

BİREYSEL AYRILIKLAR ve TOPLUMSAL DEZAVANTAJLAR ÇERÇEVESİNDE İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ: MOBBING

PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE WITHIN THE FRAME OF INDIVIDUAL DIFFERENCES AND SOCIAL DISADVANTAGES: MOBBING

Meriç PEHLİVAN¹

Özet

Çalışma hayatı, kişinin rutin yaşamının bir parçası olmakla birlikte, özellikle Türkiye gibi toplumlarda büyük bir parçası olmaktan ötürü, bireyi geniş çaplı bir boyutta etkileyen ve belirleyen nitelikler göstermektedir. Öyle ki birey, çalışma hayatını hane içi özel hayatının bir parçası olma mertebesine kolaylıkla ve kendiliğinden getirmektedir. İşte tam bu noktada, bireyin de anlamlandırmakta güçlük çekebileceği ve baş etmekte zorlanacağı birtakım sorunlar baş gösterebilir. Gerek bireyin kendi özel durumları gerekse çalışma hayatının içinde gerçekleştiği toplumun yargıları ve alışkanlıkları bağlamında; meslek hayatının iç dinamiklerinde yeri olmayan fakat sıkça karşılaşılan çeşitli sorunlar göze çarpmaktadır. “Mobbing” adı verilen bu sorunların birçok diğer davranış biçimiyle karıştırıldığı için, ayrı bir çalışma ve tartışma alanı olması tarihsel açıdan gecikmiş olmakla beraber; artık özellikle çalışma psikolojisi ve örgüt sosyolojisi alanlarının araştırma kadrajlarına girmeyi başarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, dezavantajlılık, örgüt

Abstract

Working life is along with being a part of one's routine life, especially in the societies like us it is the great part of a person and because of this it shows the qualifications which effects and identifies the person in a large scale. Thus, person can easily and automatically makes the working life a part of his private life. At this point, some problems which the person cannot identify and cannot cope with can arouse. In the context of whether the person's special affairs or the habits and the attitude of the society in the working life, some problems which are not in the inner dynamics of the working life but can be come across so often draw one's attention. As these kind of problems called “mobbing” can be mixed up with other behaviours, a seperate field of study and discussion is delayed by a historical aspect, but from now on it manages to enter into the subjects of psychology of working and organizational sociology.

Key Words: Mobbing, disadvantageousness, organization

¹ Öğr. Gör. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, Yalvaç Meslek Yüksekokulu, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Bölümü, mericpehlivan@sdu.edu.tr

GİRİŞ

İnsan, diğer türlerle ortaklığını sağlayacak birçok davranış biçimi gösteren bir varlık olmanın ötesinde; onlardan kesin çizgilerle ayrılmasını sağlayan davranışlar da gösterebilmiş, oldukça karmaşık özellikler barındıran bir varlıktır. Bu özelliklerin başında elbette dilsel iletişimi sağlamış olması ve düşüncesini eyleme dökebilirliği gelmektedir. Hem dil temelli iletişim kurabilmesi hem de eylemsellik göstererek düşüncüyü günlük hayata aktarabilmesi, insanın zaman zaman bilinçli zaman zaman ise kendiliğinden toplumsallaşmasını ve diğerleriyle bir araya gelmesini sağlamıştır. Bir biçimde bir araya gelen bireylerin, kendi öz yetenek ve bilgilerini aktarmak ve paylaşmak adına kurguladıkları birçok sistemden en gerekli ve tarihsel bakımdan en sarsılmazı mesleki işbölümü ve çalışmanın hayata geçirilmesi olmuştur. Tartışmalı olmakla, aynı zamanda farklı toplum ve tarihsel bağlamlarda farklı faaliyetlere denk düşmekle beraber, en genel anlamıyla çalışma (iş); bir amaca yönelik insan çabasıdır ve zihinsel ve bedensel kapasitelerin kullanımı yoluyla tabiatın dönüştürülmesini içermektedir (Outhwaite, 2008: 129). Neyin çalışma sayılacağı, çalışmanın gerçekleştirildiği toplumsal koşullara göre değişebilmektedir. Belirli bir hareketin çalışma ya da boş zaman sayılabilmesi, ikisi birden ya da hiçbiri olarak sayılamaması, varolan zamansal, mekansal ve kültürel koşullarla sıkı sıkıya ilişkilidir. Etimolojik açıdan bakıldığında, batı dillerinde *çalışma* anlamına gelen *travail* kelimesinin, Latince *işkençe aletini* ifade eden *tripaliun* kelimesinden türediği görülür. Romalıların ve Yunan uygarlıklarının kullandığı *labour* sözcüğü de, *zahmet*, *yorgunluk* ve *acı* gibi anlamlar çağrıştırmaktadır. Bu bakımdan çalışma kelimesi anlam olarak, sıkıntı ve acı kelimelerine karşılık gelmektedir. *Weiss* ve *Kahn* çalışmayı tanımlarken, zorunluluk, kontrol ve sınırlamadan bahsetmişlerdir. Çalışma ile acı ve sıkıntının; öte yandan boş zaman veya çalışma dışı zaman ile de belirli bir keyfin söz konusu edildiği söylenebilir. Çalışma kavramı ise; bir şey ortaya koymak, oluşturmak, yapmak için zihinsel ve bedensel emek harcamak olarak tanımlanmaktadır (Keser, 2009: 2-3).

Elbette günümüz dünyasının gerek teknolojik gerekse ekonomik ve beşeri değişim ve dönüşümleri göz önüne alındığında, tanımın çok daha farklı boyutlarda genişletilmesi gerekeceği aşikardır ancak bu makalenin ana konusunun “çalışma” olmaması itibarıyla konunun dağıtılmamasına özen gösterilmektedir.

Makalenin birincil kaygısı, çalışma hayatında bireyin, yine diğer çalışanlar eliyle maruz kaldığı ya da kalmak zorunda olduğu birtakım yorucu davranış biçimleridir. Teknik tabirle adına “mobbing” denilen bu davranış biçimlerinin, maruz kalan açısından sebepleri ve neticeleri değerlendirmeye tabi tutulacaktır. Bu anlamda da öncelikli olarak kavramsal analiz yoluna gidilecek; araştırmacıların bulgularına yer verilecek; psikoloji ve sosyoloji bilimlerinin argümanları temele alınarak sorunun çözümü üzerinde durulacaktır. Değerlendirilmeye çalışılan konunun ilgili olduğu veya ufak da olsa temas ettiği kavramlar ve olgular da bu çalışmaya alınmaya değer bulunmuşlardır.

1. MOBBİNG KAVRAMI ve İLGİLİ DİĞER KAVRAMLAR

“Mobbing” terimi İngilizce “to mob” fiilinden türetilmiştir ve “düzensiz, kaba kalabalık, suçlu güruhu” anlamına gelmektedir. “Korkutmak, hırpalamak, sert davranmak” anlamlarına gelen ve daha çok fiziksel güç ve şiddet çağrışımları yapan “bullying” terimini kullanan araştırmacılar olsa da; işyerlerindeki üstü kapalı ve saldırgan davranışları en iyi ifade eden terim mobbing terimi olmuştur. Türkçe ’de “yıldıрма, bezdirme, psikolojik taciz” anlamlarına gelmektedir. “Taciz” kelimesi de Osmanlıca ’da “aciz bırakma, zor durumda bırakma, sıkıntı verme, tedirgin etme” anlamlarına gelen “ac (beceriksizlik)” kelimesinden türetilmiştir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 3-4). “Bullying” terimi belki sadece fiziksel ve bireysel saldırganlık şeklindeki tacizi çağrıştırır ama “mobbing” terimi grup halinde işlenen psikolojik taciz anlamına gelmektedir. Mobbing üstüne yapılan çalışmaların daha çok organizasyonel risk faktörleri ve hedef üzerine etkileri çerçevesinde yoğunlaştıkları görülürken; bullying üzerine yapılan çalışmaların daha çok zorbanın kişiliği ve yıkıcı davranışları üzerine yoğunlaştığı görülür (Çokgüler, 2014: 7).

Mobbing terimi ilk kez, Alman bir etolog olan *Lorenz* tarafından, hayvan grup davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Bir grup küçük boy hayvanın daha iri tek bir hayvana karşı birleşip saldırmasını ve onu kaçırmaya çalışmasını mobbing olarak niteleyen Lorenz’in yanı sıra; İsveçli doktor *Heinmann*, okul çocuklarının sınıflarda ve teneffüs saatlerinde birleşerek, tek bir çocuğa yaptıkları zalimce eylemleri tanımlamak için bu terimi kullanmıştır. Stockholm Üniversitesi’nde profesör olan *Leymann*, iş yerlerindeki benzer davranışları nitelendirmek için aynı terimi kullandığında terim günümüzde anladığımız ve dile getirdiğimiz anlamına kavuşmuştur. *Leymann*, ilk kez 1984’te İsveç’te “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık” konulu bir raporla kavramı meşrulaştırmış; 1993’te İsveç’te çıkarılan “İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi” adlı kanunla da kavram ilk kez yasal nitelik kazanmıştır (Tonbul, 2014: 102).

Mobbing; işyerinde meydana gelen, bir ya da birkaç çalışanın başka bir ya da birkaç çalışana uyguladığı düşmanca tutum ve davranışlardır. Burada amaç, hedefteki mağdurun çaresiz hale getirilip, işyeriyle bağının kesilmesini sağlamaktır. Burada esas dikkat edilmesi gereken konu, davranışların tekrarlanır ve devamlılık gösterir nitelikler taşımasıdır. Kötü muamele, kişilik özelliklerinin küçümsenmesi ile karşı tarafa yüklenme, mağduru karşısına alma gibi davranışların, en az altı ay sürecek şekilde ve haftada bir veya iki kere yinelenerek yaşanmasıdır. *Ravisy*’nin tanımına göre mobbing; tekrarlanan, rahatsız edici, aşağılayıcı, onur zedeleyici davranışlar sonucunda bunun kurbanı olan kişilerin iş göremez hale gelmesidir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 5). Burada dikkat edilmesi gereken mevzu, mağdur (kurban) olarak nitelendirilen, yani mobbing karşısında olumsuz etkilenen kişinin; kendisine mobbingi yaşatan ve bundan sonra “saldırgan” olarak ifade edilecek kişinin karşısındaki savunmasızlığı ya da korkusudur. Birey bir biçimde bu durumun hazırlayıcısı ya da kabul edicisi konumuna getirir kendini. Nitekim mobbingin devam edebilmesinin birincil ve kaçınılmaz sebebi bu kabul ediş ya da direnmeyiş olarak karşımıza çıkar.

1.1. Mobbing ile Karıştırılabilecek Davranış Biçimleri

Çalışma ortamında ve örgüt içinde, bir günlük mesainin bireye yaşattığı birçok olumsuz durum söz konusu olabilir. Birey örgütünde diğerleri tarafından değişik davranış biçimlerine maruz kalabilir. Fakat her türlü olumsuz davranış biçiminin ya da diğerlerinin bireyi maruz bıraktıkları her sıkıntının mobbing sayılmayacağını altı özenle çizilmelidir. Örneğin iş stresi mobbingten oldukça farklıdır. İçine düştüğümüz ve baş etmekte zorlandığımız her türlü tehlike ya da tehdit mobbing demek değildir; bilakis basit stres olarak belirir. Kendi kişisel zorlanmalarımızı, mesai arkadaşlarımızın yardımlarıyla, yöneticilerimizin yönlendirmeleriyle ya da farklı kaynaklardan yardım alarak aşabiliriz. Oysa mobbing bu şekilde çıkış sağlayabileceğimiz bir yapı sergilemez. Keza, işyerinde yaşadığımız anlık çatışmaların hepsini de mobbing kavramının içine sokamayız. İnsanlar, bazen özel hayatlarından ötürü, bazen birtakım rahatsızlıkları dolayısıyla, bazen de ruhsal dalgalanmalardan kaynaklanan anlık öfke kontrolsüzlükleri yaşayabilirler; bunların adına hemen mobbing demek yanlış olacaktır. Bununla beraber, yöneticilerin kötü muamelelerini de mobbing başlığı altına sokmakta acele etmemeliyiz. Şayet yöneticinin genel davranış biçimi bu ise; yönetici bir çalışanına değil, bütün çalışanlarına aynı olumsuz yaklaşımı sergiliyorsa mobbingten bahsetmek doğru olmayacaktır. Kötü iş koşulları ve ergonomik sorunlar, çalışma hayatını zorlaştırabilir ve çalışanlardaki stresin artmasına neden olabilir; ancak bu demek değildir ki mobbing yaşanıyor. Mobbingten söz edebilmenin başlıca koşulu; bir kişi ya da kişilerin bir diğeri üzerinden organize bir şekilde baskı ve zulüm yaratmış olmasıdır. Şayet yukarıda saydığımız durumlar gibi geçici ve çözüldüğü takdirde problemleri devam ettirmeyecek davranış biçimleri karşımıza çıkarsa, mobbing ile karıştırmamak adına dikkat etmeli; mobbingin en az altı ay süreyle ve haftada bir veya iki kez tekrarlanan biçimde gözlenmesi gereken bir davranış şekli olduğu dikkatlerden kaçmamalıdır. Bu konuda da özellikle yöneticiler başta olmak üzere, bütün çalışanlar; belirli bir bilgilendirmeden geçirilip belli bir donanıma ve anlayışa kavuşturulmalıdırlar.

1.2. Mobbing Türleri (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 13-14)

Mobbing genellikle, saldırgan tarafından mağdurun bir yönden yıpratılmasına neden olacak şekilde gerçekleştirilmektedir. Amaç yıldırma, bezdirme, işyerinden uzaklaştırma olduğu için, bu amaca ulaşmak için çeşitli konularda baskı kurulmaya çalışılmaktadır. Mağdur, özellikle, kendi müdahalesi olmadığı ve olamayacağı konularda baskı altına alınmaya çalışılır. Yani mağdurun değiştirmesi elinde olmayan ya da asla değiştiremeyeceği hassas noktaları, saldırgan için oldukça cezbedici niteliktedir. Zaten bir saldırgan kurbanını seçerken, bu tip özellikleri fazla olan ya da bu özelliklerinin altında ezilmiş kişileri seçmekte oldukça ustaca davranış göstermektedir.

1.2.1. Mağdurun Kendini İfade Etmesini Engellemeye Yönelik Mobbing

Saldırganın, bireyi dinlemeyi reddetmesi

Bireyin konuşmasının kesilmesi

Bireye bağırılması

Bireyin işinin sürekli eleştirilmesi

Bireyin özel hayatının sürekli eleştirilmesi

Bireyin telefonla rahatsız edilmesi

Bireyin sözel olarak tehdit edilmesi

Bireyin yazılı olarak tehdit edilmesi

Bireyle göz teması dahi olsa ilişki kurmaktan kaçınılması, bireye itici hareketlerde bulunulması

Bireyin varlığının yok sayılması, ona üçüncü kişiler aracılığıyla hitap edilmesi

1.2.2. Mağdurun Tecrit Etmeyi Hedefleyen Mobbing

Bireyle konuşmamak

Bireye söz hakkı vermemek

Bireyi iş arkadaşlarından uzaklaştırmak

Diğerlerinin bireyle konuşmasını engellemek

Bireyin varlığını fiziki olarak hiçe saymak

1.2.3. Mağdurun Saygınlığını Zedelemeye Yönelik Mobbing

Bireyin arkasından konuşmak, ona iftira atmak

Bireyin hakkında söylentiler yaymak

Bireyi gülünç duruma düşürmek, onunla alay etmek

Bireyin ruh hastası olduğunu ileri sürmek

Bireyi psikiyatrik incelemeye zorlamak

Bireyin zayıflıklarıyla alay etmek

Bireyin sesini ya da hareketlerini taklit ederek onu gülünç duruma düşürmek

Bireyin siyasi fikirlerini ve dini inançlarını eleştirmek

Bireyin özel hayatı ile alay etmek

Bireyin kökeni ile alay etmek

Bireyi aşağılayıcı bir göreve zorlamak

Bireyin çalışmalarını adaletsiz bir şekilde ve kötü niyetle değerlendirmek

Bireyin karar ve fikirlerini sorgulamak ve ona karşı çıkmak

Bireye hakaret etmek

Bireye sözle ya da hareketle cinsel tacizde bulunmak

1.2.4. Mağdurun Çalışmasını Yıpratmaya Yönelik Mobbing

Bireye görev vermemek

Bireyin iş almasını engellemek

Bireye gereksiz ve basit işler vermek

Bireye yeteneğinin altında iş vermek

Bireye yeteneğinin üstünde iş vermek

Bireye sürekli yeni görevler vermek

Bireye aşağılayıcı işler yaptırmak

1.2.5. Mağdurun Fiziksel Sağlığını Tehdit Etmeye Yönelik Mobbing

Bireyi, sağlığa zararlı ve tehlikeli görevlere zorlamak

Bireyi fiziki şiddetle tehdit etmek

Bireyi uyarmak amacıyla hafif fiziki saldırıda bulunmak

Bireye zarar vermek amacıyla masraf yaptırmak, emek harcatmak

Bireyin evine ve işine zarar verecek şeyler yapmak

Bireye cinsel saldırıda bulunmak

1.3. Tükenmişlik Sendromu

Mobbing ile ilgili bir kavram olması bakımından çalışmamızda kendine yer bulmuştur. *Albert Camus*'un meşhur sözü "*Çalışmazsak tüm yaşam çürür. Ancak çalışma ruhsuzsa yaşam boğulur ve ölür.*" aforizmasının da ifade ettiği gibi; birey çalışma hayatının ve çalışma hayatının içinde yaşananların altında eziliyorsa, oldukça kötü sonuçlar doğuracak bir ruhsal sıkıntının içine düşecektir. Bütün bunların ifadesi olan tükenmişlik sendromu, 1970'li yılların başında New Yorklu bir psikanalist olan *Herbert J. Freudenberger* tarafından kendi iş pratiğinden yola çıkarak tanımlanmıştır (Eğrilmez, 2011: 7). Bireyin, bir zamanlar keyif aldığı işinden artık çeşitli sebeplerle keyif alamamaya başlamasını, kendisinin çöktüğünü ve sinikleştiğini hissetmesini, işinden ve işiyle ilgili her şeyden soğumasını; ayrıca bütün bunların yanında uyku ve davranış bozuklukları, ruhsal bozukluklar, dikkat sorunları, zihinsel sorunlar, sırt ağrıları ve sindirim bozuklukları gibi rahatsızlıklar da yaşamasını ifade eden bir sendromdur. Daha çok iş yaşamıyla ilgili olsa ve bireyin mesleki hayatı içinde karşımıza çıksa da, her özelliğimizin olduğu gibi bunun da çocukluktaki yapılanmayla ilgisi olduğu çözümlenmiştir. Bazı insanlarda ilk on aydaki temel bağlanma sürecinde, çoğu insanda da bir ila üç yaş arasında gerçekleşen temel özerkleşme döneminde kırılmalar oluşur. Anlaşılmama ve kendini gerçekleştirirken sürekli azarlanma, engellenme, hayal kırıklıkları, bireyin fay hatlarıdır. İlk on aydaki kırılma ciddi bir fay hattıdır; bunun adı yanlış, güvenli olmayan bir bağlanmadır. Bu durumdaki birey, dışarıdan gelen zorlanmalara dayanamaz ve sürekli kaçınma ve kaçma durumuna düşer. Sürekli bir içsel tükenme halindedir. Bağlanmanın uygun bir biçimde kurulamaması, bireyin içinde sürekli bir anlaşılmamışlık duygusuna, sonuç olarak da yalnızlık duygusuna yol açacaktır (Boratav, 2011: 16-17). Bu sebeplerledir ki, birey özellikle iş hayatında devamlı

bir tedirginlik ve bundan kaynaklı pes edişe hemen bir teslim olma ruh durumu içinde kaybolup gitmeye meyillidir. İşte tükenmişlik sendromu olarak nitelemeye çalıştığımız sendrom bu durumun bir ifadesidir. Ancak tükenmişlik sendromu hala geliştirilmekte olan ve üzerinde çalışılan bir kavramdır. Birçok psikiyatrik bozukluğun tersine, tükenmişlik esas olarak psikobiyolojik değil, psikososyal bir bozukluk olarak görülmüştür. Çünkü temelinde, insanların her şeye sahip olma dürtüsüyle ve olağandışı sayıda yükümlülükle aşırı yüklenmeleri yatmaktadır. Bugün bireyler terapistlere ve arkadaşlarına, muhtemelen hayatlarındaki ağır taleplerden, diğer insanlar için yapmak zorunda kaldıkları mecburiyetlerden yakınmaktadır (Atalay, 2011: 29). Tükenmişlik bireysel ve kurumsal alanda ciddi problemlere neden olmaktadır yapılan çalışmalar tükenmişliğin hem fiziksel sağlıkla hem de depresyon ve kaygı gibi psikiyatrik problemlerle ilişkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Yoğun tükenmişlik durumu, psikosomatik bozukluklara, evlilik sorunlarına, uykusuzluğa, alkol ve madde kullanımına, aile içi sorunlara neden olmaktadır. Kurumsal açıdan ise, çalışanların işe geç gelmesi, işten erken ayrılması, sık sık rapor alması, işi bırakması, işte yeniliklerin, yapıcı eleştirilerin, üretkenliğin azalması şeklinde kendini göstermektedir (Kolçak, 2012: 158).

Tükenmişlik sendromu, mobbing ile doğrudan bağlantılandırılması gereken kavramlardan biridir; çünkü, birey çalışma hayatında bir biçimde kendi geçmişi ve çocukluğunu hala üzerinde taşıyarak ve gizil olarak ebeveynlerinden aldıklarını yansıtarak iş görür. Eğer bireyin mesleğiyle ya da mesai arkadaşlarıyla ya da örgütüyle ilintili bir huzursuzluğu söz konusuysa, kurban veya saldırgan rollerinden birini üstelenmek suretiyle mobbingin yapıcısı ya da etkileneni olmak durumunda kalacaktır. Bu kişilerin saldırgan olma olasılıkları, kurban olma olasılıklarına göre zayıftır. Çünkü, kendi özel hastalıklı durumlarından ötürü bu kişiler, dış etkenlere açık vaziyettedirler ki, nitekim bundan dolayı kendi sendromlarıyla da zaten baş edememe durumları söz konusudur.

1.4. Yabancılaşma

Felsefeci, sosyolog ve ekonomist *Karl Marx*'ın bir kavramı olarak yüzyıllardır çeşitli alanlarda kullanılmıştır. İnsanların önce doğaya ve sonra da kendi etkinliklerinin ürünlerine, mal ve sermayeye, toplumsal kurumlara ve kültüre yabancı duruma geldiği tarihsel sürece yabancılaşma denir ve bu durum bağımsız, nesneleşmiş bir kuvvet olarak, yani yabancılaşmış bir gerçeklik olarak gelecek kuşakların karşısına çıkar. Marx bu kavramıyla özellikle kapitalist sanayi üretimindeki yabancılaşmış emeğin zararlı etkileri üzerinde durur. Marx, özellikle kapitalizme savaş açması ve işçilerin hakimiyetini savunması açısından bakıldığında ve özellikle de *işçinin yabancılaşması* teziyle ilk aşamada çalışmaya karşı olduğu düşüncesi ile tanınan sosyoloji ve iktisat düşünürüdür. Bu tezleriyle ilk etapta onun çalışmayı reddeden bir kimliği varmış gibi algılanıyor olmasına karşın; Marx, çalışmanın insan için ilk gereksinim olduğunu belirtmektedir. Ona göre çalışma, insanın metabolizması gereği doğal olarak gerçekleştirdiği bir aktivitedir. Çalışma, bir yandan insan gereksinimini karşılayan, başka deyişle, insanın temel niteliğini nesnelleştirmiş olmasının bilincine vardıratan bir etkinlik, bir yandan da insanın temel doğasının gereksinmesine denk düşen bir nesne yaratmanın doğrudan zevkini duyumsatan bir etkinliktir. Yegane insan özelliği olan *kendini gerçekleştirme*, çalışma ile gerçekleşecektir. Marx'a göre çalışmanın gerekli acısını, maddi ödülleri satın alınan zevklerle değil tokuş ederek, bireyler, kendilerini gerçekleştirme

yolunda ilerleyebilirlerdi. Çalışma insanın kendi potansiyelini fark ettiği ve komünizm kaynağı yarattığı araçtır. Çalışma, bizzat çalışana haz ve hoşnutluk vermeli, sadece ihtiyaçlarını karşılayan bir emek tüketimi değil, nesnelleştirmesi olmalıdır. Çalışma meta üretimi ve tüketimi halinde ortaya çıkar. Dolayısıyla ev içinde gerçekleşen beslenme, üretim, düzenleme ve bakım faaliyetleri farklı bir eylemdir.

Yabancılaşma sonrasında çalışma, bireye haz veren hoşnutluk veren bir durum olmaktan çıkmış ve çalışmanın aleyhine bir durum gelişmiştir. İşçi ne kadar çok zenginlik üretip, katkı sağlamış ise, o kadar yoksullaşmış ve o denli değersizleşmiştir. Emek, sadece meta üretmekle kalmayıp, genel olarak meta ürettiği ölçüde kendi kendini ve işçiyi de meta olarak üretmiştir. Böylece çalışmanın kendisi, ancak büyük çabalar gösterilerek ve en düzensiz kesintilerle elde edilebilen bir nesne durumuna gelmiştir. Bunun sonucunda emek, kendi ürünü olan sermayenin egemenliği altına girmiştir (Keser, 2009: 45).

Genel olarak; bireyin toplumsal, kültürel ve doğal çevresine olan uyumunun azalması, özellikle çevresi üzerindeki denetiminin etkinsizleşmesi ve bu denetim ve uyum azalmasının giderek bireyin yalnızlığına ve çaresizliğine yol açması şeklinde tanımlanabilecek (Şimşek vd., 2003: 238) olan yabancılaşma, mobbingin sonuçları arasında kendini göstererek mobbinge ilişkilendirilecektir. Özellikle mülkiyet ilişkileri ve üretim araçlarının özel mülkiyete dahil olması, modern dünyada teknoloji ruhunun önlenemez devasa yükselişi yabancılaşmanın nedenleri arasında sayılabilir (Erkoç ve Artvinli, 2011: 11). Bunlar aynı zamanda mobbingin belirleyicileri olarak da karşımıza çıkar. Çünkü mobbing, bir çalışanın diğer bir çalışan üzerinde kurduğu şiddetli baskı olarak, rekabetin ve modern hırsın bir yansıması niteliği taşımaktadır. Bireyler çalışma hayatlarında diğerlerini, kendilerini ezip geçme ya da mesleki kariyerlerini bitirme noktasında potansiyel olarak kabul ettiklerinde saldırmaya müsait olmaktadır. Bu bağlamda yabancılaşmanın mobbing açısından, hem saldırganlığa hem de kurbanlığa yol açmak bakımından iki taraflı bir yansımasının olması mümkündür.

2. BİREYSEL AYRILIKLARIN MOBBİNGE ETKİSİ

Psikoloji biliminin ana çıkış noktalarından biri ve en önemlisi, bütün bireylerin birbirlerinden farklı oldukları ya da olabilecekleri yönündeki ön kabulüdür. Buna göre, insanların fert fert değerlendirildiklerinde; kendi ebeveynlerinin genleri başta olmak üzere, içine doğdukları evdeki yaşam biçiminin, ebeveynlerin ve zincirleme olarak onların atalarının eğitim durumlarının, kültürel öğrenilmişliklerinin, sosyal alışkanlıklarının, ait oldukları toplumsal statünün, ekonomik kazançlarının ve elbette cinsiyetlerinden yaşlarına kadar birçok etmenin onların yetişkinliklerindeki davranış biçimlerinin belirleyicisi olduğu ortaya çıkacaktır ve bu belirleyiciler, bazı ortak noktalar olsa da genel hatlarıyla kişiye özgü niteliklerin yapıcısıdır. Bireylerin nelerden nefret ettikleri, nelerden hoşlandıkları, arzuları, beklentileri, istekleri ve daha birçok belirleyicilerini bu bireysel ayrılıklar çerçevesinde değerlendirmek doğru bir yaklaşım olacaktır. Hiçbir birey bu tip özelliklerinden soyutlanarak düşünülemez. Kişilik, huy, mizaç, karakter özellikleri; fiziksel görünüş; genetik özellikler; zeka; bilişsel özellikler; ırk; cinsiyet; etnik köken ve dini mensubiyet gibi nitelikler, yani bireysel ayrılıklar; sabit bir çevreden alınan bilginin herkes tarafından farklı algılanmasının ana sebepleridir.

Bireysel ayrılıklar mobbing ile ilgili olarak hem saldırgan davranışlarını hem de mağdur davranışlarını açıklama noktasında başvurulabilecek kaynaklardır. Mağdurun mağdur, saldırganın saldırgan olma noktasında kendilerine özgü niteliklerinin sebep olduğu davranışlar gözlemlenmektedir. Bu bağlamda saldırgan ve mağdur olan bireylerin özelliklerine göz atmakta fayda vardır.

2.1. Saldırganlar

Freud başta olmak üzere birçok psikoloğun savunup altını çizdiği argümana göre her insanın içinde taşıdığı ve gerektiğinde kullanmak üzere sakladığı bir dürtü olarak saldırganlık mevcuttur. Buna mukabil Freud saldırganlığı cinsellikle ve cinsiyetin dışavurumuyla da birleştirerek; “Sadizm, cinsel içgüdünün bağımsızlaşan, belirginleşen ve yer değiştirme yoluyla öncü konuma geçen bir saldırganlık bileşenine karşılık gelecektir.” şeklinde ifade eder (Freud, 1995: 243). Saldırganlık çevresel öğrenilmişlikler söz konusu olsa da baskın olarak doğuştan getirilmiş bir davranış biçimidir ve saldırgan davranış ifade edilmediği takdirde belirli türden bir enerji olarak içimizde kalacaktır ve birçok davranış bozukluğu doğal ifadesini bulamamış saldırganlık eğiliminden kaynaklanacaktır (Cüceloğlu, 1998: 314). Saldırganlığın temelinde yaşam ve ölüm içgüdüleri arasındaki çatışma yer almaktadır. Bu çatışma içe yöneldiğinde psikolojik rahatsızlıklara yol açarken, dışa yönlendirildiğinde ise saldırganlığa neden olacaktır. Şayet bireyin arzu ve ihtiyaçlarının engellenmesi söz konusuysa saldırganlık kaçınılmazdır. Bireyin kendi benlik değerinin tehdit altında olması, bireyi, kendisini inciten kişiye zarar verme güdüsüyle hareket etme noktasına getirecektir. Bunun yanında her davranışta olduğu gibi saldırganlıkta da geçerli sebeplerden biri olarak öğrenilmişliğin altı çizilmelidir. Yukarıda bahsettiğimiz tükenmişlik sendromunun temelinde yatan engellenmişliğin nadir de olsa saldırgan davranış biçimine yol açacağı da gözden kaçırılmamalıdır.

Bireysel ayrılıklar başlığı altında bakıldığında da, benlik değerinin zayıflaması ve onu korumak için yapılan misilleme örneği davranış biçimleri, sosyal beceri eksiklikleri, kişisel kıskançlıklar ve haset sayılabilir. Benlik değeri, bireyin kendi kişiliğine ilişkin kanılarının bütünü, kendisini tanıma ve değerlendirme şeklidir, “Ben neyim, ben nasılım?” sorularına bireyin verdiği cevaplar bütünüdür (Güney, 2008: 210). Benlik değerini korumak ve geliştirmek her insan için bireysel bir var olma yolu ve güdülenme politikasıdır. Etrafımızdaki ve özellikle de çalışma hayatımızı paylaştığımız kişilerce benlik değerimizle ilişkili bir negatif etiketleme ya da hor görülme söz konusu olacak olursa, biz de kendi benlik değerimizle ilişkili yargılarımızı olumsuzlaştırma yoluna giderek kendimizi küçük görmeye başlarız. Bu da öyle olmasa bile benlik değerimizin düşmesine neden olur. Dengeli ve istikrarlı bir içsel değerlendirmeye sahip olmayan bireylerin saldırganlık temayülleri oldukça fazladır.

Sosyal beceriler noktasında eksiklikleri olanlar ve haset duygusuna dürtüsel olarak maruz kalanlar da saldırganlığa meyillidirler. Bir diğerinin yaşam biçimine ya da sahip olduklarına sevimli olmayan duygularla bakarak haset eden kişi, daha az hak etme duygusu yaşayarak kendi içinde başak bir benlik problemiyle baş etmeye çalışmak durumunda kalır ve baş etme konusunda başarısız olunca da saldırganlaşır. Kişide aşırı heyecan hali uyandıran fikir ya da tasarımlar olarak tanımlanabilecek

komplekslerin de nefrete, kine, peşin hükümlere ve kıskançlığa yol açtığı gözlemlenmektedir ki, bunlar da bireyin saldırganlaşması için yeterli ve gerekli sebeplerdir (Baymur, 1994: 91).

Bazı bireylerin ise saldırganlığı bir iletişim şekli olarak benimsedikleri görülmektedir. Bu bireyler, güvensizlik ve duygusal yetersizlik gibi negatif niteliklerinin bilincinde olup, onları örtbas etme metodu olarak saldırgan davranmayı seçmiş bireylerdir. Saldırganlığın atlanmaması gereken bir başka sebebi de elbette, normal dışı davranışlar olarak nitelendirilen ruhsal ve akılsal rahatsızlıklardır ki, en çok davranış bozukluğu ve temelde saldırganlık eğilimi gösteren bireyler bu gruptan çıkmaktadır.

Görüldüğü üzere, saldırganlığın sayılan hemen hemen her sebebi, bizi bireysel ayrılıklar noktasında birleştirmektedir. Bireylerin arka planlarında yaşadıkları ya da onlara yaşatılanlar; yetişkinliklerinde muhakkak belirleyici rol oynamaktadır ve şayet bu yaşananlar olumsuz ise ya da birey onları olumsuz olarak benimsemişse, bireyin en belirgin davranış biçimi kaçınılmaz olarak saldırganlık olacaktır.

2.2. Mağdurlar

Mağduriyet çok çeşitli şekillerde karşımıza çıkmakla beraber, biz burada kavramı çalışma hayatı içinde değerlendirecek ve bu bakımdan sadece mobbinge konu olan mağduriyeti ele alacağız. Sadece mobbinge konu olan mağduriyetten kastımız; bir işyerinde bir ya da birkaç kişinin yıldırma ve işten bezdirme politikasına maruz kalmışlık, yukarıda maddelendirdiğimiz mobbing türlerinden birini yaşamak zorunda bırakılmışlık ve bir ya da birkaç kişinin, yani saldırganın düzenli saldırısıyla karşı karşıya kalmışlıktır. Bu anlamda herkes mağdur olacak diye bir kural olmamakla birlikte, karşılaşılan saldırganın ısrarı ve istikrarına göre en güçlü ve sağlam karakterdeki bireylerin dahi bu durumla karşılaşma riski vardır. Nitekim yazarın şahsi kanaatidir ki, her birey hayatının en az bir döneminde mağduriyet yaşama riski taşımaktadır. Çünkü hangi tip saldırgan için, ne zaman ve nerede kurban olarak seçilme durumu yaşayacağımızı asla önceden kestiremeyiz.

Mobbing söz konusu olunca, birtakım insanların mağdur olma konusunda kaçınılmaz olarak “kolay lokma” olmaları fazla düşünmeye yer bırakmayacak biçimde ortadadır. Bu insanların başında elbette, düşük özgüvenli ve yüksek kaygı seviyesi olanların geldiği su götürmez bir gerçeklik taşır. Saldırganların en çok ilgilendikleri konu zayıflık olduğu için bu tarz insanlar, birincil risk grubundadırlar. Burada akıllara bir soru takılabilir ki, bu sorunun cevabı hem olumlu hem olumsuzdur. “Bu karakter özellikleri tacizin sebebi mi, yoksa taciz sürecinin sonucu mudur?” Mobbing süreci öyle yıpratıcı bir süreçtir ki, mağdurun verdiği bütün garip ve hastalıklı tepkiler, o ortamda verilebilecek en makul tepkiler halinde bile değerlendirilebilir. Zaten mağdurların başarısız ebeveynlik ürünleri oldukları noktası da bunun kanıtı olarak belirir. İtaatkar ve boyun eğici davranışları olan insanların, tutarsız otorite hatta reddedilme davranışlarıyla büyütülen bireylerin, aşırı korumacı anne-babaların çocuklarının ve bağımlı davranışlar gösterdikleri için devamlı yönlendirilme ihtiyacı duyanların mağdur olma riski oldukça büyüktür. Depresif veya korkak görünümlüler, yalnız kalmaya eğilimliler, sosyal ilişkilerden kaçınanlar, güçlü bir reddedilme korkusu yaşayanlar, incinmekten aşırı korkanlar, kolayca huzursuz olabilenler, mutlu durumlarda neşe ya da memnuniyet gösteremeyenler saldırganların dikkatini ilk çekenlerdir. Bir

başka risk grubu da, özellikle çocukluklarında bazı cinsel ya da ruhsal tacizlere maruz kalmış olanların oluşturduğu gruptur.

Spindel'e göre kayıp, yas, travma, sağlık sorunları yaşayanlar ya da özel hayatlarındaki bir problemle baş etmek zorunda kalanlar, o esnada zayıf ve güçsüz olmaları dolayısıyla mobbinge açık bir profil çizeceklerdir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 48).

Peyton ise; farklı dini gruptan olanları, utangaç veya sessiz insanları, fiziksel veya zihinsel engellileri, eski suçluları, fiziksel özellikleri dikkat çekenleri, yakışıklı erkekleri ya da güzel kadınları, yaşlı ya da genç çalışanları, ortalamanın üzerinde zeki ya da yetenekli olanları, ortalamanın altında zeki ya da yetenekli olanları risk grubunda sıralamıştır. Yine Peyton bu kadar bariz bir biçimde ve uzun süreli yaşanan bu tacizler bütününe mağdur tarafından neden sonuçlanmadığı sorusuna da; yine büyük ölçüde mağduru "yapmadıkları"nın sebep olduğu sonucuna varmıştır. Mağdur tepki vermez, çünkü bir organizasyonda çalışıyor olma prestijinden mahrum kalmak istemez, bilinmeyenden korkar, pozisyonunun kaybetmeyi göze alamaz, çok fazla iş değişikliğinin piyasada hoş karşılanmayacağına inanır, gelecekteki iş görüşmelerinde iş bırakmayı açıklamakta zorlanacağından endişelenir, aile ve arkadaşların durumdan haberdar olmasından korkar, aile ve arkadaşları rahatsız etmek istemez, aile ve arkadaşlardan gelecek tepkileri göze alamaz, kendine güvenini kaybettiğinden şikayet ve mücadele sürecindeki soruşturmalardan ya da yardım almalarından korkar (Poussard ve Çamuroğlu, 2009: 52).

Mağdurların mağdur olmaya bir süre sonra bilinçli olarak devam etmelerindeki en büyük etmen, "öğrenilmiş acizlik" (Cüceloğlu, 1998: 317) tir. Kişi, olayların kendisini sürüklediği veya olaylara gerçek benliğini yansıtmadığı duygusuna kapılarak kendini suçlama ve bu durumun sebebi olarak kendini görme noktasına gelir (Şimşek vd., 2003: 241).

Mağduriyet bireysel ayrılıklar bakımından oldukça çok malzeme vermektedir. Hemen hemen bütün mağdurların mağdur olma sebeplerinin neredeyse tamamını bireysel ayrılıklarından kaynaklı etmenlere bağlayabiliriz. Bundan dolayıdır ki, bireyin kendi mağduriyetini çözüme kavuşturması ya da mağduriyete baştan maruz kalmaması açısından birey olarak farklılıklarının bilincinde olup, bu farklılıklara göre hareket etmesi belli ölçüde işine yarayacaktır.

3. TOPLUMSAL DEZAVANTAJLARIN MOBBİNGE ETKİSİ

Mobbing sadece birtakım kavramlarla ya da bireylerin kişisel özellikleriyle açıklanabilecek bir nitelik göstermez. Mobbingin içinde gerçekleştiği toplumun bütünsel yapısıyla, genel kabulleriyle, inançlarıyla, değer yargılarıyla ve hatta, sanatıyla, bilimiyle, ilimiyle doğrudan bağlantısı söz konusudur. Çünkü toplumları kurumlar, o kurumları da içinde çalışan insanlar meydana getirip şekillendirirler. Her insan içinden çıktığı ve ön kabulleriyle büyüdüğü toplumunun izlerini ya benimseyerek ya da bilinçli bir şekilde karşı çıkarak davranışlarında ve tutumlarında diğerlerine yansıtma yoluna gider. Toplumun genel kabulleri ve bütünsel yapısı, saldırganın da kendine destek bulduğu noktalar olarak altı çizilmesi gereken bir işlev görürler. Özellikle genel nüfusa ve o nüfusun benimsediklerine göre azınlıkta kalan insanların ve grupların sosyal damgalamaya maruz bırakılmaları işten bile değildir. "Sosyal damgalama" ya da "sosyal etiketleme"; kişinin sosyal durumunun tanımlanması, belli bir kültür kalıbına oturtulması ve o kültür

kalıbının standardının belirlenmesine verilen addır (Tarhan, 2010: 50). İşte bu damgalamalar, yukarıda maddelendirdiğimiz mobbing türlerini açıklamakta bize oldukça yardımcı olacaktır. Bazı bireylerin bireysel ayrılıkları yüzünden değil de, ellerinde olmayan, müdahale etme şansları bulunmayan sebeplerden ötürü de mobbingla karşı karşıya kalmaları ancak bu şekilde açıklanabilir. Özellikle etnik köken ve din/mezhep ayrılıklarından ötürü karşılaşılan ya da cinsiyet ve yaş farklılıklarının neden olduğu mobbing türleri ancak toplumsal dezavantajlarla açıklanabilecek mobbing türleridir. Kendilerine ait değerleri, normları, davranışları olan ve bunlar dolayısıyla genel kültürden keskin çizgilerle ayrılan alt kültür (Zencirkıran, 2015: 73) mensuplarının da risk grubunda olacakları aşikardır.

Mobbingin rahatça sürmesinin bağlanması gereken bir başka sebep, tanıkların kurbanın yaşadıklarından örgütün etkilenişine kadar her şeye bizzat şahit olmalarına hatta bazen maruz kalmalarına rağmen susmalarıdır. Bunun nedeni olarak da, toplumsal ve kurumsal yapılanma tarzı karşımıza çıkar. Bir grubun ya da kişinin, yukarıdan aşağıya bir yönetim tarzıyla, gücü çoğu zaman sert bir şekilde kullanıp, özgürlükleri kısıtlayarak, toplumu kontrol ve baskı altında tutarak gerçekleştirdiği yönetim tarzına “otoriterizm” adı verilir (Zencirkıran, 2015: 216). İşte bu tarz yapılanmalar bireylerin itaate ve biat etmeye daha alışkın olmalarına, dolayısıyla da korkudan kaynaklanan ve “Benim başıma da gelebilir.”, “Kimse konuşmuyor, ben neden konuşayım?” ya da “Başkasına yapılmıyor, o bunu hak edecek bir şey yapmış olmalı.” gibi inkar, kabullenme ya da görmezden gelme cümlelerini kurmalarına zemin hazırlayan nitelikteki yapılanmalardır. Bu davranış biçimlerinin önüne geçebilmenin yollarından biri “toplumsal afazi” (Tarhan, 2010: 90) nin önüne geçebilmektir. Diyalog daima tercih edilen yöntemlerden biri olmalı, bireyler kendilerini konuşarak rahatça ifade edebilecekleri çalışma ortamları ve yöneticileri tanıma fırsatı bulabilmelidirler.

Cinsiyet ayrımının göze çarpacak biçimde şekillendiği toplumsal ilişkilerin de mobbinge kapı açtığı ve özellikle kadının aleyhine bir çerçeve çizdiği belirtilmeden geçilmemelidir. Kadının erkek karşısında özellikle çalışma hayatında ikinci planda bırakılması ve daima sorun çıkaran taraf olmasına inanılması neticesinde, erkeğin kadını çalışma hayatının dışında tutmayı öğrenmiş olması ve buna göre hareket etmesi cinsiyetçi mobbingin göze çarpan örneklerinden birisidir. Nitekim sorun, sadece kadın bağlamında değil, farklı cinsel tercihleri olanlar bakımından da aynı minvalde ilerlemektedir ve bu tarz toplumsal dezavantajlar mobbingin asla ortadan kalkmayacağına kanıtıdır.

SONUÇ

Mobbing; son yılların en büyük problemlerinden biri olarak çalışma hayatında, özellikle hiyerarşik yapılanmaların fazlaca yaşandığı kurumlar olan ordu, emniyet teşkilatı ve üniversitelerin başlıca mücadele alanı olarak dikkat çekmiş ve çalışma psikologları, endüstri sosyologları ile bu ve benzeri alanlarda çalışma yapan birçok bilim insanının araştırmalarına malzeme vermesi açısından; son yirmi yılın popüler ilgi alanlarından biri olmayı başarmıştır. Öyle ki, geçmişte yaşanan, kayıtlara geçen ancak mobbing kavramının temellendirilmemiş olmasından ötürü bu bilinçle değerlendirilmemiş birçok vakanın, aslında birer mobbing vakası olduğu da yeni yeni anlaşılmaktadır. Birçok devlet, bu konuda önlemler almaya, toplumu bilinçlendirmeye, yöneticilerini bu konuda eğitmeye başlamış; hukuksal

düzenlemelerini mobbing vakalarını da kapsayacak biçimde şekillendirme yoluna gitmiştir. Türkiye açısından da durum sevindirici olma niteliği taşımaktadır.

Mobbing, hem psikolojik hem de toplumsal bir sorundur ve önüne geçilmediği takdirde ekonomik problemlere, hukuksal çözümsüzlüklere, suç oranı artışına dahi sebep olma gücüne sahip; çığ gibi büyüyecek yapısıyla korkutucu boyutlarda çıkmaz niteliği taşır. Kamu kurumları ve özel sektör örgütleri, oluşumlarını gerçekleştirirken ya da sürdürürken bir biçimde bu konuda zihinsel dönüşüm sağlama yolları arayıp bulurlar ve yöneticilerinden en alt konumdaki çalışanlarına kadar eğitim odaklı çalışmalar yaparlarsa, çözüme daha kolay ulaşılabilecektir. Bu anlamda her kurumun, bir psikolog desteği alması, işe alım mülakatlarında bu tehlikeyi ölçebilecek test ve değerlendirme yöntemlerini bilip uygulaması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

1. Atalay, Hakan (2011), “İşte Biz O Gün Tükeneceğiz”, Psikeart Dergisi, Sayı. 15, (29-39).
2. Baymur, Feriha (1994), *Genel Psikoloji*, İnkılap Yayınları, İstanbul.
3. Boratav, Cumhuri (2011), “Nsa Agn”, Psikeart Dergisi, Sayı. 15, (8-19).
4. Cüceloğlu, Doğan (1998), *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
5. Çokgüler, Aslı (2014), “Onurlu Çalışma Hakkı”, Psikeart Dergisi, Sayı. 36, (6-12).
6. Eğrilmez, Ayhan (2011) “Tüketim Toplumunun Tükenen İnsanı”, Psikeart Dergisi, Sayı. 15, (6-7).
7. Erkoç, Şahap - Artvinli, Fatih (2011), “Yabancılaşmak mı, Delirmek mi?” Psikeart Dergisi, Sayı 17, (6-11).
8. Freud, Sigmund (1995), *Uygarlık, Din ve Toplum*, Öteki Yayınevi, Ankara.
9. Güney, Salih (2008), *Davranış Bilimleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
10. Keser, Aşkın (2009), *Çalışma Psikolojisi*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
11. Kolçak, Menşure (2012), *Meslek Etiği*, Murathan Yayınevi, Ankara.
12. Outhwaite, William (2008), *Modern Toplumsal Düşünce Sözlüğü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
13. Poussard Minibaş, Jale - Çamuroğlu İdiğ, Meltem (2009), *Psikolojik Taciz*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
14. Şimşek, Şerif - Akgeçici, Tahir - Çelik, Adnan (2003), *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*, Adım Matbaacılık, Konya.
15. Tarhan, Nevzat (2010), *Toplum Psikolojisi*, Timaş Yayınları, İstanbul.
16. Tonbul, Gürol (2014), *Zorbalık Yaklaşımı ve Artçı Sarsıntılar*”, Psikeart Dergisi, Sayı 36, (100-105).
17. Zencirkıran, Mehmet (2015), *Sosyoloji*, Dora Basım Yayın Dağıtım, Bursa.