

ÇALIŞMA HAYATINDA KADINA YÖNELİK TACİZ (MOBBİNG): KOCAELİ – KÖRFEZ İLÇESİ ÖRNEĞİ

Orhan KOÇAK*

Nihal HAYRAN**

ÖZET

Sanayileşme ve yeni ekonomi uygulamalarıyla değişen yaşam koşulları farklı sosyal, psikolojik ve ekonomik fırsatların ve sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu anlamda özellikle gelişmiş ülkelerde, mikro-elektronik teknolojilerle desteklenen ileri sanayileşmenin getirmiş olduğu yüksek yaşam standartlarıyla bir yanda hayat kolaylaşırken, diğer yanda etkileri daha çok psikolojik boyutta olan olumsuz bir takım sorunlar saptanmıştır. Özellikle çalışanların tükenmişliği, hem yeni ekonominin hem de sanayi döneminin ürünüdür. Aynı şekilde, “mobbing” olarak yaygın bir şekilde bilinen “bezdirmе”, ya da diğer bir ifadeyle “psikolojik taciz” hem sanayi toplumu hem de yeni ekonomi dönemi çalışanlarının karşılaştığı bir diğer önemli sorundur. Çalışma hayatına aktif olarak katılan kadınların ve erkeklerin, iş ortamında yaşadıkları ekonomik, sosyal, psikolojik, iletişim ve diğer sorunlar pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu sorunlardan biri de hem kadınların hem de erkeklerin karşıt ve hemcinslerinden iş hayatında maruz kaldıkları psikolojik tacizdir.

Bu çalışmada, modern çalışma hayatının önemli bir sorunu olan, kadınların işyerinde maruz kaldıkları “mobbing” olarak ifade edilen psikolojik taciz konusu çalışılmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde, “mobbing” kavramının ortaya çıkış sürecine değinilmiş, tanımı yapılmış, Türkiye’de ve dünyada “mobbing” ile ilgili istatistiksel verilere yer verilmiş ve etkileri üzerinde durularak literatür taraması yapılmıştır. İkinci bölümde, kadınların çalışma hayatında maruz kaldıkları psikolojik taciz ve şiddete dair istatistiksel verilere yer verilmiştir. Son bölümde ise, çalışan kadın ve mobbing ilişkisini ortaya koyabilmek için Kocaeli-Körfez bölgesinde farklı dört sektörde (finans, eğitim, sağlık, sanayi) 134 kadın ile anket araştırması yapılmıştır. Anket sonuçları SPSS 17 istatistik programı kullanılarak derlenmiş ve ortaya çıkan veriler değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, Psikolojik Taciz, Çalışma Sorunları, Kadın, Kocaeli*

2.MOBBİNG KAVRAMI

2.1Mobbingin Tarihçesi

Mobbing (bezdiri), genel olarak, iş yaşamında belli bir süre devam eden ve periyodik olarak yaşanan bir süreç olarak açıklanmaktadır.

Kavramın terminolojisine baktığımızda ‘mobbing’ yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla ilk kez 19. yy. da biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terimdir. Kavramın daha sonra 1960’larda, hayvan davranışlarını inceleyen sosyal psikolog Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının

* Yalova Üniversitesi, İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Öğretim Üyesi

** Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu bir şekilde hücum ederek uzaklaştırması; ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanıldığı görülmektedir (Tınaz, 2006: 12).

İş yaşamında ise mobbing kavramı ilk kez, 80'li yıllarda İsveç'te yaşayan Alman çalışma psikologu Heinz Leymann tarafından, belli bir işyerinde çalışanlar arasında benzer tipte, uzun dönemli, düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamaların sonucunda kullanılmıştır (Tınaz, 2006:12).1980'lerden sonra yaşanan teknolojik değişimlerle birlikte ekonomik, sosyal ve yapısal dönüşümler, psikolojik tacize neden olan sosyal ve örgütsel nedenlerin baskısını artırmıştır. Küreselleşme bağlamında artan rekabet ve üretim sürecinde esneklik, işgücünün bölünmesi ve işyeri katılım mekanizmalarının zayıflaması, işyerinde çalışanlar arası rekabeti önemli derecede yoğunlaştırmaktadır. Bu da hem çalışanları, hem örgüt olarak işletmeyi tehdit eden psikolojik şiddet eğilimlerinin artmasına neden olmuştur (Palaz vd., 2008: 43).

İş yerinde yıldırımaya dikkat çekmede belki de en büyük adım 1992'de Almanya'da, Leymann'ın yardımıyla, ilk mobbing kliniğinin açılması ile atılmıştır. Westhues, 2004'te üniversitelerde yıldırımı irdeleyen bir kitap yazmıştır. Bu kitapta üniversite gibi saygın kurumlarda da öğretim görevlileri arasında yıldırmanın yaşandığını örneklerle ortaya koymuştur. Mobbing artık Avrupa'da, İskandinavya ve Almanca konuşulan diğer ülkelerde dile yerleşmiştir (Toker Gökçe, 2008:18). Türkiye'de işyerinde psikolojik taciz 2000'lerin başlarından itibaren tartışmaya açılmış, ilk başlarda yapılan çalışmalar daha çok kavramsal boyutlarda gerçekleşmiştir. Fakat son yıllarda bu sorunla ilgili görgül araştırma sayısında giderek artış olması olumlu bir gelişmedir (Palaz vd., 2008:44).

2.2.Mobbing Kavramıyla İlgili Tanımlar

İşyerinde tekrar eden ve süregelen olumsuz davranışlara ve / veya manevi ve hatta kimi zaman fiziksel saldırılara maruz kalma gibi durumları kapsayan işyerinde psikolojik taciz olgusunun isimlendirilmesi, ülkelere göre farklılaşmaktadır. Olgu, özellikle İskandinav ülkelerinde ve Almanca konuşulan ülkelerde 'düzensiz, karışıklık yaratan, gürültülü insan kalabalığı' anlamına gelen 'mob' sözcüğünden türeyen ve orijinal olarak hayvan saldırıları ve sürü davranışlarını tanımlamak için kullanılan, İngilizce kökenli 'mobbing' sözcüğü ile ifade edilmektedir (Tınaz ve Karatuna, 2010:7). Ülkemizde de Şubat 2011 itibariyle, Türk Dil Kurumu tarafından mobbing kavramının karşılığı, bir veya birkaç kişiyi bezdirme tanımından hareket ederek, 'bezdiri' olarak verilmiştir (www.aktuelpsikoloji.com).

İş yerinde yıldırma, bir çalışanı usandırma, zorbaca davranma, rahatsız etme, sosyal olarak dışlama veya rahatsız edici görevler vererek daha alt bir pozisyonla karşı karşıya bırakmaktır (Özen, 2007: 6). Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltilmesi ve belirli bir süre (yaklaşık 6 ay) devam etmesi gerektiği ve tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlığın psikolojik taciz olarak kabul edilemeyeceği öne sürülmüştür. Ayrıca işyerinde psikolojik tacizin (mobbing), şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu; bireyin bu süreç sonucunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre, taraflarının eşit güçte olduğu bir tartışmanın, işyerinde psikolojik bir taciz olarak isimlendirilemeyeceği ifade edilmiştir (Tınaz ve Karatuna, 2010:11).

Kurbanların gözüyle mobbing ve öğeleri ise çeşitli metaforlar yardımıyla tanımlanmakta, kurbanlar çektikleri acıyı ve maruz kaldıkları etkileri ancak topluma daha aşına olan terimlerle açıklayabilmektedir. Avustralya'da 11 mobbing vakası ile yapılmış olan bir çalışmaya göre psikolojik taciz deneyimi 'boğulmak', 'mücadele etmek' ve 'tuzağa düşmek' kavramlarına benzetilmektedir. Tacizci, 'kadın jüponuna sarılmış gaddar bir kalp', 'iki başlı bir oyuncak bebek', 'başçavuş' ya da sadece 'düşman' kelimeleri ile tarif edilmektedir. Kurbanlar kendilerini 'bir Salvador Dali resmindeki tek normal karakter', 'profesyonel bir okçunun hedef almış olduğu 12 numara' ya da 'bir çöp parçası üzerindeki önemsiz leke' olarak hissettiklerini ifade etmektedirler. Mobbinge maruz kaldıkları örgütü ise, 'kafasını kuma gömmüş bir deve kuşuna' ya da 'cinayete tanık olmalarına rağmen kafasını çevirip görmemezlikten gelen bir topluluğa' benzetmektedirler (Altuntaş, 2010: 2996)

Duygusal taciz, sadece üstlerden astlara yönelik gerçekleşmeyebilir, astlar da birlik olarak, iş yerinden gitmesini istedikleri bir yöneticiye karşı mobbing uygulayabilir(Ergenekon:2006). Örgütlerde üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan psikolojik şiddete, dikey veya 'hiyerarşik şiddet' denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan psikolojik şiddete 'yatay şiddet' denmektedir (Tutar). Mobbinge ilgili tanımlar incelendiğinde, kavramla ilgili ülkeden ülkeye farklı tanımlar yapıldığını görmekteyiz. Bununla beraber pek çok ortak özellikten yola çıkarak evrensel bir tanım yapmanın da mümkün olduğunu söyleyebiliriz.

2.3. Mobbing Davranışları

İşyerinde psikolojik taciz bireye karşı sistemli ve belli bir süre devam eden davranışlar açısından oluşmaktadır. Aşağıda yer alan davranışlar iş yerinde duygusal zorbalığın temel örneklerindedir (Solmuş, 2005: 6-7).

- Çalışanı yeterince çaba göstermediği için suçlamak,
- Çalışanı, yaşını temel alarak deneyimsiz olduğu gerekçesi ile aşağılamak,
- Çalışanın, örgütün sunduğu imkânlardan yararlanmasını engellemek,
- Çalışana aşırı iş yükü vermek, işlerin gerçekleşmesi mümkün olmayan tarihlerde bitirilmesini istemek,
- Çalışana, iş tanımının dışında olan, yapıldığı takdirde hiçbir örgütsel kazanç/katkı sağlamayacak olan ya da yüksek bir olasılıkla başarılı olamayacağı işler vermek
- Çalışana işle ilgili konularda düşüncesini açıklamasına izin vermemek, sürekli olarak yaptığı hataları hatırlatmak,
- İş arkadaşlarının ya da müşterilerin önünde hakaret etmek, küçük düşürmek,
- Performans düzeyi hakkında ağır ithamlarda bulunmak, çalışanı işten atmakla tehdit etmek,
- Çalışanın telefon ya da e-postalarına cevap vermemek, onun da bulunması gereken toplantılardan haberdar etmemek,
- Çalışanı diğer iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engelleyecek biçimde izole edecek bir fiziksel iş ortamı yaratmak ve çalışan hakkında söylenti yaymak ya da dedikodu yapmak,
- Çalışana fiziksel şiddet uygulamak ya da bu tür tehditte bulunmak,
- Çalışanın ruh sağlığı hakkında 'üstü kapalı' ifadeler kullanmak

Mobbing olgusuna ilk kez ışık tutan Alman endüstri psikologu ve tıp bilimcisi Dr. Heinz Leymann 45 ayrı mobbing davranışı tanımlamış ve bu davranışları da özelliğine göre 5 grupta toplamıştır. Örnekler:

- 1.Grup: Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek: üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar, sözünüz sürekli kesilir, yüksek sesle azarlanırsınız, yaptığımız iş sürekli eleştirilir vb.
- 2.Grup: Sosyal ilişkilere saldırılar: Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar, kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir, sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır vb.
- 3.Grup: İtibarınıza saldırılar: İnsanlar arkanızdan kötü konuşur, asılsız söylentiler ortada dolaşır, gülünç durumlara düşürülürsünüz, cinsel imalar yapılır vb.
- 4.Grup: Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar: Sizin için hiçbir özel görev yoktur, size verilen işler geri alınır, sürdürmeniz için anlamsız işler verilir, işiniz sürekli değiştirilir, size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur vb.
- 5.Grup: Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar: Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlarsınız, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, fiziksel zarar, doğrudan cinsel taciz vb. (Laçiner, 2006).

2.4. İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları

2.4.1. Tacize Maruz Kalan Taraf (Mağdur)

Mobbing nedeniyle zor duruma düşen kişi ‘mağdur’dur. Mağdur, yıldırma ile başa çıkamayacak, kendini koruyamayacak duruma gelince ‘kurban’ olur (Gökçe Toker, 2006: 31). Bezdiriye maruz kalan mağdur, son derece saygısız ve tehlikeli bir sürecin hedefi olur.

Çalışmalar bazı kişilik özelliklerine sahip olanların, mağdur olmaya daha yakın kişiler olduğunu göstermektedir. Örneğin, yalnız bir kişinin, acayip bir kişinin, başarılı bir kişinin ya da yeni işe başlayan bir kişinin, işyerinde psikolojik tacize maruz kalma tehlikesinin daha yüksek olduğu kabul edilmektedir. Ayrıca adalet duygusu güçlü ve dürüst kişilerin; parlak, zeki, bağımsız ve becerikli kişilerin; pozitif, nazik, uysal kişilerin; önceden işyerinde psikolojik tacize uğramış ve buna bağlı travma geçirmiş kişilerin, tacizci için daha kolay hedef oldukları iddia edilmektedir (Tınaz, 2006:13). Özgüveni düşük, çekingen ve çatışma becerisi olmayan mağdurlar ‘kolay hedef’ olarak nitelendirilmektedir. Bunun yanında mağdurda görülen kıskançlık ve kendini üstün görme özellikleri, diğerlerinde cezalandırma ya da taciz etme eğilimlerini güçlendirerek kışkırtıcı olabilmektedir (Özen, 2007:13).

2.4.2. Tacizi Uygulayan Taraf

Psikolojik şiddet uygulayan kişinin (saldırganın), niyeti ve kişilik özellikleri bu sürecin temelini oluşturmaktadır. Mobbingi (bezdiri) uygulayan saldırırganın davranışları aslında bazı kişilik bozukluklarını içermektedir.

Kaliforniya’da yapılan bir konferansta işyerinde psikolojik tacize neden olan kişilerin özelliklerine değinilmiştir. Bunlardan bazıları şöyledir:

- a- Tacizci dikkat çekici bir kişidir. Kontrol sahibi olmak mağdurun üzerinde hâkimiyet kurmak için cazibesini kullanır.

- b- Tacizci mağdurun gücünü azaltmak ve itibarına zarar vermek için gizli den gizli dedikodular yayar, iyi göstermek mağdurun ise kötü algılanmasını sağlamak adına gerçekleri çarpıtır.
- c- Tacizci mağdurla baş başa olduğunda destekleyici gözükür ve öyle davranır, fakat kamusal alanda onun hatalarını açığa çıkarır.
- d- Tacizci genelde kaçamak cevaplar verir. Doğrudan cevap vermekten kaçınır ve bu durum yüzüne vurulduğunda çabuk sinirlenir.
- e- Tacizci kendini beğenmiştir. Sürekli böbürlenir, kendi sıkıntısından diğerlerini sorumlu tutar.
- f- Tacizci, edilgen saldırgandır (pasif-agresiftir). Bilgi saklar ve mağdurun dışlanmasına neden olur.
- g- Tacizci ilgili biriymiş gibi davranır ve bu şekilde mağdurun gururunu kırmaya, onu utandırmaya çalışır (Tınaz ve Karatuna, 2010: 26).

2.4.3. Tanık Olan Taraf

İş yerinde psikolojik taciz sürecine dâhil olan tanıklar, verdikleri tepkiler ve sergiledikleri davranışlar bakımından bazı gruplara ayrılırlar. Bunlar, diplomatik izleyici, meraklı izleyici ve bir şeye karışmayanlar şeklinde tanımlanırlar. Diplomatik izleyici, bir çatışma olgusu içinde aracı rolü oynamayı seven izleyici; yordakçı izleyici, tacizciye sadık olan izleyici; meraklı izleyici, başkalarının problemleriyle çok fazla ilgilenen izleyici; bir şeye karışmayan izleyici, tamamen ilgisiz ve duyarsız olan izleyici; sahte masum izleyici ise görünüşte hiçbir şeye karışmayan ama gerçekte tacizciyi destekleyen izleyici tiptir (Tınaz ve Karatuna: 2010:30).

Ceren Altuntaş'ın 2 üretim, 2 hizmet sektörü olmak üzere 4 ayrı özel şirkette 1 ila 9 yıl arasında çalışan; 4'ü bayan, 6'sı erkek 10 ayrı katılımcı ile yaptığı görüşmelerde, her birinin farklı süreler boyunca mobbinge maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılar arasında 6 ay içinde çalıştığı işyerinden ayrılan kurbanlar da mevcuttur, 1 yılın üzerinde mobbinge maruz kalsa da aynı kuruluştaki çalışmaya devam eden mağdurlar da mevcuttur. Vakaların %100'ü izleyicilerin izleyici olarak kalmasındaki en önemli etkenin ekonomik kaygılar olduğunu belirtmiş ve eğer tepki verirlerse işten atılacakları endişesiyle sessiz kaldıklarını belirtmiştir (Altuntaş, 2010:3004). Sorun, mobbinge tanık olan çalışanlar için de, iş sağlığını ve güvenliğini olumsuz etkileyen, moral bozucu bir ortam oluşturmaktadır.

2.4.4. Kurumsal Psikolojik Taciz

Çalışanın içinde bulunduğu örgütün bazı özellikleri, psikolojik şiddetin nedenleri arasında yer almaktadır. Bunlar liderlik tarzı, kötü yönetim, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iklimi, işin karmaşıklığı ve kontrol, rol çatışması ve belirsizliği, stres, işyeri katılım mekanizmalarının zayıflamasıdır (Çöl Özen, 2009:397).

Kurumsal psikolojik taciz, istihdamı daraltma, kıdemli çalışanları genç iş gücü ile ikame etme veya kurum içinde istenmeyen bir kişiden kurtulma gibi hedeflerle bizzat kurum tarafından yöneltilen psikolojik tacizdir (Tınaz, 2006:14). İşsizliğin fazla olduğu ve kanunların yetersiz kaldığı ülkelerde kurumlar, çalışanı normal saatin üzerinde çalışmaya zorlayarak, hayatı ona daha zor kılarak, haberi olmadan telefon görüşmelerini dinleyerek, onu zayıf ve yetersiz göstererek iş yerinde psikolojik tacize neden olabilirler (Tınaz ve Karatuna, 2010: 30).

3. MOBBİNG İLE İLGİLİ İSTATİSTİKSEL VERİLER

3.1. Dünyada Mobbinge Dair İstatistiksel Veriler

Son yıllarda pek çok ülkede, mobbing ile ilgili olarak yapılan araştırmaların sonuçları, mobbing olgusunun ne denli ciddi boyutlara ulaştığını göstermektedir. Yapılan araştırmalarda görülüyor ki, mobbing mağdurlarının sayısı, diğer şiddet ve taciz mağdurlarının sayısından fazladır.

1996'da Avrupa Birliği'nin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, bir önceki yıl içinde çalışanların %4'ü (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete, %2'si (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve %8'i (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kalmıştır (Tınaz; Bayram; Ergin, 2008: 13). İngiltere'de yapılan araştırma sonuçlarına göre çalışanların %53'ü mobbing mağdurdur; %78'i ise işyerinde uygulanan psikolojik tacize tanıklık etmiştir. İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırmanın bulgularına göre ise, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15'inin nedeni mobbingdir. İsveç ve Almanya'da yüz binlerce mobbing mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri kayıtlarda yer almaktadır. İtalya'da bir milyondan fazla çalışanın mobbing kurbanı olduğu; 5-6 milyon kişinin ise, yaşanan bir mobbing olgusunu iş arkadaşı veya aile bireyi olarak izledikleri bildirilmektedir (Tınaz, 2006: 13).

Araştırmalar Avrupa'da işyerlerinde psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten daha yaygın olduğunu göstermektedir. 2001'de Danimarka'da kamu çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada, fiziksel şiddete maruz kalanların oranının %8, psikolojik şiddete maruz kalanların oranının ise %18 olduğu görülmüştür. Portekiz'de sağlık çalışanları üzerinde yapılan bir başka araştırmada ise, işyeri şiddetinin en yaygın biçiminin psikolojik şiddet olduğu belirlenmiştir (Özen, 2007: 3).

3.1. Türkiye'de Mobbinge Dair İstatistiksel Veriler

Türkiye'de mobbinge dair yapılan çalışma sonuçları da uluslar arası çalışma sonuçlarında belirtilen oranlarla benzerdir.

Örneğin, Bursa'da sağlık, eğitim ve güvenlik sektörlerinde yapılan bir çalışmada 944 kişinin %55'inin son bir sene içinde psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaştığı ; %47'sinin ise işyerinde psikolojik tacize tanık olduğu belirlenmiştir (Bilgel; Aytaç; Bayram, 2006:226-231). Otel işletmelerinde çalışan 427 kişinin katıldığı bir çalışmada ise katılımcıların %27,4'ünün psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır (Aydın; Özkul, 2007:169-186). Türkiye'de Kütahya ilinde faaliyet gösteren iki kamu hastanesinde yapılan bir araştırmaya göre kadınların erkeklere göre kişinin kendini gösterme ve iletişim kabiliyetini etkileme, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumunu etkileme ve kişinin fiziksel sağlığını etkileme açılarından daha fazla etkilendiği gözlenmiştir. Yine aynı çalışmada deneklerin 18-30 yaş aralığında daha fazla mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. Bu durum da; çalışanın çalışma hayatında deneyim kazanmaya başladığı ve işinde yükselmeye çalıştığı yaş aralığında daha fazla baskıya maruz kalmasıyla açıklanmaktadır. Aynı araştırma eğitim düzeyi arttıkça psikolojik tacizin de arttığını belirlemiştir (Altuntaş, 2010: 3002).

Erkan Yaman'ın Türkiye'de öğretim elemanlarının maruz kaldığı psikoşiddeti araştırmak amacıyla, 6'sı erkek, 9'u bayan; unvan bakımından 5'i araştırma görevlisi; 4'ü yardımcı doçent doktor; 2'si doçent doktor; 4'ü ise profesör doktor olmak üzere toplam 15 öğretim elemanı ile yaptığı mülakat çalışması sonucunda da önemli verilere ulaşılmıştır. Araştırmanın bulgularında öğretim elemanları, genel olarak yönetim anlayışının baskıcı olduğunu ifade

etmiş, bu baskı ortamında akademik verim alınamayacağını ve yapılan işlerin göstermelik olacağını belirtmişlerdir (Yaman, 2009:114).

26 Ekim 2006 tarihinde www.memurlar.net adresinde yapılan 'işyerinde psikolojik yıldırma, duygusal şiddet ve baskı yaşıyor musunuz? Anket sorusuna 3 gün 14 saatte 824 kişi oy kullandı. Buna göre %55,7 (459 oy) oranında evet, %37,9 (312 oy) hayır , %6,4 (53 oy) oranında bilmiyorum,fikrim yok cevabının verildiği görülmektedir (www.mobbingturkiye.com).

Türkiye'de iş yerlerinde yaşanan duygusal tacizin nedenleri ise; çalışanların aynı iş yerinde uzun süre çalışmaları ve kıdem yükünün artması, ihbar süreleri ve kullandırılmayan yıllık izinlerin getirdiği olumsuzluklar, yıldırma, sindirme, aşağılama, kısaca mobbing uygulayarak kişiyi istifaya zorlamak, bu sistemin bir yönetim biçimi olarak benimsenmesi olarak sıralanabilir. Diğer bir önemli nedeni ise ülkemizde hem kamu hem de özel sektörde yeni gelen yönetimin kendi adamlarını kadrolara yerleştirme isteği olarak söylenebilir (Ergenekon, 2006).

3.2. Çalışan Kadın ve Mobbing İlişkisi

Kadınlar tarih boyunca zamanın şartlarına göre ve değişen statülerde çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Bu süreçte sanayi devrimi kadının işgücü piyasasındaki konumunun belirlenmesinde önemli bir dönüm noktasını temsil etmektedir. Sanayi devrimi ve sonrası oluşan teknolojik, ekonomik ve toplumsal değişimler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma imkânı yaratmış ve 'ücretli kadın işgücü' kavramının doğmasına yol açmıştır (Parlaktuna, 2010: 1217). Kadınların sorunları, ülkelerin genel ekonomik ve sosyal sorunlarından bağımsız değildir. Kadınların bir kısmı işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları, sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına katılamamaktadır. İşgücü piyasasına katılamamak ya da olumsuz koşullarda istihdam edilmek, bu kişilerin yoksulluk riskini artırmakta, ekonomik ve toplumsal hayatın sınırında ya da dışında yaşamalarına neden olmaktadır (Sarieroğlu, 2010: 42).

Sanayi devriminin yarattığı toplumsal değişimle beraber çalışma yaşamına yoğun biçimde katılan kadınların, iş hayatında yaşadıkları psikolojik taciz sorunlarıyla ilgili yapılan pek çok araştırma mevcuttur. Heinz Leymann tarafından yapılan araştırmada cinsiyet istatistikleri şöyledir: Yaklaşık olarak eşit koşullarda çalışan erkek ve kadınlardan mobbinge maruz kalanların oranları %45 erkek ve %55 kadın olarak bulunmuştur. Kimin kime uyguladığı konusuna gelindiğinde çalışmaya göre %76 erkeğe erkekler tarafından, %3 erkeğe kadınlar tarafından ve %21 erkeğe de her iki cins tarafından mobbing uygulanmıştır. Buna karşılık %40 kadına kadınlar tarafından, %30 kadına erkekler tarafından ve kalan %30 kadına da iki cins tarafından mobbing uygulanmıştır. Finlandiya'da 385 yöneticinin katıldığı bir çalışmada, psikolojik tacize uğrayan kadın oranının (%11,6), erkek oranına (%5) göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İrlanda'da da ülke genelinde gerçekleştirilen araştırma sonuçları da kadınların, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının erkelere göre daha fazla olduğunu göstermiştir (Tınaz ve Karatuna, 2010: 48).

Serpil Aytaç ve Salih Dursun'un Bursa il merkezinde üç farklı sektörde (hizmet, otomotiv ve tekstil) çalışan toplam 204 kişiyle yaptığı araştırmada katılımcıların %44,3'ü erkek, %55,7'si ise kadındır. Cinsiyet ve maruz kalınan ilişkiye baktığımızda erkeklerin daha çok fiziksel şiddete maruz kaldıkları (%55,6), kadınların ise daha çok, duygusal baskı ve yıldırma davranışına (%68,7), sözel saldırıya (%68,1) ve cinsel tacize (%100) maruz kaldıkları dikkati çekmektedir (Aytaç; Dursun, 2011, 18).

Tüm bunların yanı sıra, kadın ve erkeklerin strese karşı olan yaklaşımlarında da bazı farklılıklar olduğu, araştırmacılarca rapor edilmiştir. Örneğin, kadınlar erkeklere göre kendilerini daha fazla stres verici olayların içinde bulmakta ve tehdit edici olayları daha fazla stres verici olarak algılamaktadır (Deniz; Ünsal, 2010: 13).

3.3. Mobbingin Sonuçları/Etkileri

Son derece yıpratıcı, karmaşık bir süreç olan mobbingin etkileri çeşitli açılardan incelenebilmektedir.

3.3.1. Psikolojik (Bireysel) Etkileri

Psikolojik şiddetin, mağdurun ruhsal bütünlüğü ve fiziksel sağlığı üzerinde, diğer tüm taciz çeşitlerinden ve stresten çok daha fazla yıpratıcı ve olumsuz etkileri vardır.

Sistemli bir şekilde psikolojik tacize uğrayan kişi bunu kimseyle paylaşamaz ve asıl sorun buradan kaynaklanır. Mağdur içe döner, kendinden şüphe eder. Bu nedenle yoğun depresyon yaşar ve sonrasında çeşitli hastalıklara kadar varan bir rahatsızlık oluşur, çalışamayacak duruma gelen mağdur işten ayrılmak zorunda kalır (Ergenekon, 2006). Bu hastalıkların en ağır sonucu, bireyin özgüvenini yitmesidir. Birey, bir süre sonra her şeyin sebebinin kendisinde olduğu kararına varır ve kaybolan özgüveninin yanında, öz saygısını da yitirir. Böyle bir durumda bulunan bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve hatta uygun ilaç tedavisine gereksinimi vardır (Tınaz, 2006: 18).

Bireyin uğradığı sosyal zararlara bakıldığında ise, öncelikle sosyal imajının zedelendiği gözlenir. İşyerinde dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş birey, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmektedir (Tınaz, 2006: 17).

3.3.2. Ekonomik ve Toplumsal Etkileri

İşyerinde psikolojik taciz, kurban seçilmiş birey üzerinde, çalışanlar arası ilişkilerde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde önemli ve çoğu kez uzun dönemli zararlara neden olmaktadır. İşyeri terörünün doğrudan maliyeti, çalışanların katlanmak zorunda oldukları iş kaybı ve güvenlik boyutuyla birlikte, ruhsal ve fiziksel sağlıklarıyla ödemek zorunda kaldıkları ağır bedeldir. Bu olgunun dolaylı maliyetini ise, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim, ürün kalitesinin bozulması, firma saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde ifade etmek mümkündür. Genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, nitelikler ve yeteneklerin altında çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması ve erken emeklilik oranının artması, tüm toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyet olarak belirtilebilir (Tınaz, 2006: 20).

Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie, Ph.D., 1998'den bu yana işyerindeki tacize karşı çalışmalarıyla tanınmaktadır. The Workplace Bullying and Trauma Institute kurucusu olan Namie'ye göre, personel dönüşümünün maliyeti çok yüksektir: Bir zorbayla karşı karşıya kalan çalışanların %82'si işyerinden ayrılmaktadır. Bunların %34'ü sağlığı bozulduğu için, %44'ü ise kuruluşun performans değerlendirme sisteminin kolayca kendilerini "yetersiz" etiketiyle kurban edecek şekilde düzenlenmesi yüzündendir. İnsan kaynakları uzmanları, bir çalışanın yerine yenisini almanın maliyetinin, ilkinin maaşının üç ila dört katı olduğunu söylemektedirler (Arpacıoğlu, 2006).

4. MOBBİNGLE MÜCADELE

4.1. Bireysel ve Örgütsel Mücadele

Mobbingle mücadelede anahtar kelime, çalışma hayatının standartlarını geliştirmek ve sosyal dışlamanın önüne geçmektir. Psikososyal çalışma ortamının iyileştirilmesi ve mobbinge karşı standartlar ve değerlerle birlikte geliştirilmiş örgüt kültürü oluşturmak için yapılabilecek çalışmalar şöyle sıralanabilir:

Bireysel olarak çalışanların işlerini nasıl yapacaklarının seçiminin kendisine bırakılması, monoton ve tekrarlanan işlerin yapılmasından kaçınılması, hedefler hakkında çalışana daha fazla bilgi verilmesi, liderlik anlayışının güçlendirilmesi ve rol ve iş tanımlarının anlaşılır bir şekilde yapılması olumsuzlukları azaltacaktır. Ayrıca, mobbing hakkında tüm örgütün bilgi sahibi yapılması, problemin boyutu ve doğasıyla ilgili araştırma yapılması, gazete, dergi, toplantılarla örgüt kültürü, değerleri ve standartlarıyla ilgili bilgilerin sürekli dağıtılması, bu değer ve standartların tüm çalışanlar tarafından benimsendiğinin garanti edilmesi ve çatışma ve iletişim konusunda yönetimin bilgi ve becerilerinin artırılması mobbing ile mücadeleyi kolaylaştıracaktır (Işık, 2007: 67–68).

4.2. Mobbinge Dair Türkiye’de ve Dünyada Uygulanan Hukuksal Yapıtlar

Son yıllarda giderek önem kazanan ‘onurlu çalışma hakkı’, ulusal ve uluslararası metinlere de konu olmaktadır. 1996 tarihli ‘gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 26. maddesi işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla üye devletleri somut düzenlemeler yapmaya çağırılmaktadır. Türkiye de Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı, 27.9.2006 tarihli 5547 sayılı Kanunla onaylanmış bulunmaktadır. İşte şartın 26. maddesi çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir (Tınaz; Bayram; Ergin, 2008: 6).

Fransız hukukunda, işyerinde cinsel taciz 2001 tarihli bir yasayla düzenlenmişken, bu düzenlemenin yetersizliği dikkate alınarak, 2002 yılında kabul edilen yasa ile İş kodu’na ‘Taciz’ kenar başlığı ile eklenen hükümlerle doğrudan mobbing ya da psikolojik tacize karşı kapsamlı bir güvence de oluşturulmuştur. 2002 yılında ayrıca Fransız Ceza Kanununa bir madde eklenerek, psikolojik tacizde bulunanlar hakkında bir yıl hapis ve 15 bin Euro para cezası uygulanır şeklinde cezai yaptırım getirilmiştir (Işık, 2007: 54–55). Belçika hukuku 11.6.2002 t. Yasa ve 4.8.1996 t. İş sağlığı ve Güvenliği Yasası ile Hollanda Hukuku İş Koşulları yasası ve İş Denetim Teşkilatı’nın 10.5.2001’de yayınladığı İç Yönerge ile mobbing kavramı yasal bir düzenlemeye kavuşmuştur (Tınaz; Bayram; Ergin, 2008: 7). Amerika’da bazı eyaletlerde yasalara girmiş olsa da, mobbing hukuktaki yerini tam olarak almış sayılmamaktadır (Altuntaş, 2010:17).

Ülkemizde, özellikle ekonomik kriz nedeniyle işten çıkarmalar ve bu bağlamda bireylerin işlerini yitirme korku ve endişeleri, çalışanların psikolojik tacizi katlanılması gereken bir süreç olarak görmelerine ve böylece mobbingin etkilerinin daha da ağırlaşmasına neden olmaktadır. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu yeni olmasına rağmen, işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici hükümler içermemektedir. (Laçiner: 2006).

Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Avrupa Konseyi Sosyal Şartı’nın onaylanması yanında, AB yönergesi de AB iş hukukunun müktesebatına dahil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hale getirmek zorundadır. Bu bağlamda, Türk Borçlar Kanunu Tasarısı’nın ‘İşçinin Kişiliğinin Korunması’ başlıklı 417. maddesinde cinsel tacizle ilgili hüküm genişletilerek, ‘İşveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış

olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür' şeklinde değiştirilmiştir. Maddenin gerekçesinde cinsel tacizin yanında psikolojik taciz in de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler arasında sayıldığı ifade edilmektedir (Yıldız ve Kalkış: 86).

Bezdiriye maruz kalan kişilerin kendilerini yalnız hissetmeleri ve maruz kaldıkları saldırıyı toplumla paylaşamamaları yaygın bir durumdur. Bob Rosner işyerinde astlar, üstleri ya da iş arkadaşları tarafından duygusal tacize uğrayan iş görenleri 'işyeri gazileri' olarak tanımlamış ve bu kişilerin deneyimlerini paylaşmaları ve başlarına gelenlerle ilgili öğrenmek istedikleri konusunda profesyonel yardım almaları için <http://workingturkiye.cwounded.com> sitesini kurmuştur. Türkiye'de ise, www.mobbingturkiye.com veya www.psikoljikyildirma.com sitelerinde mobbinge maruz kalan çalışanlar tecrübelerini paylaşmakta, yalnız olmadıklarını anlamakta ve bu sorunla baş edebilmek için başvurabilecekleri yolları öğrenmektedirler (Altuntaş, 2010: 2998).

19 Mart 2011 tarihindeki Resmi Gazetede Başbakanlıktan İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi konulu 2011/2 sayılı bir genelge yayınlanmıştır. Kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra özel sektör çalışanlarını da kapsayan genelge kapsamında çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla 'Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu' kurulacağı ifade edilmektedir. Genelgede çalışanların mobbingden korunmak için alması gereken tedbirlerden bahsedilmektedir (http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm).

5.ARAŞTIRMA

5.1. Araştırmanın Genel Çerçevesi

5.1.1.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, iş yaşamında psikolojik tacize maruz kalan kadın çalışanların demografik özelliklerinin (yaş, sektör, eğitim vs.) dağılımını yapmak ve bu özelliklerin bezdiri ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bunun yanında en sık karşılaşılan psikolojik taciz davranışlarını ortaya koymak ve bu sürecin doğurduğu sonuçları saptamaktır.

5.1.2.Araştırmanın Kapsamı

Bu araştırma Kocaeli'nin Körfez ilçesinde faaliyet gösteren dört farklı sektörden (finans, eğitim, sağlık, sanayi) örneklem yoluyla seçilen 134 kadın çalışana yönelik yapılmıştır.

5.1.3.Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada nitel yöntem uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan ölçek, çalışan kadın ve mobbing ilişkisini ölçmeyi amaçlayan 26 sorudan meydana gelen bir anket uygulamasıdır. Anketin ilk 7 sorusu demografik özelliklerin dağılımını belirlemek amacıyla sorulmuştur. Ankette 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır. Buna göre, 1= Çok sık, 2= Sık sık, 3= Bazen, 4= Nadiren, 5= Hiç anlamlarını içermektedir.

5.1.4.Araştırmanın Hipotezleri

İlgili çalışmada aşağıdaki hipotezlere cevap aranacaktır.

- Çalışma hayatında kadınlar, pek çok psikolojik taciz davranışıyla karşı karşıya kalmaktadır.
- İş yerinde psikolojik tacize maruz kalan kadınlarda, motivasyon eksikliği, isteksizlik gibi psikolojik belirtiler yanında, uyku düzeninin ve sağlık durumunun bozulması gibi fiziksel belirtiler mevcuttur.
- Esnek çalışma saatleri kadın çalışanlar için tercih edilen bir durumdur.

5.2. Araştırmanın Sonuçları

Tablo 1: Demografik Özellikler

	FREKANS	YÜZDE
YAŞ GRUBU		
20 Yaş ve altı	3	% 2,2
21-25 Yaş Arası	20	% 14,9
26-30 Yaş Arası	43	% 32,1
31-35 Yaş Arası	27	% 20,1
36-40 Yaş Arası	27	% 20,1
41 Yaş ve Üstü	14	% 10,4
TOPLAM	134	100
ÖĞRENİM DURUMU		
İlköğretim	20	% 14,9
Lise	40	% 29,9
Ön lisans	20	% 14,9
Lisans	44	% 32,8
Lisansüstü	10	% 7,5
TOPLAM	134	100
MEDENİ HALİ		
Evli	88	% 65,7
Bekar	46	% 34,3
TOPLAM	134	100
SEKTÖR		
Finans	29	% 21,6
Sağlık	34	% 25,4
Sanayi	34	% 25,4
Eğitim	37	% 27,6
TOPLAM	134	100
UNVAN/POZİSYON		
Üst Kademe Yönetici	4	% 3,0
Uzman	10	% 7,5
Personel	71	% 53
Orta Kademe Yönetici	11	% 8,2
Düz İşçi	31	% 23,1
Asistan	7	% 5,2
TOPLAM	134	100
ÇALIŞMA SAATLERİ		
40 Saat ve altı	38	% 28,4
41-60 Saat Arası	81	% 60,4
61-80 Saat Arası	11	% 8,2
81 Saat ve Üstü	4	% 3
TOPLAM	134	100
TECRÜBE		
1-2 YIL	99	% 73,9
3-4 YIL	31	% 23,1
5 YIL ve üstü	4	% 3
TOPLAM	134	100

Tablo 1’de ankete cevap veren kadın çalışanların kişisel özelliklerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Buna göre kadın çalışanların %2,2’si 20 yaş ve altı; % 47’si 21–30 yaş arası; %40,2’si 31–40 yaş arası; %10,4’ü ise 40 yaş ve üzeridir.

Eğitim dağılımına baktığımızda, %32,8’i lisans; %29,9’u lise; %14,9’u ilköğretim ve ön lisans; kalan % 7,5’i ise lisansüstü eğitim seviyesindedir.

Ankete cevap veren kadın çalışanların %65,7’si evli; %34,3’ü bekar. Sektör dağılımına baktığımızda, %27,6’sı eğitim; %25,4 ‘ü sağlık ve sanayi; %21,6 ‘sı finans sektöründe çalışan kadınlardan oluşmaktadır.

Ankete cevap veren kadınların %53’ü personel; %23,1’i düz işçi; kalan çalışanlar üst ve orta kademe yönetici, asistan pozisyonundadırlar. %60, 4’ü 41–60 saat arası; 28,4’ü 40 saat ve altı; kalanlar ise 61–80 saat arası ve 80 saat ve üstü çalışanlardır. %73,9 u 1–2 yıl tecrübeye sahipken; %23,1’i 3–4 yıl; kalanlar ise 5 yıl ve üstü tecrübeye sahiptir.

Tablo 3: Psikolojik Taciz Davranışları

PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI	Çok Sık		Sık Sık		Bazen		Nadiren		Hiç	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Halen çalıştığınız kurumda son 6 ay veya öncesinden bugüne kendinizi gösterme olanaklarınız diğer çalışanlar tarafından bilinçli olarak engellendi mi?	21	%15,7	4	%3	4	%3	17	%12,7	88	%65,7
Diğer çalışanların yanında kasıtlı olarak sizi rencide edici davranışlar sergilendi mi?	23	%17,2	3	%2,2	3	%2,2	36	26,9	69	51,5
Varlığınızın görmezden gelindiği ya da fikirlerinizi ifade etmenizin engellendiği oluyor mu?	23	%17,2	3	%2,2	5	%3,7	37	%27,6	66	49,3
İşinizi tam, doğru ve zamanında yaptığınızda dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirildiğiniz oluyor mu?	29	%20,9	5	3,7	7	%5,2	25	%18,7	68	%51,5
Çalışma alanınızın (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) sizinle aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsis edildiğini hissettiniz mi?	14	%10,4	2	%1,5	8	%6,0	21	%15,7	89	%66,4
Hakkınızda asılsız dedikodu veya iftiralar üretiliyor mu?	16	%11,9	4	%3,0	2	%1,5	22	%16,4	90	%67,2
Sözlü ya da yazılı olarak tehditler aldınız mı?	11	%8,2	-	-	2	%1,5	10	%7,5	111	%82,8
Başkalarının hatalarından dolayı sizin sorumlu tutulduğunuz oluyor mu?	21	%15,7	5	%3,7	2	%1,5	53	%39,6	53	%39,6
Yaptığınız işler yanlış ve küçümseyici bir tavırla değerlendiriliyor mu?	19	%14,2	4	%3,0	6	%4,5	33	%24,6	72	%53,7
İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmek istemediğiniz günler oluyor mu?	32	%23,9	9	%6,7	7	%5,2	26	%19,4	60	%44,8
Özel yaşamınızla ilgili hakaret boyutuna varan yorumlar yapılıyor mu?	8	%6,0	-	-	2	%1,5	13	%9,7	111	%82,8
Yaşadığınız psikolojik baskılar nedeniyle sağlığınız ya da uyku düzeniniz bozuluyor mu?	32	%23,9	11	%8,2	4	%3,0	28	%20,9	59	%44,0
Size anlamsız, kapasitenizin altında görevler veya yetiştiremeyeceğiniz işler veriliyor mu?	22	%16,4	5	%3,7	3	%2,2	27	%20,1	77	%57,5
Üst yönetime karşı, hak etmediğiniz halde, üstleriniz ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edildiğiniz oluyor mu?	18	%13,4	2	%1,5	4	%3,0	19	%14,2	91	%67,9
İş yerinde sözlü ya da fiili cinsel tacize maruz kaldınız mı?	2	%1,5	2	%1,5	-	-	13	%9,7	117	%87,3
İmalı bakışlara, olumsuz mimiklere maruz kaldınız mı?	21	%15,7	2	%1,5	3	%2,2	40	%29,9	68	50,7
İş yerinizde dışlandığınız ya da kasıtlı olarak yalnız bırakıldığınız oldu mu?	5	%3,7	3	%2,2	2	%1,5	17	%12,7	107	%79,9

Tabloya göre, kadınların iş hayatında maruz kaldıkları psikolojik taciz davranışlarını şöyle sıralayabiliriz: İş yerinizde hissettiğiniz psikolojik baskı nedeniyle işe gitmekte isteksizlik (%23,9–32 kişi), yaşanan psikolojik baskı nedeniyle sağlık ya da uyku düzeninin bozulması (%23,9–32 kişi), çalışanın işini tam, doğru ve zamanında yaptığında dahi kasıtlı olarak olumsuz eleştirilmesi (%20,9 -29 kişi) en sık karşılaşılan taciz davranışları olmuştur.

Çalışanın varlığının görmezden gelindiği ya da yok sayıldığı (%17,2 -23 kişi), diğer çalışanlar yanında kasıtlı olarak yapılan rencide edici davranışlar (%17,2–23 kişi), çalışana anlamsız, kapasitesinin altında işler verilmesi (%16,4–22 kişi), kendini gösterme olanaklarının diğer çalışanlar tarafından engellenmesi (%15,7–21 kişi), imalı bakışlara ve olumsuz mimiklere maruz kalma (%15,7–21 kişi), yapılan işlerin yanlış ve küçümseyici tavırla değerlendirilmesi (%14,2–19 kişi), üst yönetime karşı üstler ya da diğer çalışanlar tarafından olumsuz lanse edilme (%13, 4–18 kişi), çalışan hakkında asılsız dedikoduların ya da iftiralarnın üretilmesi (%11,9–16 kişi), çalışma alanının (ofis, masa, işle ilgili gereçler veya görev yeri anlamında) aynı düzeydeki çalışanlara göre daha kısıtlı veya dezavantajlı olarak tahsis edilmesi (%10,4–14 kişi), sözlü ya da yazılı tehditler alma (%8,2–11 kişi) diğer taciz davranışlarındandır.

Tablo 4: Halen çalıştığınız işyerinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da birkaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu?

Halen çalıştığınız işyerinde son 6 ay içerisinde bundan önceki sorularda bahsi geçen davranışlardan bir ya da birkaçının bilinçli ve sürekli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık oldunuz mu?	EVET		HAYIR	
	Sıklık	Yüzde %	Sıklık	Yüzde %
	51	%38,1	83	%61,9

Tabloda da görüldüğü gibi anket yapılan 134 kadının %38,1'i (51 kişi) psikolojik taciz davranışlarından bir ya da birkaçına maruz kaldığını veya tanık olduğunu; %61,9'u (83 kişi) ise psikolojik tacize maruz kalmadığını veya tanık olmadığını ifade etmiştir. Bu sonucun mobbinge ilgili yapılan diğer çalışmalarla da tutarlı olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 5: Esnek çalışma saatleri olsaydı tercih eder miydiniz?

Esnek çalışma saatleri olsaydı tercih eder miydiniz?	EVET		HAYIR	
	Sıklık	Yüzde %	Sıklık	Yüzde %
	92	68,7	42	31,3

Tabloda çalışan kadınların % 68,7'si (92 kişi), esnek çalışma saatlerini tercih etmektedir. %31,3 (42 kişi) oranında kadın çalışan da esnek çalışma saatlerini tercih etmemektedir. Nitekim yapılan araştırmalar da, esnek çalışma saatlerinin özellikle kadın çalışanlar tarafından tercih edilir bir durum olduğunu göstermektedir. Kadın çalışanlar esnek çalışma saatlerini mobbinge mücadele etme noktasında faydalı bulmaktadırlar.

Tablo 5: Demografik Özellikler İle Mobbingin Karşılaştırılması

Halen çalıştığınız iş yerinde son 6 ay içerisinde yukarıda belirtilen psikolojik taciz davranışlarından bir yada birkaçının bilinçli olarak size veya diğer çalışanlara uygulandığına tanık olduğunuz mu?				
		EVET	HAYIR	Toplam
Öğrenim Durumu	İlköğretim	7 kişi (%35)	13 kişi (%65)	20 kişi
	Lise	18 kişi (%45)	22 kişi (%55)	40 kişi
	Ön lisans	6 kişi (%30)	14 kişi (%70)	20 kişi
	Lisans	15 kişi (%34)	29 kişi (%66)	44 kişi
	Lisansüstü	5 kişi (%50)	5 kişi (%50)	10 kişi
Toplam		51 kişi	83 kişi	134
Sektör	Finans	11 kişi (%38)	18 kişi (%62)	29 kişi
	Eğitim	10 kişi (%27)	27 kişi (%73)	37 kişi
	Sanayi	15 kişi (%44,2)	19 kişi (%55,8)	34 kişi
	Sağlık	15 kişi (%44,2)	19 kişi (%55,8)	34 kişi
Toplam		51 kişi	83 kişi	134 Kişi

Çalışan bayanın maruz kaldığı veya tanık olduğu psikolojik taciz davranışlarının çalışanların öğrenim durumuyla ilişkisine baktığımızda, hemen hemen her eğitim seviyesindeki kadının mobbinge maruz kaldığını ya da tanık olduğunu görüyoruz. Tabloya baktığımızda toplam 20 ilköğretim mezunu kadından 7 kişi (%35); toplam 40 lise mezunu kadından 18 kişi (45) ; toplam 20 önlisans mezunu kadından 6 kişi (30) ; toplam 44 lisans mezunu kadından 15 kişi (%34); toplam 10 lisansüstü eğitim görmüş kadından 5 kişi (%50) işyerinde mobbinge karşı karşıya kaldığını ifade etmiştir.

Mobbinge maruz kalan veya tanık olan çalışan kadınları çalıştıkları sektöre göre inceleyecek olursak; sağlık sektöründe çalışan toplam 34 kadının 15'i (%44,2); sanayi sektöründe çalışan toplam 34 kadının 15'i (%50); eğitim sektöründe çalışan toplam 37 kadının 10'u (%27); finans sektöründe çalışan toplam 29 kadının 11'i (%38) mobbinge maruz kaldığını ifade etmiştir. Bu durumda en çok sağlık ve sanayi sektöründe çalışan kadın çalışanlarımızın, mobbinge maruz kaldığını görmekteyiz.

DEĞERLENDİRME VE BULGULAR

Mobbing psikolojik ve duygusal bir saldırdır. Yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve saldırgan bir davranış ile kişiye yönelme olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalar göstermiştir ki, mobbing bireysel ve toplumsal olarak ciddi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Yapılan ankette, çalışan bayanlarla yapılan görüşmelerde anket sonuçlarına yansıtılmayan bazı bulgular da elde edilmiştir. Buna göre; işyerinde psikolojik tacize maruz kalan ya da tanık olan kişilerin veya kurumların almış olduğu önlemler ya da bu duruma verilen tepkiler; görmezden gelme, üslere bildirme, tacizi uygulayan kişiyle görüşme, başka pozisyon veya görev yerine tayin talebi, hukuki yollara başvurma olarak sıralanabilir. Karşılaşılan psikolojik tacizin temelini oluşturan faktörleri kısaca özetlemek gerekirse; yönetimin bu davranışları fark edememesi ya da varlığına inanmaması, önemsememesi, kötü ve bilinçsiz yönetim, yönetenlerin/üslerin kişilik problemleri ya da kişisel kompleksleri, çalışanlar arasındaki iletişim bozukluğu ya da güven eksikliği, çalışanlar ile yönetenler arasındaki güven eksikliği, yapılan işlerin zorluğu mobbing sürecini kolaylaştıran faktörler olarak göze çarpmaktadır.

Bezdiriyi önleyebilmek için, her şeyden önce çalışanların ve örgütlerin bu konuda bilgilendirilmeleri önem arz etmektedir. İnsan kaynakları departmanında mobbinge ilgili eğitim almış kişilerin yer alması, örgüt içinde etkili ve adaletli liderlik anlayışının sağlanması, yasal düzenlemelerle çalışana yalnız olmadığı hissini verilmesi, konuyla ilgili dökümanların hazırlanıp örgüt içinde dağıtılması, sendikaların mobbinge ilgili aktif çalışmalar yapması mobbingin önlenmesi için alınabilecek önlemlerden bazıları olarak sıralanabilir.

Kadın çalışanlar açısından, ankette sorduğumuz esnek çalışma saatlerinin istenme oranına baktığımızda (%68,7) bu durumu, psikolojik şiddet sürecini hafifletici bir neden olarak görmeyen doğru bir tespit olacağını göstermektedir. Bu anlamda, yarı zamanlı işlerde çalışmak isteyen kadınlara yönelik işlerin artması ve geliştirilen politikalar kadın çalışanların mobbinge uğrama oranını azaltacak ya da bu süreci hafifletecektir. Ayrıca kadınların bezdiriyle karşı karşıya kalmasına sebep olan bir takım toplumsal değerler ve önyargılar da mevcuttur. Bu konuda iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının yarattığı sorunların önüne geçilmesi, kadınların eğitim seviyesinin yükseltilerek daha nitelikli işlerde yer almasına olanak vermek bu toplumsal değer ve önyargıların değiştirilmesiyle mümkündür.

KAYNAKÇA

- Altuntaş, Ceren. *'Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma'*, Yaşar Üniversitesi Bülteni, 2010
- Aydın, Şule; Özkul, Emrah. *'İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği'*, Anadolu Üniversitesi Sos. Bil. Enst. Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 2, 2008
- Aytaç, Serpil; Bayram, Nuran; Bilgel, Nazan. *'Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: Mobbing'*, 13. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kitabı, 12-14 Mayıs, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2005
- Aytaç Serpil; Dursun Salih. *'İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi'*, Tisk Akademi Dergisi, Cilt:6, Sayı:11, 2011
- Çöl Özen, Serap. *Çalışma Yaşamında Davranış Güncel Yaklaşımlar. Nedensel İlişkiler Bağlamında İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Umuttepe Yayınları, 1. Baskı, 2009
- Deniz, Derya; Ünsal, Pınar. *'İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları İle Cinsiyetin Rolü'*. 'İş Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 12 Sayı: 01, 2010
- Işık, Emre. *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*. Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul, 2007.
- Özen, Serap. *İş Yerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri*. 'İş Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9, Sayı:3, 2007
- Palaz, Serap; Özkan, Sultan; Sarı, Nejla; Göze, Fehim; Akkurt, Ömrüye. *'İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği'*, 'İş Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 4, 2008
- Parlaktuna, İnci. *'Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi'*. Ege Akademik Bakış, Cilt: 10, Sayı: 4, Ekim 2010

- Sarıeroğlu, Jülide. *“Türkiye’de Kadın Olmak”*. Kamuda Sosyal Politika Dergisi, Sayı/No:12, 2010
- Solmuş, Tarık. *“İş yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”*. “İş Güç”, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 2, 2005
- Tınaz, Pınar ve Karatuna, Işıl. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma)*, Ankara: Türk İş Federasyonu Sendikaları, 1.Baskı, 2010
- Tınaz, Pınar; Bayram, Fuat; Ergin, Hediye. *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, 1. Baskı, 2008)
- Tınaz, Pınar. *“İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”*, <http://www.calismatoplum.org/sayi11>, 2006
- Toker Gökçe, Asiye. *Mobbing: İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri*, Öğreti Yayınları, 1. Baskı, 2008
- Yaman, Erkan. *Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde PsikoŞiddet-Mobbing-*, Nobel Yayınları, 1. Baskı, 2009
- Yıldız, Selver; Kılıkış, İlknur. *Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış*, calismailiskileridergisi.org
http://www.mobbingturkiye.com/index.php?option=com_content&view=article&id=89:yerinde-duygusal-tacize-uradnz-m&catid=39:arartrmalar&Itemid=80
- Laçiner, Vedat. *‘Mobbing-İşyerinde Psikolojik Taciz’*, Çevrimiçi: <http://www.psikolojist.net/forum/index.php?topic=619.0>
- Ergenekon, Sevdâ. *‘Mobbing: Duygusal Taciz’*, Çevrimiçi: <http://www.milliyet.com.tr/2006/09/03/son/sonyas02.asp>
- Arpacıoğlu, Gülcan. *‘Yeni bir İşyeri Hastalığı: Mobbing’*, Çevrimiçi: www.insan kaynaklari.com 4.08. 2006
- Polatlı, Ahmet. *‘Mobbing Nedir?’*, Çevrimiçi: www.makaleler.com/bilim/makaleleri/htm, 2009
- Tutar, Hasan. *‘İşyerinde Psikolojik Şiddet Süreci (Mobbing)’*, Çevrimiçi: www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/sureci.htm.
(http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1293.htm)
http://www.aktuelpsikoloji.com/haber.php?haber_id=9558