

**T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL ETKEN OLAN MOBBING:
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgün MICIK

TEMMUZ 2019

UŞAK

**T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜŐÜ**

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

**İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL ETKEN OLAN MOBBING:
İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA**

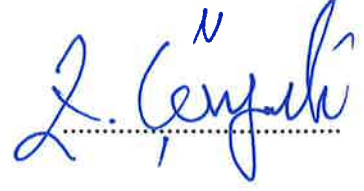
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özgün MICIK

UŞAK 2019

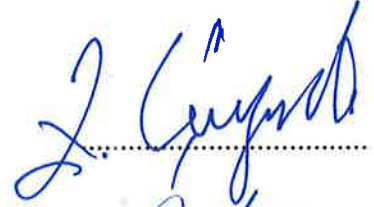
Özgün MICIK tarafından hazırlanan "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etken Olan Mobbing: İş Güvenliği Uzmanları üzerine nitel bir araştırma" adlı bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak uygun olduğunu onaylarım.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ
(Tez Danışmanı, İş Sağlığı ve Güvenliği)



Bu araştırma, jürimiz tarafından oy birliği/oy çokluğu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ
(İş Sağlığı ve Güvenliği, Uşak Üniversitesi)



Dr. Öğr. Üyesi Şerafettin ERTEN
(Kamu Yönetimi, Uşak Üniversitesi)



Dr. Öğr. Üyesi Kürşad Emrah YILDIRIM
(Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi)



Tarih : 18/07/2019

Bu tez ile Uşak Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu Yüksek Lisans derecesi onaylanmıştır.

Doç. Dr. Murat Kemal KARACAN
Fen Bilimleri Enstitüsü Müdürü

.....

TEZ BİLDİRİMİ

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildiririm.

Özgün MİCİK



İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE PSİKOSOSYAL ETKEN OLAN MOBBING:

İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARI ÜZERİNE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

(Yüksek Lisans Tezi)

Özgün MICIK

UŞAK ÜNİVERSİTESİ

FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Temmuz 2019

ÖZET

Bireylerin çalışma hayatında yaşadığı sorunlar ve nedenleri, üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Çalışma yaşamında psikososyal etkenler genellikle göz ardı edilmekte ya da dikkate alınmamaktadır. Bu tez çalışmasının amacı Uşak ilinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal bir etken olan mobbinge maruz kalıp kalmadıkları, mobbing olgusuyla ilgili düşünceleri, mobbing mağduru olan uzmanların hangi davranışlara maruz kaldıkları, bu süreçten nasıl etkilendiklerini ve mobbing olaylarının nasıl önlenebileceğini ortaya çıkarmaktır. Bu doğrultuda Uşak ilinde çalışan 34 iş güvenliği uzmanına ulaşılmıştır.

Tez çalışmasının birinci bölümünde araştırmayla ilgili genel bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğine ve iş güvenliği uzmanı mesleğine değinilmiştir. Üçüncü bölümde psikososyal etkenlere yer verilmiş ve mobbing ile ilgili ayrıntılı literatür taraması yapılmıştır. Dördüncü bölümde iş güvenliği uzmanlarıyla görüşmelerden elde edilen bulgulara, sonuç ve öneri kısmını oluşturan beşinci bölümde ise mobbing sorununun azaltılması ve daha iyi çalışma koşullarının sağlanması için önerilere yer verilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre 34 iş güvenliği uzmanından 19'u mobbinge uğramadıklarını, 15'i ise mobbinge maruz kaldıklarını belirtmiştir. Mobbinge maruz kalan iş güvenliği uzmanları en çok işverenler ve yöneticiler tarafından mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Yapılan görüşmelerden elde edilen verilere göre ücretlerini, denetledikleri

işyerlerinden alıyor olmaları ve iş güvencelerinin olmaması, işverenlerin mobbing uygulamasını kolaylaştırdığını ortaya koymuştur. Mobbinge uğrayanların büyük bir kısmı çözüm olarak mobbing uygulayan ile konuşmayı ve işi bırakmayı tercih etmişlerdir.

Bilim Kodu :
Anahtar Kelimeler : Mobbing, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Güvenliği Uzmanı
Sayfa Adedi : 100
Tez Yöneticisi : Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ



**MOBBING AS A PSYCHOSOCIAL FACTOR IN OCCUPATIONAL HEALTH
AND SAFETY:**

A QUALITATIVE RESEARCH ON OCCUPATIONAL SAFETY EXPERTS

(Master Thesis)

Özgün MICIK

UNIVERSITY OF UŞAK

GRADUATE SCHOOL OF NATURAL AND APPLIED SCIENCES

July 2019

ABSTRACT

The problems and causes of individuals in working life are important issue that need to be addressed. Psychosocial factors are ignored or ignored in working life. In this thesis, aim is to determine whether the occupational safety experts working in Uşak are exposed to mobbing which is a psychosocial factor in occupational health and safety, their thoughts about mobbing, the behaviors of mobbing experts, how they are affected by this process and how to prevent mobbing events. In this context, 34 occupational safety specialists working in Uşak province were reached.

In the first part of our thesis, general information about the research is given. In the second part, occupational health and safety and occupational safety specialist profession are mentioned. In the third chapter, psychosocial factors are included and detailed literature on mobbing is examined. In the fourth chapter, the findings obtained from the interviews with the occupational safety experts, the results and the recommendation part of the fifth section, the reducing of the problem of mobbing and recommendations to provide better working conditions are included.

According to the findings of the study, 19 out of 34 occupational safety experts stated that they had not been exposed to mobbing and 15 were exposed to mobbing. Occupational safety experts exposed to mobbing reported that they were exposed to mobbing mostly by

employers and managers. According to the data obtained from the interviews, the fact that they receive their wages from the workplaces they supervise and the lack of job security have shown that employers facilitate mobbing. Most of the mobbing people preferred to talk with the mobbing practitioner and quit the job as a solution.

Science Code :
Key Words : Mobbing, Occupational Health and Safety, Job Security Specialist
Page Added : 100
Thesis Advisor : Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ



TEŞEKKÜR

Öncelikle çalıőmamın her aşamasında büyük katkısı olan, değerli gürüő ve bilgileriyle, desteği ve anlayıőını esirgemeyen tez danıőmanım değerli hocam Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ' ye saygı ve teőekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimim boyunca bilgi ve birikimlerini benimle paylaőan değerli hocalarıma, araőtırmamdaki mülakat sorularına sabırla cevap veren bana yardımcı olmaya çalışan iş güvenliği uzmanlarına teşekkür ederim.

Son olarak, őimdiye kadar maddi ve manevi yanımda olan, her konuda beni destekleyen aileme, özellikle iş güvenliği uzmanlarıyla gürüőmemde bana yardımcı olan benimle birlikte mülakat sorularına yanıt arayan babam Ömer MICIK' a sonsuz teşekkür ederim.

Özgün MICIK

UŞAK, 2019

İÇİNDEKİLER

Sayfa

| | |
|---|-----|
| ÖZET | i |
| ABSTRACT | iii |
| TEŞEKKÜR | v |
| İÇİNDEKİLER..... | vi |
| ÇİZELGELERİN LİSTESİ | ix |
| ŞEKİLLERİN LİSTESİ..... | x |
| SİMGELER VE KISALTMALAR | xi |
| 1. GİRİŞ..... | 1 |
| 2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | 4 |
| 2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramları ve Tanımı | 4 |
| 2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi..... | 5 |
| 2.3. İş ağılığı ve Güvenliğinin Amacı | 6 |
| 2.4. İş Güvenliği Uzmanı | 7 |
| 2.4.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları | 7 |
| 2.4.1.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri..... | 7 |
| 2.4.1.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri..... | 9 |
| 2.4.1.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri | 9 |
| 3. MOBBING | 11 |
| 3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenler | 11 |
| 3.2. Mobbing Kavramı | 12 |
| 3.3. Mobbing Kavramının Tarihsel Gelişimi | 15 |
| 3.4. Mobbing Süreci..... | 17 |
| 3.5. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar | 19 |
| 3.5.1. Mobbing Uygulayanlar | 19 |
| 3.5.1.1. Mobbingci Tipleri | 20 |
| 3.5.1.1.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu | 21 |
| 3.5.1.1.2. Narsistik Kişilik Bozukluğu | 21 |
| 3.5.1.1.3. Antisosyal Kişilik Bozukluğu | 22 |
| 3.5.1.1.4. Obsesif Kişilik Bozukluğu | 22 |

| | |
|---|-----------|
| 3.5.2. Mobbing Mağdurları | 23 |
| 3.5.3. Mobbing İzleyicileri..... | 24 |
| 3.6. Mobbingin Nedenleri | 25 |
| 3.6.1. Genel Nedenler..... | 25 |
| 3.6.2. Kişisel Nedenler | 26 |
| 3.6.3. Kurumsal Nedenler | 26 |
| 3.6.4. Sosyal Nedenler | 27 |
| 3.7. Mobbing Davranışları | 30 |
| 3.7.1. Kendini Gösterebilmesini ve İletişim Kurabilmesini Engellemeye Yönelik Davranışlar | 30 |
| 3.7.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları | 30 |
| 3.7.3. İtibarınıza Yönelik Saldırıları..... | 31 |
| 3.7.4. Kişinin Yaşam Kalitesi ve Meslekteki Durumuna Yönelik Saldırıları..... | 31 |
| 3.7.5. Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırıları | 32 |
| 3.8. Mobbingin Etkileri..... | 32 |
| 3.8.1. Birey Üzerindeki Etkileri | 32 |
| 3.8.2. Kurum Üzerindeki Etkiler..... | 34 |
| 3.8.3. Toplum Üzerindeki Etkiler | 35 |
| 3.9. Mobbinge Mücadele | 37 |
| 3.9.1. Bireysel Başa Çıkma..... | 37 |
| 3.9.2. Örgütsel Başa Çıkma..... | 38 |
| 3.9.3. Hukuk Yoluyla Başa Çıkma | 39 |
| 4.UŞAK İLİNDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MOBBING | |
| ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA | 40 |
| 4.1. Araştırmanın Amacı..... | 40 |
| 4.2. Araştırmanın Yöntemi | 41 |
| 4.3. Verilerin Toplanması | 42 |
| 4.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları | 42 |
| 4.5. Verilerin Analizi | 43 |
| 4.6. Araştırmanın Demografik Bilgileri..... | 43 |
| 4.7. Araştırmanın Bulguları | 47 |

| | |
|---|----|
| 4.7.1. Uzmanların Mobbinge Uğramalarının Nedenleri Hakkında Görüşleri..... | 47 |
| 4.7.2. Uzmanların Maruz Kaldığı Mobbing Davranışları | 49 |
| 4.7.3. Uzmanların Mobbing Davranışlarına Karşı Mücadeleleri..... | 51 |
| 4.7.4. Uzmanların Kimler Tarafından Mobbinge Uğratıldıklarına Yönelik Düşünceleri | 53 |
| 4.7.5. Uzmanların Mobbing Uygulayanların Kişisel Özellikleri Hakkında Görüşleri | 54 |
| 4.7.6. Uzmanların Mobbingin Etkileri Hakkında Düşünceleri | 55 |
| 4.7.7. Uzmanların Mobbing ile Karşılaştıklarında Çevresinden Beklentileri..... | 57 |
| 4.7.8. Uzmanların Mobbinge Karşı Çözüm Yolları..... | 59 |
| 4.8. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi | 61 |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİ..... | 66 |
| | |
| KAYNAKLAR..... | 73 |
| EKLER | 81 |
| EK-1 Mülakat Formu | 82 |
| EK-2 Etik Kurul İzin Formu..... | 83 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 85 |

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

| Çizelge | Sayfa |
|--|-------|
| Çizelge 3.1. Mobbing ile ilgili farklı terim ve tanımlar..... | 13 |
| Çizelge 3.2. Mobbingin psikolojik, fiziksel ve ekonomik sonuçları..... | 36 |
| Çizelge 4.1. Uzmanların demografik özellikleri | 44 |
| Çizelge 4.2. Uzmanların mobbinge uğrama durumları | 45 |
| Çizelge 4.3. Uzmanların cinsiyete göre dağılımları | 45 |
| Çizelge 4.4. Uzmanları yaş gruplarına göre dağılımları..... | 45 |
| Çizelge 4.5. Uzmanların deneyimlerine göre dağılımları | 46 |
| Çizelge 4.6. Uzmanların mezun oldukları bölüme ilişkin dağılımları | 46 |
| Çizelge 4.7. Uzmanları belge sınıfları dağılımı..... | 47 |
| Çizelge 4.8. Uzmanların mobbinge uğrama nedenleri | 47 |
| Çizelge 4.9. Uzmanların maruz kaldığı mobbing davranışları..... | 49 |
| Çizelge 4.10. Uzmanların mobbing davranışlarına karşı mücadeleleri..... | 51 |
| Çizelge 4.11. Uzmanlara göre mobbing uygulayanlar | 53 |
| Çizelge 4.12. Uzmanlara göre mobbing uygulayanların kişisel özellikleri..... | 54 |
| Çizelge 4.13. Uzmanlara göre mobbingin etkileri..... | 55 |
| Çizelge 4.14. Uzmanların mobbinge karşı beklentileri | 57 |
| Çizelge 4.15. Uzmanların mobbinge karşı çözüm yolları | 59 |

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil

Sayfa

Şekil 3.1. İşyerinde psikolojik şiddet döngüsü..... 29



SİMGELER VE KISALTMALAR

| Kisaltmalar | Açıklama |
|-------------|---|
| ÇSGB | Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı |
| ILO | Uluslararası Çalışma Örgütü |
| İSG | İş Sağlığı ve Güvenliği |
| İSG-KATİP | İş Sağlığı ve Güvenliği Kayıt, Takip ve İzleme Programı |
| KKD | Kişisel Koruyucu Donanım |
| OSGB | Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi |
| TBMM | Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| TDK | Türk Dil Kurumu |
| WHO | Dünya Sağlık Örgütü |

1. GİRİŞ

İş sağlığı ve güvenliği (İSG); çalışanların iş gereği kullandıkları araç ve gereçlerden ve çalışma koşullarından doğabilecek tehlikelere karşı çalışanların hayatının ve sağlığının etkili bir şekilde korunması ve güvenli bir çalışma ortamı sağlanmasıdır. İş sağlığı ve güvenliği hakkı çalışanın yaşam ve sağlık hakkının çalışma hayatındaki uzantısı şeklinde görülmekte, devlet tarafından desteklenip, çeşitli yaptırımlarla korunan temel bir hak olarak kabul edilmektedir (Sümer, 2010: 147).

İşyerinde psikolojik faktörler de iş sağlığı ve güvenliği ile yakından ilgilidir. Literatürde bu konuyla ilgili çalışmalara bakıldığında genel olarak psikolojik risklerin; stres, güvenlik kültürü, mesleki tükenmişlik, iş-aile çatışması, istihdam sorunları ve mobbing boyutlarının ele alındığı görülmektedir (Kocabaş ve diğ., 2018: 31). Bu tez çalışmasında psikososyal risklerden mobbing ele alınmıştır.

Mobbing çalışma hayatının varlığından günümüze kadar yaşanan ancak görmezden gelinen çok boyutlu bir kavramdır. Mobbing kavramına ilgi son zamanlarda artmış, birçok boyutuyla incelenmiştir (Tınaz, 2006: 13). Mobbinge ilgili ayrıntılı çalışma yapan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann mobbingin önemini ve ciddiyetini "Batı dünyasının ileri düzeyde sanayileşmiş toplumlarında işyerleri, bireylerin mahkemeye sevk edilme korkusu yaşamaksızın birbirlerini öldürebilecekleri; kalan tek savaş alanıdır" sözüyle anlatmıştır (<http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>, 16.01.2019) Mobbing işyerinde çalışanlara karşı yapılan her türlü olumsuz davranış ve baskılar olarak değerlendirilebilir. Mobbing çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarının büyük zarar görmesine sebep olmaktadır (Aygün, 2012: 92). Mobbing, sadece uygulayan ve mağdur arasında gerçekleşen bir defada ortaya çıkıp biten bir şiddet türü değildir. Uzun sürede yavaş yavaş gelişen, bu süreç aşamasında ve sonuçlarıyla giderek ağırlaşan bir psikolojik şiddet türüdür (TBMM, 2011: 19). Çalışma hayatındaki bir tacizin mobbing olarak adlandırılabilmesi için bazı önemli unsurların bulunması gerekmektedir. Bunlar (Tutar, 2015: 130-133):

- 1- İşyerinde gerçekleşmesi
- 2-Mobbing uygulayanın ve mağdurun işyeri çalışanı olması
- 3-Saldırıların sıklığı ve sürekliliği
- 4-Kasıtlı ve sistematik olması
- 5-İşten uzaklaştırma amacı taşıması
- 6-Mobbing davranışlarının somut ve kanıtlanabilir olması gerekir.

Psikososyal faktörlerin göz ardı edilmesi, çalışma ortamında sorunların belirlenmesi ve çözümlenmesinde yetersiz kalınmasına neden olmaktadır. Bu sorunların çalışanlar üzerinde stres, depresyon, intihar ve ölüm gibi sonuçları vardır. Bu çalışmada psikososyal faktörlerden biri olan mobbing ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır. Her çalışan mobbing mağduru olmaya aday olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında önemli bir yere sahip olan iş güvenliği uzmanları da mobbinge maruz kalabilmektedir. İş güvenliği uzmanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile ilgili literatürde fazla çalışma bulunmamaktadır. Bu çalışmada amaç; iş güvenliği uzmanlarının görevleri gereği çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını bozabilecek tehlikeleri belirlerken kendi sağlıklarını etkileyecek psikososyal risklerden mobbinge maruz kalıp kalmadıkları belirlemek ve mobbing ile ilgili düşüncelerini ortaya koymaktır. Ayrıca işverene bağlı çalışan iş güvenliği uzmanlarının mobbing olayını sık yaşayabilecekleri düşünülerek bu araştırma yapılmıştır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak nitel araştırma yöntemlerinden yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat yöntemi kullanılmıştır. İş güvenliği uzmanlarıyla farklı zamanlarda yüz yüze görüşülmüştür. Görüşmeler uzmanlar tarafından mülakat formları doldurularak ve araştırmacı tarafından not tutularak kayıt altına alınmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgular içerik analiz yöntemi ile incelenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde araştırmayla ilgili genel bilgilere yer verilen giriş kısmı yer almaktadır. İkinci bölümünde iş sağlığı ve güvenliği ve iş güvenliği uzmanlığı ile ilgili literatür araştırması yapılarak genel bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal etkenlerden bahsedilmiş ve bu etkenlerden biri olan mobbing kavramı açıklanmaya çalışılmış, mobbingin tarihsel gelişimi, süreci, süreçte rol alanlar ve kişisel özellikleri, mobbing davranışlarının neler olduğu, nasıl mücadele

edilebileceği, mobbingin nedenleri ve sonuçları ortaya konmaya çalışılmıştır. Çalışmanın dördüncü bölümünde araştırmanın genel çerçevesi anlatılarak uygulama kısmında kullanılacak teknikler hakkında bilgilere, elde edilen bulgulara ve daha önce yapılmış mobbing çalışmaları sonuçlarına yer verilmiştir. Sonuç ve öneri başlıklı beşinci bölümde iş güvenliği uzmanlarıyla yapılan görüşmelerin sonuçlarına ve mobbing olaylarının yaşanmaması için önerilerde bulunulmuştur.



2. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı ve Tanımı

"İş sağlığı" ve "iş güvenliği" kavramları birbirinden ayrı kavramlardır. Fakat yapılan birçok araştırmada ve kaynakta iş sağlığı ve güvenliği bir bütün olarak tanımlanıp ele alınmıştır. Çalışmada bu kavramlar ayrı olarak ta açıklanmıştır.

İşçi sağlığı; çalışanın çalışma şartları ile kullanılan araç gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arındırılmış veya ortaya çıkabilecek tehlikelerin asgari düzeye indirildiği bir çalışma ortamında huzurlu biçimde çalışabilmesidir. İşçi sağlığında önemli olan, çalışanın bedeninin bütünlüğü ve sağlıklı olmasının yanı sıra ruh sağlığının da korunmasıdır. İş güvenliği ise işin yapılması esnasında işçilerin karşılaştıkları tehlikelerin ortadan kaldırılması, bu mümkün değilse azaltılması konusunda işverene getirilen yükümlülüklerin ve teknik kuralların bütünüdür (Demircioğlu ve Centel, 2006: 153-154). İş sağlığı, sağlıklı bir hayat sürdürmek için gereken sağlık kurallarını kapsarken; iş güvenliği, daha çok çalışanın hayatına ve vücut bütünlüğüne yönelik tehlikelerin yok edilmesi, yok edilemiyorsa en az seviyeye indirilmesi için gerekli tüm teknik kurallarını kapsamaktadır (Kahya ve Özkar, 2014: 5).

Literatürde iş sağlığı ve güvenliği tanımları incelendiğinde iş sağlığı ve güvenliğini dar ve geniş anlamda tanımlamak mümkündür. Bu tanımlara bakıldığında;

Dar anlamda İSG; işin yapıldığı sırada işyeri ortamının fiziki çevre şartları nedeniyle çalışanların maruz kaldıkları mesleki riskler ve sağlık sorunlarının ortadan kaldırılması veya azaltılmasıyla ilgilenen bilim dalıdır. Geniş anlamda İSG; bir işyerinin gerçekleştirdiği faaliyetlerden etkilenen tüm kişilerin yani; çalışanların, müşterilerin, ziyaretçilerin, geçici çalışanların, işyerinde bulunan herhangi bir kişinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen tüm faktörleri ve koşulları inceleyen bilim dalıdır (Seyyar, 1997: 28).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2018) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO, 2018) iş sağlığı ve güvenliğini şu şekilde tanımlamaktadır: "Tüm mesleklerde işçilerin bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını en üst düzeye ulaştırmak, bu düzeyde sürdürmek, işçilerin çalışma koşulları yüzünden sağlıklarının bozulmasını önlemek, işçileri çalıştırılmaları sırasında sağlığa aykırı etmenlerden oluşan tehlikelerden korumak, işçileri fizyolojik ve psikolojik durumlarına en uygun mesleksi ortamlara yerleştirmek ve bu durumları sürdürmek, özet olarak işin insana ve her insanın kendi işine uyumunu sağlamaktır".

Sümer (2010: 147) genel olarak iş sağlığı ve güvenliğini, çalışanların işinden, çalışma koşullarından, iş için kullanılan araç ve gereçlerden dolayı ortaya çıkabilecek tehlikelere karşı yaşamının sağlık ve güvenlik bakımından etkin bir şekilde korunması ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması şeklinde ifade etmektedir.

Bu tanımlar kapsamında iş sağlığı ve güvenliğinin sadece çalışanlar için güvenli bir çalışma ortamının sağlanması değil aynı zamanda tüm çalışanların fiziksel, ruhsal ve toplumsal sağlık ve refahlarının artırılması, korunması, bedensel ve psikolojik özelliklerine göre kendilerine en uygun işe yerleştirilmeleri sürecini de kapsadığını söylemek mümkündür.

2.2. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Gelişimi

İş sağlığı ve güvenliği kavramının doğmasında, sanayi devrimi öncesi tarımla birlikte yerleşik hayata geçilmesi, insanların yoğun tempoda çalışması ve zorlayıcı çalışma koşullarının ortaya çıkması etkili olmuştur. Bu durum şüphesiz ki insanoğlunun çalışma hayatında büyük bir dönüşüm başlangıcı olmuştur. Bu dönüşümden itibaren insanların yaptıkları işler ve yaşadıkları sağlık sorunları dikkat çekmeye başlamıştır. Daha sonra 18. yüzyılın yarısında İngiltere'de sanayi devriminin ortaya çıkmasıyla üretim süreci büyük bir değişim geçirmiştir. Gelişen teknolojiyle büyük makinelerin bulunduğu fabrika sistemine geçilmiş aynı zamanda üretimde çok büyük artışlar gözlemlenmiştir. Üretimin artmasıyla işverene bağlı çalışan işçi sınıfı giderek büyümüş fakat işçi sınıfının çalışma koşulları, yapılan işlerin ortaya çıkardığı riskler ve yaşanan iş kazaları sağlık ve güvenlik sorunlarını ortaya çıkarmıştır (Çiçek ve Öçal, 2016: 111-115).

Sanayi devriminin getirdiği olumsuz çalışma koşullarıyla (uzun çalışma süreleri, düşük ücretler, çocuk ve kadınların ağır çalışma şartları, sağlıksız ve güvensiz çalışma

ortamları v.b) iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gerektiği anlaşılmıştır. İlk yasal düzenlemelerde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çalışmalar da bulunmaktadır. Örneğin kadınlar ve çocukların gece, ağır, tehlikeli işlerde çalışmaları yasaklanmış ve çalışma sürelerine sınır getirilmiştir (Sümer, 2010: 147). Ülkemizde İSG ile ilgili konular kapsamlı bir şekilde 2012 yılında Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almaktadır.

2.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Amacı

İş sağlığı ve güvenliğinin temel amacı, bütün çalışanların sağlık ve güvenliklerini sağlayarak tüm çalışanların kendilerini rahat ve güvende hissettikleri bir çalışma ortamı sunmaktır. İSG'nin genel amaçları ise aşağıdaki gibi sıralanabilir (Şahin, 2015: 492; Güçlü, 2007: 9; Yiğit, 2008: 2):

- Çalışanların fiziksel ve ruhsal özelliklerine göre uygun bir işe yerleştirilmesi.
- Çalışma ortamının olumsuz etkilerinden çalışanın ruh sağlığını ve beden bütünlüğünü korumak.
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının yok edilmesi, yok edilmesi mümkün değilse azaltılması.
- Meslek hastalıkları ve iş kazaları sonucu oluşan iş günü ve iş gücü kayıplarını azaltmak.
- Rahat ve güvenli ortamda çalışan işçilerin verimliliklerinin artması bu durumdan da işverenin memnun olması.
- Aşırı iş yükü, fiziksel şiddet, psikolojik taciz, çalışma saatleri, gece işinin, çalışma yaşının sınırlandırılması.
- Çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye sokacak durumların uygun bir şekilde ortadan kaldırılması veya en aza indirilmesi.
- Meydana gelen iş kazaları ve meslek hastalıklarının belirlenmesi.
- Belirlenen iş kazası ve meslek hastalıklarına müdahale edilmesi, tedavi edilmesi.

Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliğinin olmadığı şartlarda çalıştırıldıkları zaman bu durum hem fiziksel, hem de ruh sağlıklarını olumsuz etkilemektedir. Toplumda böyle

bireylerin yetişmesi o toplumun refahtan uzak olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla çalışanların gerekli sağlık ve güvenlik şartlarının sağlanması toplum için önemli bir konudur (Özaslan, 2011: 13). İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında en büyük katkılardan biri de iş güvenliği uzmanlarına düşmektedir.

2.4. İş Güvenliği Uzmanı

İş sağlığı ve güvenliğinin birçok kaynakta farklı disiplinlerin bir parçası olduğu ifade edilmektedir. Yani İSG'nin etkin bir şekilde sağlanması ekip çalışması ile mümkün olacaktır. Bu ekibin en önemli parçasını iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır (Bıyıkçı, 2010: 16). 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 3. maddesine göre iş güvenliği uzmanı: "Usul ve esasları yönetmelikle belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği alanında görev yapmak üzere Bakanlıkça yetkilendirilmiş, iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip, Bakanlık ve ilgili kuruluşlarında çalışma hayatını denetleyen müfettişler ile mühendislik veya mimarlık eğitimi veren fakültelerin mezunları ile teknik eleman" olarak tanımlanmıştır. Tanımda geçen teknik eleman ise "Teknik öğretmen, fizikçi, kimyager ve biyolog unvanına sahip olanlar ile üniversitelerin iş sağlığı ve güvenliği programı mezunlarını" ifade eder. İş güvenliği uzmanlarının çalışabilecekleri işyerleri belge sınıflarına göre belirlenmektedir. Bu belgeler A, B ve C sınıfı olarak üçe ayrılmaktadır. C sınıfı uzman az tehlikeli, B sınıfı uzman az tehlikeli ve tehlikeli, A sınıfı uzman ise bütün tehlikeli işyerlerinde çalışabilmektedir.

2.4.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları

2.4.1.1. İş Güvenliği Uzmanlarının Görevleri

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmeliğin 9. maddesinde iş güvenliği uzmanlarının görevleri yer almaktadır. Bu maddede uzmanların görevleri rehberlik, risk değerlendirmesi, çalışma ortamı gözetimi, eğitim, bilgilendirme ve kayıt, ilgili birimlerle işbirliği şeklinde sınıflandırılmıştır.

a) Rehberlik;

İşyerinde yapılan çalışmalar ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak tasarımlar, makine, teçhizat durumu, seçimi, bakım ve onarımı, işin planlanması, organizasyon, kişisel koruyucu donanımların seçilmesi, temin edilmesi, kullanımı, test uygulanması ve muhafaza edilmesi konularının iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı ve genel iş sağlığı ve

güvenliği kurallarına uygun bir şekilde sürdürülmesini sağlamak için işverene önerilerde bulunmalıdır. İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili alınması gereken önlemleri işverene yazılı bildirmeli, işyerinde gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıklarının ayrıca ölüm ve yaralanmaya neden olmayan fakat çalışana, ekipmana ve işyerine zarara verme potansiyeli olan olayların nedenlerini araştırarak bu olayların tekrarlanmaması için çalışmalar yapmalı ve işverene önerilerde bulunmalıdır.

b) Risk değerlendirmesi;

İş güvenliği uzmanları risk değerlendirmesi çalışmalarına ve uygulanmasına katılmalı, risk değerlendirme sonucunda alınması gereken sağlık ve güvenlik önlemleri hakkında işverene önerilerde bulunmalı ve takibini yapmalıdır.

c) Çalışma ortamı gözetimi;

İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı gereği yapılması gereken periyodik bakım, kontrol ve ölçümleri planlamak ve uygulamalarını kontrol etmek ve çalışma ortamında gözetim yapmak iş güvenliği uzmanlarının görevlerindedir. Ayrıca işyerinde kaza, yangın veya patlamaların önlenmesi için yapılan çalışmalara katılmalı, acil durum planlarının hazırlanması çalışmalarına katılmalı bu konularda işverene önerilerde bulunmalı ve uygulamaları takip etmelidir.

ç) Eğitim, bilgilendirme ve kayıt;

İş güvenliği uzmanı çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin ilgili mevzuata uygun olarak hazırlanması konusunda çalışma yapmaktadır. Çalışma ortamıyla ilgili iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları ve çalışma ortamı gözetim sonuçlarının kaydedildiği yıllık değerlendirme raporunu işyeri hekimi ile işbirliği halinde hazırlamak görevleri arasındadır. Çalışanlara yönelik bilgilendirme faaliyetlerini düzenleyerek işverenin onayına sunmalı ve uygulamasını kontrol etmelidir. Gerekli yerlerde kullanabileceği iş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma izin prosedürlerini hazırlayarak işverenin onayına sunmalıdırlar. Bakanlıkça belirlenecek iş sağlığı ve güvenliğini ilgilendiren konularla ilgili bilgileri, İSG KATİP'e bildirmekte iş güvenliği uzmanlarının eğitim, bilgilendirme ve kayıt görevleri arasındadır.

d) İlgili birimlerle işbirliği;

İş güvenliği uzmanları genellikle işyeri hekimi, işveren, çalışan temsilcisi, destek elemanları ile işbirliği içinde çalışmaktadır. İşyeri hekimiyle iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili değerlendirme yapmalı, tehlikeli olayın tekrarlanmaması için gerekli önleyici faaliyet planlarını hazırlamalı ve uygulamaların takibini yapmalıdır. Bir sonraki yılda gerçekleştirilecek iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili faaliyetlerin bulunduğu yıllık çalışma planını işyeri hekimiyle birlikte hazırlamalıdır. İşyerinde bulunması halinde iş sağlığı ve güvenliği kuruluyla işbirliği içinde çalışmalıdır.

2.4.1.2. İş Güvenliği Uzmanlarının Yetkileri

İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmeliğin 10. maddesi iş güvenliği uzmanlarının yetkilerini oluşturmaktadır. İş güvenliği uzmanlarının işyerinde belirledikleri hayati tehlikenin önlenemez olması ve acil müdahale gerektirmesi halinde işin durdurulması için işverene başvurma yetkileri vardır. Görevi gereği işyerinin bütün bölümlerinde iş sağlığı ve güvenliği konusunda inceleme ve araştırma yapabilir. Gerekli bilgi ve belgelere ulaşma ve çalışanlarla görüşme yetkisi vardır. İşverenin bilgisi dahilinde ilgili kurum ve kuruluşlarla işyerinin iç düzenlemelerine uygun olarak işbirliği yapabilirler. Ayrıca tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan iş güvenliği uzmanlarının işyeriyle ilgili mesleki gelişimlerini sağlamaya yönelik seminer, eğitim ve panel gibi organizasyonlara katılma hakları vardır.

2.4.1.3. İş Güvenliği Uzmanlarının Yükümlülükleri

İş güvenliği uzmanlarının yükümlülükleri, iş güvenliği uzmanlarının görev, yetki, sorumluluk ve eğitimleri hakkında yönetmeliğin 11.maddesinde verilmiştir. Belirtilen görevleri yerine getiren iş güvenliği uzmanları işin normal akışını mümkün olduğunca kadar aksatmamak ve verimli çalışma ortamının sağlanmasına katkıda bulunmak, işveren ve işyerinin mesleki, ekonomik ve ticari durumları ile ilgili bilgilerini gizli tutmakla yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanları, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin yürütülmesindeki ihmallerinden dolayı, hizmet sundukları işverene karşı sorumludur. İşverene yazılı olarak bildirilen alınması gereken önlemlerden acil durdurma gerektiren haller ve yangın, göçme, patlama, kimyasal sızıntı gibi hayati tehlike bulunan durumları, belirlenecek makul bir süre içinde işverenin yerine getirmemesi halinde, işyerinin bağlı bulunduğu çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne yazılı olarak bildirmekle yükümlüdürler. İş güvenliği uzmanları görevlendirildikleri işyerinde yaptıkları çalışmalar sonucu tespit ve

önerilerini işyeri hekimi ile beraber yapılan çalışmaları ve gerekli gördüğü diğer hususları onaylı deftere yazmakla yükümlüdürler.



3. MOBBING

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psikososyal Etkenler

İş sağlığı ve güvenliğinde çalışma ortamındaki tehlikelerin saptanması için risk değerlendirmesi çok önemlidir. Risk değerlendirmesiyle işyerindeki her faktör her açıdan değerlendirilir, yasal uygunsuzluklar düzeltilir, sağlığı tehdit eden veya güvensiz bir durum varsa müdahale edilir, böylece ileride oluşabilecek iş kazaları ya da meslek hastalıklarının önüne geçilir. Ancak risk değerlendirme yönteminde psikososyal risklerin bu analize dahil edilmemesi bu yöntemin eksik kalmasına neden olmuştur. Psikososyal etkenler fiziksel olarak görülmesi mümkün olmayan fakat kişi üzerinde zamanla etkisi gözlemlenebilen risklerdir. Bu riskler hem çalışanı hem de çalışma arkadaşlarını olumsuz etkilemekte, bu durum ise iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına sebep olmaktadır (Şahin, 2015: 499).

Kandemir'e (2017: 25-27) göre, psiko ve sosyal kelimelerinden oluşan psikososyal teriminde "*psiko*" kelimesi kişinin ruh halini "*sosyal*" kelimesi ise işyerindeki durumuyla karşılıklı ilişkisini ve etkileşimini ifade etmektedir. Kişinin psikolojisi ile onun işteki karşılıklı etkileşimi sonrası ortaya çıkan ve kişinin ruh sağlığını etkileyen risklere psikososyal risk denilmektedir.

ILO (2018) psikososyal riskleri "İş doyumu, iş örgütlenmesi ve yönetimi, çevresel ve örgütsel koşullar ile işçilerin uzmanlığı ve gereksinimleri arasındaki etkileşim" olarak saymıştır.

2000'li yıllardan itibaren psikososyal risk kavramı iş sağlığı alanında daha çok kullanılmaya başlanmıştır (Kandemir, 2017: 24). Çalışma hayatında işçileri psikolojik olarak etkileyen ve onların sağlığını bozan birçok psikososyal etkenden bahsetmek mümkündür. Bu etkenlere örnek olarak; aşırı iş yükü, zaman baskısı, ücret, güvenlik kültürü, gelecek kaygısı, çalışma şekli ve ortamı, çalışma süresi, iş güvencesizliği ve

memnuniyetsizlik, iş stresi, monoton iş, kişiler arası ilişkiler, vardiya ve esnek çalışma, şiddet ve mobbing verilebilmektedir (Akyalçın, 2016: 142-143; Ocaktan, 2014: 24). Şahin'e (2015: 499) göre, iş hayatında çalışanları olumsuz etkileyen psikososyal faktörlerden en önemlisi mobbingdir. Bu çalışmada mobbing sorunu ele alınmıştır.

3.2. Mobbing Kavramı

"Mob" kelimesi Latince'de "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" kelimelerinden türemiştir. Mob sözcüğü kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamında "mob" fiili ise ortalıkta toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek anlamında kullanılmaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003: 3).

Çalışma hayatında yaşanan, çalışanları ve örgütü olumsuz etkileyen mobbing olgusu araştırmacılar tarafından literatürde farklı kavramlarla ifade edilmiştir. Bu kavramlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Çobanoğlu, 2005: 20): Taciz, zorbalık, yıldırma, duygusal taciz, psikolojik terör, işyeri terörü, işyerinde duygusal linç, psikolojik taciz, duygusal yıldırma, psikolojik şiddet v.b

Yabancı literatürde de mobbinge aynı anlama gelen birçok kelime kullanılmıştır. Bunlardan bazıları (Tutar, 2015: 113-114): Bullying (zorbalık), bullying at work (işyerinde zorbalık), victimization (kurban etme), intimidation (gözdağı), workplace bullying (işyeri zorbalığı), verbal abuse (sözlü taciz), mistreatment (kötü muamele), emotional abuse (duygusal taciz), work harassment (işyeri tacizi), gibi kavramlardır.

Mobbing kavramına Türk Dil Kurumu "bezdiri" karşılığını vermiştir. Türk Dil Kurumu'na göre bezdiri (TDK, 07.08.2018): "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme" şeklinde tanımlanmıştır.

Leymann, çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbingi: "Bir veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen) sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan, bir çeşit psikolojik terör" olarak tanımlamaktadır (<http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, 06.01.2019).

Leymann (1996: 165) aynı zamanda mobbing davranışlarının belli bir sıklıkta (en azından haftada bir defa) ve uzun bir zaman zarfında (en azından altı aylık bir süreçte) yapılıyor olması gerektiğini vurgulamıştır. Mağdur, bu davranışlara karşı çaresiz ve savunmasız kalır. Hatta bu düşmanca davranışların sıklıkla ve uzun bir süre yapılıyor olması ciddi psikolojik ve sosyal sorunlara yol açmaktadır.

Mobbing kişinin olumsuz ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan duygusal bir saldırıdır. Kişi veya kişilerin kendi rızalarıyla veya rızaları olmadan başka bir kişiye karşı kendi etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay etme ve karşısındaki hedefin itibarını düşürmesi gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlaması durumudur (Davenport ve diğerleri, 2003: 15).

Çizelge 3.1. Mobbing ile ilgili farklı terim ve tanımlar

| Referans | Tarih | Terim | Tanım |
|-------------------------------|-------|--|--|
| Brodsky | 1976 | Taciz (Harassment) | Bir kişi tarafından başkasına ısrarla devam eden işkencevari olan, yıpratıcı, hayal kırıklığına uğratan davranışlardır. Bu tür davranışlar kurbanı tahrik eder, baskı altında bırakır, korkuya, yılmaya veya en azından kurbanda rahatsızlığa neden olur (Einarsen, 2000). |
| Thylefors | 1987 | Günah Keçisi (Scapegoating) | Bir kişinin veya grubun, bir veya birden fazla bireylere belli bir periyot boyunca sürekli olarak olumsuz davranışlarda bulunmasıdır (Einarsen, 2000). |
| Matthiesen, Rakness & Rrökkum | 1989 | Yıldırma (Mobbing) | Bir veya daha fazla kişinin iş grupları içindeki bir veya daha fazla kişiyi hedef alan sürekli olarak devam eden olumsuz davranışlarıdır (Einarsen, 2000). |
| Kile | 1990a | Sağlığı Tehdit Eden Liderlik (Health Endangering Leadership) | Bir yönetici tarafından astlarına açık veya gizlice ama sürekli olarak uygulanan, utandıran ve taciz eden davranışlardır (Einarsen, 2000). |
| Wilson | 1991 | İşyeri Travması (Workplace Trauma) | Çalışanın maruz kaldığı, başka bir çalışan veya yönetici tarafından sürekli olarak yapılan istemli veya kötü niyetli davranışlardır. Bu davranışlar kurbanda işyerine karşı yabancılaşma, adaptasyon sorunu ve izole edilmişlik izlenimi uyandırır (Einarsen, 2000). |
| Adams | 1992b | Zorbalık (Bullying) | Özel veya kamusal alanda bir kişiyi hedef alan ve kurbanı utandıran, sindiren; ısrarcı eleştiri, suiistimal ve olumsuz davranışlar bütünüdür (Einarsen, 2000). |
| Vartia | 1993 | Taciz (Harassment) | Bir kişinin, bir kişi veya grup tarafından tekrarlı olarak olumsuz davranışlara maruz kalmasıdır (Einarsen, 2000). |

| | | | |
|-----------------------------------|------|---------------------------------|--|
| Ashfort | 1994 | Adi Zorbalık (Petty Tyranny) | Bir yöneticinin sahip olduğu yetkiyi astlarını aşağılamada, farklı fikirleri susturmada, anlayıp dinlemeden keyfi cezalandırmada kullanarak kendini yüceltmesi davranışıdır (Einarsen, 2000). |
| Björkqvist, Österman & Hjelt-Back | 1994 | Taciz (Harassment) | Karşı tarafın kendini müdafaasını engellemek için, bir veya birkaç nedeni bahane ederek fiziksel veya zihinsel acı vermek yoluyla tekraren rahatsız edilmesidir (Einarsen, 2000). |
| Zapf, Knorz & Kulla | 1996 | Yıldırma (Mobbing) | Hedeflenen bir veya birden fazla kişiye yönelik, uzun süreli ve sistematik şekilde düşmanca davranışlar içeren bir sosyal çatışmadır, işyerindeki tüm sosyal stres faktörlerinin birleşimidir (Zapf, Knorz ve Kulla, 1996). |
| Çobanoğlu | 2005 | Psikolojik Taciz | Mobbing, duygusal bir saldırıdır. Hedefi ise bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, işten ayrılmaya zorlamaktır (Çobanoğlu, 2005). |
| Tınaz | 2008 | Mobbing | İşyerinde duygusal taciz yada bireyleri işyerinden ihraç etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar olarak tanımlanabilir. Psikososyal bir stres şeklinde ortaya çıkan olgu, işyerinde uygulanan psikolojik şiddetin, terörün bir sonucudur. Amaç hedef alınan kişiyi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırmaktır (Tınaz, 2008). |
| Namie & Namie | 2009 | Zorbalık (Bullying) | İşyerinde bir kişinin diğer kişi veya kişilerce tekrarlayıcı biçimde tehdit etme, sözel taciz, aşağılama, sindirme veya işini engelleme gibi davranışlarıyla sağlığının tehlikeye sokulmasıdır (Namie ve Namie, 2009). |
| ÇSGB | 2013 | Psikolojik Taciz (Mobbing) | İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi yada kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür (ÇSGB, 2013). |
| Çögenli | 2018 | Mobbing | Bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmalarına neden olmak için ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır (Çögenli, 2018). |

Kaynak: Çizelgenin oluşturulmasında Einarsen, 2000: 382, Zapf ve diğ., 1996: 215; Namie ve Namie, 2009; Çobanoğlu, 2005: 21-22; Tınaz, 2008: 10; ÇSGB, 2013: 10; Çögenli, 2018: 17'den faydalanılmıştır.

Çizelge 3.1.'de görüldüğü gibi mobbinge ilişkin bazı tanımlar ve kullanılan farklı terimlere yer verilmiştir. Bu tanımlar incelendiğinde sonuç olarak mobbing; işyerinde açık veya gizli olarak bir veya birden fazla kişi tarafından yapılan, bir kişinin veya bir grubun hedef alındığı, işyerinden uzaklaştırmak hatta işyerinden ayrılmaları için yapılan, sürekli ve sistematik bir şekilde devam eden kötü niyetli ve kasıtlı yapılan olumsuz davranışlar bütünü olarak ifade edilebilir.

Mobbing tanımlarına bakıldığında bir olayın mobbing olarak adlandırılabilmesi için dikkat edilmesi gereken önemli ortak özellikler vardır. Gün (2009: 17-18) bu özellikleri aşağıdaki şekilde ele almıştır:

1. Psikolojik saldırı tek kişi tarafından yapılabileceği gibi birden fazla kişiden oluşan grup tarafından da yapılabilir.
2. Saldırı birçok nedene dayalı yapılabilir.
3. Saldırı hedefte olan kişiye doğrudan yapılabileceği gibi, gizli de yapılabılır.
4. Psikolojik taciz aynı işyerinde çalışan kişilere karşı yapılmaktadır.
5. Saldırı sistemli bir şekildedir ve süreklilik gösterir.
6. Saldırı sözlü veya sözsüz (görmezden gelme, konuşmama v.b) olarak gerçekleşebilir.
7. Mağdur bu saldırıların sonucunda psikolojik olarak olumsuz etkilenmektedir.

3.3. Mobbingin Kavramının Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramı ilk olarak 19.yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kuşların yuvalarını korumak için saldırganın çevresinde uçtukları ve bu davranışlarını betimlemek amacıyla kullandıkları bilinmektedir (Tınaz, 2006). Daha sonra, hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, 1960lı yıllarda hayvanların avlanmakta olan düşmanını veya bir yabancıyı kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Örneğin; kazların bir araya gelerek bir tilkiyi kaçırmak için yaptıkları saldırı davranışlarını mobbing olarak adlandırması gibi (Lorenz, 1963'den aktaran; Davenport ve diğerleri, 2003: 3).

Mobbing kavramını ilk defa insanlar arasındaki bir etkileşimi betimlemek için kullanan İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann'dır. 1972 yılında, Heinemann çocukların birleşerek diğer çocuklara yönelik zorbalık, kabadayılık olarak bilinen davranışlarını araştırmıştır. Çocukların oluşturduğu küçük grupların, yalnız ve güçsüz bir çocuğa karşı oluşturdukları olumsuz tutum ve zarar verici davranışları tanımlamak için mobbing kavramını kullanmıştır (Yaman, 2009: 21-24).

İş yaşamında mobbing kavramını ilk defa 1976 yılında Amerikalı kadın araştırmacı Carol Brodsky, ağır koşullarda çalışmayı konu edindiği "Tacize Uğrayan İşçi" kitabında kullanmıştır. Fakat iş yaşamında mobbing ayrıntılı bir şekilde ilk kez 1980 yılı başlarında İsveç'te yaşayan Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır (Leymann, 1996).

Heinz Leymann'ın (1996: 167-168) yaptığı "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu araştırma çerçevesinde çalışma ortamında çalışanların birbirlerini huzursuz, rahatsız ve taciz etmeleri, kötü davranışlar sergilemeleri kısaca birbirlerine psikolojik şiddet uygulamalarını mobbing olarak anlamlandırmıştır. Heinz Leymann yaptığı bu araştırma sonucunda işyerinde çalışanlar arasında uzun süreli ve benzer şekilde düşmanca davranışların varlığını saptamıştır. Leymann mobbing olgusunu detaylı bir şekilde incelemiş ve bilim dünyasının dikkatini çekerek mobbinge olan ilginin artmasını sağlamıştır.

1988 yılında Andrea Adams isimli bir gazeteci BBC dizisinde İngilterede ki "zorbalık" olayına dikkat çekmiştir. Bunun üzerine 1992 yılında "İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" adında bir kitap yayımlamıştır. Ölümünden sonra 1997 yılında zorbalık mağdurlarına yardım edilmesi için Andrea Adams adıyla bir vakıf kurulmuştur (Davenport ve diğerleri, 2003: 5). İngiliz yazar Tim Field (1996: 33) 1996 yılında "Görünürdeki Zorbalık" adında bir kitap yazmıştır. Bu kitapta zorbalığı bir kişinin diğer bir kişinin kendine özsaygısına ve güvenine acımasız bir şekilde sürekli saldırması olarak tanımlamış ve zorbalığın amacını mağdur üzerinde üstünlük kurarak onu yok etme isteği olarak ele almıştır. 1998 yılında Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino yıldırma ve şiddet davranışlarının tartışıldığı "İşyerinde Şiddet" adlı raporu yayımlamışlardır. Bu rapor daha sonra ILO tarafından da yayımlanmıştır. Böylece

konuya uluslararası dikkat çekilmiştir. 1999 yılında da işyerindeki şiddeti fiziksel ve duygusal yönüyle inceledikleri bir rapor yayımlamıştır (Cowie ve diğerleri, 2002).

Mobbing bilincinin oluşmasıyla başlıca İsveç, İngiltere, Fransa, Polonya ve Belçika gibi ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında mobbinge ilişkin gerekli yasal düzenlemeleri yapmıştır (İlhan, 2010: 1180).

2000li yılların başlarından itibaren Türkiye'de de mobbing kavramı araştırılmaya ve farklı kelimelerle kullanılmaya başlamıştır. Türkiye'de son yıllarda ise mobbing ile ilgili giderek artan sayıda araştırmalar yapılmakta, kitaplar ve makaleler yayımlanmaktadır. Yapılan araştırmalara göre ülkemizde meslek örgütleri, sendikalar ve insan kaynakları bölümlerinin mobbing sorunuyla daha çok ilgilenmeye başladıkları görülmektedir (İlhan, 2010).

Geçmişten günümüze kadar mobbing kavramı giderek yaygınlaşmış, mobbing farkındalığı ve bilinci artmış, yayınlarda popülerlik kazanmaya başlamıştır. Ayrıca mobbinge ilgili bir takım yardım kurumları oluşturulmuş ve internet siteleri kurulmuştur (Cowie ve diğerleri, 2002: 46).

3.4. Mobbing Süreci

Mobbing tekrarlanan ve süreklilik gösteren düşmanca ve saldırgan davranışların sergilendiği olumsuz bir süreçtir (Leymann, 1996). Mobbing işyerinde kişinin olumsuz ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlayan ahlak dışı bir iletişim sürecidir. Bu süreç rahatsız edici davranışlarla hedef alınan kişinin, özgüvenini zayıflatmaya, aşağılanmasına, zaman geçtikçe acı çekmesine, yoğun endişe ve stres altında bırakılmasına neden olarak işten bir şekilde uzaklaştırılmasıdır. Mobbing sürecinde olaylar sarmal biçimde hız kazanır. Ancak mobbing devam etmesine müsaade edildiği ölçüde sürdürülen bir durumdur (Tınaz ve diğ., 2008: 26-27).

Mobbing sürecini başlatan olaylara değinecek olursak Leymann'a göre mobbing süreci beş aşamadan oluşmaktadır. Bunlar (Leymann, 1996: 171; <http://www.leymann.se/English/1220E.HTM>, 16.01.2019):

1.Aşama (Kritik Olay - Anlaşmazlık):

Yaşanan kritik bir olay ve ya bir anlaşmazlık ile karakterize edilir. Bu aşama henüz mobbing değildir, fakat dönüşme olasılığı yüksektir. Mağdur bu aşamada fiziksel ya da psikolojik rahatsızlık hissetmeyebilir.

2.Aşama (Psikolojik ve Saldırgan Hareketler):

Saldırganca eylemler ve psikolojik saldırılar mobbingin harekete geçirildiğini göstermektedir.

3.Aşama (Yönetimin Katılımı):

Yönetim, "çalışma ortamının psikososyal durumunun kontrolü" sorumluluğunu reddederek ikinci aşamada yaşanan olaylarda doğrudan doğruya yer almamışsa durumu yanlış yargılayarak olayları hatalı değerlendirip bu olumsuz döngü içinde yer alabilmektedir. Mağdurun iş arkadaşları ve yönetim bu aşamada hedefin kişisel özellikleriyle ilgili hatalar aramaya başlamaktadır.

4.Aşama (Mağdurun Damgalanması):

Mağdurun mobbing olayının doğurduğu sorunları çözebilmesi için destek almaya çalışması, işyerinde mağdurun durumu hakkında yanlış yorumlar geliştirilmesine neden olmaktadır. Bu aşama oldukça önemlidir, mağdur zor veya akıl hastası olarak damgalanabilir. Burada yönetimin ve sağlık uzmanlarının etkisi büyüktür, çünkü yanlış bir yargıyla bu olumsuz döngüyü hızlandırabilirler. Bunun sonucunda ise işten çıkarılma veya zorunlu istifa vardır.

5.Aşama (İşten Çıkarılma):

Mağdur önceki aşamada yapılanlara dayanamayarak istifa etmek zorunda kalabilir veya yönetim mağdurun işine son verebilir. Bunun sonucunda mağdurda travma sonrası stres bozukluğu, duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik bozukluklar ortaya çıkabilmektedir.

Mobbing sürecinde başlangıç evresi anlaşılması en zor ve en karmaşık evredir. Mobbing sürecinde oluşan fiziksel, ruhsal ve ekonomik zararlar büyümeden psikologlar, sosyologlar gibi uzman ekipler tarafından mobbinge müdahale edilmeli, durdurulmaya çalışılmalı ve çalışanlar bilinçlendirilmelidir. Mobbing mağduruna yönelik uygun çözüm

için yönetim ve mobbing uygulayanlar uzman ekiplerle beraber işbirliği içinde çalışmalıdır (Tınaz, 2008: 189-192).

Çögenli ve Asunakutlu (2014: 95-96), mobbing sürecini bir tiyatro oyununa benzetmektedir. Bu süreçteki temel unsurlardan birinci sırada yer alan ve en önemli olanı oyunu sahnelemeye çalışan ve oyunun ortaya çıkmasına neden olan kötü davranışlarla hedef aldığı kişi veya kişileri bezdirmeye, işyerinden soyutlamaya çalışan "mobbing uygulayanlar (mobbingciler)" dir. İkinci sırada yer alan, oyunu kendi isteği dışında oynamak zorunda bırakılan, mobbing uygulayanların hedefi olan "mağdur (mobbing uygulanan kişi)" dur. Üçüncü ve son olarakta bu tiyatro oyununu bazen alkışlayan bazen de istediğinde oyuna müdahale edip sonlanmasına yardım edebilecek veya mağdurun yalnız kalmasını engelleyebilecek "izleyiciler (seyirciler)" dir.

3.5. Mobbing Sürecinde Rol Alanlar

Çalışma hayatında yer alan herkes mobbing süreci içinde rol almaya adaydır (Tınaz, 2008: 64).

- İşinde başarılı olan, mücadeleci ve güçlü bir çalışan, bir zaman sonra kendisine rakip olacağını düşünen amiri tarafından mobbinge maruz kalabilir.
- Çalışan kendi kişiliğinden kaynaklanan ya da herhangi bir nedenden dolayı başkalarına karşı sergilediği olumsuz davranışlarla mobbing uygulayıcısı konumuna gelebilir.
- Çalışan biri mobbing uygulayıcısı ve mobbing mağduru arasında gerçekleşen çatışma sürecinde izleyici olarak kalabilir. Bir süre sonra ise mobbing uygulayanın yanında yer alabilir.

Böylelikle çalışma hayatında gerçekleşen mobbing sürecinin içinde rol alanlar 3 gruba ayrılmaktadır (Tınaz, 2008: 65).

3.5.1. Mobbing Uygulayanlar

"İş yerinde hedef aldığı kişi veya kişilere karşı, onları sindirmek, uzaklaştırmak ve itibarsızlaştırmak için kötü ve ahlak dışı davranışlarda bulunan kişiler mobbingci olarak tanımlanmaktadır" (Çögenli, 2018: 17). Mobbing uygulayan kişiler için mobbingci,

saldırgan, tacizci, zorba, duygusal tacizci, mobbing uygulayan gibi karşılıklar kullanılmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 20).

Mobbing uygulayanların genel özelliklerine aşağıda yer verilmiştir (Çögenli, 2018: 18-19; Yaman, 2009: 36-37; Gün, 2009: 194-195):

- Kendilerini yaptıkları davranışların haklı bir nedeni olduğuna inandırılırlar.
- Yaptıklarından pişman olmazlar.
- Mobbingi başlatmak için hiçbir nedene ihtiyaç duymazlar.
- Hedeflerini keyiflerine göre seçerler.
- Mağduru düşürdüğü durumdan ve ona yaptıklarından zevk alırlar.
- Çevresinde onları kabullenmeyen kimse kalmayana kadar mobbing davranışlarına devam ederler.
- İnsanların normal hareketlerinde kötü niyet ararlar.
- Diğer insanlara göre çabuk sinirlenirler.
- Başkalarını kontrol altında tutabilmek için sözlü tehditler ve fiziksel eylemler sergilerler.
- Fiziksel imajı güç ve kontrolü sürdürmede önemli görürler.
- Sevgi duygusu oluşmamış, aşırı benmerkezci, hayatını gerilim içinde sürdüren kişilerdir.
- Bazı mobbing uygulayanlar çocukluk döneminde kalıcı rahatsızlık bırakan olaylar yaşamış, duygusal olarak ebeveyn yetersizliği olan ve psikolojik rahatsızlık yaşayan kimseler olabilirler.
- Mobbingci patron olması nedeniyle çalışanlarına bağırıp çağırmayı onları cezalandırmayı normal saymaktadır.
- Yönetici olan mobbingcilerin çoğunda yönetim bilgisi eksikliği vardır.

3.5.1.1. Mobbingci Tipleri

Bazı insanlar farkında olmadan işyerindeki çalışana karşı olumsuz, dışlayıcı ve aşağılayıcı davranış sergileyebilirler. Bu durum aslında planmış bir taciz değildir. Fakat bu kişide kendisinin de farkında olmadığı davranış bozukluğu söz konusu olabilir. (Gün, 2009: 164). Bu davranış bozukluklarına örnek olarak aşağıda paranoid, narsistik, antisosyal ve obsesif kişilik bozukluklarına yer verilmiştir.

3.5.1.1.1. Paranoid Kişilik Bozukluğu

Paranoid kişilik bozukluğu görülen kişiler genellikle çocukluk döneminde tutarsız bir ortamda büyümüş, kendi başlarının çaresine bakmayı öğrenmiş kişilerdir. Paranoid kişilik bozukluğu görülen kişilerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Poussard ve Çamuroğlu, 2015: 59-61; Çobanoğlu, 2005: 35-36; DSM-V, 2013):

- Herşeyi kontrol altında tutmak , belirli bir rutin içinde olmak ve olacak şeyleri önceden bilmek isterler.
- Kişisel beklentileri çok yüksek, kuşkucu, sürekli gergin, soğuk davranışlar sergileyen, sevgisini göstermeyen kendileriyle geçinilmesi zor kişilerdir.
- Toplumdaki farklı etnik, sosyo-kültürel ve sosyo-ekonomik gruplara karşı önyargılı hareket ederler.
- Paranoid özellikler taşıyan kişilerle ittifak oluşturarak daha güçlü yıldırma mekanizması kurabilirler.
- Nedeni olmadan başkalarının kendisini aldattığı, sömürdüğü, zarar verdiği kuşkusu içindedirler.
- Yaygın bir güven duymama ve şüphelenme halleri vardır.
- Aleyhine kullanılacağı düşüncesiyle sır tutma, aşırı ketum davranışlar sergilerler.
- Sıradan sözlerden aşağılandığı ve tehdit edildiği düşüncesine kapılabilirler.
- Küçük olayları bile affedememe ve sürekli kin besleme özellikleri vardır.

Tüm kişilik bozukluklarının arasında mobbinge başvurma olasılığı en yüksek paranoid kişilik bozukluğu yaşayanlardır. Bu durumun nedeni ise paranoid kişilik bozukluğu yaşayan kişilerin kendileri saldırıya uğramadan önce saldırmak istemeleridir (Poussard ve Çamuroğlu, 2015: 59-61).

3.5.1.1.2. Narsistik Kişilik Bozukluğu

Narsist kişilik bozukluğu kendisini oldukça önemseyen, herkesten ve herşeyden üstün olduğunu düşünen kişilerde görülmektedir. Narsist kişilerin özellikleri aşağıda verilmiştir (Tınaz, 2008: 67-69; Çögenli, 2018: 18):

- Bu kişiler ellerine fırsat geçtiği anda çatışma yaratan ve çatışmayı devam ettirerek daha da kötü hale getirmek için uğraşan, düşmanlık duyguları yüksek kişilerdir.
- Kendilerini kusursuz, büyük bir güce sahip, deha ve mükemmel bir varlık olarak görürler. Bu yüzden herşeyi hakettiklerine inanırlar.
- Mobbing mağdurlarına karşı kendini beğenmiş, küstah tavırlar sergilerken acımasız olurlar.
- Başkalarının eleştirilerine, onu hafife almasına, yenilgiye uğratmasına karşı öç alma duygusu ve aşırı öfke beslerler.

3.5.1.1.3. Antisosyal Kişilik Bozukluğu

Dünyayı kendi anlayışları ile gören, beraber yaşama anlayışı olmayan, sosyal kurallara uymayan, yalnızlığı seven, insanlarla alay eden, utanmaz tavırlar sergileyen, taciz eden, yaptığı hatalardan ders çıkarmayan kişilerdir. Antisosyal kişilerin bu özelliklerinin yanında aşağıdaki özelliklerden de bahsetmek mümkündür (Çobanoğlu, 2005: 38-39):

- İlkel güdüleriyle hareket ederler, özel hayatları düzgün değildir.
- Kavga etmekten son derece zevk alırlar.
- Antisosyal kişilik bozukluğu olanlar işlerini bağırarak, küfür ederek ve fiziksel şiddet kullanarak halletmeye çalışırlar.
- Diğer çalışanları önemsemezler ve basit görürler.
- İstediklerini elde edebilmek için kural tanımazlar.

3.4.1.1.4. Obsesif Kişilik Bozukluğu

Obsesif kişilik bozukluğu mobbing uygulayanlarda çok rastlanan bir durumdur. Bu kişilerin özellikleri aşağıda sıralanmıştır (Poussard ve Çamuroğlu, 2015; Joines, 2004; Çobanoğlu, 2005: 35-39; DSM-V, 2013):

- Obsesif kompulsif kişilik bozukluğu görülen kişiler anne-baba ve çevreleri tarafından sevilebilmek, gurur duyulmak için herşeyi doğru yapmaları gerektiği, mükemmeliyetçi, aşırı düzenlilik ve kontrolcü olmaları gerektiği düşüncesiyle büyütülmüşlerdir.
- Bu kişiler örnek insan olabilmek için çok çaba harcamak gerektiğini ancak bu şekilde kendilerini iyi hissedebileceklerini düşünmektedirler.

- Mantıklarını öne çıkarmak için genelde duygularını gizlemeye çalışırlar fakat bu konuda pek başarılı olamazlar
- Gizli korkuları vardır. Bu yüzden çevrelerine hakim olma isteği ile panik içinde kaybolma ve yok olma korkusu yaşarlar.
- Aşırı kontrolçüdürler, sürekli hata ve eksik ararlar.
- Sosyal hayatlarından vazgeçecek kadar işlerine kendilerini adarlar.
- Mükemmeliyetçilik düşünceleriyle işi bitirememe gibi durumlarla karşılaşabilirler.
- Ayrıntılara çok takıldıkları için işin asıl amacını unuturlar.
- Çalışanların işleri tıpkı kendisi gibi yapması gerektiğini savunurlar, yapmadıkları müddetçe onlarla çalışmak istemezler.
- Ahlak, doğruluk, dürüstlük gibi konularda aşırı katı davranışlar sergilerler.
- İnsanlar üzerinde gereksiz ve anlamsız bir baskı oluştururlar.

3.5.2. Mobbing Mağdurları

Mağdurlar çalışma hayatında kötü davranışlara maruz kalan kişilerdir. Leymann mağdurun bu durumu anlayabilmesi ve içinde bulunduğu sorunu fark edebilmesinin önemli olduğunu vurgulayarak "kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir" demiştir (Çögenli ve Asunakutlu, 2014: 95).

Leymann ve bazı araştırmacılar mobbinge maruz kalanların taciz öncesi psikolojik durumları ve kişilik özelliklerinin belirlenmesinin zor olduğunu çünkü tacizle birlikte mağdurların psikolojik durumlarının değiştiğini savunmaktadırlar (Güngör, 2008: 16). Fakat yapılan bazı çalışmalara göre mağdurların genel özelliklerini sıralamak mümkündür (Çobanoğlu, 2005; Yaman, 2009: 34-36; Deniz, 2012: 51-58; Tınaz ve diğ., 2008: 43-49). Bu çalışmalara göre:

- Mobbing mağdurları için mobbing kurbanı, kurban, mobbing mağduru, mağdur, duygusal saldırıya uğrayan gibi karşılıklar kullanılmaktadır.
- Mağdurlar genellikle genç, küçük ve zayıftır.
- Depresyona eğilimli, içe dönük, özgüveni düşük yalnız kişilerdir.
- Fiziksel ağırlıkları ortalamanın üzerinde (şişman) yada altında (zayıf) olduğu söylenebilmektedir.

- Çobanoğlu'na göre yapılan araştırmalar doğrultusunda mobbing mağdurlarının duygusal zekaları çok yüksek bulunmuştur. Eğitim geçmişleri parlak ve etkileyicidir.
- Yaptıkları işle bütünüşen, işlerini seven işyerinin saygınlığına inanan, örgütün hedeflerine katkıda bulunan kişilerdir.
- Kendilerini koruyamazlar ve korumaktan acizdirler.
- Diğer çalışanlara göre daha kaygılıdırlar.
- Hayat üzerindeki iddialılık seviyeleri genelde düşüktür.
- Diğer çalışanlara göre stresi tolere edebilmeleri daha zordur.
- Psikolojik uyarılma eşikleri daha düşüktür.
- Çalışkan ve dürüst çalışanların mobbinge uğrama olasılığı daha fazla olduğu söylenebilmektedir.
- Bazı mağdurlar ise yavaşlığıyla, geçimsizliğiyle, işte yaptığı hatalarla tüm çalışanların performansını olumsuz etkiler. Bu nedenle mağdur adeta kendisine mobbing yapılmasını zorlamaktadır.

3.5.3. Mobbing İzleyicileri

İzleyici (seyirci), mobbing olayında mobbing uygulayan ve mağdur dışında kalan iş yerindeki tüm çalışanlara denilmektedir (Çögenli, 2018: 20). Mobbing sürecinde izleyici olarak rol alan kişiler bu sürece doğrudan karışmayan fakat bir şekilde sürece dahil olan, yansımalarını yaşayan, olaylar karşısında çoğu zaman susmayı tercih edenlerdir (Güngör, 2008: 54). İzleyicilerin özellikleri aşağıdaki gibidir (Çögenli ve Asunakutlu, 2014: 96; Tınaz, 2008: 112; Çögenli, 2018: 20-22):

- İzleyicilerin mobbing olayının devam etmesinde çok büyük etkisi vardır.
- İzleyiciler kimi zaman olaylara müdahale etmeden sessiz kalmayı tercih ederler.
- İzleyicilerin mobbing mağdurunu nadiren yalnız bırakmadığı ve onun tarafında nadiren yer aldıkları söylenebilir.
- Mobbing sürecinde izleyiciler kendilerini arabulucuymuş gibi gösterirler.
- Mobbinge ilgili herhangi bir sorumluluğu kabul etmezler.
- Mobbinge hiçbir ilgileri yokmuş gibi görünürler.
- İki yüzlüdürler.

- Kendilerine çok güvenirlir.

Tınaz'a (2008: 113-114) göre mobbing izleyicileri, mobbing karşısında sessiz kalmaları, mobbinge neden olan olumsuz davranışları durdurmak ve olayı çözümlmek için uğraşmamaları nedeniyle gerçek mobbing uygulayan ile aynı nitelikte değerlendirilmelidir. İzleyicilerin mobbing uygulayana engel olmamalarının en önemli nedeni kendilerinin de mobbinge maruz kalmalarından korkmalarıdır.

3.6. Mobbing'in Nedenleri

Mobbing oluşumu oldukça karmaşık ve bir çok faktörün rol aldığı bir süreçtir. Bu yüzden mobbingi tek bir nedene bağlamak yanlış sonuçlara ulaşmamıza neden olabilir (Güngör, 2008: 14). Leymann'a göre insanlar mobbinge kendi eksiklerinin telafisi için başvurmaktadır. Kendileri adına ve konumları hakkında endişe, güvensizlik ve korku duymaları onları başkalarına karşı küçültücü davranmaya itmektir. Leymann mobbinge başvuran insanların dört temel nedeni olduğunu öne sürmüştür (Davenport ve diğerleri, 2003: 38-39). Bu 4 temel neden aşağıda genel nedenler başlığı altında incelenmiştir. Mobbing doğrudan veya dolaylı olarak planlı, bilinçli, güdülenmiş olan çeşitli saldırgan davranışları kapsamaktadır. Mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında kişisel faktörler kadar kurumsal ve sosyal faktörlerde mobbinge neden olabilmektedir (Gül, 2009: 517).

3.6.1. Genel Nedenler

1- Kişiyi bir grup kuralını kabul etmeye ve uymaya zorlamak: Kuralları kabul etmediği takdirde gitsin düşüncesi mevcuttur. Bir grubun ancak belirli kuralları olduğunda kaynaşmış ve güçlü olabileceğine inanırlar.

2- Düşmanlıktan hoşlanma: Hoşlanılmayan kişiden uzaklaşmak ve bir an önce o kişiden kurtulma düşüncesiyle mobbing yaparlar. Bu süreçte kuruluş hiyerarşisinin pek önemi yoktur; üstler, astlar veya eşit pozisyondakiler kişisel hoşnutsuzluk dürtüsüyle süreci başlatabilirler.

3- Can sıkıntısı içinde zevk arayışı: Bazı mobbingcilerin asıl amacı bir kişiden kurtulmak olmayabilir. Bu sadist ruhlu mobbingciler yaptıkları eziyetten zevk almaktadırlar.

4- Önyargıları pekiştirmek: Önyargı bir başka nedendir. Bazı insanlar belli ırk, sosyal veya etnik grubun bir parçası oldukları için sevmedikleri kişilere karşı mobbing uygulayabilmektedirler.

3.6.2. Kişisel Nedenler

Mobbinge neden olan faktörler incelendiğinde kişisel nedenler mağdur ve mobbing uygulayandan kaynaklı nedenler olarak ele alınabilmektedir (Çobanoğlu, 2005; Tınaz, 2008: 119-122; Güngör, 2008: 14-19; Gün, 2009: 122-173; Davenport ve diğ., 2003: 38-44):

- Mağdur kaynaklı nedenler arasında; Erkeklerin çoğunlukta olduğu bir işyerinde yalnız bir kadın olması, kadınların çoğunlukta olduğu bir işyerinde yalnız bir erkek olması, diğer çalışanlara göre parlak bir kariyerinin olması, üstün bir duygusal zekaya sahip olmak, çok genç veya yaşlı olmak, farklı inançlara sahip olmak, farklı ırk ve kökenlere sahip olmak, çok güzel ve ya yakışıklı olmak, giyim tarzının farklı olması, özgüven eksikliği olması, pasif davranışlar sergilemesi, işyerine yeni gelmesi ve işyerinde sevilen bir çalışanın yerine gelmesi yer almaktadır.
- Mobbing uygulayan kaynaklı nedenler arasında ise; korku, güvensizlik, kıskançlık, aşırı derecede kendini beğenmişlik, benmerkezcilik, düşmanlıktan hoşlanmak, canı sıkıldığı için zevk arayışı içine girmek, bir grup kurallarına uymaya zorlamak, ön yargılı davranmak, ahlak bekçiliği, psikolojik sorunlar, mağduru kendine rakip görmesi ve mağdurun niteliklerini çekememesi yer almaktadır.

3.6.3. Kurumsal Nedenler

Mobbingin oluşmasında örgüt kültürü önemli bir yere sahiptir. Bazı işyerlerinde mobbinge uygun zemin oluşturulmakta hatta mobbing uygulanmasını destekler şekilde yaklaşımlar sergilenebilmektedir. Kurumda bu tür davranışlara engel olunmuyorsa, çalışma ortamı gözetilmiyorsa veya gerekli cezalandırmaya yönelik politikalar yoksa mobbing uygulayanlar, mobbing uygulanmasını sürdürebilecek ve kurumda sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır (Aydın ve Özkul, 2007: 174-175).

Çalışanlar, hayatlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmektedir. Bu durum her gün aynı işyerine gitmek, aynı işi yapmak, aynı eşyaları ve insanları görmek bazı çalışanlarda bıkkınlık oluşturabilmektedir. İş çeşitlendirmesi yapamayan, sosyal aktiviteleri ihmal eden ve önemsemeyen örgütlerde can sıkıntısından dolayı bazı çalışanlar bir çalışana karşı farklı tavırlar sergileyebilmektedir. Bu durum ilerleyen zamanlarda mobbinge neden olabilmektedir. Kurumlarda ekonomik kriz dönemlerinde sadece mali yapılar değil insanların ruhsal yapıları da bozulmaktadır. Bazı insanlar bu dönemde daha gergin ve sinirli olmakta, diğer insanlara karşı tahammülleri azalmaktadır. Bu dönemlerde farkında olmadan bir kurban seçilerek hedef haline getirilebilir. Ayrıca bu dönemlerde ortaya işsizlik çıkmakta bu yüzden kurumlar kıdem tazminatı ödememek için çalışanların kendiliğinden istifa etmesi için çalışana mobbing uygulayabilmektedirler (Gün, 2009: 177-184).

Örgütün yönetim şekli de mobbing olayının başlamasına neden olan faktörler arasında önemli bir yere sahiptir. Kötü yönetim, yöneticilerin yetersiz olması, sık değişen idari uygulamalar, hedefi olmayan ve amatörce idare edilen kuruluşlar, örgüt yapısı, kurumda iletişim sorunları, yetkilerin ve görevlerin açıkça belirtilmemesi, çalışanların gruplaşması, katı hiyerarşik sistem gibi nedenler mobbing olayına zemin hazırlamaktadır (Çögenli, 2018: 24; Gün, 2009). Ayrıca işyerinde çalışanlar arasında rekabetin artması, yetki ve sorumluluk dağılımındaki adaletsizlikler, yükselme ve ödül dağılımındaki haksızlıklar, çatışmalar, tutarsızlıklar mobbingin ortaya çıkmasında etkilidir (Kırel, 2007: 331).

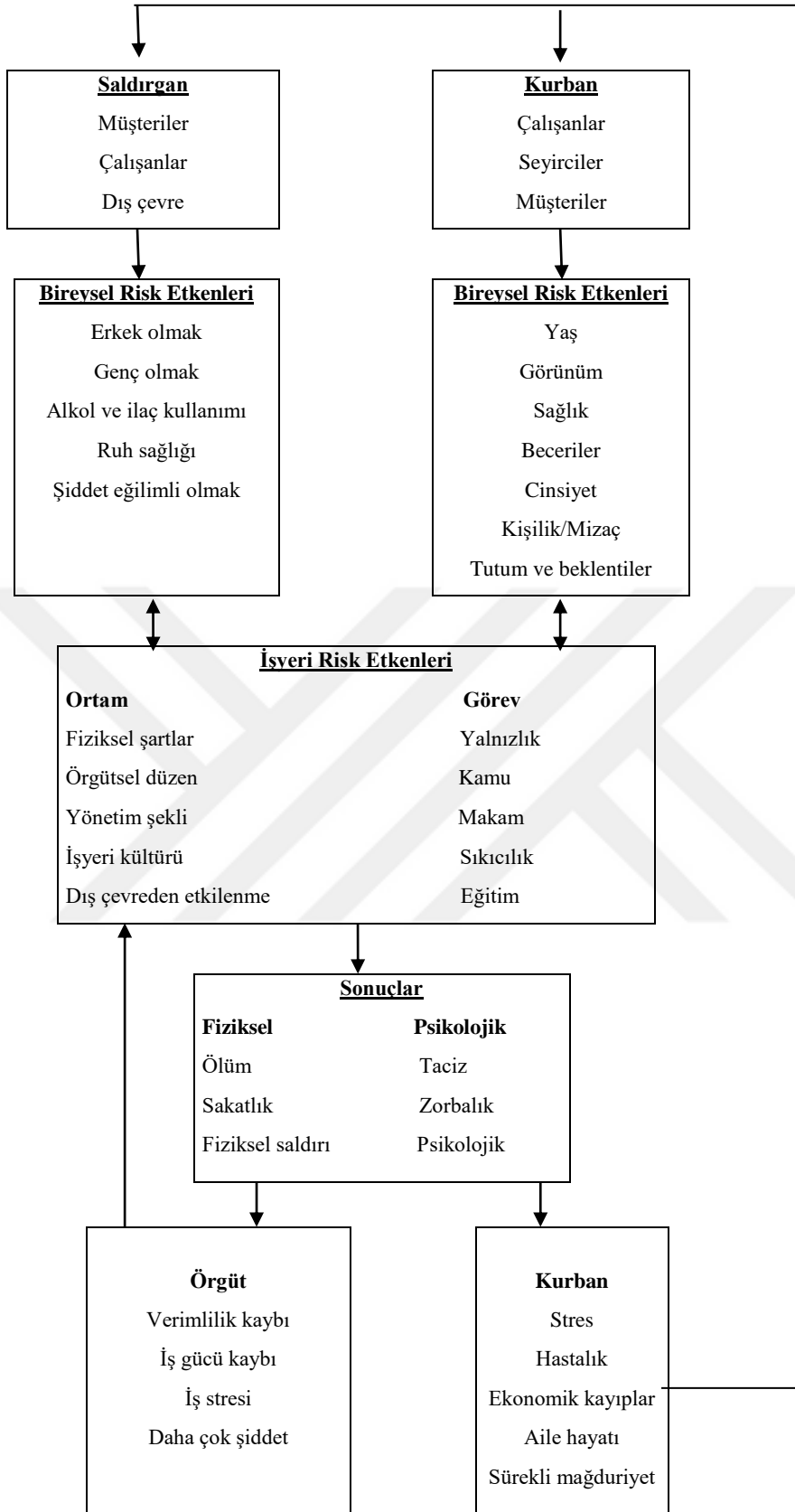
3.6.4. Sosyal Nedenler

Çalışma hayatında mobbing ile karşılaşılma sıklığı toplumun kültürel, ekonomik, sosyal, ahlaki norm ve değerleriyle yakından ilgilidir. Mobbinge neden olan toplumsal faktörler; bölgeler arası göçler, yabancılaşma, işyerinde liyakata önem verilmemesi, hemşerilik ağı etkileşimi, özgüven eksikliği, özgürlüğün sınırsız olması, çalışanların üretim sürecinde insan olarak değil de bir araç olarak görülmesi, şiddet ve baskıya değer verilmesi, bireyselliğin baskın olması, güçlü olanın zayıf olanı ezme ve yok etme algısı, ortak çalışma kültürünü yok sayma, çalışanlara kapasitesinin üzerinde iş verilmesi, yeniliklerin ve değişimlerin çalışanların aleyhine kullanılması, küreselleşme ve yoğun rekabet, çalışanların değiştirilebilir ve yenilenebilir bir eşya gibi görülmesi şeklinde

sıralanabilmektedir (Atman, 2014: 165; Güngör, 2008: 28-32; Aygün, 2012: 99-101; Yamada, 2002: 491).

İşyerinde mobbinge neden olan risk etkenleri, mobbingin oluşumu ve sonuçları Şekil 3.1'de verilmiştir (Chappell ve Di Martino, 1999'dan aktaran; Çögenli, 2010: 50)





Şekil 3.1. İşyerinde psikolojik şiddet döngüsü

3.7. Mobbing Davranışları

Mobbing davranışlarının neler olduğu ve bu davranışlara mağdurların ne kadar sıklıkta maruz kaldıklarının belirlenmesi mobbingin tespiti için çok önemlidir. Bir çok bilim insanı ve araştırmacı farklı mobbing davranışlarından bahsetmektedir. Fakat bu davranışları ilk tanımlayan kişi Dr. Heinz Leymann'dır (Çögenli, 2018: 28). Leymann bu davranışları 5 ana başlıkta 45 ayrı davranış olarak ele almıştır. Bu davranışların yanı sıra sıklığında önemli olduğunu vurgulamış, bu süreyi en az 6 ay olarak belirtmiştir. Dr. Heinz Leymann'ın mobbing davranışları aşağıdaki gibi tanımlanmıştır (Leymann, 1996: 168-170; Davenport ve diğerleri, 2003: 17-19):

3.7.1. Kendini Gösterebilmesini ve İletişim Kurabilmesini Engellemeye Yönelik Davranışlar

- 1) Üstünüz kendinizi gösterebilme imkanlarınızı kısıtlar.
- 2) Sürekli sözünüz kesilir.
- 3) Beraber çalıştığınız kişiler veya meslektaşlarınız kendinizi gösterebilme imkanlarınızı kısıtlar.
- 4) Yüzünüze karşı bağırlır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- 5) Yaptığınız işlerle ilgili sürekli eleştirilirsiniz.
- 6) Özel yaşamınız devamlı eleştirilir.
- 7) Telefonla sürekli rahatsız ediliyorsunuz.
- 8) Sözlü tehditler alırsınız.
- 9) Yazılı tehditler gönderilir.
- 10) Jestler ve bakışlarla iletişim reddedilir.
- 11) İmalarla iletişim reddedilir.

3.7.2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları

- 1) Çevrenizdeki çalışanlar sizinle konuşmazlar.
- 2) Kimseyle konuşamazsınız ve başkalarına ulaşmanız engellenir.

- 3) Size diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma yeri verilir.
- 4) Meslektaşlarınızın sizinle iletişim kurması yasaklanır.
- 5) Sanki orada yokmuşsunuz gibi davranılır.

3.7.3. İtibarınıza yönelik saldırılar

- 1) İnsanlar arkanızdan olumsuz konuşur.
- 2) Doğruluk payı olmayan söylentiler ortada dolaşır.
- 3) Sizi gülünç durumlara düşürürler.
- 4) Size akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- 5) Psikolojik inceleme geçirmeniz için baskı yapılır.
- 6) Bir özrünüzle dalga geçilir.
- 7) Sizi gülünç duruma sokmak için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
- 8) Siyasi veya dini görüşünüzle alay edilir.
- 9) Özel yaşamınızla dalga geçilir.
- 10) Milliyetinizle alay edilir.
- 11) Özgüveninizi olumsuz etkileyecek bir işi yapmaya zorlanırsınız.
- 12) Uğraşlarınız yanlış ve küçültücü bir şekilde yargılanır.
- 13) Aldığınız kararlar sürekli sorgulanır.
- 14) Sizi küçük düşürücü isimlerle anarlar.
- 15) Cinsel imalarda bulunurlar.

3.7.4. Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Yönelik Saldırılar

- 1) Sizin için özel görev yoktur.
- 2) Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir uğraş bile bulamazsınız.

- 3) Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.
- 4) Size sahip olduğunuz yeteneğinizden daha az yetenek gerektiren işler verilir.
- 5) Sürekli işiniz değiştirilir.
- 6) Özgüveninizi sarsacak işler verilir.
- 7) İtibarınızı düşürecek şekilde, becerilerinizin dışındaki işler size verilir.
- 8) Size mali yük getirecek genel zararlara uğratılırsınız.
- 9) Evinize veya çalışma ortamınıza zarar verilir.

3.7.5. Kişinin Sağlığına Yönelik Saldırımlar

- 1) Sağlığa zararlı ağır işlerde çalışmaya zorlanırsınız.
- 2) Fiziksel şiddetle tehdit edilirsiniz.
- 3) Gözünüzü korkutmak için ufak bir şiddete maruz kalırsınız.
- 4) Daha ağır fiziksel şiddete maruz bırakılırsınız.
- 5) Doğrudan cinsel tacize maruz kalırsınız.

Her mobbing olgusunda bu davranış belirtilerinin tümünün bulunması şartı yoktur. Fakat bu davranışların kasıtlı olarak ve sürekli yapılması mobbingin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Bu davranışlardan herhangi biri bir kişi için sorun oluştururken diğer bir kişi için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Kişinin bu davranışlardan rahatsız olması, işyerinden uzaklaşması, zarar gördüğünü düşünmesi ve sistemli olarak en az 6 ay maruz kalması mobbing belirtisidir (Polat ve Pakiş, 2012: 213).

3.8. Mobbingin Etkileri

3.8.1. Birey Üzerindeki Etkileri

Mobbing sürecinden en çok etkilenen ve zarar gören birey mağdurdur. Kasıtlı ve sistematik biçimde tekrarlanan mobbingin etkileri mağdur üzerinde yavaş yavaş zararlar olarak ortaya çıkmaktadır (Tetik, 2010: 86; Einarsen, 2000; Hirigoyen, 2000; Güngör, 2008: 70-76; Deniz, 2012: 51-57):

- Mobbingin ilk aşamalarında üst kademedeki çalışanlar mağdura yaşadığı olayın tek sorumlusuymuş gibi önyargılı yaklaşırlar. Bu yüzden mağdur zor ve nevroitik bir insan gibi görülebilmektedir.
- Mobbing sürecinde mağdurun elinden çok bir şey gelmez. Sorunu anlamaya çalışır fakat zaman geçtikçe sorun o'ymuş gibi davranılır.
- Mobbing davranışlarının giderek artması ve yoğunluğuyla mağdur günlük görevleri ve bu davranışlarla başa çıkmak için giderek daha güçsüz ve savunmasız hale gelebilirler.
- Mağdur yapılan şeylerin nedenini bulamadıkça sinirli ve saldırgan hale gelebilir.
- Mobbing birey üzerinde stresi neden olmaktadır. Bu stres sinir, depresyon, uykusuzluk gibi belirtilerin ortaya çıkmasına neden olabilir.
- Mağdur kendini işyerinden uzaklaştırabilir. Örneğin; sık sık rapor alır, işe geç gitmeye başlar, işe gitmez, devamlı izin alır. Hatta bu süreç istifa etmeye kadar gidebilir.
- Mobbinge uğrayan kişilerin verimliliği azalır, kendilerine olan güvenleri azalır, çekimser, içine kapanık, alıngan ve daha hassas hale gelirler.
- Sosyal ortamdan kaçınabilirler, arkadaşlık ve aile ilişkileri zayıflayabilir, sorumluluklarını yerine getirememeye başlayabilirler.
- Mağdur çaresizlik duygusu yaşar, kendisini çevresinden soyutlar, kimseye güvenememeye başlayabilir.
- Mağdur günün büyük bir kısmını işyerinde geçirip işten çıktıktan sonra mobbing etkisini üzerinden atamadığı için olayları ve gerginliğini aşırı kaygılı, depresif davranarak sosyal ortamlarda ve ailesine yansıtabilmektedir.
- Mobbing mağduru bazen çevresindeki insanların kendisini anlamadığını ve ona yardımcı olamadıklarını düşünüp kendini izole ederek yalnızlığa mahkum edebilir.
- Mağdurun bozulan psikolojik ve fiziksel sağlığının tedavisi için yaptığı harcamalar, işten ayrılmasıyla düzenli kazancını kaybetmesi mobbingin neden olduğu ekonomik etkiler arasında yer almaktadır.
- Sürekli tetikte olma, takıntılı davranışlar sergileme, kabuslar görme, saldırganca hisler taşıma, sigar, alkol, ilaç v.b kullanımı görülebilir.

- Bağımsızlık sisteminin zayıflaması, uykuda diş sıkma, cilt sorunları, vücut ağırlığında önemli düşüş veya yükselme, saçlarda dökülme görülebilir.
- Mağdur son aşamalarda yoğun depresyon, panik atak, kalp krizi sorunlarını yaşayabilir hatta intihar girişiminde bulunabilir.
- Mobbing mağduru olan kişilerle buna şahit olan çalışanlar arasında şahit olanlarında en az mobbinge uğrayanlar kadar olumsuz etkilendiği görülmektedir.

Savaş'a (2007: 21-23) göre mobbingin olumsuz etkilerinin yanı sıra mağdurun dayanamayıp istifa etmesi veya sözleşmesini geçerli nedenle feshine neden olması işini asgari bir maliyetle sona erdirmesine sebep olmaktadır. Bu tarz olayların yaşanması diğer işçilerin mobbing davranışlarına boyun eğmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle günümüz işyerlerinde mobbing uygulanması işverenin iş sözleşmesinin feshi yerine kullanılan tehlikeli bir alternatif olarak karşımıza çıkabilmektedir.

3.8.2. Kurum Üzerindeki Etkiler

Mobbing süreci sadece bireyleri değil örgütü de önemli derecede etkilemektedir. Mobbing kurumda birçok huzursuzluğa, çatışmaya ve karışıklığa yol açmaktadır (Atman, 2014: 169). Yapılan araştırmalara göre mobbing mağduru; kurban, taciz edilen, eziyet gören, küçük düşürülen olarak nitelendirilmektedir. Kurumlarda bu şekilde nitelendirilen kişilerin olması kurum yönünden olumsuz imaj oluşturmaktadır (Kırel, 2007). Kurumda mobbing varlığının söz konusu olması kuruma olan güvenin, tercih edilebilirliğinin ve saygınlığın azalmasına neden olabilmektedir (Güngör, 2008: 76-77).

Yaşanan mobbing olayları nedeniyle işyerinde ekip çalışmaları ve birliktelik duygusu bozulmaktadır. Bu nedenle üretim, etkililik ve işin kalitesi düşmekte böylece saygınlık ve müşteri kaybedilmektedir (Savaş, 2007: 23-24). Diğer çalışanlarda mobbing olayından etkilenip performansları düşebilmekte, işyerine duydukları güven zedelenebilmekte ve gergin bir çalışma ortamı oluşabilmektedir. Bu durum ise kurumun genel performas düzeyini düşürmektedir (Güngör, 2008: 76-77).

Güngör'e (2008: 76-77) göre mobbing mağdurlarının mazeret veya hastalık izinleri alması, işe geç gelmesi, verimliliğinin düşmesi gibi nedenlerden dolayı işlerini aksatmaktadırlar. Bu durumda kurum açısından olumsuz bir sonuçtur. Çünkü kurum bu iş

aksaklıklarını gidermek için ek maliyete katlanarak yeni işçi almakta ve ya fazla çalışma yaptırmaktadır. Bunların yanı sıra mobbing mağdurunun işten ayrılması da kendi açısından bir çok olumsuz sonuçları olduğu gibi kurum açısından da önemli bir maliyet yaratmaktadır. Mobbing mağduru kişi kurum için önemli özellikleri olan gelecek vaat eden çalışanlar olabilmektedir. Bu kişilerin kaybedilmesinin maliyetine ek olarak yeni işe alınacak kişilerin işe alma, eğitim gibi maliyetleri de olduğu unutulmamalıdır.

3.8.3. Toplum Üzerindeki Etkiler

Yaşanan mobbing süreci kişiyi sadece işyerinde olumsuz etkilemez, özel yaşamında ve toplum üzerinde de olumsuz etkileri vardır. Şimşek'e (2013: 42) göre mobbingin neden olduğu çalışma barışının olmadığı bir iş yaşamı, mutsuz bireyleri dolayısıyla mutsuz aileleri ortaya çıkararak büyük bir toplumsal soruna dönüşebilir. Mobbing toplumda psikolojik açıdan tükenmiş, mesleki yeterliliğini yitirmiş, sağlıksız ve işsiz bireylerin ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Mobbing sonucu işten ayrılan çalışan sayısının fazla olmaya başlaması, nitelikli çalışan almadan vergi kayıplarının oluşması, çalışanlarda erken emekliliğe ayrılma isteğinin artması, devletin teşvik edici yöntemlere başvuruların artması gibi olaylar toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyetleri oluşturmaktadır. Aynı zamanda mağdurun sağlık harcamaları artmakta, sağlık için harcanan zaman artmakta bu durum ise üretim sürecinde verimlilik kaybına neden olmaktadır. Dolayısıyla mobbing mağdurunun toplumla ilişkisi bozulmakta ve işverenin yanı sıra devlete de ekonomik yük getirmektedir (ÇSGB, 2013: 20-21).

Mobbing mağduru işyerinde yaşadıklarını bazen özel hayatına yansıtabilecek, bazen de kabalaşmış şiddet eğilimli biri haline dönüşebilecektir. Bu durumda karı-koca ilişkisi zayıflayabilmekte ve boşanmaya kadar gidebilmektedir. Ayrıca ebeveyn-çocuk ilişkileri ve çocukların psikolojik gelişimleri bu süreçten olumsuz etkilenebilmektedir. Mobbingin neden olduğu bu maliyetlerin yanı sıra; işsizliğin artması, yabancılaşma, bireyler arasındaki sevgisizlik, mutsuz bir toplum, iletişim bozukluğu, mobbing davalarıyla mahkemelerin meşgul edilmesi gibi toplumsal sonuçları da bulunmaktadır (ÇSGB, 2013: 20-21; Çay, 2008: 73-74).

Son olarak Çukur'a (2016: 34) göre bir toplumda mobbing olaylarının sık yaşanması, bu olaylara karşı çıkan çalışanların kendilerini savunmalarını sağlayacak açık

ve net bir hukuki düzenleme bulunmaması nitelikli çalışanların başka ülkelere gitmesine neden olabilmektedir.

Yukarıda açıklanan bireysel, kurumsal ve sosyal yönden mobbingin etkileri, aşağıdaki Çizelge 3.2'de psikolojik, fiziksel ve ekonomik yönden; bireyler, aileler, işyerleri ve toplum üzerinde neden olduğu sonuçlar gösterilmektedir (Davenport ve diğ., 2003: 146-148)

Çizelge 3.2. Mobbingin psikolojik, fiziksel ve ekonomik sonuçları

| Psikolojik, Fiziksel ve Ekonomik Sonuçlar | | |
|--|---|--|
| Etkilediği Alan | Psikolojik ve Fiziksel Sonuçlar | Ekonomik Sonuçlar |
| BİREYLER | <ul style="list-style-type: none">- Stres- Duygusal rahatsızlıklar- Fiziksel rahatsızlıklar- Sakatlıklar- Soyutlama- Ayrılık acıları- Mesleki kimliğin zedelenmesi- Arkadaşlık kayıpları- İntihar/Cinayet | <ul style="list-style-type: none">- İlaçla ayakta tedavi- Terapi- Doktor reçeteleri- Hastane faturaları- Kaza masrafları- Sigorta primleri- Avukat ücretleri- İşsizlik- Taşınma masrafları |
| AİLELER | <ul style="list-style-type: none">- Çaresizlik- Karmaşa ve çatışmalar- Ayrılıklar, boşanmalar- Çocukların olumsuz etkilenmesi | <ul style="list-style-type: none">- Gelir kaybı- Ayrılma ve boşanma masrafları- Terapi masrafları |
| İŞ YERERİ | <ul style="list-style-type: none">- Anlaşmazlıklar- Hastalıklı şirket kültürü- Moralsizlik- Kısıtlanmışlık yenilikçi düşünce | <ul style="list-style-type: none">- Hastalık izinlerinin artış masrafları- Yüksek personel hareketliliği masrafları- Düşük verimlilik- Düşük iş kalitesi- Tazminat ödemeleri- İşsizlik maliyetleri- Yasal işlem masrafları- Erken emeklilik giderleri |
| TOPLUM | <ul style="list-style-type: none">- Mutsuz insanlar- Politik kayıtsızlıklar | <ul style="list-style-type: none">- Sağlık masrafları- Sigorta masrafları- Vergi masrafları- Kamu yardım programları maliyetleri- Zihinsel yardım programları maliyetleri |

Kaynak: Davenport ve diğ., 2003: 146-148

3.9. Mobbing Mücadele

İnsanlar bir arada yaşadıkları sürece farklı çıkarları nedeniyle bazı sorunlar ve anlaşmazlıklar olması kaçınılmazdır. Mobbing çalışma hayatındaki en önemli sorunlardan bir tanesidir. Mobbing ihmal edilir, çözüm üretilmezse her geçen gün bu olumsuz olaylar artış gösterebilecektir. Mobbing mücadele edebilmek için öncelikle bu sorunun fark edilip tanımlanması gerekmektedir. Ancak bu şekilde mobbinge başa çıkma sürecine girilebilmektedir (Tutar, 2015: 195-196; Çukur, 2016: 34).

Mobbingin ortaya çıkmasını engellemek için gösterilen çaba, mobbingin ortaya çıkardığı ağır hasarları düzeltmek için gösterilen çabadan daha kolay ve az maliyetli olacaktır (Çögenli, 2018: 38-39). Mobbing ilerlediği zaman oluşan zararların giderilmesi imkansız hale gelebilir. Bu yüzden ekonomik, fiziksel ve psikolojik zararlar imkansız hale gelmeden önce mobbinge müdahale etmek gerekmektedir (Tınaz, 2008: 191).

3.9.1. Bireysel Başa Çıkma

Tutar'a (2015: 195-200) göre öncelikle mobbing mağdurunun, mobbinge bireysel başa çıkması için mobbingin kendisinden kaynaklanmadığını ve olağan bir durum olmadığını, mobbing uygulayana boyun eğmemesi, özgüvenini koruyup kişisel mücadele gücünü geliştirmesi, hukuk kuralları içinde tepkisini verip yönetimi haberdar etmesi gerekmektedir. Mobbing görmezden gelinmemeli veya ona uyum gösterilmemelidir. Başlangıçta mobbing mağdurunun tepkisi üzülmektir çünkü kendisine uygulanan mobbing davranışlarını ve amacını anlayamaz. Böylelikle mağdur kendini yargılamaya başlayabilir bu durum ise mobbing uygulayanın istediği bir şeydir. Oysa mağdur kişiliğini geliştirmek ve direncini artırmak için uğraşmalı, özsaygısını geliştirmeli, mesleki bilgi, beceri ve niteliklerini geliştirmelidir. Güçlü psikolojik uyum sağlayarak ruh sağlığını korumalı ve sahip olduğu değerleri olduğunu unutmamalıdır.

Mobbing davranışlarından kurtulabilmek için işten ayrılmalı mı yoksa kalıp mücadele mi edilmeli? Bu seçeneklerden hangisinin daha iyi olacağına karar verilerek ona göre hareket edilmelidir. Gerekli olmadıkça hastalık raporu veya izin alınmamalıdır. Çünkü mağdur işyerinde yokken mobbing uygulayan bunu fırsata çevirip planlar yapabilmektedir. Mağdur kendisine uygulanan mobbingi başkalarının da fark etmesini sağlamalı, mobbinge ilişkin şiddet taciz olaylarında somut olarak kanıtlar toplanmalı ve belgelendirilmelidir. İçine kapanıp bir kenara çekilmemeli, yaşadığı olayları gerektiğinde

yetkili kişilere, birimlere anlatabileceğini unutmamalı ve mobbing uzmanlarından yardım alınmalıdır (Tınaz ve diğ., 2008: 71-72).

Mağdur ayrıca değer gördüğü kişilerle sürekli iletişim kurmalı, spor yapmalı, eğlenmeli, yeni uğraşlar edinmeli, kendini soyutlamamalı, resim yapmalı, yazılar yazmalı, inançlı olmalı, ailesi ve sosyal çevresinden destek istemeli, sevdiği şeylere yoğunlaşmalı, özgüvenini yenileyebilmeli, yalnız kalmayı tercih etmemelidir (Davenport ve diğerleri, 2003: 82; Çobanoğlu, 2005).

3.9.2. Örgütsel Başa Çıkma

Mobbingle başa çıkmak veya önlemek yönetimin karşılaştığı en güç sorunlardan biridir. Örgütlerde en önemli adım mobbing davranışlarını mümkün olduğunca erken belirleyebilmektir. Öncelikle mobbing olayını ortadan kaldırmak için bu duruma yol açan nedenlerin ve tarafların belirlenmesi gerekmektedir (TBMM, 2011).

Örgüt yöneticilerinin liderlik özelliğini taşıdıkları, eşit ve adaletli oldukları örgütlerde mobbing davranışları kontrol altına alınabilmektedir (Gül, 2009). Örgütlerde mobbingi görmezden gelmek mobbingin ömrünü uzatmaktadır. Mobbing ortaya çıktıktan sonra beklenmemeli hemen üzerine gidilmeli, çözüm bulunmalıdır. Bu çözümlere örnek verilecek olursa (Tutar, 2015: 210-213):

- Mobbing tarafları birbiriyle alakası olmayan birimlere gönderilmelidir.
- Mobbing konusunda yöneticilerin ve çalışanların bilinçlendirilmesi ve farkındalık düzeylerinin artırılması için eğitime tabi tutulmalıdır.
- Takım çalışması, yetkilendirme, kararlara katılım gibi kavramlara önem verilmeli ve çalışanlar bu konuda desteklenmelidir.
- Hukuksal tedbirler alınmalı ve buna yönelik mobbinge ilgili disiplin cezaları somut olarak belirlenmelidir.
- Mobbinge karşı çalışanların katılımıyla ortak bir strateji geliştirilmelidir.
- Örgütte herkesin haysiyet ve onuru korunmalıdır.
- Örgüt içinde adalet ve güven duygusunu sarsan hiçbir davranışa, söze ve eyleme izin verilmemeli ve bu durum yetkili kişiler tarafından ilan edilmelidir.
- Mobbinge ilgili şikayetler ayrıntılı araştırılmalı, göz ardı edilmemelidir.

- Mobbing mağdurlarına ruhsal ve fiziksel sağlığı için gerekli her türlü örgütsel destek sağlanmalıdır.

3.9.3. Hukuk Yoluyla Başa ıkma

Türk hukuk sisteminde mobbinge ilgili doğrudan bir düzenleme yoktur. Fakat mevzuatımızda mobbing kavramı tanımlanmamış olsa bile kavramsal çerçeveden yola çıkarak mobbingin hukuksal analizi yapılabilir. Son yıllarda psikolojik taciz kavramıyla ilgili doktrinde araştırmalara ve psikolojik tacizi tanıyan yargı kararlarına rastlamak mümkündür. İlhan'ın (2010: 1180) yorumuna göre mobbinge ilgili mevzuatımızda doğrudan bir düzenlemenin olmaması, hukuk sistemimizde psikolojik tacize uğrayan bir kişinin korunmasıyla ilgili hiç bir hükmün bulunmadığı anlamına gelmemektedir.

Mobbing ile başa çıkma en büyük görev devlete düşmektedir. Öncelikle mobbing davranışları suç olarak kanunlara işlenmeli ve yaptırımlar uygulanmalıdır. (Mizrahi, 2013: 448-449). Çalışanların mobbingten korunması amacıyla, Psikolojik Tacizin (mobbing) nlenmesi ile İlgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi yayımlamıştır. Bu genelgeye göre, mobbing toplu iş sözleşmelerinde mobbing olaylarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmalıdır. Mobbinge mücadeleyi güçlendirmek için ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla destek ve yardım sağlanacaktır. "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" oluşturulacaktır. Mobbing iddiasıyla ilgili yürütülen işlemlerde kişilerin özel hayatlarının korunmasına zen gösterilecektir.

Ülkemizde son yıllarda mobbing davaları artmaktadır. Bu durum mağdurların artık sessiz kalmadığını ve mobbinge ilgili doğrudan yasal düzenleme yapılması gerektiğini göstermektedir. Mobbing davranışlarının kapsam ve sınırları açık bir şekilde net olarak belirlenmelidir. Bu konudaki ihlaller ceza hukuku kapsamında suç olarak değerlendirilmelidir. Mobbing mağdurunun uğradığı maddi ve manevi zararların giderilmesiyle ilgili kanunlarda gerekli düzenlemelere yer verilmelidir. Ayrıca mobbing mağduru çalışana fesih hakkı ile diğer tazminatlardan ayrı olarak caydırıcı bir "mobbing tazminatı" denmesi ile ilgili kanunlarda düzenlemeler yapılmalıdır. Mobbinge özendirir şekilde görsel ve yazılı yayınlar engellenmelidir (zer, 2009).

4. UŞAK İLİNDE ÇALIŞAN İŞ GÜVENLİĞİ UZMANLARININ MOBING ALGILARINA YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Amacı

Bu tez çalışmasının amacı iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal bir etken olan mobbinge, Uşak'ta çalışan iş güvenliği uzmanlarının maruz kalıp kalmadıklarını belirlemek ve bu durumun iş güvenliği uzmanlarında nasıl bir algı oluşturduğunu ortaya koymaktır. Bu algıları ortaya koyarken öncelikle araştırmada iş güvenliği uzmanları için mülakat soruları hazırlanmıştır. Mülakat soruları hazırlanırken yüksek lisans ve doktora tezlerinden, makalelerden, kitaplardan ve internet ortamından yararlanılmıştır. Esas görüşmeden önce 3 uzmanla görüşülerek verilen cevaplara göre soruların anlaşılabilirliği ve yeterliliği tespit edilmiş daha sonra alana hakim uzman görüşü alınarak sorular son halini almıştır. Hazırlanan mülakat formunda ilk önce uzmanların demografik özellikleri sorulmuştur. Demografik özellikler; cinsiyet, yaş, mezun oldukları bölüm, uzmanlık sınıfları ve deneyimler şeklinde ele alınmıştır. İş güvenliği uzmanlarının demografik özelliklerine ilişkin mobbinge maruz kalma durumları karşılaştırılmıştır. Araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1- Çalışma hayatınızda mobbinge maruz kaldığınızı düşündünüz mü?
- 2- Mobbinge uğramanızın nedenleri neler olabilir?
- 3- Hangi davranışlara maruz kaldınız?
- 4- Maruz kaldığınız davranışlardan nasıl etkilendiniz?
- 5- Bu davranışlarla mücadele etmek için neler yaptınız?
- 6- Mobbing uyguladığını düşündüğünüz kişiler kimler?
- 7- Sizce mobbing uygulayanların kişisel özellikleri nelerdir?

8- Mobbingin olumsuz etkileri nelerdir, işinize ve sosyal hayatınıza nasıl etki etmektedir?

9- Mobbinge karşı yöneticilerden ve çalışma arkadaşlarınızdan beklentileriniz neler?

10- Mobbinge uğramış olsaydınız ne yapardınız, nasıl bir çözüm bulurdunuz?

Yukarıda ki soruların yanı sıra mobbing konusunda yapılan araştırmalara katkı sağlamak, mobbinge ilgili bireysel ve toplumsal duyarlılığın oluşmasına ortam hazırlamak, mobbinge maruz kalan fakat bu olumsuz davranışlara anlam veremeyen çalışanları mobbing konusunda bilgilendirmek, mobbing sorununun çözülmesi için önerilerde bulunmak bu çalışmanın amaçları arasındadır. Araştırmayı diğer çalışmalardan farklı kılan özellikler; katılımı Uşak ilinde çalışan iş güvenliği uzmanlarının oluşturması, iş güvenliği uzmanlarının mobbing algılarının incelenmesi ve nitel bir çalışma olmasıdır.

4.2. Araştırmanın Yöntemi

Ülkemizde mobbing ile ilgili birçok araştırma olmasına rağmen büyük çoğunluğu nicel araştırmalar olup anket verilerine dayanmaktadır. Katılımcıların tek tek dinlendiği, mobbing hakkında kendi düşüncelerini ortaya koyan nitel araştırmalar az sayıdadır. Bu nedenle çalışmanın uygulama bölümünde nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır.

Nitel araştırmalar bütüncül bir yaklaşıma sahiptir. Katılımcıların bakış açısına yer veren, algıları ortaya koymaya çalışan, gözlem, doküman inceleme ve görüşme gibi nitel verilerin toplanmasını sağlayan esnekliği olan bir araştırma yöntemidir (Coşkun ve diğ., 2010: 302). Nitel araştırma Yıldırım ve Şimşek'e göre (2011: 39) "gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği bir araştırma" olarak tanımlanmaktadır.

Araştırmada nitel araştırmada derinlemesine görüşme modeli kullanılarak veri toplama yöntemi olarak yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine görüşme açık uçlu, keşif odaklı ve kişisel görüşlerin önemli olduğu bir modeldir. Araştırmacı katılımcılara kendini açıkça tanıtmalı, araştırma amacından bahsetmeli, aktif bir dinleyici olmalı, sabırlı ve esnek davranmalıdır (Baş ve Akturan,

2013). Derinlemesine görüşmede yarı yapılandırılmış mülakatlar tam yapılandırılmış mülakatlar kadar katı, yapılandırılmamış mülakatlar kadar da esnek değil; ikisinin arasında yer almaktadır (Altunay ve diğ., 2014: 64). Ayrıca Yıldırım ve Şimşek' e (2006: 283) göre yarı yapılandırılmış görüşmeler araştırmacıya, önceden görüşmenin hazırlanıp görüşme protokolüne bağlı olarak devam ettirilmesi, daha sistematik bilgi sunması nedeniyle kolaylık sağlamaktadır.

Araştırmada katılımı Uşak ilinde çalışan iş güvenliği uzmanları oluşturmaktadır. İSG-KATİP' ten elde edilen verilere göre Uşak ilinde iş güvenliği uzmanlığı belgesine sahip 254 uzman bulunmaktadır. Fakat aktif olarak Uşak ilinde çalışan 52 uzmana ulaşılmış ve 34 uzman görüşmeyi kabul etmiştir. Yapılan araştırmada iş güvenliği uzmanlarının büyük bir kısmı Uşak ilinde faaliyet gösteren OSGB (Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimi) firmalarında, çok az bir kısmı ise işyerlerine bağlı tam zamanlı çalışanlardır.

4.3. Verilerin Toplanması

Tez çalışmasında veriler toplanmadan önce gerekli etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul izni Ek-2 de verilmiştir. Verilerin toplanma sürecinde uzmanlarla yüz yüze görüşülmüştür. Belirlenen tez konusu kapsamında genel bir literatür taraması yapıp açık uçlu sorular belirlenerek mülakat formu uygulanmıştır. Mülakat formu Ek-1 de yer almaktadır. Araştırmada verilerin toplanması için daha önceden ses kaydı cihazı kullanılması planlanmıştır. Fakat araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanları ses kaydı yapılmasını istemedikleri için veriler katılımcılar tarafından mülakat formları doldurularak ve araştırmacı tarafından not alınarak kayıt altına alınmıştır.

Araştırmanın verileri iş güvenliği uzmanlarının kendilerini rahat ifade edebilecekleri ortamlarda ve istedikleri zaman dilimlerinde toplanmıştır. Uzmanlarla görüşmelerimiz 30 dakika ve üzeri, mülakat sürecimizin tamamlanması yaklaşık 2 ay sürmüştür.

4.4. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

İş güvenliği uzmanlarının mülakat sorularımıza doğru ve samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır. Araştırma Uşak ilinde çalışan iş güvenliği uzmanlarına yönelik yapılmıştır. Uzmanların araştırmaya katılımı gönüllülük esasına dayanmaktadır. Mobbing

mağduru olan uzmanlar bu olayın hatırlatılmasından ve bu konuyla ilgili soru sorulmasından rahatsız oldukları için mülakata 34 iş güvenliği uzmanı katılım göstermiştir. Mülakat sorularını cevaplayacak uzmanlara araştırmanın bir tez çalışması olduğu, cevapların sadece akademik amaçla kullanılacağı ve kimlik bilgileri ile işyeri bilgilerinin istenmeyeceği mülakat öncesi sözlü olarak belirtilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi

Toplam 34 uzmanın katılımıyla yapılan görüşmeler tamamlandıktan sonra, elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur. Elde edilen verilerin analizinde içerik analiz yöntemine başvurulmuştur. İçerik analiz yöntemi, olguların belirli kurallara göre kodlanması, belirli temalar oluşturulması ve verilerin tablo haline getirilerek yorumlanmasıdır (Creswell, 2016). Verilerin kodlanması, temalar oluşturulması ve tekrar sayılarının çizelge şeklinde oluşturulmasında veriler az olduğu için word ve excell programları kullanılmıştır.

Uzmanların verdikleri cevaplar üzerinde hiçbir değişiklik yapılmadan doğrudan alıntılarla tez çalışmasına aktarılmıştır. Araştırmaya katılan uzmanlar görüşme sırası karıştırılarak; U1, U2, U3, U4, . . . , U34 şeklinde tanımlanmıştır.

4.6. Araştırmanın Demografik Bilgileri

Çizelge 4.1.'de iş güvenliği uzmanlarının araştırmadan elde edilen demografik özelliklerine yer verilmiştir.

Çizelge 4.1. Uzmanların demografik özellikleri

| UZMANLAR | CİNSİYET | YAŞ | BÖLÜM | UZMAN SINIFI | GÖREV SÜRESİ (YIL) | MOBBİNGE UĞRAMA |
|----------|----------|-------------|----------------------------|--------------|--------------------|-----------------|
| U1 | KADIN | 30-49 | KİMYA MÜHENDİSLİĞİ | A | 7 | HAYIR |
| U2 | ERKEK | 30-49 | DENİZ BİLİMLERİ | C | 1,5 | HAYIR |
| U3 | ERKEK | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 1 | HAYIR |
| U4 | ERKEK | 30-49 | MADEN MÜHENDİSLİĞİ | A | 7 | EVET |
| U5 | KADIN | 30-49 | SERAMİK MÜHENDİSLİĞİ | A | 5 | EVET |
| U6 | KADIN | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 3 | HAYIR |
| U7 | KADIN | 30-49 | GIDA MÜHENDİSLİĞİ | A | 4 | HAYIR |
| U8 | ERKEK | 30-49 | TEKNİK ÖĞRETMEN-BİLGİSAYAR | A | 6 | HAYIR |
| U9 | ERKEK | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 1 | HAYIR |
| U10 | KADIN | 30-49 | KİMYA | B | 6 | HAYIR |
| U11 | ERKEK | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 1 | HAYIR |
| U12 | ERKEK | 30-49 | ÇEVRE MÜHENDİSLİĞİ | A | 12 | HAYIR |
| U13 | KADIN | 29 VE ALTI | TEKSTİL MÜHENDİSLİĞİ | B | 5 | EVET |
| U14 | KADIN | 30-49 | KİMYA MÜHENDİSLİĞİ | C | 1 | HAYIR |
| U15 | ERKEK | 30-49 | MADEN MÜHENDİSLİĞİ | C | 5 | HAYIR |
| U16 | KADIN | 29 VE ALTI | MAKİNE MÜHENDİSLİĞİ | B | 6 | EVET |
| U17 | ERKEK | 30-49 | KİMYA | B | 6 | EVET |
| U18 | ERKEK | 30-49 | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 3 | EVET |
| U19 | KADIN | 29 VE ALTI | MADEN MÜHENDİSLİĞİ | C | 3 | HAYIR |
| U20 | ERKEK | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 1 | HAYIR |
| U21 | ERKEK | 30-49 | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | B | 3 | HAYIR |
| U22 | ERKEK | 50 VE ÜZERİ | KİMYA MÜHENDİSLİĞİ | A | 6 | HAYIR |
| U23 | ERKEK | 50 VE ÜZERİ | DERİ MÜHENDİSLİĞİ | A | 4 | EVET |
| U24 | ERKEK | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 1 | EVET |
| U25 | ERKEK | 30-49 | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 2 | EVET |
| U26 | ERKEK | 30-49 | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | B | 1 | EVET |
| U27 | KADIN | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 2 | EVET |
| U28 | ERKEK | 29 VE ALTI | İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ | C | 1 | EVET |
| U29 | ERKEK | 30-49 | MADEN MÜHENDİSLİĞİ | C | 5 | EVET |
| U30 | KADIN | 29 VE ALTI | KİMYA | C | 3 | EVET |
| U31 | ERKEK | 30-49 | JEOLJİ MÜHENDİSLİĞİ | C | 4 | HAYIR |
| U32 | ERKEK | 30-49 | SERAMİK MÜHENDİSLİĞİ | B | 7 | EVET |
| U33 | ERKEK | 30-49 | KİMYA MÜHENDİSLİĞİ | B | 8 | HAYIR |
| U34 | KADIN | 29 VE ALTI | JEOLJİ MÜHENDİSLİĞİ | C | 1,5 | HAYIR |

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının mobbinge uğrama durumları, cinsiyet, yaş, deneyim, mezun oldukları bölüm ve sahip oldukları uzmanlık sınıfları verdikleri yanıtlara ilişkin frekans dağılımları aşağıdaki çizelgelerde verilmiştir.

Çizelge 4.2. Uzmanların mobbinge uğrama durumları

| Mobbinge Uğrama Durumu | Frekans (f) | Yüzde (%) |
|------------------------|-------------|-----------|
| Evet | 15 | 44,1 |
| Hayır | 19 | 55,9 |
| Toplam | 34 | 100 |

Çizelge 4.2'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının %44,1'i (15) mobbinge maruz kaldığını, %55,9'u (19) ise mobbinge uğramadığını belirtmiştir.

Çizelge 4.3. Uzmanların cinsiyete göre dağılımları

| Cinsiyet | Frekans (f) | Yüzde (%) |
|----------|-------------|-----------|
| Kadın | 12 | 35,3 |
| Erkek | 22 | 64,7 |
| Toplam | 34 | 100 |

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının %35,3'ünü (12) kadınlar, %64,7'sini (22) erkekler oluşturmaktadır.

Çizelge 4.4. Uzmanların yaş gruplarına göre dağılımları

| Yaş Grupları | Frekans (f) | Yüzde (%) |
|--------------|-------------|-----------|
| 29 ve altı | 13 | 38,2 |
| 30-49 | 19 | 55,8 |
| 50 ve üzeri | 2 | 6 |
| Toplam | 34 | 100 |

Çizelge 4.4'te gösterildiği üzere uzmanların %55,8'i 30-49 yaş, %38,2'si 29 yaş ve altında, %6'sı ise 50 ve üzeri yaş aralığındadır.

Çizelge 4.5. Uzmanların deneyimlerine göre dağılımları

| Deneyim (yıl) | Frekans (f) | Yüzde (%) |
|---------------|-------------|-----------|
| 1-3 | 17 | 50 |
| 4-6 | 12 | 35,3 |
| 7 ve üzeri | 5 | 14,7 |
| Toplam | 34 | 100 |

Araştırmaya katılan uzmanların %50'si 1-3 yıl deneyime, %35,3'ü 4-6 yıl, geriye kalan %14,7'lik kısım ise 7 yıl ve üzeri deneyime sahiptir.

Çizelge 4.6. Uzmanların mezun oldukları bölüme ilişkin dağılımları

| Bölüm | Kişi Sayısı | Yüzde |
|------------------------------|-------------|-------|
| İş Sağlığı ve Güvenliği | 12 | 35,3 |
| Maden Mühendisliği | 4 | 11,8 |
| Kimya Mühendisliği | 4 | 11,8 |
| Kimya | 3 | 8,8 |
| Jeoloji Mühendisliği | 2 | 6 |
| Seramik Mühendisliği | 2 | 6 |
| Gıda Mühendisliği | 1 | 2,9 |
| Teknik Öğretmen (Bilgisayar) | 1 | 2,9 |
| Deniz Bilimleri | 1 | 2,9 |
| Çevre Mühendisliği | 1 | 2,9 |
| Tekstil Mühendisliği | 1 | 2,9 |
| Makine Mühendisliği | 1 | 2,9 |
| Deri Mühendisliği | 1 | 2,9 |
| Toplam | 34 | 100 |

Çizelge 4.6'da gösterildiği üzere araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının %35,3'ü (12) iş sağlığı ve güvenliği bölümünden mezun olmuştur. Geriye kalan %64,7'lik kısım ise çeşitli mühendislik bölümleri ve fen edebiyat fakültesi bölümlerinden mezun olmuştur.

Çizelge 4.7. Uzmanların belge sınıfları dağılımı

| Belge Sınıfı | Frekans (f) | Yüzde (%) |
|--------------|-------------|-----------|
| A | 8 | 23,5 |
| B | 8 | 23,5 |
| C | 18 | 53 |
| Toplam | 34 | 100 |

Çizelge 4.7'ye bakıldığında araştırmaya katılan uzmanların %53'ü (18) C sınıfı, %23,5'i (8) A sınıfı ve %23,5'i de (8) B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı yapmaktadır.

4.7. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın verileri çizelge şeklinde gösterilmiştir. Çizelgelerde belirtilen kodlar uzmanların cevaplarından alınmıştır. Kodların temalar haline getirilmesinde ise uzman görüşü alınarak daha önce içerik analizi yapan çalışmalardan faydalanılmıştır

4.7.1. Uzmanların Mobbinge Uğramalarının Nedenleri Hakkında Görüşleri

İş güvenliği uzmanlarına "mobbinge uğrama nedenleri" sorulmuştur. Uzmanların cevaplarına göre mağdur kaynaklı nedenler, mobbing uygulayan kaynaklı nedenler ve diğer nedenler olmak üzere 3 tema belirlenmiştir. Belirlenen temalar ve kodları Çizelge 4.8'de gösterilmiştir.

Çizelge 4.8. Uzmanların mobbinge uğrama nedenleri

| Temalar | Kodlar | Tekrar Sayısı |
|-------------------------------------|--------------------------|---------------|
| Mağdur kaynaklı nedenler | Tecrübesizlik | 7 |
| | Pasif olmak | 5 |
| | İşini düzgün yapmak | 4 |
| | Yaş | 3 |
| | Cinsiyet | 2 |
| | Niteliksiz çalışan olmak | 1 |
| Mobbing uygulayan kaynaklı nedenler | Kişisel çıkarlar | 10 |
| | Bencil | 6 |
| | Gücü elinde tutmak | 5 |
| | Kıskançlık | 4 |
| | Cahil | 4 |
| | Egoist | 3 |
| | Ast-üst ilişkisi | 3 |
| | Kendine rakip görmek | 2 |

| | | |
|----------------|---------------------------|---|
| Diğer nedenler | Sebepsiz | 8 |
| | İşverene bağlı olmak | 7 |
| | İletişim sorunu | 6 |
| | Ücret farklılığı | 4 |
| | Yönetim zayıflığı | 3 |
| | İSG kültürünün oluşmaması | 2 |

Çizelge 4.8'e bakıldığında uzmanların mobbinge uğrama nedenleri arasında mağdur kaynaklı nedenlerde "tecrübesizlik, pasif olmak ve işini düzgün yapmak" kodları, mobbing uygulayan kaynaklı nedenlerde "kişisel çıkarlar, bencil ve gücü elinde tutmak" kodları ve diğer nedenler arasında "sebepsiz, işverene bağlı olmak ve iletişim sorunu" kodları baskın gelmektedir. Uzmanların verdikleri cevaplara aşağıda değinilmiştir.

U5 "Mobbinge uğramamı iş güvenliği kültürünün oluşmamasına ve iş sağlığı ve güvenliğine ticari yönden bakılmasına bağlıyorum."

U13 "Karşı tarafın cahilliği ve kendini üstün görmesi."

U16 "Diğer çalışan uzmanlara göre daha tecrübeliyim ve B sınıfı belgeye sahip olduğum için aldığım ücret onlardan farklıydı sebebi bu olabilir."

U17 "Daha çok çalıştırmak."

U18 iş güvenliği uzmanlığının mesleği gereği kanunlara uyması gerektiğinden bahsetmiş fakat mobbinge maruz kalmasının nedenini "İşimi yaparken kanunlara göre hareket ettiğim için" şeklinde açıklamıştır.

U24 "Çalışanların nitelikli çalışan olmaması ve iletişim sorunu yaşamak."

U25 "Amirimin yanlış KKD seçimine itiraz ettiğim için mobbinge maruz kaldığımı düşünüyorum. O günden sonra bana farklı tavır almaya başlamıştı."

U27 "Bir iş konusunda çalışma arkadaşım ile tartışmıştık. Ben konunun bir süre sonra kapandığını düşünürken bana karşı aldığı tavırlar ve üzerimde kurmaya çalıştığı baskılar artmıştı. Sebebini bilmiyorum ama belki de kıskanıyordu."

U29 "Yaptığım işlerin beğenilmemesi, her zaman beklentilerin daha fazla olması. Birde işten çıkarılma korkum olduğu için daha fazla üstüme gelmiş olabilirler."

U30 "İşimi bırakmamı istedikleri için mobbing uyguladıklarını düşünüyorum."

Mobbing mağduru olmayan iş güvenliği uzmanlarının çoğu bu soruyu mobbinge maruz kalmadıkları için cevaplamamışlardır. Cevaplayanlar mobbing nedenlerinin neler olabileceğini aşağıdaki gibi belirtmişlerdir.

U14 "Bence İSG çalışanları işverene bağlı olduğu için mobbinge maruz kalıyor."

U15 "Kişisel çıkarlarının olması ve karşısındaki kişinin kadın olması olabilir."

U31 "Sebepsiz olabilir veya kişisel çıkarların ön planda olması."

U33 "Mağdurun pasif olması, hakkını savunamaması, çok genç ya da yaşlı olması."

4.7.2. Uzmanların Maruz Kaldığı Mobbing Davranışları

İş güvenliği uzmanlarından mobbing mağduru olanlara "maruz kaldıkları mobbing davranışları" sorulmuştur. Bu soruda verilen cevaplardaki davranışların Leymann'ın tanımladığı mobbing davranışlarıyla benzer olması nedeniyle verilerin kodlanmasında ve temaların oluşturulmasında Leymann'ın tanımladığı mobbing davranışlarından faydalanılmıştır. İş güvenliği uzmanlarından alınan yanıtlara göre Çizelge 4.9 oluşturulmuştur.

Çizelge 4.9. Uzmanların maruz kaldığı mobbing davranışları

| Temalar | Kodlar | Tekrar Sayısı |
|---|---------------------------|---------------|
| İletişimi engellemeye yönelik davranışlar | Sözel taciz | 14 |
| | Eleştiri | 6 |
| | Telefonla rahatsız edilme | 5 |
| | Küçük görme | 3 |
| Sosyal ilişkilere yönelik olumsuz davranışlar | Görmezden gelme | 9 |
| | Dışlanma | 6 |
| | Odasının değiştirilmesi | 3 |
| İtibara yönelik olumsuz davranışlar | İftira | 8 |
| | Şikayet | 7 |
| | Uyarma | 4 |
| | Dedikodu | 2 |
| | Kıyaslama | 2 |

| | | |
|--|--------------------------------|----|
| Yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik olumsuz davranışlar | İşine müdahale etmek | 15 |
| | Baskı | 15 |
| | Yapılan işin önemsiz görülmesi | 11 |
| | Yetki kısıtlaması | 9 |
| | İş dışı görevler vermek | 5 |

İş güvenliği uzmanlarının verdikleri cevaplara göre en çok yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik olumsuz davranışlara maruz kaldıkları görülmektedir. Bu davranışlar arasında en yoğun görülen mobbing davranışı işine müdahale edilmesi, yapılan işin önemsiz görülmesi ve baskı uygulanmasıdır. İletişimi engellemeye yönelik davranışlarda en çok sözel tacize, sosyal ilişkilere yönelik davranışlarda görmezden gelmek ve itibara yönelik olumsuz davranışlarda iftira ve şikayete maruz kalınmaktadır. Bazı iş güvenliği uzmanlarının cevaplarına aşağıda yer verilmiştir.

U5 "Sürekli yaptığım işin önemsiz olduğu vurgulanıyordu, istediğim şeyler ve önerilerim dikkate bile alınmıyor yapılmıyordu."

U16 "Sürekli sözlü olarak saldırıya uğruyordum, arkadaşlarımla yanında küçük düşürülüyordum ve utanıyordum."

U17 "Daha çok çalıştırmak istedikleri için çalışma arkadaşlarımla sürekli baskı altındaydık."

U25 "İşyerinde amirim tarafından yapmadığım şeyleri yapmışım gibi suçlamalarla karşılaştım. Üstelik üst makama şikayet dilekçesi gönderiyordu. İşyerinde huzurum kalmamıştı."

U27 "Üzerimde gittikçe artan bir baskı vardı. Mobbing uyguladığımı düşündüğüm şahsın yöneticilerden biriyle nişanlanması üzerine daha fazla davranışlara maruz kaldım. Örneğin; dışlanıyordum, gereksiz yere uyarılar alıyordum tabi bunların yanında sözlü tacizlere uğruyordum."

U28 "Fazla çalışmaya maruz bırakılıyordum, işyerinden cep telefonu vermişlerdi sürekli mesai saatleri dışında bile rahatsız ediliyordum. Sanki tüm günümü çalışarak

geçiriyormuşum gibi hissediyordum. Tüm bunlar yetmiyormuş gibi takdir edilmeyi bırakın sözel tacize maruz kalıyordum."

U29 "Bir çok hakarete maruz kaldım, yetkilerim kısıtlandı sebepsizce cezai yaptırımlara maruz kalıyordum."

U30 "Odamı boşaltmamı istediler ve odamı başkasına verdiler, görevlerimi azalttılar, bazı yetkilerimi elimden aldılar"

Araştırmamızda bazı iş güvenliği uzmanlarının mesleği gereği yapmaları gereken çalışmalar yüzünden mobbing davranışlarına uğradıklarını söyleyebiliriz.

U13 "İşveren olduğu için sürekli kendini haklı görüyordu. verilen öneri ve uyarıları dikkate almıyor ama işyerinde gerçekleşecek herhangi bir kaza olayına karşı da sorumluluk almak istemiyor, kendi sorumluluğunu da uzmanlara yüklemek istiyordu."

U23 "Çalıştığım OSGB firmasının müdürü görevli olarak gittiğim işyeri sahibinin dediklerini yapmamı istiyordu. İşveren bazı eksiklikleri görmezden gelinmesini istiyordu. Ama ben yapmak istemiyordum, sürekli baskı altındaydım."

4.7.3. Uzmanlarının Mobbing Davranışlarına Karşı Mücadeleleri

Mülakat formunda yer alan diğer bir soruda iş güvenliği uzmanlarından mobbinge maruz kalanların bu olumsuz davranışlara karşı tepkileri ve nasıl mücadele ettiklerini öğrenmek hedeflenmiştir. Uzmanların verdikleri cevaplara Çizelge 4.10'da yer verilmiştir.

Çizelge 4.10. Uzmanların mobbing davranışlarına karşı mücadeleleri

| Temalar | Kodlar | Tekrar Sayısı |
|-------------------|---|---------------|
| Bireysel mücadele | Karşı tarafla iletişim kurmaya çalıştım | 7 |
| | İşimi düzgün yapmaya devam ettim | 6 |
| | İş yerinden ayrıldım | 6 |
| | Durumu yetkili kişilere bildirdim | 3 |
| | Ciddiye almadım | 2 |
| | Karşılık verdim | 2 |
| Hukuksal mücadele | Kanuni yollara başvurdum | 2 |
| | İşten kaçınma hakkımı kullandım | 1 |

Çizelge 4.10'a bakıldığında iş güvenliği uzmanları mobbing davranışları karşısında bireysel mücadele temasında en çok karşı tarafla iletişim kurmaya çalışmış ve mobbing davranışlarına dayanamayıp iş yerinden ayrılmışlardır. Uzmanlar hukuksal mücadele yollarını fazla kullanmamışlardır. Verilen bazı cevaplar aşağıda verilmiştir.

U4 "Kanunlara uygun hareket etmeye devam edip görevimi yaptım."

U5 "Zaten önerdiğim şeyler yapılmıyordu, bende işi bıraktım."

U16 "Bende artık bir müddet sonra sözlü olarak karşılık vermeye başladım."

U17 "Bir süre sonra ciddiye almamaya başladık"

U24 "Mobbing uygulayan kişilerle konuşmayı denedim, sonuç alamayınca durumu üst merciye bildirdim."

U25 "İşyerinde huzurum kalmamıştı. Üst makam benden savunma istediğinde kanunun vermiş olduğu işten kaçınma hakkımı kullandım ve gerekli savunmayı yaptım."

U26 "Asılsız söylentilere maruz kalmıştım. Söylenenlerin, anlatılanların ya da yakıştırılan şeylerin öyle olmadığını anlatmaya çalıştım."

U27 "İlk önce durumu yöneticilere bildirdim fakat işe yaramadı. Hatta şikayet olarak bile algılandı. Her gün işe gitmek eziyete dönüştü. İş bıraktım, kıdem ve ihbar tazminatı alamadım tabi ama avukatlardan bunun haklı bir fesih olduğunu öğrendim ve dava açtım."

U28 "Moralim bozulduğu için bu durumları eve yansıtıyordum. ama ben o işyerinden ayrılmak dışında maalesef bir şey yapamadım."

U29 "Hemen pes etmedim her zaman savaştım ve mücadele etmeye devam ettim."

U30 "Odamı boşaltmamı istediler ve odamı başkasına verdiler, görevlerimi azalttılar, bazı yetkilerimi elimden aldılar. Ben bunlara rağmen hala işimi düzgün bir şekilde yapmaya çalıştım."

4.7.4. Uzmanların Kimler Tarafından Mobbing'e Uğratıldıklarına Yönelik Düşünceleri

İş güvenliği uzmanlarının mobbing uygulayan kişilerin kimler olduğuna yönelik cevapları aşağıdaki Çizelge 4.11'de verilmiştir.

Çizelge 4.11. Uzmanlara göre mobbing uygulayanlar

| Mobbing Uygulayan | Tekrar Sayısı |
|---------------------|---------------|
| İşveren | 24 |
| Yöneticiler | 20 |
| Çalışma arkadaşları | 6 |

Çizelge 4.11'e bakıldığında uzmanlar çoğunlukla işveren ve yöneticiler tarafından mobbinge maruz kaldıklarını düşünmektedir. Ayrıca verilen cevaplara göre mobbing uygulayanların cinsiyetlerinin erkek olduğunu düşünen uzmanlar çoğunluktadır.

Mobbing uygulayanların işveren ve yöneticiler olduğun düşünen uzmanların cevaplarına bakıldığında:

U13 "Erkek işverenler ben fabrika sahibi tarafından mobbinge maruz kaldım."

U14 "Genelde işverenlerin uyguladığını düşünüyorum."

U22 "Genellikle yöneticiler bilgi eksikliğinden, iyi yönetim sağlayamamalarından dolayı fakat üst makamda yer aldıkları için bunları kabullenemedikleri için yapıyorlar."

U29 "İşverenler ve üst düzey yöneticilerin uyguladığını, genelde bu unvandaki kişilerinde erkek olduğunu düşünüyorum."

U33 "Yönetimde olan kişiler mobbing yapıyor."

Mobbing uygulayan kişilerin çalışma arkadaşları olduğunu savunan çok az sayıda uzman vardır. Bu uzmanların görüşlerine göre

U7 "Gözlemlediğim kadarıyla bence çalışma arkadaşları ve işletmedeki orta düzey yöneticiler uyguluyor."

U27 "Aynı görevi yaptığımız çalışma arkadaşımın uyguladığını düşünüyorum."

4.7.5. Uzmanların Mobbing Uygulayanların Kişisel Özellikleri Hakkında Görüşleri

Mobbing uygulayanların neden mobbing uyguladıklarının anlamlandırılabilmesi için kişisel özelliklerinin neler olabileceği sorulmuştur. Verilen cevaplara göre kodlar ayrı temalar şeklinde ayrılmadığı için tema belirtilmemiştir.

Çizelge 4.12. Uzmanlara göre mobbing uygulayanın kişisel özellikleri

| Kodlar | Tekrar Sayısı |
|---------------------------------|---------------|
| Çıkarıcı | 9 |
| Bencil | 8 |
| Kıskanç | 8 |
| Egoist | 7 |
| Psikolojisi bozuk | 5 |
| Güç gösterisini seven | 4 |
| Aceleci | 4 |
| Kendini kanıtlama ihtiyacı olan | 3 |
| Cahil | 3 |
| Hayattan beklentisi olmayan | 2 |
| Küstah | 2 |
| Eksik duyguları olan | 1 |

Çizelge 4.12'ye göre mobbing uygulayan kişilerin çoğunlukla çıkarıcı, bencil, kıskanç ve egoist oldukları yönünde düşünceler baskın gelmektedir. Aşağıda uzmanların görüşlerine yer verilmiştir.

U5 "Sadece kendi yaptıkları işlerin önemli olduğunu düşünen bencil insanlardır."

U7 "Bu kişiler yönetimsel olarak kendini kanıtlamak isteyenler, birbirinin önüne geçmek isteyenler."

U13 "İşyeri sahibi olduğu için kendini önemli gören egolu işverenler cahil olmasına rağmen çalışanlarına ve çevresine ahkam kesiyor."

U14 "Ben mobbing uygulayan kişilerin kompleksi olan, egosu gelişmemiş, iç dünyasında eksik duygular ve düşüncelere sahip bireyler olduğunu ve genelde işverenlerin uyguladığını düşünüyorum."

U29 "Kişisel özelliklerine gelince bu insanlar kendini beğenmiş burnu havada, bencil, küstah ve kibirli."

U33 "Güç gösterisi yapmayı seven kişiler kendilerini kanıtlama ihtiyacı içinde olan kişiler yapıyordur."

U31 "Etrafımda mobbing uygulamaya çalışan birileri yok ama bunu yapan kişiler psikolojisi bozuk, hayattan bir beklentisi olmayanlardır."

4.7.6. Uzmanların Mobbingin Etkileri Hakkında Düşünceleri

Çalışmanın 3. bölümünde değinildiği gibi mobbingin birçok olumsuz etkisi vardır. Mülakat formundaki bir başka soruda uzmanların mobbingin olumsuz etkileri hakkında düşünceleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Elde edilen veriler bireysel etkiler ve kurumsal etkiler olarak iki ayrı tema olarak ele alınmıştır. Bu verilere Çizelge 4.13'te yer verilmiştir.

Çizelge 4.13. Uzmanlara göre mobbingin etkileri

| Temalar | Kodlar | Tekrar Sayısı |
|------------------|--------------------------|---------------|
| Bireysel etkiler | Sinir | 8 |
| | İşten soğumak | 7 |
| | Çevresine yansıtma | 6 |
| | Stres | 6 |
| | Mutsuzluk | 6 |
| | Ruh sağlığının bozulması | 5 |
| | Özgüven kaybı | 4 |
| | Hayattan soğumak | 3 |
| | İş kaygısı | 2 |
| Kurumsal etkiler | Verimliliğin düşmesi | 9 |
| | Huzursuzluk | 6 |
| | Motivasyon kaybı | 5 |
| | Güvensizlik | 5 |
| | Personel kaybı | 1 |

İş güvenliği uzmanları Çizelge 4.13'te görüldüğü üzere mobbingin en çok verimliliği etkilediğini, bireysel etkilerden de çoğunlukla işten soğuduklarını, sinirli ve stres altında olduklarını işyerinde huzurun kalmadığını, mutsuz olduklarını ve bu durumları çevrelerine yansıtıklarını dile getirmişlerdir. Hatta bu olumsuz etkiler yüzünden işini

bırakmayı düşünen artık çalışmak istemediğini söyleyen uzmanlarda bulunmaktadır. Uzmanların görüşlerine aşağıda değinilmiştir.

U5 "Bende sinir, stres, işe odaklanamama ve işi yapamama gibi etkileri oldu. Ama mobbinge uğrayan bazı kişilerin ruh sağlıklarının da bozulduğuna tanık oldum."

U12 "Çalışma ortamında huzursuzluk var. Benim işyerlerine yani çalışma arkadaşlarına ve yönetime güvenim kalmadı bu yüzden çalışmayı düşünmüyorum artık."

OSGB bünyesinde çalışan U13 "5 yıl boyunca baktığım bir işyerinde ne kadar çabalarsam çabalayayım işveren bir arpa boyu yol alamadı. 6331 sayılı kanuna göre işlem yapmama izin vermemesi üstelik her geçen gün daha baskıcı politika izleme konusunda ısrarcı olduğu için işimden nefret eder oldum, artık bu işi yapmak istemiyorum" demiştir.

U14 "Mobbinge uğramadım fakat işyerimizde uğrayan arkadaşlarımız vardı. Onlardan gördüğüm kadarıyla mobbing uygulayan işveren olduğu için her şekilde işverene tabi olduklarından güvensiz, korkak ve mutsuz kişiler oluşmakta. Dolayısıyla böyle kişilerin iş motivasyonu ve verimliliği düşmektedir."

U17 "İşle ilgili konularda daha stresli olmaya başlamıştım."

U18 "Bende iş kaygısı oluşmaya başladı, işyerimden soğudum, daha çok strese girdim ve sorumluluğumu rüyalarımaya girecek kadar abarttım sanırım."

U24 "İşimden soğudum herkese karşı agresif sinirli oluyorsun işyerinden uzaklaştığın sosyal hayata döndüğün zamanda yaşadığın olaylar aklından çıkmıyor zaten bunları düşündükçe daha da moralin bozuluyor ve ister istemez etrafına yansıyor."

U25 "İşyerinde huzursuzluk oluyordu ve bu huzursuzluk ister istemez eve ve çevreme de yansiyordu."

U27 "İş dışı zamanlarımda bile huzursuz olmaya başladım. İşten ayrılmayı düşündüğüm zaman bir yandan da iş kaygısı oluşmaya başlamıştı çok mutsuzdum."

U28 "İster istemez iş hayatında olumsuz ve huzursuz oluyorsun, verimli çalışmıyor, sosyal hayattan zevk alamıyorsun. Tüm yaşananları ailene ve arkadaşlarına yansıtıyorsun."

U29 "İşten ve hayattan soğudum, sosyal çevremden, arkadaşlarımdan ve ailemden uzaklaştım."

U32 "Hiçbir kuruma ve insanlara karşı güvenim kalmadı."

Mobbinge maruz kalmayan, işveren olduğunu söyleyen U33 mobbingin etkilerine "iş veriminin azaldığı ve personel kaybı oluştuğu" cevabını vermiştir.

4.7.7. Uzmanların Mobbing ile Karşılaştıklarında Çevresinden Beklentileri

Uzmanlara çalışma arkadaşlarından, yöneticilerden, çevresinden beklentilerinin neler olduğu sorulmuştur. Bu beklentilere ilişkin elde edilen veriler yönetimden, mağdurdan, devletten ve çalışma arkadaşlarından beklentiler olarak 4 temaya ayrılmıştır. Aşağıdaki Çizelge 4.14'te bu temalar ve kodları verilmiştir.

Çizelge 4.14. Uzmanların mobbinge karşı beklentileri

| Temalar | Kodlar | Tekrar Sayısı |
|-------------------------------------|---------------------------------|---------------|
| Yönetimden beklentiler | Kurallar | 16 |
| | Sağlıklı iletişim | 12 |
| | Çözüm odaklı | 9 |
| | Güçlü ve yetkin idare | 8 |
| | Anlayış | 8 |
| | Saygı | 6 |
| Mağdurdan beklentiler | Sessiz kalmaması | 15 |
| | Mağdurun hakkını araması | 12 |
| Devletten beklentiler | Uzmanların devlete bağlı olması | 18 |
| | Cezai yaptırım | 9 |
| Çalışma arkadaşlarından beklentiler | Dayanışma | 20 |
| | Mobbinge sessiz kalmamak | 16 |

Çizelge 4.14 'e göre uzmanlar çoğunlukla yönetimden kuralların olmasını ve sağlıklı bir iletişimin kurulmasını, mağdurdan yapılanlara sessiz kalmamasını ve hakkını

aramasını, devletten mesleklerini devlete bağılı olarak devam ettirmeleri ve caydırıcı cezai yaptırımların uygulanmasını, çalışma arkadaşlarından ise mobbinge sessiz kalmamalarını ve dayanışma içinde olmalarını beklemektedir. Bunun sonucunda bazı uzmanlar mobbing olaylarını özel sektörde işverene bağılı olarak çalışmalarına yordukları için beklentileri de meslekleri ile ilgili düzenlemelerin gerekli olduğu yönündedir.

Mobbinge maruz kalan U13 yönetici ve çalışma arkadaşlarından ziyade devletin bu konuya el atması gerektiğini böylece işverene bağılı çalışan uzmanların işverenler tarafından yapılan mobbing olaylarının hafifleyeceğini savunmuştur. "İş güvenliği uzmanlarının mobbinge uğramaması ve işlerini hakkını vererek yapabilmeleri için ücretlerini uzmanlığını yaptığı fabrikalardan veya işyeri sahiplerinden almaması gerekir. 6331 sayılı kanunun doğru bir şekilde uygulanabilmesi için devletin bir havuz sistemi kurması, her uzmana işyerlerini kendi dağıtması ve ücreti devletin temin edip uzmanlarda devletin ödemesi gerekir. Yani uzmanların her açıdan bağımsız ve tarafsız olması gerekir."

U14 "İSG çalışanları olarak öncelikle işveren firmalara bağılı olmak yaptırım gücümüzü elimizden almaktadır. İSG çalışanı bağımsız ve yetkili olabilirse ancak o zaman işini gerektiği gibi yapar uzmanlar ve işverenlerin yaptığı mobbinge maruz kalmazlar diye düşünüyorum."

U10 "Yöneticilerin her kademedeki çalışanlarla iletişim kurabiliyor olması. Bahsedilen her türlü soruna önem vererek çözüm odaklı olması."

U16 "Yöneticilerin yaşanan mobbing olaylarını dikkate almaları, bu duruma çözüm bulmaları gerekir."

U20 "Çalışanlar kıskançlık yapmamalı, mobbing olaylarına karşı birlik beraberlik içinde olmalı."

U22 "Herkesin birbirine karşı saygılı olmasını beklerim."

U27 "Mobbing mağduru hukuki açıdan bilgiye sahip olmalı, hakkını aramalı."

U28 "Hiç kimsenin yapılan baskılara sessiz kalmaması ve hakkını aramasını beklerim."

Amiri tarafından mobbinge maruz kalan U25 "çalışma arkadaşlarıma bana destek olmalarını isterim. Böylece birlik ve beraberliğimize karşı amirimin yaptığı hatayı anlamasını beklerim" demiştir.

U29 "Yöneticilerin daha anlayışlı olmaları, mobbing olaylarını görmezden gelmemeleri bu konulara karşı daha duyarlı olmalarını, çalışma arkadaşları ise mobbing mağduruna karşı anlayışlı ve destek olmalıdır."

U31 "Yöneticiler ve çalışma arkadaşları mobbing mağduruna karşı anlayış ve sabır göstermelidir. Yöneticiler mobbingi engellemek için çalışmalar yapmalıdır."

U33 "Her çalışanın görev tanımına uygun hareket etmesini beklerim."

U34 "Belirli bir çalışan hakkında bir söylenti yaymamak, çalışanın görevlerini yerine getirmesini zorlaştırmamak, konuşurken sözünü kesmemek, çalışana hor görmemek, görmezden gelinmemeli, sürekli suçlayıcı tarzda konuşulmamalı, eleştiri dozunda yapılmalı, uygunsuz şakalar yapılmamalı bunun gibi mobbinge sebep olabilecek olumsuz davranışların tüm yöneticiler ve çalışanlar tarafından dikkate alınarak uygulanması."

4.7.8. Uzmanların Mobbinge Karşı Çözüm Yolları

Son soruda; mobbinge maruz kalmayan iş güvenliği uzmanlarının eğer mobbinge uğrasalardı bu olay karşısında neler yapabilecekleri nasıl bir çözüm yolu izleyecekleriyle ilgilidir. Uzmanların verdikleri cevaplara göre bireysel çözüm ve hukuksal çözüm olarak 2 tema belirlenmiştir.

Çizelge 4.15. Uzmanların mobbinge karşı çözüm yolları

| Tema | Kodlar | Tekrar Sayısı |
|----------------|--|---------------|
| Bireysel çözüm | Mobbing uygulayan kişilerle konuşmak | 12 |
| | İşi bırakmak | 9 |
| | Mobbing uygulayan kişiyle iletişimi kesmek | 4 |
| | Mobbing olayını görmezden gelmek | 1 |
| Hukuksal çözüm | Yasal yoldan hak aramak | 7 |
| | Yetkili kişilere bildirmek | 6 |
| | Örgütlenip işi durdurmak | 2 |

Çizelge 4.15 'e göre mağdur olmayan iş güvenliği uzmanları çoğunlukla mobbinge uğrasalardı çözüm yolu olarak mobbing uygulayanla konuşup çözüm arayabileceklerini belirtmişlerdir. Diğer çözüm yolları ise işi bırakmak, yasal yoldan hak aramak, mobbing olayını yetkili kişilere bildirmek, mobbing uygulayanla iletişimini kesmek, örgütlenip işi durdurmak ve mobbing olayını görmezden gelmek şeklindedir. Uzmanların verdiği yanıtlar aşağıda belirtilmiştir.

U1 "Eğer mobbinge maruz kalsaydım karşımdaki kişilere yaptıklarının yanlış olduğunu anlatarak hissettiklerimi söylerdim. Çok fazla ileri giderlerse kanuni yoldan hakkımı arardım."

U3 "Tamamen kendi işimle uğraşırdım. Mobbing uygulamaya çalışan kişileri öğrendikten sonra ona göre tavır alırdım. Müdürle iletişim kurardım hala çözüm bulunamıyorsa ya da ben mobbinge karşı dayanıksız hale geliyorsam işyerimi değiştirirdim."

U11 "Karşımdaki kişiyle problemleri konuşarak çözemeye çalışırdım ama çözülemeyecek kadar büyükse baskı altında, huzurumun olmadığı bir yerde çalışmaya devam etmezdim."

U14 "Mobbinge uğrasaydım kesinlikle buna müsaade etmemeye çalışırdım ancak engel olamadım diyelim o işyeri ile tüm ilişkiyi keserdim. Hakkımı da sonuna kadar yasal yollarla arardım."

U15 "Mobbinge uğrasaydım işyerimi değiştirirdim, mobbing uygulayan kişinin değişmesi için çaba sarf ederdim."

U19 "Herkesi örgütleyip işi durdururdum."

U21 "Mobbing davranışlarının nedenlerini araştırırdım, çözebileceğimiz bir sorun varsa karşı tarafla çözüm için konuşurdum."

U31 "Aslında nasıl bir çözüm bulacağım mobbingin dozu ve süresine bağlı. Arayabiliyorsam hukuki yoldan hakkımı arardım. Bu mümkün olmayacaksa ve ya kendi halledebileceğim bir durumsa ilişkiyi ve münasebeti kesmekte çözüm olabilir."

U33 "İstifa ederdim, durumu insan kaynakları ve yönetimine bildirirdim."

Araştırmamızda uzmanların görüşleri hemen hemen aynı şekilde olsa da U9 "Mobbing uygulayan kişinin yaptıklarını görmezden gelmeye çalıştım" diyerek diğer uzmanlardan farklı bir cevap vermiştir.

U11 "Karşımdaki kişiyle problemleri konuşarak çözemeye çalıştım ama çözülemeyecek kadar büyükse baskı altında, huzurumun olmadığı bir yerde çalışmaya devam etmezdim."

U15 "Mobbinge uğrasaydım işyerimi değiştirdim, mobbing uygulayan kişinin değişmesi için çaba sarf ederdim."

Uzmanlardan mobbinge maruz kalanlar bu soruya aşağıdaki gibi cevap vermişlerdir.

U5 "İnsanlarla uğraşmak oldukça zor bir şeyin çözümlenebileceğini düşünmüyorum o yüzden ben işi bıraktım yeni iş arardım."

U25 "Bence mobbinge karşı iki yol izlenir. Birincisi çevrenizi kendi etrafınıza toplayarak mobbing uygulayan kişiye baskı yapmak. İkincisi ise politik davranarak iletişim kurup karşı tarafı ikna etmeye çalışmak."

U30 "İş yerinde mobbing olaylarına kayıtsız kalınmamalı, herhangi bir haksızlıkta sessiz kalınmamalı tepki verilmelidir."

U32 "İş arkadaşlarımla dayanışma içine girdim. Yaptığım her işi belgeledim, mobbing uygulandığına dair şahit bulmaya çalıştım. Bunlar pek bir çözüm olmadığı için en sonunda çalışma ortamımı değiştirdim."

4.8. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarına ilk önce mobbing hakkında bilgi verilmiş ancak uzmanların zaten bu konu hakkında yeterli genel bilgiye sahip oldukları gözlemlenmiştir. Uşak'ta çalışan iş güvenliği uzmanlarına yönelik yaptığımız çalışmada 34 uzmandan 15 tanesinin mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Görüşülen 12 kadın uzmandan 5'i (%41,7), 22 erkek uzmandan 10'u (%45,4) mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırmamızda kadınlar ve erkeklerin mobbinge maruz kalma oranları birbirine çok yakındır. Çelik'in (2014) çalışmasına göre mobbing davranışlarının işyerinde

çalışan herhangi birine yapılabileceği, cinsiyetin mağdur olma ihtimalini etkilemediği sonucuna ulaşması bunu destekler biçimdedir. Fakat bazı araştırmalarda örneğin Çögenli ve diğerleri (2017) yaptıkları çalışmada mobbing ile ilgili doktora, yüksek lisans ve tıbbi tezlerin bulgularını incelemişler ve bunun sonucunda kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca yapılan çalışmada cinsiyet faktörü mobbingin en önemli nedenleri arasında yer almış ve kadınların daha çok risk altında oldukları ortaya konulmuştur.

İş güvenliği uzmanları mobbingin neden yapıldığı konusunda kişisel çıkarlar, ast-üst ilişkisi, yönetim bozukluğu, iletişim sorunları, tecrübesizlik, maaş farklılığı, üstünlük kurma çabası, kendini kanıtlama isteği, İSG kültürünün oluşmaması, mağdurun pasifliği gibi ortak yanıtlar vermişlerdir. İş güvenliği uzmanlarının yaptıkları iş gereği kanuna uymaları bazı işverenlerin işine gelmemektedir. Bazı uzmanlar ise bunun mobbing sebebi olduğunu düşünmektedir.

Mobbingin nedenleri ile ilgili yapılan araştırmalarda; Field (2002), yaptığı çalışmada mobbingin nedenleri olarak yönetimin eksik ve yetersiz oluşunu, işyerindeki monotonluğu, düşük iş tatmininin oluşması, kültürel yoksunluk, çalışanlara yetki verilmemesi, çalışanların işyerinden soğutulması gibi durumlara ulaşmıştır. Tanoğlu (2006), akademik bir kurumda yaptığı tez çalışmasında mobbingin nedeni olarak özgüven eksikliği, kötü kişilik ve can sıkıntısı kaynaklı olduğu sonucuna ulaşmıştır. Çalışmamıza katılan iş güvenliği uzmanlarının çok az bir kısmı mobbingin nedeni olarak kıskançlığı öne sürmüştür. Oysa ki yapılan bazı çalışmalarda mobbingin nedeni olarak kıskançlık oranı yüksek bulunmaktadır. Örneğin Vartia (2002), yaptığı çalışmada %63 oranında kıskançlığı mobbingin nedeni olarak bulmuştur. Zapf ve Einarsen (2003), mobbingin oluşmasında mağdurların kişisel özelliklerinin de etkili olduğunu belirtmiş, bunların özgüven eksikliği, aşırı başarılı olması, savunmasız oluşu, sosyal beceri yoksunluğu, grup normlarına uymaması gibi faktörler olduğunu ortaya çıkarmıştır. Agervold ve Mikkelsen (2004: 336-351) ise yaptıkları çalışmada yönetim şeklinin doğrudan veya dolaylı olarak mobbinge neden olduğu ayrıca mobbing uygulayanların mağdura göre daha önemli seviyede psikolojik stres, bıkkınlık ve zihinsel yorgunluk olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmamızda uzmanların maruz kaldığı birçok mobbing davranışı gözlemlenmiştir. Bu davranışlar; işe müdahale edilmesi, sözel taciz, iftira, yapılan işin

küçümsenmesi, dışlanma, şikayet, yetkilerin kısıtlanması, iş dışı işler verilmesi, baskı altında bırakılma, iş dışında görevler vermek şeklindedir. Bu davranışlara karşı uzmanlardan sessiz kalanlar ve düzgünce karşı tarafla konuşmaya çalışanlar olmuş; yeni iş arayanlar ve dayanamayıp işini bırakanlar da olmuştur. Kanuni yollara başvuran sadece 2 uzmanın bulunması bu konuda uzmanların bilinçlendirilmeleri gerektiğini ortaya koymaktadır. Çok az bir kısım ise mobbing uygulayanı ve bu davranışları görmezden geldiklerini dikkate almadıklarını söylemişlerdir. Çelik ve Peker (2010), lisede görev yapan öğretmenlerle ilgili yaptığı mobbing çalışmasında öğretmenlerin en fazla maruz kaldıkları mobbing davranışları "yaptıkları işin takdir edilmemesi, performanslarının sürekli eleştirilmesi, birilerinin hakkında dedikodular çıkarılması" şeklinde belirtmiştir. Blase ve Blase (2003), mobbing uygulayanların görmezden gelme, mağduru suçlu hissettirme, tedirgin etme, kaçma, saldırganca davranışlar sergileme gibi davranışları savunma stratejileri olarak uyguladıklarını ortaya koymuştur.

Mobbing uygulayan kişileri sorduğumuzda çoğu uzman; erkeklerin, işveren ve yöneticilerin mobbing uyguladığını çok az bir kısmı da çalışma arkadaşlarının uyguladığını söylemişlerdir. Araştırmada bu kişilerin bencil, çıkarıcı, düşüncesiz, ego sahibi, cahil, psikolojik sorunları olan, kıskanç gibi kişisel özellikleri olduklarını belirtmişlerdir. İş güvenliği uzmanları işverene bağlı oldukları için her türlü işveren ve yönetici tarafından mobbinge maruz kalmaları kolaylaştığını vurgulamışlar. Çalışmada elde edilen verilere göre mobbinge maruz kalmayan uzmanların ya aynı zamanda yönetici olduğu yada OSGB işvereni olduğu bilinmekte ve bu durumu destekler niteliktedir. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014: 53-54), öğretmenlerin mobbing maruziyeti hakkında yaptıkları çalışmada mobbing uygulayanların genelde üst kademe çalışanları olduğu bu kişilerin müdür ve müdür yardımcısı olarak görev yaptıkları, çok az bir kısmının ise çalışma arkadaşları tarafından mağdur oldukları belirlenmiştir. Aynı zamanda Zapf ve Einarsen'e (2003: 165-184) göre mobbing uygulayanlar; sosyal becerileri az olan yada olmayan, özgüvenleri yüksek, küçük çıkarları için bile mobbing uygulayabilen kişilerdir.

Mobbing davranışlarının birçok etkisi olduğunu savunan uzmanlara göre bu etkiler: işe odaklanamama, verimliliğin düşmesi, psikolojik bozukluklar, sinir, stres, huzursuzluk, mutsuz olma, aile ve çevreyle çatışmalar, işten soğuma ve bırakma isteği, güvensizlik, yaşamdan zevk alamama gibi faktörlerdir. Aygün'ün (2012: 113) çalışmasında birçok

çalışanın mobbing davranışlarına hergün maruz kaldığı, bu davranışlarında çalışanları fiziksel, sosyal ve psikolojik yönden yaşamlarının bozulmasına ayrıca verim düşüklüğüne neden olduğu sonucuna varmıştır. Quine (2003: 91-101), mobbingin psikolojik hasarlara neden olduğunu saptamış, mobbing mağduru kişilerin iş tatminlerinin azaldığına, mobbing olaylarının yaşandığı örgütlerde üretimin düşük olduğuna, yöneticilerin ilgisiz olduğuna ve çalışma yöntemlerinin karmaşıklığına dikkat çekmiştir. Matthiesen ve Einarsen (2007: 735-753), mobbing davranışlarının mağdurun sosyal ilişkilerde yetersiz kalmalarına, kendilerine olan güvenlerinin azalmasına ya da yok olmasına neden olduğunu savunmuşlardır. Çelebi ve Taşçı Kaya (2014: 57) ise yaptıkları çalışmada mobbingin huzursuzluk, tükenmişlik, fiziksel rahatsızlık, sessizlik, özgüvenin azalması, sinir, stres, suçlu hissetme, aile ve sosyal yaşantısını etkileme, tedirgin olma gibi etkileri olduğunu ortaya koymuşlardır. Niedl (1996: 239-240), araştırmasında mobbinge uğrayan çalışanların; saldırganlık, depresyon, iş tatmininin azalması, anksiyet, motivasyonun azalması, işten ayrılma isteği, irritasyon ve psikomatik şikayetleri olduğunu gözlemlemiştir.

İş güvenliği uzmanları mobbing karşısında yöneticilerden; çalışanlarla iyi iletişim kurmalarını, çalışanların karşılaştığı sorunları görmezden gelmemeleri ve çözüm odaklı yaklaşımlarını, anlayışlı ve sabırlı olmalarını, mağdurlardan; sessiz kalmamaları ve haklarını aramalarını, çalışma arkadaşlarından; kimsenin mobbinge karşı sessiz kalmamasını, mobbing olayını paylaşmaları gerektiğini, birlik ve beraberlik içinde olmayı, devletten; iş güvenliği uzmanlarının bağımsız olmalarını, devlete bağlı olarak görevlerini yapmalarını ve mobbinge karşı hukuksal düzenlemelerle cezai yaptırımların uygulanmasını beklemektedirler.

Araştırmada mobbinge maruz kalmayan uzmanlara eğer mobbinge uğrasalardı nasıl çözüm bulabileceklerini sorduğumuzda yasal yollardan haklarını aramak, çalışma arkadaşlarını örgütleyip işi durdurmak, mobbing uygulayanla konuşmak ve çözüm yolu bulmak, mobbingi ve uygulayanı ilgili birimlere bildirmek ve işi bırakmak şeklinde cevaplar alınmıştır. Szigety (2012: 418-422), yaptığı bir araştırmada mobbingin varlığını önceden belirlemek ve mağdur için uygun çözümler bulmayı hedeflemiştir. Yarı yapılandırılmış görüşmesinden elde ettiği verilere göre yöneticilerin mobbing olayını fark edip mağdura yardım etmesi, mağdura karşılaştığı olaylarla başa çıkabilme yeteneğini

kazandırmak, diğler çalışanlara da mobbing ile ilgili eğitimler verilmesi, yöneticilerin bu konuyla ilgili çalışmalar yapması, mağduru koruması ve tedavi etmesinin çözüm yolu olacağını belirlemiştir.

Araştırmada iş güvenliği uzmanlarından çoğu mobbinge maruz kalanlar da mobbinge uğramayanlar da devlete bağlı olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. İşverene bağlı oldukları için yani denetledikleri işyerlerinden ücretlerini aldıkları için her türlü işveren ve yönetici tarafından mobbinge maruz kalmalarının kolaylaştığını vurgulamışlardır. Çalışmamızda elde edilen verilere göre mobbing olayı yaşamayan uzmanların ya aynı zamanda yönetici olduğu ya da OSGB işvereni olduğu bilinmektedir.



5. SONUÇ VE ÖNERİ

Günümüzde mobbing kavramı iş sağlığı ve güvenliği açısından göz ardı edilemeyecek kadar önemli bir konu haline gelmiştir. Mobbing olaylarına ve davranışlarına birçok çalışan her gün şahit olmakta veya maruz kalmaktadır. Mobbing çalışanların psikolojik, fiziksel ve sosyal yaşantısını etkilemekte ve zarar vermektedir. Bu davranışların etkileri sadece mağdura yansımamakta; çalıştığı ortama, sosyal ilişkilerine, aile hayatına yani doğrudan ya da dolaylı olarak mağdurla ilişkisi bulunan herkese yansımaktadır. Bu nedenle mobbing olaylarının sadece bireysel değil toplumsal bir olay olarak görülmesi gerekmektedir.

Araştırmaya katılan iş güvenliği uzmanlarının mobbingin çalışma hayatında uygulandığına ve olumsuz davranışlardan oluştuğu bilgisine sahip oldukları görülmektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre 34 iş güvenliği uzmanından %44,1'i (19) mobbinge uğramadıklarını %55,9'u (15) ise mobbinge maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mobbinge maruz kalan kadın (%41,7) ve erkek (%45,4) uzmanların oranları birbirine çok yakındır. Mobbinge maruz kaldığını düşünen 7 uzman 1-3 yıl, 6 uzman 4-6 yıl, 2 uzman ise 7 yıl ve üzeri deneyime sahiptir. Görüşmeye katılan uzmanların sadece %35,3'ü iş sağlığı ve güvenliği bölümü diğer %64,7'si çeşitli mühendislik ve fen edebiyat fakültesi bölümlerinden olması dikkat çekmektedir. İş sağlığı ve güvenliği bölümünden mezun olan 12 uzmandan 6'sı mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırmadan elde edilen bulgulara bakıldığında mobbinge maruz kaldığını düşünen 7 "C" sınıfı, 5 "B" sınıfı ve 3 "A" sınıfı iş güvenliği uzmanı vardır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre mobbinge uğrama nedenleri mobbing uygulayandan kaynaklı nedenlerde başta kişisel çıkarlar olmak üzere bencil, gücü elinde tutmak, cahil, kıskançlık, egoist, ast-üst ilişkisi ve kendine rakip görmesi yer almaktadır. Mağdur kaynaklı nedenlerde başta tecrübesizlik, pasif olmak, işini düzgün yapmak, yaş ve cinsiyet faktörü, diğer nedenlerde ise sebepsiz, mağdur kaynaklı tecrübesizlik, iletişim

sorunu, ücretlerin farklı olması, yönetimin zayıflığı ve İSG kültürünün oluşmaması bulunmaktadır. Yapılan görüşmelere göre ücretlerini denetledikleri işyerlerinden alıyor olmaları, iş güvencelerinin olmaması işverenlerin mobbing uygulamasını kolaylaştırdığı yönündedir.

İş güvenliği uzmanlarının maruz kaldıkları davranışlar Leymann'ın 5 ana başlıkta topladığı 45 ayrı davranıştan yola çıkılarak temalara ve kodlara ayrılmıştır. Araştırmada uzmanlar sağlıklarına yönelik mobbing davranışlarıyla karşılaşmamışlardır. Bu nedenle Leymann'ın 5 ana başlıklarından biri olan kişinin sağlığına yönelik saldırılara yer verilmemiştir. İletişimi engellemeye yönelik davranışlarda Leymann'ın "sözlü tehditler alırsınız" maddesi "sözel taciz" olarak uzmanlar tarafından en çok söylenen davranıştır. Daha sonra eleştiriler, telefonla rahatsız edilme ve küçük görme davranışları gelmektedir. Sosyal ilişkilere yönelik olumsuz davranışlarda Leymann'ın "sanki orada yokmuşsunuz gibi davranılır" maddesi "görmezden gelme" olarak bu temanın en çok maruz kalındığı söylenen davranıştır. "Kimseyle konuşamazsınız ve başkalarına ulaşmanız engellenir" ve "meslektaşlarınızın sizinle iletişim kurması yasaklanır" maddeleri uzmanların cevaplarına göre "dışlanma" olarak kodlanan diğer bir davranıştır. Leymann'ın "size diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma yeri verilir" maddesi uzmanların cevaplarına göre "odasının değiştirilmesi" olarak ele alınmıştır. İtibara yönelik olumsuz davranışların içinde iftira, şikayet, uyarma, dedikodu ve kıyaslama vardır. Uzmanlar tarafından en çok söylenen davranışlar yaşam kalitesi ve mesleki duruma yönelik olumsuz davranışlar temasında bulunmaktadır. Bu davranışlardan en fazla maruz kalınan işine müdahale edilmesi ve baskı yapılmasıdır. Daha sonra yapılan işin önemsiz olduğunun vurgulanması, yetki kısıtlaması ve iş dışı görevler verilmesi davranışları yer almaktadır.

Mobbing davranışlarına karşı verilen tepkilerden mobbing uygulayanla iletişim kurmayı deneyenler, işlerini düzgün bir şekilde yapmaya devam edenler ve işyerinden ayrılanlar çoğunluktadır. Durumu yetkili kişilere bildirenler, kanuni yollara başvuranlar, mobbing uygulayana karşılık verenler, ciddiye almayan ve işten kaçınma hakkını kullananlarda vardır. Mobbinge uğramayan iş güvenliği uzmanları ise mobbinge maruz kalsalardı en fazla söylemler sırasıyla mobbing uygulayan kişilerle konuşmak, işi bırakmak, yasal yoldan hakkını aramak, yetkili kişilere bildirmek, mobbing uygulayan kişiyle iletişimini kesmek, örgütlenip işi durdurmak şeklinde çözüm yöntemlerine

başvuracaklarını belirtmişlerdir. Bu cevaplardan farklı olarak mobbinge uğramadığını belirten 1 uzman mobbing olayını görmezden gelebileceğini ifade etmiştir. Araştırmada mobbinge karşı kanuni yollara başvuran uzmanların çok az olduğu ve yasal haklarını bilmeyen uzmanların olduğu ortaya çıkmıştır.

Mobbinge maruz kaldığını düşünen iş güvenliği uzmanları en çok işverenler ve yöneticiler tarafından, az bir kısım ise çalışma arkadaşları tarafından mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Mobbing uygulayan kişilerin kişilik özellikleri uzmanların söylemlerine göre en çok çıkarıcı, bencil, kıskanç ve egoist oldukları yönündedir. Bunların yanı sıra mobbing uygulayanların psikolojisinin bozuk olduğu, aceleci, güç gösterisini seven, kendini kanıtlama ihtiyacı olan, cahil, küstah, hayattan beklentisi olmayan ve eksik duyguları olduğunu düşünen uzmanlar vardır. İşverenlerin iş güvenliği uzmanlarının yaptıkları işi önemsememesi, iş güvenliği uzmanlarının yazdıkları önerilerini ek maliyetler getirdiği için yapmak istememeleri, iş güvenliği uzmanından bazı eksiklikleri görmemesini istemeleri ve işlerine müdahale etmeleri bunlara rağmen işverene bağlı olmaları iş güvenliği uzmanlarının mobbinge maruz kalmalarını kolaylaştırmaktadır.

Araştırmada mobbinge maruz kaldığını düşünen uzmanların mobbingten bir çok yönde etkilendikleri aynı zamanda mobbingin kurumsal etkilerinin de olduğu görülmektedir. Uzmanların en fazla sinir ve işten soğuma daha sonra stres, mutsuzluk, çevresine yansıtma, ruh sağlığının bozulması, özgüven kaybı, hayattan soğuma ve iş kaygısı yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kurumsal etkiler olarak verimliliğin düştüğü ve çalışma ortamında huzursuzluk olduğu en fazla söylenen etkiler olmuştur. Aynı zamanda motivasyon kaybı ve kuruma olan güvenin sarsılması diğer kurumsal etkilerdir.

Mobbing olaylarının yaşanmaması için uzmanların bir takım beklentileri vardır. Yönetimden belirli kuralların olmasını, sağlıklı iletişim kurabilmeyi, çözüm odaklı olmalarını, anlayışlı, güçlü ve yetkin idareci olmalarını, mağdurdan mobbing olaylarına sessiz kalmamaları ve haklarını aramalarını, çalışma arkadaşlarından mobbinge sessiz kalmamaları ve dayanışma içinde olmalarını, devletten ise uzmanların devlete bağlı çalışmalarını ve caydırıcı cezai yaptırımların olmasını beklemektedirler.

İş sağlığı ve güvenliği çalışana sağlıklı, güvenli, insan onuruna yakışır bir çalışma ortamı sunan, kendini gerçekleştirebilmesi olanağı tanıyan tüm çalışanların hakkıdır.

İşveren ve devlet bu hakkı korumalı ve daha iyi çalışma ortamı ve koşulları sunmaya çalışmalıdır. Çalışma hayatında daha baskın sorunların yanında mobbing gölgede kalmış gibi görünse de çalışma hayatımızın en önemli sorunlarından biridir. Dolayısıyla proaktif bir yaklaşım benimsenerek ilk olarak problemi saptayıp sorun daha fazla büyümeden uygun çözüm yöntemleri bulunması gerekmektedir (Güngör, 2008). Bu araştırmada da elde edilen bulgulara göre bazı çözüm yöntemlerine ve mobbingin ortaya çıkmasını engellemeye yönelik bazı önerilere yer verilmiştir.

Avrupa'daki ulusal mevzuatlara bakıldığında mobbing ile ilgili özel olarak düzenleme yapan ilk ülkenin İsveç olduğunu söylemek mümkündür. İsveç'te yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası'yla mobbing suç olarak tanımlanmıştır (Tınaz, 2008). Türkiye'de de mobbing sorunu yasalarda ayrıntılı bir şekilde ele alınabilir ve mobbing suç olarak kabul edilebilir. Gelişmiş ülkelerde olduğu gibi mobbing ile ilgili kanunda doğrudan bir düzenleme bulunması mobbingi engellemeye ve çözüm bulunmasına yardımcı olabilir. Yapılan düzenlemeler ile mobbing uygulayan kişilere caydırıcı cezalar verilebilir. Örneğin Fransa ve Belçika'da mobbing uygulayanlara karşı hapis ve para cezası verilmektedir. Mobbing konusunda yapılması önerilen yasal düzenlemeler ve cezai yaptırımlar çok önemli ve gereklidir ancak tek başına yeterli değildir. Bu konuda işyerlerinde seminer ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi, mobbing hakkında bilgi verilmesi, bu alanda uzmanlaşmış psikolog veya hakemlerin görevlendirilmesini, Almanya'da olduğu gibi toplu iş sözleşmelerine mobbing ile ilgili hükümler konulması, televizyon, sosyal medya, broşür v.b araçlarla kamuoyuna tanıtılması tavsiye edilebilir. Farklı bir öneri olarak Sheehan (2004), mobbing sorununun çözülmesi için herhangi bir cezai yaptırım yolu izlenmesinden ziyade problem çözme yöntemleri geliştirilebileceği önerisinde bulunmuştur. Örneğin mağdurlar mobbing uygulayanlar ile yüzleştirilmeli mobbing nedeni öğrenilmelidir. Çağdaş örgütler oluşturulmasını ve baskı yaratan ikilemlerin ortadan kaldırılmasını önermiştir.

Belçika'da bulunan İşin İcrasında Çalışanların Refahı Yasası'nda mobbing ile ilgili ayrıntılı düzenlemeler bulunmaktadır (Çukur, 2016). Bu yasada belirtilen risk değerlendirmesi gibi işyerinde mobbing olaylarının yaşanmasına sebep olabilecek şartların bulunup bulunmadığını kontrol edilebilecek mobbing önleyici politikalar geliştirilebilir. Mobbing olayının yaşanmaması için eğitim, sağlık, hukuk gibi alanlarda disiplinler arası

çalışmalar yapılabilir. Yapılan bazı çalışmalarda da aynı şekilde önerilerde bulunulmuştur. Örneğin; Tulunay Ateş (2019), önleyici, koruyucu ve destekleyici çalışmaların artırılması, mobbing oluşumunu önlemek için disiplinler arası çalışmalar yapılması, mobbing mağdurlarına hangi haklara sahip oldukları ve nasıl bir yol izleyecekleri konusunda bilinçlendirilmeleri gerektiğini savunmuştur. Moran Astorga ve Campo (2016), mobbing mağdurunun yaşadığı sorunları bir arkadaşı veya aile üyeleriyle paylaşmasını önermiştir. Örgütlerde psikososyal risk değerlendirilmelerine önem verilmesi, çalışanların örgüt içindeki sosyal konumlarının iyileştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Aynı zamanda çalışanların rollerini doğru bir şekilde tanımlamak ve seçmek gerektiğini, örgütün ahlaki standartlarını yükseltmesi, otoriterleşmeye dayalı iş uygulamalarının kaldırılması, aşırı rekabetçiliğin önlenmesi her bir pozisyon için görev tanımı ve sorumluluklar açıkça belirlenmesi gerektiği önerilmiştir. Avrupa'da mobbing mağdurlarına yardım edilebilmesi için yeni örgütler kurulmaktadır. Mobbing davranışlarıyla kısa sürede mücadele edebilmek, mobbingin daha ileri gitmesini engellemek amacıyla kriterler belirlenmektedir. Almanya, İsviçre, Avusturya ve İngiltere'de 24 saat açık olan telefon hatları kurulmuş aynı zamanda günlük basında, öneri ve danışmanlık hizmeti sunan adresler yayınlanmaktadır (Davenport ve diğ., 2003).

Yapılan araştırmada iş güvenliği uzmanlarının en çok üzerinde durduğu mobbingin bir nedeni olan iş güvenliği uzmanlarının işverene bağlı çalışmalarının kaldırılması ve devletin organize ettiği bir kurumla işyerlerine atanmaları mobbinge ve diğer psikososyal risklere karşı çözüm olabilir. Aynı zamanda iş güvenliği uzmanlarının yönetimden birçok beklentileri vardır. Hoel ve Cooper (2000) mobbinge neden olan yönetim tarzları ile ilgili yaptıkları çalışmada yönetimin umursamaz, cezalandırıcı, anlaşmazlık doğuran özellikleri olduğunu ortaya çıkarmışlardır. Böylece pozitif ve katılımcı yönetim tarzının benimsenmesi ile mobbingin engellenebileceğini savunmuşlardır. Aynı şekilde Field (2002) yaptığı çalışmada eksik ve yetersiz yönetim, monotonluk, düşük iş tatmininin oluşması, kültürel yoksunluklar, yönetimin dikkatsizliği engellendiği zaman mobbinge engel olunabileceğini savunmuştur. Yöneticilerin yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaları aynı zamanda tarafsız olmaları, sağlıklı iletişim kurabilmeleri, mobbinge karşı sessiz kalmamaları, duyarlı ve çözüm odaklı olmaları mobbing sorununa çözüm olabilir. Shallcross ve diğerleri (2008), mobbing önleme stratejilerine odaklanılması gerektiğini ve örgütte hoşgörü, dürüstlük, saygı, adalet ve eşitlik olması mobbing olaylarının azalmasında

etkili olabileceğini savunmuşlardır. Maqsood ve Pathan'a (2010) göre özellikle insan kaynakları mobbing için güvenilir bir raporlama prosedürü sağlamalıdır. Mobbingi önlemek için yapılan çalışmalar çalışanlarla birlikte yapılmalı ortak bir vizyon geliştirilmelidir. Danışmanlık ve rehabilitasyon hizmetleri sağlanması, kuruluşların şeffaf ve adil politikalar benimsemesi, yönetimden bu konuda ciddi olması tavsiye edilmiştir.

Çalışanlar mobbinge maruz kaldıklarında hemen işi bırakmak yerine farklı çözüm yolları bulabilir, mobbing mağduru veya buna tanık olan çalışanlar durumu kurumdaki ilgili kişilere bildirebilirler. Çalışanlar mobbinge uğradıkları takdirde haklarının neler olduğunu bilmeliler ve kanıtlayıcı herhangi bir belge, ses kaydı, görüntü v.b elinde tutabilirler. Mağdur, çalışma arkadaşlarından, ailesinden ve çevresinden destek isteyebilir. Demirağ ve Çiftçi (2017), mobbing ile ilgili yaptıkları araştırmada mobbing mağdurlarının öncelikle sakin olmalarını ve çatışmadan kaçınmalarını önermişlerdir. Yönetim olayla ilgili doğru bir şekilde bilgilendirilmelidir. Yazılar, notlar, mesajlar, e-postalar gibi ispat yüklü belgeler saklanabilir. Olaylara şahit olan çalışanlardan yardım istenebilir. Çalışma Bakanlığının irtibat numarası olan 170 aranmalı, tıbbi ve yasal destek alınmalıdır. Kurumlar mobbing hakkında bilgi sahibi olmalı, kurumsal yapılarını korumak, itibar ve marka değerlerini korumak için önlemler almalıdır. Mobbing engelleyici politikalar geliştirilebilir. Mobbing uygulayan çalışanlara disiplin cezaları verilebilir. Tüm mobbing şikayetleri dikkate alınmalı, iddialar araştırılmalı ve çözümler üretilmelidir. Hangi davranışların mobbing davranışı olduğunu ayırt etmek bu konuda çalışanların bilinçlendirilmesi önemlidir.

İtalya'da bölgesel olarak mobbing karşıtı yasalar bulunmakta aynı zamanda mobbing sonucu ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamında değerlendirilmektedir (Tınaz, 2008). Türkiye'de mobbing sonucu ortaya çıkan hastalıkların iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında değerlendirilebilmesi için mobbing davranışlarının kapsamı ve sınırları belirtilebilir. Ghai'ye (2003) göre de sosyal güvenlik hizmetinin mobbingden dolayı işini veya sağlığını kaybedenleri de kapsamı önemlidir. Mağdurlar ücretsiz ve öncelikli sağlık hizmeti olarak sunulacak bireysel yada grup terapilerine ihtiyaç duymaktadır. Psikolojik yardımlar dışında hukuki rehberlik ve kariyer danışmanlığı gibi hizmetleri ücretsiz olarak sağlanabileceği kurumların olması önerilmiştir. Danimarka'da hazırlanan bir yasa tasarısına mobbing sonucu ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin

önlemler eklenmiştir (Tınaz, 2008). Psikologlar ve avukatlar işbirliği içinde çalışabilirler. Sendikalar mobbingi önleme konusunda büyük rol oynamaktadır (Leymann, 1990). Türkiye' de de Danimarka'daki gibi yasa tasarısı hazırlanabilir ve mobbinge maruz kalmış çalışanlara bu süreci kolay atlatabilmeleri için psikolojik destek sağlanabilir. Mobbinge karşı psikologlar ile avukatların işbirliği içinde çalıştıkları bir sistem oluşturulabilir ve sendikalar mobbingle ilgili çalışmalar yapabilir.



KAYNAKLAR

- 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Resmi Gazete, 2012.
- Agervold, M. ve Mikkelsen, E.g., 2004, "Relationships Between Bullying, Psychosocial Work Environment and Individual Stress Reactions", *Work & Stress*, October 2004, 18(4): 336-351.
- Akyalçın, L., 2016, "İş Kazası ve Meslek Hastalığının Getirdiği Maliyetler, İşveren ve İşveren Vekilinin İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi", Anadolu Üniversitesi, Yayın No: 3231, Eskişehir.
- Altunay, E., Oral, G. ve Yalçınkaya M., 2014, "Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma", *Sakarya University Journal of Education*, 4(1): 62-80.
- Atman, Ü., 2012, "İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing", *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 3(1): 157-174.
- Aydın, Ş. ve Özkul, E., 2007, "İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 169-186
- Aygün, H.A., 2012, "Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma", *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, (5): 92-121.
- Baş, T. ve Akturan, U., 2013, "Nitel Araştırma Yöntemleri", *Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- Bıyıkçı, E.T., 2010, "İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı", Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Blase, J. ve Blase, J., 2003, "The Phenomenology of Principal Mistreatment: Teachers Perspectives", *Journal of Educational*.
- Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., Yıldırım, E. ve Altunışık R., 2010, "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri" *Sakarya Kitapevi*, Sakarya.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. ve Pereira, B., 2002, "Measuring Workplace Bullying", *Agression an Violent Behavior*, 7(1): 33-51.
- Creswell, J.W., 2016, "Nitel Araştırma Yöntemleri", *Siyasal Kitabevi*, Ankara.

- Çay, H., 2008, "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelebi, N. ve Taşçı Kaya, G., 2014, "Öğretmenlerin Maruz Kaldığı Mobbing (Yıldırma)", *Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(9): 43-66.
- Çelik, B., 2014, "İlkokul Ortamında Öğretmenler Tarafından Algılanan Duygusal Bezdirmeye Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bursa.
- Çelik, S. ve Peker, S., 2010, " Mobbing perceptions of high school teachers" *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (9): 1617-1623.
- Çiçek, Ö. ve Öçal, M., 2016, "Dünyada ve Türkiye'de İş Sağlığı ve İş güvenliğinin Tarihsel Gelişimi", *Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11): 106-129.
- Çobanoğlu, Ş., 2005, "Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri", *Timaş Yayınları*, İstanbul.
- Çögenli, M.Z. ve Asunakutlu, T., 2014, "Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 92-105.
- Çögenli, M.Z., 2010, "Üniversitelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Maruziyeti ve Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çögenli, M.Z., 2018, "Bir Meslek Hastalığı: Akademi ve Mobbing", *Eğitim yayınevi*, Konya.
- Çögenli, M.Z., Asunakutlu, T. ve Türegün Z.N., 2017, "Gender and Mobbing: The Case of Turkey", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 9(3): 109-121.
- ÇSGB, 2013, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi", Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Çukur, C., 2016, "Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz", *TBMM Araştırma Merkezi Yayınları*, Ankara.

- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P., 2003, "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz", Çeviren: Osman Cem ÖnerToy, *Sistem Yayıncılık*, İstanbul.
- Demircioğlu, M. ve Centel, T., 2006, "İş Hukuku", *Beta Yayınları*, İstanbul.
- Demirag, S. ve Ciftci, S., 2017, "Psychological Intimidation at Workplace (Mobbing)", *Journal of Psychology & Psychotherapy*, 7(3): 1-4.
- Deniz, D., 2012, "Mobbing (İşyerinde Yıldırma): İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle", *Fam Yayınları*, İstanbul.
- DSM-V, 2013, "Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders", Fifth Edition, Washington: American Psychiatric Assosiation.
- Einarsen, S., 2000, "Harassment and Bullying at Work: A Review of The Scandinavian Approach", *Agression and Violent Behavior*, 5(4): 379-401.
- Field, T., 1996, "Bully Insight. How to Predict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Denial by which Abuse Thrives", Oxfordshire: Success Unlimited.
- Field, T., 2002, "There's No Accounting for Bullying, *British Medical Journal*, e Letters", 324, 7342, <http://bmj.com/cgi/eletters/324/7342/878#21719>.
- Ghai, D., 2003, "Decent Work: Concept and Indicators", *International Labour Review*, 142(2): 113-145.
- Güçlü, M., 2007, "OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi", Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Gül, H., 2009, "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing- Psikolojik Yıldırma", *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6): 515-520.
- Gün, H., 2009 "Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: İşyeri Sendromu (Mobbing/ Bullying)", *Lazer Yayıncılık*, Ankara.
- Güngör, M., 2008, "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz", *Derin Yayınları*, İstanbul.

- Hirigoyen, M.F., 2000, "Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet", Çeviren: Heval Bucak, *Güncel yayıncılık*, İstanbul.
- Hoel, H. ve Cooper, C., 2000, "Destructive Conflict and Bullying at Work", Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation (BOHRF), Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST), <http://www.csren.gov.uk/UMISTreportHelgeHoel1.PDF>, (28.10.2018).
- <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM> (erişim: 06.01.2019).
- <http://www.leymann.se/English/1220E.HTM> (erişim: 16.01.2019).
- <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> (erişim: 16.01.2019).
- <https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm> (erişim: 12.11.2018).
- <https://www.who.int> (erişim: 12.11.2018)
- İlhan, Ü., 2010, "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", *Ege Akademik Bakış*, 10(4): 1175-1186.
- İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 2012, mevzuat.gov.tr den ulaşılmıştır.
- Joines, V.S., 2004, "The treatment of personality adaptations using redecision therapy", *Handbook of Personality Disorders-Theory and Practice*.
- Kahya, E. ve Özkar, D., 2014, "İş Güvenliği", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Kandemir, M., 2017, "İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler", *Legal Yayınları*, İstanbul.
- Kirel, Ç., 2007, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 317-334.
- Kocabaş F. ve diğerleri, 2018, "Çalışma Ortamında Psikososyal Risk Etmenlerinin İş Kazası, Meslek Hastalıkları ve İşle İlgili Hastalıklarla İlişkisi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, (14): 28-62.

- Leymann, H., 1996, "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 165-184.
- Matthiessen, S.B. ve Einarsen, S., 2007, "Perpetrators and Targets of Bullying At Work: Role Stres and İndividual Differences. *Violence and Victims*, 22(6): 735-753.
- Maqsood, A. ve Pathan, S., 2010, "Handling Emotional Abuse: An Investigation into Workplace Bullying/Mobbing", *Journal of Independent Studies and Research*, Volume 8(1): 117-135.
- Mizrahi, R., 2013, "Çalışma Hayatında Mobbing ile Mücadele Yöntemleri", *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2): 443-452.
- Moran Astorga, M.C. ve Campo, R.P., 2016, "Acoso Laboral, Salud y Estrategias de Afrontamiento", *Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, Facultad de Ciencias del Trabajo*.
- Namie, G. ve Namie, R., 2009, "The Bully at Work; What You Can Do to Stop the Hurt and Reclaim Your Dignity/ on the Job", Second Edition, Naperville; Sourcebooks.
- Niedl, K., 1996, "Mobbing and Well-being: Economic and Personal Development Implications", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 239-249.
- Ocaktan, E., 2014, "Meslek Hastalıkları", *Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi ve Çalışmayı*, Ankara.
- Özaslan, B.Ö., 2011, "İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi ve Lojistik Sektöründe Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma", *Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Özer, D., 2009, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu", *Bilge Kadın Araştırma Merkezi*, <http://www.bilka.org.tr>
- Polat, O. ve Pakiş, I., 2012, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4): 211-217.

- Poussard, J.M. ve Çamuroğlu, M.İ., 2015, "Psikolojik Taciz: İş Yaşamında Gerilim", *Akılçelen Kitaplar*, Ankara.
- Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi, Resmi Gazete, 2011.
- Quine, L., 2003, "Workplace Bullying, Psychological Distress and Job Satisfaction in Junior Doctors", *Cambridge Quarterly of Health Ethics*, (12): 91-101.
- Savaş, F.B., 2007, "İşyerinde Manevi Taciz", *Beta Yayınları*, İstanbul.
- Seyyar, A., 1997, "Sosyal Siyaset Terimleri", *Beta Yayınları*, İstanbul.
- Sümer, H.H., 2010, "İş Hukuku", *Mimoza Yayınları*, Konya.
- Szigety, T., 2012, "Early predictors of workplace mobbing".*Procedia- Social and Behavioral Sciences*, Volume 33: 418-422.
- Shallcross, L., Sheehan, M. ve Ramsay, S., 2008, "Workplace Mobbing: Experiences in the Public Sector", *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 13(2): 56-70.
- Sheehan, M., 2004, "Workplace Mobbing: a proactive response", Paper presented at the Workplace Mobbing Conference, Griffith University.
- şahin, S., 2015, "Yeni Bir Yaklaşım: İş Sağlığı ve Güvenliğinde Mobbing Faktörünün Önemi ve Etkisi", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (9): 490-505.
- şimşek, H. ve Yıldırım, A., 2006, "Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri", *Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- şimşek, H. ve Yıldırım, A., 2011, "Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri", *Seçkin Yayıncılık*, Ankara.
- şimşek, S.E., 2009, "Yıldırma ve Yıldırma Mağduru Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

- Tanođlu, Ő.Ā., 2006, "İŐletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Deđerlendirilmesi ve Bir Yůksek Őđrenim Kurumunda Uygulama", Yůksek Lisans Tezi, SelĀuk Őniversitesi Fen Bilimleri Enstitősü, Konya.
- TBMM, 2011, "İŐyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Āözüm Őnerileri Komisyon Raporu", *Tůrkiye Bůyůk Millet Meclisi, Kadın ve Erkek Fırsat EŐitliđi Komisyonu Yayınları*, No:6, Ankara.
- TDK, Tůrk Dil Kurumu. www.tdk.gov.tr (eriŐim: 07.08.2018).
- Tetik, S., 2010, "Mobbing Kavramı: Birey ve Őrgůtler AĀısından Őnemi", *KMŐ Sosyal ve Ekonomik AraŐtırmalar Dergisi*, 12(18): 81-89.
- Tınaz, P., 2006, "ĀalıŐma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", <file:///C:/Users/hp-pc/Desktop/2006-71-pinartinaz%20kitp.pdf> (Erişim: 20.12.2018).
- Tınaz, P., 2008, "İŞyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Beta Yayıncılık*, İstanbul.
- Tınaz, P., Ergin, H. ve Bayram, F., 2008, "ĀalıŐma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İŞyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Beta Yayıncılık*, İstanbul.
- Tutar, H., 2015, "Mobbing Nedenleri ve Başa Āıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım", *Detay Yayıncılık*, Ankara.
- Tulunay Ateş, Ő., 2019, "Examination of the Relationships between Mobbing and Psychological Symptoms in Teachers", *Universal Journal of Educational Research*, 7(3): 863-873.
- Vartia, M., 2002, "Workplace Bullying–A Study on The Work Environment, Well- Being and Health", *People And Work Research Reports* 56, Finnish Institute of Occupational Health, (Helsinki).
- Yamada, D.C., 2002, "The Phenomenon of Workplace Bullying ", *George Town Law Journal*.
- Yaman, E., 2009, "YÖnetim Psikolojisi AĀısından İŞyerinde PsikoŐiddet (Mobbing)", *Nobel Yayın Dağıtım*, Ankara.

Zapf, D., Knorz, C. ve Kulla, M., 1996, "On the relationship Between Mobbing Factors and Health Outcomes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2): 215-237.

Zapf, D. ve Einarsen, S., 2003, "Individual Antecedants of Bullying: Victim and Perpetrator in the Workplace", *International Perspectives in Research and Practice*, London.





Ek-1

Sayın Katılımcı,

Mobbing; “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye veya kişilere yönelik olarak, düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle en az 6 ay süre ile sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik saldırılardır (Leymann, 1990; Davenport ve diğ., 2003)”.

Ölçekte katılımcının kimliği ile ilgili hiçbir soru yer almamaktadır. Katkılarınız ve desteğiniz için teşekkür ederiz.

1. **Cinsiyetiniz?** 1.() Kadın 2.() Erkek
2. **Yaşınız?** 1.() 29 ve altı 2.() 30 – 49 3.() 50 ve üzeri
3. **Unvanınız?** 1.() A Sınıfı Uzman 2.() B Sınıfı Uzman 3.() C Sınıfı Uzman
4. **Kaç Yıldır İşg Uzmanısınız?**
5. **Hangi Bölüm Mezunusunuz?**
6. **Mobbing tanımını da dikkate alarak, çalışma hayatınızda Mobbing’e maruz kaldığınızı düşündünüz mü?**
7. **Mobbinge uğramanızın nedenleri neler olabilir?**
8. **Hangi davranışlara maruz kaldınız ve bu davranışlardan nasıl etkilendiniz?**
9. **Bu davranışlarla mücadele etmek için neler yaptınız?**
10. **Mobbing uyguladığınızı düşündüğünüz kişiler kimler?(unvan, cinsiyet v.b)**
11. **Sizece mobbing uygulayanların kişisel özellikleri nelerdir?**
12. **Mobbingin olumsuz etkileri nelerdir, işinize ve sosyal hayatınıza nasıl etki etmektedir?**
13. **Mobbinge karşı yöneticilerden, çalışma arkadaşlarınızdan ve çevrenizden beklentileriniz neler?**
14. **Eğer mobbinge uğrasaydınız ne yapardınız, nasıl bir çözüm bulurdunuz?**

Ek-2



T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Sayı : 89784354-050.99-
Konu : Karar

Sayın Dr. Mehmed Zahid ÇÖGENLİ
Uşak Sağlık Yüksekokulu Müdürlüğü - Doktor Öğretim Üyesi

İlgi : 28/01/2019 tarihli Etik Kurul görüş talebiniz.

Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulunun 07/03/2019 tarih ve 2019-13 sayılı kararı yazımsız ekindedir.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Ali YILMAZ
Başkan

EK :
2019-13 (1 sayfa)

Mevcut Elektronik İmzalar

ALİ YILMAZ (Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu - Başkan) 11/03/2019 12:16

1 Eylül Kampüsü İzmir Yolu 8.Km 64100/Uşak
Tel: (0276)221 21 80
Faks: (0276)221 21 81
E-Posta: hukuk@usak.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Merve ÜNAL
Dahili:
Elektronik ağı: www.hukuk.usak.edu.tr

Sayfa 1 / 1

T.C.
UŞAK ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI

TOPLANTI SAYISI: 02

KARAR TARİHİ: 07.03.2019

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi gereğince, Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Dr. Ali YILMAZ başkanlığında toplanarak gündem maddesinin görüşülmesine geçilmiştir.

KARAR 2019-13

Yüksek lisans öğrencisi Özgün MICİK'in Dr. Öğr. Üyesi Mehmed Zahid ÇÖGENLİ danışmanlığında yapmayı planladığı "İş Sağlığı ve Güvenliğinde Psiko-Sosyal Etken Olan Mobbing'in İş Güvenliği Uzmanlarına Etkisi" başlıklı araştırmasının ve bu araştırma kapsamında uygulanacak yöntemlerin etik açıdan uygun olduğuna oybirliği ile karar verilmiştir.

| No | Üyenin Adı Soyadı | İmza | No | Üyenin Adı Soyadı | İmza |
|----|--|------|----|---|------|
| 1 | Prof. Dr. Ali YILMAZ Başkan | İMZA | 4 | Prof. Dr. Lütfi ÖZAV Üye | İMZA |
| 2 | Prof. Dr. Hüseyin YAŞAR Başkan Yardımcısı | İMZA | 5 | Prof. Dr. Mehmet KARAYAMAN Üye | İMZA |
| 3 | Prof. Dr. Adem SEZER Üye | İMZA | 6 | Prof. Dr. Sadiye TUTSAK Üye | İMZA |
| 7 | Prof. Dr. Bilal SEZER Üye | İMZA | | Av. Zakire BAYRAKTAR DÜZGÜN Raportür | İMZA |

ASLI GİDULU
AVUKATI
Zakire BAYRAKTAR DÜZGÜN

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : MICIK, Özgün
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 09.10.1993 Uşak
Medeni hali : Bekar
Telefon : 05063299224
Faks : -
e-mail : ozgun-mck93@hotmail.com

Eğitim

| Derece | Eğitim Birimi | Yıl |
|---------------|--|-----------|
| Yüksek Lisans | Uşak Üniversitesi/ İş Sağlığı ve Güvenliği (ABD) | Halen |
| Lisans | Pamukkale Üniversitesi/ Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri | 2016-2018 |
| Ön Lisans | Atatürk Üniversitesi (AÖF)/ İş Sağlığı ve Güvenliği | 2016-2018 |

İş Deneyimi

| Yıl | Yer | Görev |
|------|---|---------------------|
| 2019 | Sam-Tur Ulaşım Hiz. Turizm İnş. Tarım ve Hayvancılık San. ve Tic. Ltd. Şti. | İş Güvenliği Uzmanı |

Yabancı Dil

İngilizce