilerin çalışma sürelerinin kısa olmasından ötürü mobbing ile karşılaşma olasılıklarının düşük olması düşünülmektedir.

Yapılan araştırma sonucunda tüm faktörlerde kamu ve özel sektörde çalışan katılımcılar arasında istatistiksel anlamda anlamlı bir farklılığın olduğu gözlenmiştir. Yapılan istatistiksel analizler neticesinde özel sektör çalışanlarının mobbing'e maruz kalma düzeylerinin kamu çalışanlarına göre istatistiksel anlamda anlamlı düzeyde yüksek olduğu gözlenmiştir. Bunun sebebi olarak müşteri ve kâr odaklı çalışan özel sektör kurumlarında çalışma şartlarının daha sert olması ve gerek işinde tutunmak gerekse bir üst kademeye geçebilmek isteyen personelin bu amaca ulaşmak için ezici rekabet koşullarına başvurması düşünülmektedir. Kamu kurum ve kuruluşlarında ise daha hantal bir yapının olması, çalışanların genellikle devlet güvencesine sahip olması, bununla beraber meslekte yükselme koşullarının daha çok kıdeme ve üst yönetimle kurulan bağlantılara bağlı olması mobbinge maruz kalma oranını düşürmektedir.

Araştırmanın oransal hipotezlerine dair sonuçlar:

- İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’ e Maruz Kalan Katılımcıların Mobbing’e Maruz Kaldıklarında “Hiçbir Şey Yapmadım, Görmezden Geldim” Yanıtının Oranı Diğer Yanıtlara Oranla Daha Yüksek.

“İş Yerinde Mobbing (Psikolojik taciz)’ e Maruz Kaldıysanız Tepkiniz Ne Oldu?” sorusuna araştırmaya katılan katılımcıların %23,1’i Eylemi yapanı veya yapanları sözlü olarak yönetime şikâyet ettim, %2,2’si eylemi yapanı veya yapanları yazılı olarak yönetime şikâyet ettim, %25,3’ü kendisi ile konuştum ve %49,5’inin ise hiçbir şey yapmadım, görmezden geldim yanıtı verdikleri saptanmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan hiçbir şey yapmadım, görmezden geldim yanıtı veren katılımcıların %49,5’lik bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir. Bu durumun sebebi olarak mobbing’e maruz kalan bireylerin iş arkadaşları ve yöneticileri ile ters düşmek istememeleri, huzursuzluktan ve çatışma ortamından kaçınmaları, bu durumu olağan karşılamaları, hemen her iş yerinde bu tür davranışların olabileceği düşüncesi, şikâyet etse de bu durumun değişmeyeceğini düşünmesi, işsizliğin büyük sorun teşkil ettiği günümüzde işten atılma korkusu, bu durumu nereye ve nasıl şikâyet edeceklerini bilmemeleri, mobbinge ilgili oluşturulmuş bir kanun olmaması, bu durumu kanıtlamada güçlük çekeceğini düşünmesi gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

- Çalıştığı İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz)’e Maruz Kaldığında “Çalışma Kalitem Düştü, Performansım Azaldı” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranı “İnsanlardan Uzaklaşmama, Depresyona Girmeme Sebep Oldu” Yanıtı Veren Katılımcıların Oranından Fazladır.

“Çalıştığınız İş Yerinde; Mobbing (Psikolojik taciz)’e Maruz Kaldıysanız Nasıl Etkilendiniz?” sorusuna araştırmaya katılan katılımcıların %5,5’i kendime olan güvenimi kaybettim, %16,5’i kendimi tükenmiş hissetmeme neden oldu, %2,2’si aile ilişkilerim olumsuz etkilendi, %1,1’i kronik yorgunluğa neden oldu, %20,9’u çalışma kalitem düştü, performansım azaldı, %33’ü stres bozukluğuna neden oldu, %3,3’ü işe gitmemek için sık sık rapor almaya başladım, %6,6’sı işten soğudum, isteksiz çalışmaya başladım, yine %6,6’sı insanlardan uzaklaşmama, depresyona girmeme sebep oldu ve %4,4’ü sık sık baş ağrısı

yaşamama, hastalanmama neden oldu yanıtı verdikleri saptanmıştır. Buradan anlaşılacağı üzere araştırmaya katılan stres bozukluğuna neden oldu yanıtı veren katılımcıların %33 lük bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir. Bunun sebebi olarak iş hayatında etkin şekilde yer almaya çalışan, kendini gerçekleştirme çabasında olan bireylerin bu tür davranışlarla karşılaştıklarında genellikle kendilerini haksızlığa uğramış hissetmeleri ve bundan sonra nasıl davranacaklarına ilişkin kararsızlık yaşamaları düşünülmektedir. Mobbing mağduru kişide ilk olarak gözlemlenecek olgular işten soğuma, uzaklaşma, çalışma performansının düşmesi gibi olgulardır. Bununla beraber; insanlardan uzaklaşma, depresyona girme ve psikosomatik bozukluklar gibi durumlar daha sonraki aşamalarda görülebilmektedir.

- Son iki yıl içerisinde mobbinge en az bir kez maruz kalan katılımcıların oranı hiç maruz kalmayanların oranından fazladır.

“Son İki Yılda Hangi Sıklıkta Olumsuz Tutum Ve Davranışlara Maruz Kaldınız?” sorusuna araştırmaya katılan katılımcıların %31,9’u hiç, %15,9’u 1 kez, %43,5’i 2-5 kez, %3,6’sı 6-10 kez ve %5,1’i 10 kezden fazla yanıt vermiştir. Buradan anlaşılacağı üzere belirtilen soruya 2-5 kez yanıtı veren katılımcıların %43,5’lik bir çoğunlukta olması dikkat çekmektedir. Buradan anlaşılacağı üzere iş hayatında mobbing çeşitli sıklıklarda var olmaktadır. Artan işsizlik, ekonomik kriz gibi durumların getirisi olarak mobbing olayları artış göstermektedir.

Araştırmadan çıkan sonuçlar doğrultusunda aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

Psikolojik taciz ile örgütsel mücadelede; örgüt içinde mobbinge karşı bir kültür oluşturulmalı, etik kuralları içerisinde psikolojik tacize karşı yaklaşımlar da yer almalı, yazılı ve görsel yollarla tüm örgüte duyurulmalı, vizyon ve misyon için oluşturulduğu gibi mobbinge karşı da sloganlar oluşturulmalı ve böylece yeni katılan çalışanlar dahi örgüt içinde bu tip uygulamaların asla yanıt bulamayacağını ilk günden öğrenmelidir. Ayrıca örgütlerin içinde de önlemler alınmalı, çalışanlar mobbing konusunda bilgilendirilmelidir.

Mobbinge karşı örgüt içinde özellikle insan kaynakları departmanları bilgilendirilmeli ve gerekirse yeniden yapılandırılmalıdır. İnsan kaynakları uzmanları arasında yetkili bir çalışan mobbing konusunda eğitilmeli ve örgüt nüfusu bu yönde bilgilendirilmelidir. Mobbinge maruz kalan kurban durumunun açık edilmeyeceğini bilerek bu birimlere başvurabilmeli ve sorunlarının adil bir şekilde çözüleceğinden emin olmalıdır.

Mobbing ile hukuksal mücadelede; yasal düzenlemeler ve emsal niteliği oluşturabilecek davalar, ceza almadan sıyrılabileceğini düşünerek tacize devam eden tacizcileri engelleyecek en etkili önlem olacaktır. Hem örgüt içi yönetmeliklerde hem de çalışma hukuku içinde mobbing uygulamalarına karşı yer alacak caydırıcı cezalar kurbanların da haklarını aramaktan kaçınmamasını sağlayacaktır. Bu konuyla ilgili “Mobbing Genelgesi” yayımlanmış ve önümüzdeki aylarda yürürlüğe girmesi planlanan “Mobbing Yasası” oluşturulmuş. Mobbing ile ilgili çalışmalar çalışanlara duyurulmalıdır.

Araştırma sonuçlarından genellemeye gidilebilmesi için benzer araştırmaların daha fazla hemşireyi örneklem olarak içine alan araştırmaların yapılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Acun Kapıkıran, N. ve Fiyakalı, C. (2006). Lise öğrencilerinde akran baskısı ve problem çözme. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18), 16-25.
- Adams, A. (1997). Bullying at Work. *Journal of Community & Applied Social Psychology*. (17), 177–180.
- Akat, İ. Budak, G. ve Budak, G. (2002); *İşletme yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları
- Aktekin, Ş. (2006). Alınan Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, *Mess Sicil İş Hukuk Dergisi*, (4), 240–242.
- Aktop, G. (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akverdi, M. (04.11.2008), Dikkat Mobbing Çıkabilir! Akşam Gazetesi. s.6
- Anderson C. (2002) Workplace violence: Are some nurses more vulnerable Issues in Mental Health Nursing (23), s.351–366.

Arpacıoğlu, G. (2003), İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, *Human Resources*, sayı:10–11.

Baltaş, A. , “Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İş Yerinde Yıldırma (mobbing)”. Erişim Tarihi: 20.07.2009, http://www.acarbaltas.com/makaleler_detay.php?id=36.

Başbakanlık’tan Mobbing Genelgesi. (b.t). 22.03.2011,

<http://www.memurum.biz/2011/03/basbakanliktan-mobbing-genelgesi.html>

Baykal, A, N. (2005). *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Mobbing’ den Günümüze* (1. Basım). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Bennett, M. W. , Polden D. J.ve Rubin, H. J.(1998). *Employment Relationship Law and Practise*. New York: Aspen Publishers Inc.

Berksun, O. E. (02 Mayıs 2010). Anti-sosyal Kişilik Bozuklukları. 12.04.2011, <http://psikiyatri.net/online/bozukluklar-hakkinda/psikiyatrinet-hakkinda/psikiyatrik-bozukluklar/itemid-164>

Bilgin N., (2005), “Tarımsal Kooperatiflerde Güven Duygusunun Ortakların Kooperatife Bağlılıkları ve Performans Algılarına Etkisi, TARİŞ’te Bir Uygulama”,Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Gebze.

BİNBİR, S. (2007). Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku: *Yaklaşım Dergisi*, 171, 115–122.

Borçlar Kanunu. (b.t). 11.03.2011, www.mevzuat.adalet.gov.tr

Burtscher, K. , Pushik, G. (2003), *Mobbing in Voralberg: Ursachen, Auswirkungen und Vorhandene Hilfestellungen für Betroffene*: Wolfren/Ludesch

Can, Y. (2007). *A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi: Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi.

Cassitto, M. G. (2001). *Mobbing in the Workplace: New Aspects of an Old Phenomenon*. *Med Law*, Jan-Feb, 92(1), 12–24.

Charlotte, R. , Sheehan, M and Barker, M. (1999). Theoretical Approaches to the Study of Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, Vol:20, No:1/2:pp:11-15

Cronbach, L., (1951), “Coefficient Alpha and the Internal Structure of Test”, *Psychometrika*, Vol. 16, pp: 297-334.

Çetin, G. (26.01.2007), “İşini seven çalışanlar, duygusal tacize daha çok uğruyor”, *Dünya Gazetesi*, Sayı: 10573–8120, Sayfa: 13.

Çobanoğlu, Ş. (2005). *İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları

Crawford, N. (1997) Bullying at work: a Psychoanalytic Perspective, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, (7), 219–226.

Davenport, N. , Schwartz R. D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz*. (Çev: O.C. Öneroy). İstanbul: Sistem Yayınları (2003)

Demir, Y. ve Çavuş M. F. (2009). Mobbing 'in Kişisel Ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:2, Sayı: 1, 13-23*.

Demirçivi, B. M. (2008). *Otel İşletmelerinde Yıldırma Eylemlerinin İş Gören Verimliliğine Etkisi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi.

Dieter, Z. (1999). Johann Wolfgang Goethe-Universita, Frankfurt, Germany
Organisational, work group related and personal causes of yıldırma/bullying at work, *international Journal of Manpower*, Vol. 20 No. 1/2, pp. 70–85.
MCB University Press.

DÖKMEN, Üstün (2005). *Küçük Şeyler* (5.Basım), İstanbul: Sistem yayıncılık

- Duncan, L. (2001), Perceptions of Bullying, *International Journal of Decision Making*, Vol:2, No:1, 48–120.
- Ege, H. (2002) Mobbing New Perspectives and Results from an Italian Investigation, Bologna, Italy: Pitagora Editrice.
- Einarsen, S.(1999). The Nature and Causes of Bullying at Work, *International Journal of Manpower*, Vol. 20, Nr. 1/2, s. 16–27.
- Einarsen, S. (2000). “Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach.” *Aggression and Violent Behaviour*, 5(4), 379–401.
- Emir, A. (2007). Yıldır ve Yerini Kori, *SMMMO Yaşam Dergisi*, (06.05.10), http://archive.ismmmo.org.tr/docs/YASAM/08yasam/11_kariyer.pdf.
- Ertürk, A. (2005). *Öğretmen ve okul yöneticilerin okul ortamında maruz kaldıkları yıldırma eylemleri (Ankara ili ilköğretim okulları örneği)*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Field, A., (2005), “Factor Analysis on SPSS”, *Research Methods II*, Chapter 15, pp: 1-13.
- Goleman, D. (1995). *Duygusal Zeka* (7. Baskı). İstanbul: Varlık / Bilim
- Gökçe, A. T. (2008). *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Ankara: Öğreti Yayınevi

Gün, H. (2010). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu (Mobbing/ Bullying)*, Ankara: Lazer Yayınları

Gün, H. (05.07.2011). Mobbing-Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz. 07.07.2011, http://mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=282:mobbing-calima-ortaminda-psikolojk-tacz-mobbing-calima-ortaminda-psikolojk-tacz&catid=8:basindan-secilenler&Itemid=9.

Gün, H. (22.06.2011). Sağlık Çalışanı Mobbing Mağduru mu? 16.06.2011, http://mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=266:salik-calianlari-mobbng-maduru-mu&catid=11:basinda-mobbing-bullying&Itemid=9

Gün, H. (13.07.2011). Alo Tacize Uğruyorum. 15.07.2011, http://mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=291:alo-tacize-uruyorum&catid=8:basindan-secilenler&Itemid=9.

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

Güzel, A. ve Ertan, E. (2007). İşyerinde Psikolojik Tacize Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. S. 14, C. 4, 509–551.

Halis, M. (24.04.2011). Dikkat! Mobbing artık suç. Sabah. 26.04.2011,

<http://www.sabah.com.tr/Pazar/2011/04/24/dikkatmobbing-artik-suc?paging=3>

Hemşire Mobbing Davası Açtı. (b.t.). 27.09.2009,

http://www.hurhaber.com/news_detail.php?id=190747&unig_id=126417623

Hoel, H. , Rayner, C. ve Cooper, C.L. (1999). *Workplace Bullying*.

International Review of Industrial and Organizational Psychology, (14).

Hoel, H ve Brian, F. (2004). “Bullying is Determental to Health, But All Bullying Behaviours are not Necessarily Equally Damaging”, April.

Horst, Kasper, (1998), “Mobbing in Der Schule”, AOL: Lichtenou.

İmirlioğlu, İ. (2009), “ Mobbing/ iş Yaşamında Psikolojik şiddet” *Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi*, 21,Sayı:250.

İş Kanunu Maddeli Metin. (b.t). 10.02.2009,

<http://www.iskanunu.com/4857-sayili-is-kanunu/4857-sayili-is-kanunu-turkce/4857-sayili-is-kanunu-maddeli-metin.html>

İş Kanunu. (b.t.). 01.10.2009, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>

İşyerinde Duygusal Taciz Hukuken Tanındı, Mobbing Türkiye. (b.t.). 12.04.2007,
[http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view
&id=141&Itemid=96](http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=141&Itemid=96)

İşyerinde Mobbing Terörü. (09.07.2000). Hürriyet, s.7

İşyerinde psikolojik terör Mobbing. (b.t). 15.12.2009
<http://blog.milliyet.com.tr/Blog.aspx?BlogNo=201134>.

Jordan, P.J. , Sheenan, M. (2000), Stress and Managerial Bullying: Affective Antecedents and Consequences, *Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems*, Brisbane: Griffith University, 201-207.

Johnston, J. (2004), "Those Who Can, Do. Those Who Can't, Bully," *Health and Safety for Beginners*,
<http://www.hsfb.co.ukl.Downloads/Those%20who%20can,%20do.%20%20Those%20who%20cant,%20bully.pdf> (Erişim tarihi: 6 Aralık 2010)

Katkı Parası Vermeyen Öğrenciler Bodruma. (b.t.). 13 Haziran 2008,
<http://www.ntvmsnbc.com/news/449972.asp>

Kaya, N. ve Seçil, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (2), 165–190.

Kaymaz, G. D. (2007), *İşyerinde Yıldırma (Mobbing) Eğilimleri: Bir Örnek Olay*,
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi.

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

Laçiner, V. (24.04.2006). Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz). 26.07.2010,
<http://www.turkishweekly.net/turkce/makale.php?id=98>

Leymann, H. (1996) The Content And Developement Of Mobbing At Work.
European Journal of Work And Organizational Psychology, 5 (2), 165-184

Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces".
Violence and Victims, 5(2), 119-126.

Miser, B. (09.01.2007). İşten Atıldı, Hukuk Savaşı Sırasında Mobbingle Tanıştı.
Radikal Gazetesi. 20.05.2011,
<http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=209508>

Mob (1993). The Oxford Turkish Dictionary,(s. 345). İstanbul: ABC Kitabevi.

Mobbing. (b.t.). 08.06.2011, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>.

Mobbing Davası için Yardım Talebi. (b.t). 07.02.2009

http://www.hukukcu.com/modules/newbbex/viewtopic.php?forum=6&topic_id=756.

Müessilden İlaç Şirketine Dava. (08.02.2009),

<http://www.haberler.com/mumessilden-ilac-sirketine-mobbing-davasi-haberi/>.

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

Narsistik Kişilik Bozukluğu. (b.t). 12.03.2010,

[http://e-psikoloji.com/forum/forumdisplay.php?35-Narsistik-Kişilik-Bozukluğu](http://e-psikoloji.com/forum/forumdisplay.php?35-Narsistik-Kisilik-Bozuklugu)

Onbaş, N. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Eğitim Örgütlerinde Duygusal
Şiddete İlişkin Görüşleri Üzerine Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek
Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Oral, Z. (2006). *Meslek Yarası*. İstanbul: Doğan Kitapçılık.

Önsal, N. (Mayıs 2007). Mobbing, Türk-iş Dergisi, Sayı 376, s.78-79, 12.02.2011,
<http://www.turkis.org.tr/source.cms.docs/turkis.org.tr.ce/docs/file/dergi%20376.pdf>.

Örtlek, M. (16.03.2008). Mobbing Nedir? Radikal, s.6

Özçelik, B. (29.01.2007). Mobbing Davaları Yaygınlaşıyor. 22.05.2011,
http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9505

Özer, D. (27.02.2010). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu. 12.01.2011,
<http://www.bilka.org.tr/page.asp?id=162>.

Özgener, Ş. (2004). *İş Ahlakının Temelleri Yönetmel Bir Yaklaşım* (1. Baskı).
İstanbul: Nobel Yayınları.

Öztürk, T. A. (Temmuz 2009). İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing),Etkileri ve sonuçları. Çankaya Üniversitesi Gündem, sayı 33
http://www.cankaya.edu.tr/universite_yayinlari/pdf/Gundem_33.pdf.

Paksoy, N. (2007). *Psikolojik Taciz ve Yıldırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Projesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.

Polatlı, A. (03.09.2009). Mobbing Nedir? 01.03.2011.
<http://www.makaleler.com/bilim-makaleleri/mobbing-nedir.html>.

Resch, M. ve Schubinski, M. (1996). *Mobbing prevention and management in organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 295–307.

Saka, F. (23.06.2006). İşyerlerindeki Kabus: Duygusal Taciz, Hürriyet.

Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*, İstanbul: Beta Yayınları.

Selimoğlu, E. “Ofis Yönetiminde Mobbing” *Uludağ Üniversitesi Yayınları, Paradoks; Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, Yıl.2, S.2. s.205.

Soares, A. (2002). *Bullying: When Work Becomes Indecent*. 20 Şubat 2010, <http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soars.pdf>.

Şeker, D. (2006). Zorbalık Deprem Gibi Bir Şey. *Popüler Yönetim Dergisi*. Sayı 8, 48–50.

Şimşek, B. (1999). Yöneticilerin Çalışanlara Karşı Etik Sorumlulukları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 69–86.

Tan, B. U. (2005), *İş yerinde Rekabetin Neden Olduğu Psikolojik Baskılar ve İş Yerinden Uzaklaştırma (Mobbing)*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve Çalışma Psikolojisi Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Tarhan, N. (2008). *Psikolojik Savaş: Gri Propaganda* (11.Baskı). İstanbul: Timaş Yayınları

Tınaz, P. (2005). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. İstanbul: Beta Yayınları

Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz(mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları

Tınaz, P. (2006). Mobbing : “İşyerinde Psikolojik Taciz”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı: 10, s.19.

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

Toker G. A.(2008) , *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Ankara: Öğreti Yayınları.

Toreno, M. (2003). *Beating the Bully*, Australian CPA, 73(8),54.

Tutar, H. (2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet* (3. Baskı). Ankara: Platin Yayınları

Türk Ceza Kanunu, Hürriyete Karşı Suçlar. (b.t). 02.04.2011,

<http://www.belgenet.com/yasa/tck/106-124.html>

Vandenbosch, B., Higgins, C., (1996), “Information Acquisition and Mental Models: An Investigation Into the Relationship Between Behaviour and Learning”, Information Systems Research, UK, Vol.7, Issue 2, pp: 198-214.

Vartia, M. (1996). The Sources of Bullying- Psychological Work Environment and Organizational Climate, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 203–214.

Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet – Mobbing, Ankara: Nobel Yayınları

Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi.

Yıldırım, D. Ve Beder A. (21-24 Mayıs 2009). *Hekim ve Hemşirelerde Mobbing Tehdidinin, Çalışma Performansı ve Depresyon Durumu Üzerine Etkileri*. VII. Ulusal Sağlık Kuruluşları Yönetimi Kongresi. Girne- Kıbrıs.

Yıldırma Belirtileri ve Etkileri. 13.09.2008.

http://www.mobbingturkiye.com/index.php?option=com_content&view=article&id=68:yldrma-belirtileri-ve-etkileri-&catid=38:home-entertainment&Itemid=83

Yüçetürk, E. (2005); “*Örgütlerde Küresel Bir Yönetim sorunu: Yıldırıma (Psikolojik şiddet) ve Cinsiyetle İlişkisi*”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler Örgütsel Bakış*, Askın Keser (Ed.), 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayınları.

Yüçetürk, E. (04.05.2008). Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing. 04.06.2010, http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224.

EKLER

Ek-1: Yazılı İzinler



T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü



Sayı : B.10.4.ISM.4.34.47.63/ 605.99 / 167216 -
Konu : ARAŞTIRMA İZNİ HK.

06.06.2011

BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Elif SARAÇ " *Psikolojik Yıldrma (Mobbing) 'in Çalışan Üzerine Etkisi* " konulu araştırmasını Kurumunuzda uygulayabilmesi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş olup, protokol örneği ektedir. Çalışmanın kurumunuzda uygulanması sırasında protokol dışına çıkılmaması için gerekli özenin gösterilmesini rica ederim.

Uz.Dr. Ferit Kuştu YILDIZ
İl Sağlık Müdür Yardımcısı

Ekler :
Protokol örneği

Dağıtım Gereğine
BAKIRKÖY SADİ KONUK EĞİTİM VE ARAŞTIRMA HASTANESİ
YEDİKULE GÖĞÜS HASTALIKLARI VE GÖĞÜS CERRAHİSİ EĞİTİM VE ARAŞTIRMA
HASTANESİ

Dağıtım Bilgisine
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü » Strateji Geliştirme Birimi
Peykhane Cad. No:10 Çemberlitaş 34400 İSTANBUL
Telefon: 212 453 08 74-453 39 00-453 39 24 Fax: 638 30 18-638 30 35
e-posta: istanbul.strateji@gmail.com Elektronik Ağ: www.istanbulsaalik.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için iritibat:

PROTOKOL

Taraflar:

Madde 1- Bu protokol TC Sağlık Bakanlığı *İstanbul Sağlık Müdürlüğü* ile *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans öğrencisi Elif SARAC* arasında düzenlenmiştir.

Çalışmanın gerçekleştirileceği kurum/kuruluşlar: *Bakırköy Sadi Konuk EAH, Yedikule Göğüs Hastalıkları EAH*

Çalışmanın adı: *"Psikolojik Yıltırma (Mobbing) 'in Çalışan Üzerine Etkisi"*

Bu çalışmayı yürütecek kişi/kişiler: *Elif SARAC*

Konusu:

Madde 2- a) Bu protokol ilimiz sınırları içinde *İstanbul İl Sağlık Müdürlüğüne* bağlı kurum ve kuruluşlarda verilen hizmetleri, yapılan koruyucu sağlık hizmeti çalışmalarını ya da yapılan kayıtlar sonucu elde edilen istatistik verileri içeren ve kurum personeli ve/veya kuruma başvuran kişilerle yapılacak anket çalışmalarını kurala bağlamak amacı ile düzenlenmiştir.

b)Yapılacak bilimsel çalışma proje aşamasında iken İl Sağlık Müdürlüğü tarafından değerlendirilecektir.

c)Çalışma uygulanırken kapsam dışı hiçbir veri toplanmayacaktır.

d)Veri toplama sırasında Sağlık Bakanlığı Personelinden de yararlanılacaksa ayrıca Sağlık Müdürlüğünden onay alınacaktır.

Sözleşme şartlarında aykırılık:

Protokol süresince yapılacak çalışmalar sırasında, yapılan çalışmayı devam ettiren kişi ya da kişiler aynı olacaktır. Saha çalışmasına katılan ve protokolle tesbit edilen kişide değişiklik yapılması ya da yeni kişinin çalışmaya dahil edilmesi ancak Sağlık Müdürlüğünün onayı olursa olacaktır. Ya da protokol iptal edilecektir.

Protokolün süresi: a) Bu çalışmanın yürütücüsü kurumlarımızda3 ay.....süre ile çalışmasını yürütecektir.

b) **Başlangıç:**/...../..... **Bitiş:**/...../.....

c) Protokol, çalışmanın taraflarca planlanan ve kabul edilen süresi ile sınırlıdır. Uzatılması ancak yeni bir protokole bağlıdır.

d)Şartlarda oluşabilecek değişikliklere bağlı olarak Sağlık Müdürlüğü protokolü daha önce de sonlandırabilir.

İhtilafların çözümü:

Protokolün uygulanması ile ilgili çıkabilecek sorunlar tarafların yetkili temsilcileri tarafından görüşülerek çözülecektir.

Yürürlük:

a) Çalışma yayın/tez haline getirilmeden önce Sağlık Müdürlüğünün ilgili şubesi tarafından verilerin analizi değerlendirilecektir. Toplum sağlığı açısından sakıncalı verilerin yayınlanması kısıtlanabilecektir.

b) Çalışma Üniversite ya da kurum tarafından kabul edildikten sonra bir nüshası kitapçık halinde *İstanbul Sağlık Müdürlüğü Eğitim Şubesine* teslim edilecektir.

c)Yürürlük bölümündeki a ve b maddelerinin yerine getirilmediği takdirde kurumumuza ait veriler yayın/proje/tezvs gibi bilimsel bir çalışmada kullanılamayacaktır.

d)Çalışmayı gerçekleştiren kişi ya da kişiler kurumda görevlendirileceklerse ayrıca vilayet oluru da alınacaktır.

e) Her çalışmanın biri Sağlık Müdürlüğü personeli olmak üzere en az iki yürütücüsü olacaktır.

f)Yapılacak çalışmalarda Protokole ek olarak vilayet oluru da alınacaktır.

g)Çalışma esnasında her tür ilaç uygulaması veya girişim için gerek hastanın kendisi ya da yasal vasisinden gerekse etik kuruldan onay alınacaktır.

h)Araştırma verileri, sözel ya da yazılı olarak kullanıldığında ilgili kurum/kurumların(Hastane, Sağlık Grup Başkanlığı, Sağlık Ocağı vs.) ismi zikredilmeyecektir. Aksi takdirde cezai müeyyide uygulanacaktır.

Ek Bilgi:

Taraflar:

...../...../2011

Adı-Soyadı

Elif SARAC

OLUR

...../...../2011

Vali a.

Prof. Dr. Ali İhsan DOKUCU

Sağlık Müdürü

...../...../2011

Uz. Dr. Fetin Rüştü YILDIZ

Sağlık Müdür Yardımcısı

Ek-2: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

ANKET FORMU
Aşağıdaki ankette siz ve çalışma ortamınızla ilgili sorunlar bulunmaktadır. Bu anket ile kurumunuzda kişisel olarak karşılaştığınız Psikolojik Taciz ve eylemlerin düzeyi araştırılmaktadır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Soruları ve ifadeleri size en çok uyan biçimde cevaplandırmanız çalışma için son derece önemlidir. Vereceğiniz yanıtlar doğrultusunda edinilecek bulgular; yönetim biliminin gelişimi ile çalışanların hak ve hukuklarının genişletilmesine yardımcı olmayı hedefleyen akademik ve tarafsız bir araştırmada kullanılacaktır. Cevapları araştırmacıdan başka kimse görmeyecektir. Katılımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim. Elif SARAÇ Beykent Üni. HSKY Tez öğrencisi
I.BÖLÜM Aşağıdaki sorular, her sorunun bir cevabı olacak şekilde ve kutucukların içine X koyarak cevaplanacaktır. 1.Yaş Grubunuz: ☐ 21-25 ☐ 26-30 ☐ 31 ve üzeri 2.Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek 3.Medeni Durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar 4.Eğitim Durumunuz: ☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Lisans ☐ Lisansüstü 5.Kaç Yıldır Aynı Kurumda Çalışıyorsunuz?: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-3 yıl ☐ 4-6 yıl 6.Çalıştığınız kurum ☐ kamu ☐ özel

II. BÖLÜM

Aşağıdaki sorulardan her birine size en uygun olan seçeneği işaretleyerek cevap veriniz.

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1.Kendimi gösterme olanaklarım kısıtlanıyor					
2.Konuşurken sözüm sürekli kesiliyor					
3.İyi çalışmama rağmen bana bağırılıyor ve azarlanıyorum					
4.Yaptığım işler nedensiz yere eleştiriliyor					
5.Özel yaşantım sürekli eleştiriliyor					
6.Jestler, bakışlar yoluyla iletişim kurmam engelleniyor					
7.İş arkadaşlarımdan benimle konuşması engelleniyor					
8.Bulunduğum ortamda görmezden gelinerek, yokmuşum gibi davranılıyor					
9.Hakkımda dedikodular çıkarılıyor ve kötü konuşuluyor					
10.Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülüyorum					
11.Psikolojik tedavi almam yönünde imalarda bulunuluyor					
12.Yürüyüşüm, jestlerim, sesim gülünç duruma düşürülmem için taklit ediliyor					
13.Dini inancım, siyasi görüşüm sebebiyle baskı görüyorum					
14.İşimle ilgili konuların dışında bırakılıyorum					
15.Özel yaşantımla ilgili aşağılayıcı yorumlar yapılıyor					

16. Alçaltıcı isim ve lakaplarla anılıyorum					
	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
17. İşle ilgili aldığım kararlar sürekli sorgulanıyor					
18. Yaşanan olumsuzluklara sebep ben gösteriliyorum					
19. Cinsel imalarda bulunuluyor					
20. Verilen görevler haber vermeden geri alınıyor					
21. Özel eşyalarıma zarar veriliyor					
22. Fiziksel şiddet tehditleri alıyorum					
23. İş performansımı etkileyecek bilgiler benden saklanıyor					
24. İtibarımı düşürecek şekilde daha az yetenek gerektiren işler veriliyor					
25. İşten ayrılmam gerektiği ima ediliyor					
26. Çalışmalarım sürekli olarak eleştiriliyor, yanlışlarım sürekli hatırlatılıyor					
27. İşlerim aşırı derecede denetime tabi tutuluyor					
28. Dürüstlüğüm ve güvenilirliğim sorgulanıyor					
29. Haksız gerekçelerle hakkımda yazışmalar yapılıyor/ rapor tutuluyor					

30.Düzenlenen sosyal toplantılardan haberdar edilmiyorum					
31.Sürekli sözlü tepki ve tehditler alıyorum					
32.Ben odaya girdiğimde iş arkadaşlarım sohbeti kesip susuyor					
33.İş yerimde sürekli uygulanan baskılar nedeniyle rapor almak zorunda kaldım					
34.Yeteneklerimi göstermem kötü niyetli kişiler tarafından engelleniyor					
35.Hakkımda iftira ve yalanlar söyleniyor					
36.İş yerimde yazılı tehditlere maruz kaldım					
37. Çalıştığınız işyerinde; yukarı belirtilen davranışlara maruz kaldıysanız tepkiniz ne oldu? Lütfen size uygun seçeneğe X işareti koyunuz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)					
☐ Eylemi yapanı veya yapanları sözlü olarak yönetime şikayet ettim ☐ Eylemi yapanı veya yapanları yazılı olarak yönetime şikayet ettim ☐ Başka bir pozisyona transferimi istedim. ☐ Eylemi yapan veya yapanlar hakkında yargıya başvurdum ☐ Kendisi ile konuştum ☐ Hiçbir şey yapmadım, görmezden geldim ☐ İşten ayrıldım					
38. Yukarıda “Hiçbir şey yapmadım” seçeneğini işaretlediyseniz nedeni nedir? Lütfen size uygun seçeneğe X işareti koyunuz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)					
☐ İşimi kaybetmekten korktuğum için ☐ Yönetimin bana inanmayacağını düşündüğüm için ☐ Şikayet etsem de bu durumun değişmeyeceğini düşündüğüm için					

() Ne şekilde nereye danışacağımı bilmediğim için () Her işyerinde bu tür davranışların olduğunu düşündüğüm için () Problemlili bir kişi olarak tanınmak istemediğim için () Diğer(belirtiniz).....
39. Çalıştığınız işyerinde; yukarıda belirtilen davranışlara maruz kaldıysanız nasıl etkilendiniz? Lütfen size uygun seçeneğe X işareti koyunuz. (Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)
1. () Kendime olan güvenimi kaybettim 2. () Kendimi tükenmiş hissetmeme neden oldu 3. () Aile ilişkilerim olumsuz etkilendi 4. () Kronik yorgunluğa neden oldu 5. () Çalışma kalitem düştü, performansım azaldı 6. () Stres bozukluğuna neden oldu 7. () İşe gitmemek için sık sık rapor almaya başladım 8. () İşimden soğudum, isteksiz çalışmaya başladım 9. () İnsanlardan uzaklaşmama, depresyona girmeme sebep oldu 10. () Sık sık baş ağrısı yaşamama, hastalanmama neden oldu 11. () İşten ayrıldım 12. () Diğer(belirtiniz).....
40. Son iki yılda hangi sıklıkta olumsuz tutum ve davranışlara maruz kaldınız? ☐ Hiç ☐ 1 kez ☐ 2-5 kez ☐ 6-10 kez ☐ 10 kezden fazla

ÖZGEÇMİŞ

Aday 24 Temmuz 1983 tarihinde Kocaeli'nin İzmit ilçesinde doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini İzmit ilinde, tamamladı. 2001 yılında başladığı Balıkesir Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu'ndan 2005 yılında mezun oldu.2006 yılından beri, özel bir hastanede Ekip Lideri görevini sürdürmektedir. Halen 2008 yılında kayıt olduğum Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans eğitimime devam etmektedir.

Elif SARAÇ