

İŞYERİNDE MOBBİNG: ÇALIŞANLAR ÜZERİNE YAPILAN BİR ARAŞTIRMA

*

MOBBING IN THE WORKPLACE: A SURVEY CONDUCTED ON EMPLOYEES

Doç. Dr. Nihat GÜLTEKİN

Harran Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü
nigultekin@hotmail.com

Zahide DENİZ

Harran Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Öğrencisi
zahidedeniz@yahoo.com

Öz

İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz), bir işçinin diğer çalışanlar veya işveren tarafından kasıtlı olarak sürekli olarak ve sistematik bir şekilde duygusal saldırı yoluyla yıpratılması anlamını taşımaktadır. İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz), tüm kültürlerde ve tüm ülkelerde cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, dış görünüş, kıdem, hiyerarşik konum farkı gözetilmeksizin çalışan herkesin başına gelebilecek bir işyeri sorunudur. Bu çalışmada, öncelikle mobbing'e genel bir teorik çerçeve oluşturulduktan sonra, işyerinde psikolojik taciz (mobbing) üzerine yapılan araştırmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, psikolojik taciz, psikolojik şiddet, duygusal taciz, duygusal baskı.

Jel Kodları: M50, M54.

Abstract

Mobbing (psychological abuse) in the workplace defines the situation where an employee is being worn out intentionally, continuously and systematically through emotional harassment by other employees or the employer. Mobbing is a work life problem which may happen to everybody regardless of their gender, age, education level, physical appearance, seniority and hierarchical position. In this study, a theoretical framework of mobbing is followed by the results of a survey conducted regarding our research topic.

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

Jel Codes: M50, M54.

1. TEORİK ÇERÇEVE

Günümüzde oldukça sık karşılaşılan, ancak ne olduğu pek bilinmeyen bir kavram olan mobbing, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkmakta ve üzerinde pek düşünülmeyerek, olağan karşılanmaktadır (Laçiner, 2006).

Türk Dil Kurumu'na mobbing kelimesinin karşılığı; "bezdiri" olarak belirtilmekte ve söz konusu bu kavram; "iş yerlerinde, okullarda, vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme" şeklinde açıklanmaktadır.

"Mob" kelimesi, 16'ncı yüzyılın sonlarına doğru Latince "mobile vulgus" kararsız kalabalık sözcüklerinin kısa söylemi olarak ortaya çıkmıştır. İngilizcede; kalabalık, saldırmak, birine üşüşüp hücum etmek" gibi anlamlarda kullanılmaktadır (Yüçetürk, 2003:184).

Mobbing kavramının Batı literatürüne yeni giren bir kavram olması nedeniyle, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye'de mobbing olgusu açıklanırken, işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edilmektedir (Çobanoğlu, 2005:35).

Mobbing kavramının tanımında esas alınan üç kriter bulunmaktadır. Bu kriterler "sıklık", "süreklilik" ve "güç farklılıkları"dır. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda en kısa mobbing süresinin 6 ay; genelde ortalama uygulama süresinin 15 ay; sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı ana dönemin ise, 29-46 ay olduğu saptanmıştır (Tınaz, 2006:13). Bu süreç, işyerlerinde bir ya da birden çok çalışanın bir başka kişi ya da gruba karşı sergilenen etik dışı davranışları kapsar. Söz konusu davranışlar, hedef alınan kişiyi sindirmek veya ortamdan uzaklaştırmak için uzun süreli ve sistematik şekilde uygulanır (Şimşek, 2009:13)

Genel olarak iki tür mobbingden söz edilmektedir. Birisi hassas mobbing, diğeri ise stratejik mobbingdir. İlkinde, olaylar iki kişi arasında gerçekleşmektedir. Stratejik mobbingde ise örgüt kasıtlı olarak çalışanlarına mobbing uygulanmasını sağlamaktadır. Örgütlerde en sık görülen mobbing türünün güç eşitsizliğine dayanan yukarıdan aşağıya doğru uygulanan mobbing olduğu araştırmalardan anlaşılmaktadır (Çelen ve Uluğ, 2014:196). Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan yani dikey mobbingde, yönetici ya da amir konumundaki kişinin astlarına uyguladığı etik olmayan davranışlar yer almaktadır. Sahip oldukları yetkilerle, onlara bağlı çalışanlara heer istedikleri şekli verme isteği ve arzusu onları mobbing uygulama yoluna gidebilmektedir. Aynı zamanda kendilerine itaat etmeyen, yaptıkları yanlışları dile getiren veya onlardan daha yetenekli ve çalışkan olan astlar, onları rahatsız etmektedir (Karakale, 2011:1). Yatay mobbing ise, aynı unvan veya aynı statüdeki eşit çalışanlar arasında görülen mobbingdir (Uzunçayırılı ve Yoloğlu, 2007:2).

İş yerlerinde psikolojik şiddetin belli bir nedeni yoktur; birçok faktör mobbingin ortaya çıkmasına kaynaklık edebilir. Mobbing uygulayanın kıskanç, iki yüzlü olması veya narsist, obsesif, sadist, paronoid veya anti-sosyal kişilik bozukluklarının olması da psikolojik şiddet nedeni olabilmektedir(Çobanoğlu, 2005:35). Mobbing uygulayanlar, şahsi eksikliklerini telafi etmek için mobbinge başvururlar. Şahıslarını ve konumlarını korumak adına duydukları korku ve güvensizlik, onları, bir başkasını küçültücü davranışlar sergilemeye iter. Bu açıdan bakıldığında mobbing eylemi, açık bir kompleksli kişilik sorunudur (Leymann, 1996).

Günlük hayatın önemli bir kısmı işyerinde geçmekte ve insanlar ailelerinden, arkadaşlarından daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedirler. İş hayatı kendi içerisinde rekabet, kar baskısı, stres, kişisel hırslar vb. hususları barındırmaktadır. "Özellikle günümüzde artan işsizlik oranları, ekonomik krizlerin sıklığının artması nedeniyle firmaların küçülme eğilimine girmeleri ve yeni

kariyer hedeflerinin oluşturduğu firma içi rekabet ortamı, mobbing (psikolojik taciz) davranışlarını önemli ölçüde artırmıştır (Leymann, 1990:123).

Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren “psikolojik taciz”; tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. İşyerlerinde psikolojik taciz, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça kamuoyu gündemine gelen bir işyeri sorunu olmaktadır (www.csgb.gov.tr). Çok yaygın bir işyeri sorunu olarak bilinen “Psikolojik Taciz (Mobbing)” olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak amacıyla tüm çalışanları kapsamak üzere “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanmıştır. Söz konusu Genelgenin 5 inci maddesi gereğince; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Kurul, çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmekle görevlendirilmiştir.

“Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK’ in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanmaktadır. Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/ yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir (www.csgb.gov.tr).

Mobbingin işyerlerinde ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan araştırmalar, yanlış personel seçimi ve işe alımı, dönemsel işçi istihdamı, işyerindeki bazı mevkilerin elde edilebilmesi için yaşanan rekabet gibi nedenleri ortaya çıkarmıştır. Ancak sadece bu nedenlerin mobbinge yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenlerde olabilir (Tınaz, 2006: 115-116).

- Psikolojik tacizin, disiplinin ve verimin artırılmasında araç olarak kullanılması,
- İnsan kaynakları masraflarının düşürülmek istenmesi,
- Hiyerarşik yapı,
- İletişim kanallarının zayıflığı,
- Sorunları çözme ya da yönetmedeki yetersizlikler,
- Şikâyet prosedürünün işletilmemesi,
- Liderlik vasıflarında zayıflık,
- Birini suçlama ve bir suçlu bulmaya dair toplumsal alışkanlıklar,
- Takım çalışması anlayışının olmaması ya da çok düşük olması,
- Örgüt içi eğitimlerin önemsenmemesi.

Mobbing uygulamaları etik kodlara uyum güclüğü yanında, bunlara ulaşma yönündeki çabaları da sekteye uğratmaktadır. Gerçekten de mobbing kapsamlı saldırılar; bireyin kendini ifade etmesini engelleme, sosyal ilişkilerini sınırlama, sosyal itibarını yok etme, yaşam ve iş kalitesini düşürme, doğrudan sağlığını olumsuz kılma biçiminde olabilir. Bu türde bireye ve bireyin varlığına zarar veren her saldırı, aynı zamanda meslek etiği açısından da etik değerlere saldırı anlamını taşımaktadır (Kırcıoğlu ve Çelik, 2012:62).

Mobbing, örgütlerin karşılaştığı çok önemli bir sorundur. Mobbingin örgütlere, verimlilik ve çalışanların iş doyumları açısından çok olumsuz etkileri olabilmektedir. Çünkü mobbingin örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgütte stresli bir havanın oluşmasıdır. Örgütte egemen olan stres, örgütteki her çalışanı rahatsız etmekte çalışanın verimliliğini düşürmekte ve çalışanların örgüte bağımlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir (Gürhan, 2013:50).

2. ARAŞTIRMA

2.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezi

Bu çalışma, işletmelerde yaşanan psikolojik tacizi (mobbing) araştırmayı ve ne gibi sonuçlara yol açacağını belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda araştırmanın hipotezi şu şekilde belirlenmiştir.

H₁: Cinsiyet ile araştırmada kullanılan ifadeler arasında pozitif bir ilişki vardır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

2.2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Malatya'daki kamu ve özel sektör çalışanları oluşturmaktadır. Ana kütleyi oluşturan kurumlar arasından tesadüfî örnekleme yöntemi ile (125'i kadın 175'i erkek olmak üzere) toplam 300 kişiden oluşan bir örneklem grubu belirlenmiştir. Fakat (29'u kadın 71'i erkek olmak üzere) toplam 100 kişi çeşitli nedenlerden dolayı anket formunu cevaplandırmak istemediğinden araştırmada 200 kişiye anket uygulanmıştır. Bu aynı zamanda araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

2.2.2. Ölçek ve Veri Toplama

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Ölçek, 5'li Likert sıkalasına göre tasarlanmış olup, 5'li ölçekteki ifadelerin puanlaması; "1: Hiç", "2: Nadiren", "3: Bazen", "4: Sık Sık" ve "5: Çok Sık" şeklinde yapılmıştır. Veri toplama aşaması; anketlerin dağıtılması ve uygulanması, bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

Ölçeğin güvenilirliğini tespit etmek için araştırma verileri analiz edilmiştir. Güvenilirlik "bir testin veya ölçeğin ölçmek istediği şeyi tutarlı ve istikrarlı bir şekilde ölçme derecesidir (Altunışık ve diğ., 2004)." Güvenilir bir ölçek, benzer şartlarda tekrar tekrar uygulandığında belirli bir standart sapma dahilinde benzer sonuçları vermelidir. Güvenilirlik düzeyi, 0 ile 1 arasında değişen değerler almakta olup, 0 içsel tutarlılığın olmadığını, 1 ise tamamen içsel tutarlılığın olduğunu göstermektedir. Literatürde kabul görmüş olan değer 0,7 ve üzeridir (Nunnally, 1978). Aşağıdaki tabloda (Tablo 1) güvenilirlik analizi sonucu ortaya çıkan Cronbach Alpha değeri verilmiştir.

Tablo 1: Güvenilirlik Düzeyi (n=200)

Cronbach Alpha Katsayısı
0,962

Tablo 1'deki sonuçlara bakıldığında, hesaplanan Cronbach Alpha değerlerinin, sosyal bilimler açısından oldukça güvenilir ve kabul edilebilir bir düzeyde olduğu söylenebilir.

2.2.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizine geçilmeden önce, kullanılan ölçeğin güvenilirliği test edilmiş, daha sonra anketin birinci bölümü (kişisel bilgiler) için yüzde ve frekans analizi yöntemi kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde yer alan her ifade için yüzde, frekans ve ki-kare analizleri yapılarak yorumlanmıştır.

2.3. Bulgular

2.3.1. Araştırmaya Katılanlara İlişkin Kişisel Bilgiler

Bu bölümde araştırmaya katılan çalışanlar demografik özelliklerine göre değerlendirilmiştir. Ankete katılan çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu, çalışma süresi, unvan, gelir durumu, haftalık çalışma saati, işin seçilme nedeni ve mobbing'in tanımı ile ilgili kişisel bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2'de gösterilmiştir.

Buna göre, ankete katılan çalışanların % 52'si erkek, % 48'i ise kadınlar oluşurken, aynı katılımcıların %54'ü evli olup, %46'sı ise bekârlardan oluşmaktadır. Ankete katılanların öğrenim durumlarını belirten aşağıdaki tabloya göre; %4,5'i ilköğretim, %30'u lise, %39'u ön lisans, %25'i lisans ve %1,5'i ise lisansüstü mezundur. Ankete katılanların %31,5'i 18-25 yaş, %36,5'i 26-35 yaş, %24'ü 36-45 yaş ve %8'i de 46 ve üzeri yaş grubunda yer almaktadır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, ankete katılanların %71,5'i memur/işçi kesimi olup en büyük çoğunluğu oluşturmaktadır. %15,5'i ise diğer kesimi oluştururken, orta düzey yönetici ve stajyer/öğrenci %6'lık oranlara sahip kesimi oluşturmaktadır. Katılımcıların %48,5'i 1-5 yıl, % 31'i 6-10 yıl, %17'si 11-15 yıl, %13'ü ise 16-20 yıl çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %79,5 gibi büyük çoğunluğu 41-60 saat çalışmakta olup en büyük çoğunluğu oluşturmaktadırlar.

Yine Tablo 2'de görüldüğü üzere, çalışanların çalıştıkları işi tercih etme sebeplerine bakıldığında, ankete katılanların %22 ile sigortalı olduğu için ve iyi bir iş bulamadığı için cevabını, % 19'u daha iyi bir iş cevabını, % 18,5'i diğer cevabını, % 5,5'i iyi bir gelir cevabını ve %4,5'i ise aile/çevre baskısı cevabını vermiştir. Ankete katılanların %63'ü mobbing tanımını bildiği, %37'si ise bilmediği cevabını vermiştir.

Katılımcıların %47,5'i 1501-2500 TL arası, %40,5'i 1500 TL ve altı, %12'si ise 2501 TL ve üstü gelire sahip olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan Akademisyenlere İlişkin Kişisel Bilgiler

Kişisel Bilgiler		f	%
Cinsiyet	Kadın	96	48,0
	Erkek	104	52,0
Medeni Durum	Evli	108	54,0
	Bekar	92	46,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	9	4,5
	Lise	60	30,0
	Ön Lisans	78	39,0
	Lisans	50	25,0
Yaş	Lisansüstü	3	1,5
	18-25	63	31,5
	26-35	73	36,5
	36-45	48	24,0
Pozisyonu	46 ve üzeri	16	8,0
	Üst Düzey Yönetici	2	1,0
	Orta Düzey Yönetici	12	6,0
	Memur/İşçi	143	71,5
Stajyer/Öğrenci	12	6,0	

	Diğer	31	15,5
Çalışma Süresi	5 yıl ve daha az	97	48,5
	6-10 yıl	62	31,0
	11-15 yıl	34	17,0
	16 yıl ve üzeri	7	3,5
Haftalık Çalışma Süresi	40 saat ve altı	27	13,5
	41-60 saat	159	79,5
	61-80 saat	10	5,0
	81 saat ve üstü	3	1,5
İş tercih etme sebebi	Aile/Çevre baskısı	9	4,5
	Daha İyi bir iş	38	19,0
	İşsiz kaldığım için	17	8,5
	İyi bir gelir	11	5,5
	İyi bir iş bulamadığım için	44	22,0
	Sigortalı olduğum için	44	22,0
	Diğer	37	18,5
Mobbing tanımını bilme durumu	Biliyor	126	63,0
	Bilmiyor	74	37,0
Gelir Durumu	1500 TL ve altı	81	40,5
	1501-2500 TL	95	47,5
	2501TL ve üstü	24	12

2.3.2. Araştırmaya Katılanların Mobbing'e İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

Tablo 3'te ankete cevap verenlerin Mobbing'e ilişkin ifadelerine verdikleri cevapların frekans ve yüzde dağılımları verilmiştir. Tablo 3'e baktığımız zaman en çok dikkat çeken ifadeler şunlar olmaktadır. Buna göre, "Sizden, mantıklı olmayan görevler yapmanız isteniyor mu?" (%53), "Kapasitenizi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyor musunuz?" (51,5), "Çalışmalarınız ve çabalarınız sürekli olarak eleştiriliyor mu?" (%44), "Kapasitenizin altında görevleri yapmaya zorlanıyor musunuz?" (%42,5), "Yaptığınız işler abartılı biçimde kontrol ediliyor mu?" (%41) ifadelerine verilen cevaplarda, katılımcıların önemli bir kısmı, nadiren de olsa işyerinde mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Diğer taraftan, katılımcılar %90 gibi önemli bir oranda, "İş arkadaşlarınız, onlarla iletişim kurmanızı reddediyor mu?" (%91), "Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor mu?" (%89,5), "Küçük düşürücü isimlerle çağırılıyor musunuz ve saygısız davranılıyor mu?" (%89), "İşyerinizde fiziksel zarar veriliyor mu?" (%88,5), "İş arkadaşlarınız orada değilmiş gibi davranıyor mu?" (%88) ifadelerine verdikleri cevaplarda, hiçbir şekilde işyerinde mobbinge maruz kalmadıklarını ifade etmişlerdir.

Ankette dikkati çeken bir diğer nokta, ifadelerin çoğunda, katılımcılar mobbinge uğramadıklarını (%70'in üzerinde) ifade etmişlerdir. Bu durum şu şekilde de okunabilir. Katılımcıların %30-35'i her konuda (bütün ifadeler için) bir şekilde mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Mobbing konusunda yapılan çalışmalarda, mobbing sıklığını %25-90 arasında değişen oranlarda olduğu belirtilmektedir (Bilgel ve ark. 2006, Yıldırım ve Yıldırım 2007, Erçetin ve ark. 2008, Dikmetaş ve ark. 2011).

Tablo 3: Araştırmaya Katılanların Mobbing'e İlişkin İfadelere Verdikleri Cevapların Frekans ve Yüzde Dağılımları

İfadeler	1		2		3		4		5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Yaptığınız işlerle bağlantılı olarak küçümseniyor musunuz?	123	61,5	23	11,5	39	19,5	11	5,5	4	2,0
Görevinizle ilgili önemli olan yetkileriniz elinizde alınmıyor mu?	127	63,5	18	9,0	40	20,0	12	6,0	3	1,5
Sizden, mantıklı olmayan görevler yapmanız isteniyor mu?	94	47,0	20	10,0	61	30,5	16	8,0	9	4,5
Kapasitenizi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyor musunuz?	97	48,5	17	8,5	49	24,5	24	12,0	13	6,5
Kapasitenizin altında görevleri yapmaya zorlanıyor musunuz?	115	57,5	14	7,0	40	20,0	21	10,5	10	5,0
Sizden, gerçekleştirilmesi imkânsız işler yapmanız isteniyor mu?	122	61,0	19	9,5	39	19,5	10	5,0	10	5,0
Size, önemsiz hoş gitmeyecek görevler veriliyor mu?	128	64,0	15	7,5	37	18,5	12	6,0	8	4,0
Çalışmalarınız ve çabalarınız sürekli olarak eleştiriliyor mu?	112	56,0	13	6,5	61	30,5	5	2,5	9	4,5
Yaptığınız işler abartılı biçimde kontrol ediliyor mu?	118	59,0	17	8,5	49	24,5	10	5,0	6	3,0
Görüş/fikir ve önerileriniz dikkate alınmıyor mu?	131	65,5	11	5,5	42	21,0	9	4,5	7	3,5
Birilerine yaklaştığınızda düşmanca karşılanıyor musunuz?	160	80,0	5	2,5	24	12,0	9	4,5	2	1,0
İşyerinizde performansınızı etkileyecek bilgiler sizde saklanıyor mu?	151	75,5	9	4,5	31	15,56	3,0	3	1,5	
Çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlıyor mu?	143	71,5	6	3,5	40	20,0	4	2,0	7	3,5
Jest ve mimiklerle tehdit ediliyor musunuz?	157	78,5	6	3,0	28	14,0	1	0,5	8	4,0
Sözlü olarak tehdit ediliyor musunuz?	157	78,5	2	1,0	34	17,0	4	2,0	3	1,5
Yüksek sesle azarlanıyor musunuz?	156	78,0	10	5,0	28	14,0	4	2,0	2	1,0
Yönetim iş arkadaşlarınızla konuşmanız engelleniyor mu?	161	80,5	9	4,5	19	9,5	5	2,5	6	3,0
İşyerinizde yaptığınız işler sürekli olarak eleştiriliyor mu?	133	66,5	10	5,0	45	22,5	9	4,5	3	1,5
Özel yaşamınızla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor mu?	155	77,5	7	3,5	20	10,0	15	7,5	3	1,5
Göz ardı ediliyor musunuz ve olayların dışında bırakılıyor musunuz?	149	74,5	7	3,5	32	16,0	10	5,0	2	1,0
Diğer çalışanlarla iletişim kurmanız engelleniyor mu?	156	78,0	5	2,5	30	15,0	6	3,0	3	1,5
İş arkadaşlarınız iş harici sizinle konuşmuyor mu?	164	82,0	8	4,0	21	10,5	4	2,0	3	1,5
Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyor musunuz?	165	82,5	4	2,0	18	9,0	7	3,5	6	3,0
İş arkadaşlarınız orada değilmiş gibi davranıyor mu?	176	88,0	4	2,0	14	7,0	3	1,5	3	1,5
İş arkadaşlarınızdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor mu?	172	86,0	5	2,5	18	9,0	3	1,5	2	1,0
Mesleki yetenekleriniz eleştiriliyor mu?	152	76,0	9	4,5	34	17,0	4	2,0	1	0,5
Ağır şakalar maruz kalıyor musunuz?	159	79,5	9	4,5	25	12,5	6	3,0	1	0,5
Hatalarınız diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor mu?	161	80,5	6	3,0	27	13,5	5	2,5	1	0,5
Mesleği bırakmanız ima ediliyor mu?	173	86,5	4	2,0	20	10,0	2	1,0	1	0,5
Haksız suçlamalara maruz kalıyor musunuz?	161	80,5	14	7,0	18	9,0	5	2,5	2	1,0
Alaya maruz kalıyor musunuz?	166	83,0	4	2,0	25	12,5	4	2,0	1	0,5
Kişiliğinize yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuyor mu?	172	86,0	12	6,0	8	4,0	7	3,7	1	0,5
Küçük düşürücü isimlerle çağırılıyor musunuz ve saygısız davranılıyor mu?	178	89,0	6	3,0	9	4,5	6	3,0	1	0,5
Fiziksel olarak zor görevler veriliyor mu?	151	75,5	10	5,0	31	15,5	5	2,5	3	1,5
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor mu?	179	89,5	9	4,5	8	4,0	3	1,5	1	0,5
İşyerinizde fiziksel zarar veriliyor mu?	177	88,5	2	1,0	17	8,5	4	2,0	0	0,0
Hakkınızda asılsız söylentiler çıkarılıyor mu?	173	86,5	8	4,0	16	8,0	2	1,0	1	0,5
İş arkadaşlarınız, onlarla iletişim kurmanızı reddediyor mu?	182	91,0	0	0,0	15	7,5	2	1,0	1	0,5
Sözünüz sürekli kesiliyor mu?	147	73,5	7	3,5	39	19,5	5	2,5	2	1,0

1=Hiç, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık Sık, 5=Çok Sık

Tablo 4'te ankete cevap verenlerin, cinsiyet ile ifadelere verilen cevaplar arasındaki ilişkiye ait bulguların yer aldığı ki-kare analizi sonuçları yer almaktadır. Sonuçlara baktığımızda, " Jest ve mimiklerle tehdit ediliyor musunuz?" ve "Yüksek sesle azarlanıyor musunuz?" ifadelerini (p) değerleri 0,05'ten küçük olduğundan, sadece bu iki ifade ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile, bu iki ifade için hipotezimiz doğrulanmış, diğer ifadeler için hipotezimiz doğrulanmamıştır. Yapılan bazı çalışmalarda da benzer sonuçların alındığı görülmektedir (Şimşek vd. 2014; Schweitzer, 1994; Yaman ve Urgan, 2002). Bu sonuç da aslında mobbingin kadın-erkek ayırmadan herkesin ortak sorunu olduğunu göstermektedir.

Tablo 4: Cinsiyet İle İfadelere Verilen Cevaplar Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular (Ki-Kare)

İfadeler	Cinsiyet	1		2		3		4		5		P
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Yaptığınız işlerle bağlantılı olarak küçümseniyor musunuz?	Erkek	65	32,5	10	5	20	10	7	3,5	2	1	0,859
	Kadın	58	29	13	6,5	19	9,5	4	2	2	1	
Görevinizle ilgili önemli olan yetkileriniz elinizde alınıyor mu?	Erkek	67	33,5	11	5,5	18	9	6	3	2	1	0,800
	Kadın	60	30	7	3,5	22	11	6	3	1	0,5	
Sizden, mantıklı olmayan görevler yapmanız isteniyor mu?	Erkek	50	25	12	6	29	14,5	8	4	5	2,5	0,781
	Kadın	44	22	8	4	32	16	8	4	4	2	
Kapasitenizi aşan iş yüküyle karşı karşıya kalıyor musunuz?	Erkek	52	26	8	4	24	12	15	7,5	5	2,5	0,652
	Kadın	45	22,5	9	4,5	25	12,5	9	4,5	8	4	
Kapasitenizin altında görevleri yapmaya zorlanıyor musunuz?	Erkek	58	29	5	2,5	23	11,5	12	6	6	3	0,633
	Kadın	57	27,5	9	4,5	17	8,5	9	4,5	4	2	
Sizden, gerçekleştirilmesi imkânsız işler yapmanız isteniyor mu?	Erkek	62	31	10	5	19	8,5	6	3	7	3,5	0,743
	Kadın	60	30	9	4,5	20	10	4	2	3	1,5	
Size, önemsiz hoş gitmeyecek görevler veriliyor mu?	Erkek	68	34	6	3	16	8	8	4	6	3	0,743
	Kadın	60	30	9	4,5	21	10,5	4	2	2	1	
Çalışmalarınız ve çabalarınız sürekli olarak eleştiriliyor mu?	Erkek	51	25,5	7	3,5	32	16	2	1	4	2	0,309
	Kadın	61	30,5	6	3	29	14,5	3	1,5	5	2,5	
Yaptığınız işler abartılı biçimde kontrol ediliyor mu?	Erkek	62	31	10	5	23	11,5	5	2,5	4	2	0,934
	Kadın	56	28	7	3,5	26	13	5	2,5	2	1	
Görüş/fikir ve önerileriniz dikkate alınıyor mu?	Erkek	65	32,5	6	3	23	11,5	5	2,5	5	2,5	0,865
	Kadın	66	33	5	2,5	19	9,5	4	2	2	1	
Birilerine yaklaştığımızda düşmanca karşılanıyor musunuz?	Erkek	76	38	4	2	17	8,5	6	3	1	0,5	0,816
	Kadın	84	42	1	0,5	7	3,5	3	1,5	1	0,5	
İşyerinizde performansınızı etkileyecek bilgiler sizde saklanıyor mu?	Erkek	80	40	5	2,5	13	6,5	4	2	2	1	0,150
	Kadın	71	35,5	4	2	18	9	2	1	1	0,5	
Çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlıyor mu?	Erkek	83	41,5	2	1	13	6,5	3	1,5	3	1,5	0,711
	Kadın	60	30	4	2	27	13,5	1	0,5	4	2	
Jest ve mimiklerle tehdit ediliyor musunuz?	Erkek	77	38,5	3	1,5	18	9	1	0,5	5	2,5	0,014
	Kadın	80	40	3	1,5	10	5	0	0	3	1,5	
Sözlü olarak tehdit ediliyor musunuz?	Erkek	72	36	0	0	26	13	3	1,5	3	1,5	0,649
	Kadın	85	42,5	2	1	8	4	1	0,5	0	0	
Yüksek sesle azarlanıyor musunuz?	Erkek	81	40,5	4	2	14	7	3	1,5	2	1	0,003
	Kadın	75	37,5	6	3	14	7	1	0,5	0	0	
Yönetim iş arkadaşlarınızla konuşmanız engelleniyor mu?	Erkek	85	42,5	4	2	10	5	2	1	3	1,5	0,506
	Kadın	76	38	5	2,5	9	4,5	3	1,5	3	1,5	
İşyerinizde yaptığınız işler sürekli olarak eleştiriliyor mu?	Erkek	73	36,5	5	2,5	21	10,5	5	2,5	0	0	0,969
	Kadın	60	30	5	2,5	24	12	4	2	3	1,5	
Özel yaşamınızla ilgili hakaret içeren dedikodular çıkarılıyor mu?	Erkek	81	40,5	4	2	9	4,5	7	3,5	3	1,5	0,371
	Kadın	74	37	3	1,5	11	5,5	8	4	0	0	
Göz ardı ediliyor musunuz ve olayların dışında bırakılıyor musunuz?	Erkek	75	37,5	6	3	18	9	4	2	1	0,5	0,525
	Kadın	74	37	1	0,5	14	7	6	3	1	0,5	
Diğer çalışanlarla iletişim kurmanız engelleniyor mu?	Erkek	75	37,5	4	2	19	9,5	5	2,5	1	0,5	0,437
	Kadın	81	40,5	1	0,5	11	5,5	1	0,5	2	1	
İş arkadaşlarınız iş harici sizinle konuşmuyor mu?	Erkek	84	42	2	1	14	7	3	1,5	1	0,5	0,407
	Kadın	80	40	6	3	7	3,5	1	0,5	2	1	
Yönetim ve diğer çalışanlar tarafından önemsenmiyor musunuz?	Erkek	85	42,5	0	0	11	5,5	5	2,5	3	1,5	0,198
	Kadın	80	40	4	2	7	3,5	2	1	3	1,5	
İş arkadaşlarınız orada değilmiş gibi davranıyor mu?	Erkek	89	44,5	3	1,5	8	4	2	1	2	1	0,798
	Kadın	87	43,5	1	0,5	6	3	1	0,5	1	0,5	
İş arkadaşlarınızdan izole edilmiş çalışma ortamı oluşturuluyor mu?	Erkek	89	44,5	4	2	8	4	1	0,5	2	1	0,373
	Kadın	83	41,5	1	0,5	10	5	2	1	0	0	
Mesleki yetenekleriniz eleştiriliyor mu?	Erkek	83	41,5	3	1,5	15	7,5	2	1	1	0,5	0,522
	Kadın	69	34,5	6	3	19	9,5	2	1	0	0	
Ağır şakalar maruz kalıyor musunuz?	Erkek	85	42,5	3	1,5	11	5,5	4	2	1	0,5	0,353
	Kadın	74	37	6	3	14	7	2	1	0	0	
Hatalarınız diğer çalışanların yanında sürekli hatırlatılıyor mu?	Erkek	83	41,5	5	2,5	14	7	2	1	0	0	0,442
	Kadın	78	39	1	0,5	13	6,5	3	1,5	1	0,5	
Mesleği bırakmanız ima ediliyor mu?	Erkek	87	43,5	2	1	14	7	1	0,5	0	0	0,421
	Kadın	86	43	2	1	6	3	1	0,5	1	0,5	
Haksız suçlamalara maruz kalıyor musunuz?	Erkek	85	42,5	5	2,5	10	5	3	1,5	1	0,5	0,903
	Kadın	76	38	9	4,5	8	4	2	1	1	0,5	

Alaya maruz kalıyor musunuz?	Erkek	89	39,5	2	1	11	5,5	2	1	0	0	0,875
	Kadın	77	38,5	2	1	14	7	2	1	1	0,5	
Kişiliğinize yönelik hakaret içeren yorumlarda bulunuyor mu?	Erkek	85	42,5	5	2,5	1	0,5	4	2	1	0,5	0,333
	Kadın	87	43,5	7	3,5	7	3,5	3	1,5	0	0	
Küçük düşürücü isimlerle çağırılıyor musunuz ve saygısız davranılıyor mu?	Erkek	86	43	3	1,5	3	1,5	3	1,5	1	0,5	0,757
	Kadın	92	46	3	1,5	6	3	3	1,5	0	0	
Fiziksel olarak zor görevler veriliyor mu?	Erkek	69	34,5	4	2	19	9,5	3	1,5	1	0,5	0,506
	Kadın	82	41	6	3	12	6	2	1	2	1	
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanıyor mu?	Erkek	84	42	5	2,5	6	3	1	0,5	0	0	0,433
	Kadın	95	47,5	4	2	2	1	2	1	1	0,5	
İşyerinizde fiziksel zarar veriliyor mu?	Erkek	88	44	1	0,5	6	3	1	0,5	0	0	0,540
	Kadın	89	44,5	1	0,5	11	5,5	3	1,5	0	0	
Hakkınızda asılsız söylentiler çıkarılıyor mu?	Erkek	81	40,5	5	1,5	8	4	1	0,5	1	0,5	0,844
	Kadın	92	46	3	1,5	8	4	1	0,5	0	0	
İş arkadaşlarınız, onlarla iletişim kurmanızı reddediyor mu?	Erkek	91	45,5	0	0	3	1,5	1	0,5	1	0,5	0,216
	Kadın	91	45,5	0	0	12	6	1	0,5	0	0	
Sözünüz sürekli kesiliyor mu?	Erkek	68	34	3	1,5	21	10,5	3	1,5	1	0,5	0,898
	Kadın	79	39,5	4	2	18	9	2	1	1	0,5	

1=Hiç, 2=Nadiren, 3=Bazen, 4=Sık Sık, 5=Çok Sık

3. SONUÇ

Günümüz iş dünyasında mobbing, cinsiyet farkı gözetmeksizin her kademede çalışan için gerçekleşen bir olgudur. Üstelik mobbinge maruz kalma riski her kültür ve her sektör için söz konusudur.

Çalışma Hayatında Mobbing' in sonuçlarını, hem bireysel hem kurumsal düzeyde ele almak gerekir. Yaşanan fiziksel ve psikolojik sağlık sorunları, ekonomik sorunlar, özgüven ve özsaygının yitilmesiyle birlikte genel saygınlığın kaybı ve işe yaramayan insan olma endişesi; ileri ve ağır olgularda ise intihar eğilimi, mobbingin bireysel sonuçlarıdır. Sağlık harcamalarının artması, işe gelmeme ve işten ayrılma oranlarında yükselme; iş doyumunu ve çalışma huzurunda azalma; verimde düşüş; kurumun isim ve saygınlığının zarar görmesi ise, belli başlı kurumsal sonuçlardır.

Mobbing mağduru olduğu kadar, uygulandığı örgütü de olumsuz yönde etkilemektedir. Her şeyden önce, işletmeler mobbing sonucunda deneyimli ve birikimli çalışanlarını kaybetme durumuyla karşı karşıya kalabilir. İşgücü devir oranı ve devamsızlık oranı artar, örgütte çatışma ortamı oluşur ve çalışanların moralleri olumsuz etkilenir. Sonuçta iş kazası riski artar, maliyetler artar, verimlilik düşer ve nihayetinden çalışanlar örgütün temel amaçlarından uzaklaşırlar.

Diğer yandan, mobbing olayına sadece mağdur açısından bakmamak gerekir. Mobbing'e maruz kalmayan diğer çalışanlar da, benzer durumlarla karşı karşıya kalabilecekleri psikolojisiyle, verimsizlik, moral bozukluğu ve örgüte ve yöneticiye güvenin azalması gibi olumsuzluklar yaşayabilirler.

Araştırma sonuçlarının da ortaya koyduğu gibi, her ülkede, her kültürde ve her iş kolunda, başta cinsiyet olmak üzere, hiçbir ayırım gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek bir işyeri sorunu olan mobbing, hem insani hem de hukuki boyutuyla, bir insan hakkı ihlalini de içinde barındıran bir kavramdır.

Araştırmaya katılanların mobbinge ilişkin ifadelerine verdikleri cevaplara baktığımızda, mobbinge en fazla maruz kaldıklarını belirttikleri ifade "Sizden, mantıklı olmayan görevler yapmanız isteniyor mu?" (%53) olmuşken, mobbinge en az maruz kaldıklarını belirttikleri ifade ise "İş arkadaşlarınız, onlarla iletişim kurmanızı reddediyor mu?" (%91) ifadesi olmuştur.

Genel itibari ile araştırma bulgularında ortaya çıkan sonuç, benzer diğer bazı çalışmalarda (Şimşek vd. 2014; Yaman ve Urgan, 2002; Schweitzer, 1994) olduğu gibi, cinsiyet ile mobbing

algılama düzeyi arasında önemli bir farklılık görülmemiştir. Araştırmada kullanılan 39 ifadeden sadece iki tanesi, “Jest ve mimiklerle tehdit ediliyor musunuz?” ve “Yüksek sesle azarlanıyor musunuz?” ifadeleri ile cinsiyet arasında bir ilişki tespit edilmiştir. Geriye kalan 37 ifade ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Yönetimin taciz olayına ve sürecine yaklaşımı, mobbingin şiddetini azaltmada ve sonlandırmada son derece önemlidir. Sürece objektif yaklaşmak ve zamanında müdahale etmek, mobbingin yol açacağı olumsuz sonuçları minimuma indireceği açıktır.

KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK Remzi, Recai COŞKUN, Serkan BAYRAKTAROĞLU ve Engin YILDIRIM; (2004), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Sakarya Kitabevi, Sakarya.
- BİLGEL, Nazan, S. Erdem AYTAÇ, Nuran BAYRAM; (2006), “Bullying in Turkish White-Collar Workers”, *Occup Med*, 56(4), ss. 226-231.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*; (2013), Ankara, www.csgeb.gov.tr, (Erişim Tarihi: 25.07.2014).
- ÇELEN, Birce Ceren ve Feyzi ULUĞ, (2014), Türkiye’de Yapılan Mobbing Araştırmaları Üzerine Bir Analiz, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi, Kayseri, s.195-200.
- ÇOBANOĞLU, Şaban; (2005), Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, Timaş Yayınları, İstanbul.
- DİKMETAŞ, Elif, Mehmet TOP, Ergin GÜLPembe; (2011), “Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), ss. 137-49.
- ERÇETİN, Ş. Şule, M. Ali HAMETOĞLU., Çelik S.; (2008), “Mobbing in Primary Schools (A Case Study for Hendek Country, Sakarya)”, *WASC*, 3(6): pp. 945-955.
- GÜRHAN, Nermin; (2013), A’dan Z’ye Mobbing, Akademisyen Kitabevi, Ankara.
- KARAKALE, S. Berna, (2011) Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- KARCIOĞLU, Fatih ve ÇELİK, Ü. H., (2012), Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, s.59-75.
- LAÇİNER, Vedat; (2006), Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), USAK Stratejik Gündem (USG), <http://www.mobbingturkiye.net>, (Erişim Tarihi: 17.08.2014).
- LEYMANN, Heinz; (1996), “The Content and Development of Bullying at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), pp. 165-184.
- LEYMANN, Heinz; (1990), “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, *Violence and Victims*, 5(2), pp. 119-126.
- NUNNALLY, Jum; (1978), *Psychometric Theory*, McGraw Hill, New York.
- SCHWEITZER, Bahn, (1994), “Stress and Burnout in Juniorsdoctors”, *South African Medicine Journal*, 84(6), pp. 352-354.
- ŞİMŞEK, S. E., (2009), Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma, Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

- ŞİMŞEK, Şerif vd.; (2014), “Mobbing ve Örgütsel Adaletin Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Araştırma”, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, Kayseri Melikşah Üniversitesi, ss. 201-208.
- TINAZ, Pınar; (2006), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul.
- UZUNÇARŞILI, Ülkü ve Nurhayat YOLOĞLU, (2007), “Mobbing/İş Yerinde Duygusal Taciz: Ulusal ve Uluslararası Boyutu ile Çatışma Yüklü Bir İletişim Biçimi”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:27,
- YAMAN, Hakan ve Mehmet UNGAN; (2002), “Tükenmişlik: Aile Hekimliği Asistan Hekimleri Üzerine Bir İnceleme”, Türk Psikoloji Dergisi, 17(49), ss. 37-44.
- YILDIRIM, Aytola ve Dilek YILDIRIM; (2007), “Mobbing in the Workplace by Peers and Managers: Mobbing Experienced by Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and Its Effect on Nurses”, J. Clin Nurs, 16(8), pp. 1444-1453.
- YÜCETÜRK, Elif; (2003), “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, Kocaeli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmit, , ss.179-193.