T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE BİR ÖZEL GÜVENLİK KURUMUNDA UYGULAMA

TEZLİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET MERT AYDIN

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN

İSTANBUL, 2023

T.C.
İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE BİR ÖZEL GÜVENLİK KURUMUNDA UYGULAMA

TEZLİ YÜKSEK LİSANS TEZİ

AHMET MERT AYDIN

TEZ DANIŞMANI
Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN

İSTANBUL, 2023

T.C.

İSTANBUL YENİ YÜZYIL ÜNİVERSİTESİ

SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Programı 20111101028 numaralı öğrencisi Ahmet Mert AYDIN'ın **"Özel Güvenlik Hizmetleri Sektöründe Mobbingin Değerlendirilmesi ve Bir Özel Güvenlik Kurumunda Uygulama"** adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 06.02.2023 tarih ve 2023/03 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi:20.02.2023

Öğretim Üyesi Unvanı - Adı ve Soyadı		**İmzası**
Tez Danışmanı	Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZKILIÇÇI	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK	

ETİK BEYAN

İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu projede;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,

- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,

- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,

- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,

- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

.... / .... / 20….

Ahmet Mert AYDIN

İmza

ÖNSÖZ

Özellikle son yıllarda pek çok farklı tanımı yapılabilen mobbing, insana zarar veren, insanın zor durumda kalmasına neden olan ve baş etmesi gereken bir eylem olarak nitelendirilebilir. Ülkemizde özel güvenlik hizmetleri sektörünün hızla büyümesi ve bu sektörde hizmet veren özel güvenlik görevlisi personellerinin çalışma şartları gereği psikososyal risklerle karşı karşıya kalması çalışma konusunun başlıca seçilme nedenlerinden birisidir.

Çalışmanın temel amacı ise bir özel güvenlik kurumunda mobbingin yaygınlığını, oluşumunu ve etkilerini belirleyerek çıkarımlarda bulunmaktır. Yapılan araştırma ve anket çalışması sonucunda elde edilen bulgular neticesinde sorunun giderilmesi için öneriler sunulacaktır.

Tez çalışmam boyunca bana yol göstererek desteklerini sunan, olumlu tavrıyla cesaretlenmemi sağlayan ve çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Aliye KAŞARCI HAKAN'a teşekkürlerimi sunarım. Araştırma sürecinde hata yapmamam için yardımlarını esirgemeyen ve her konuda çözüm önerileri sunarak beni motive eden Dr. Öğr. Üyesi Tolga BARIŞIK'a teşekkürlerimi sunarım. Bilgi birikimiyle araştırmaya farklı açılardan bakmamı sağlayan, görüş, öneri ve yorumları ile bu çalışmaya önemli katkılarda bulunan Dr. Öğr. Üyesi Gökçe ÖZKILIÇCI'ya teşekkürlerimi sunarım.

Araştırmanın yürütülmesine destek olan çalışanlara ve tez çalışmam boyunca daima yanımda olan aileme teşekkür ederim.

İSTANBUL, 2023 Ahmet Mert AYDIN

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN ..... **İ**

ÖNSÖZ ..... **İİ**

İÇİNDEKİLER ..... **İİİ**

TABLOLAR LİSTESİ ..... **Vİİ**

KISALTMALAR LİSTESİ ..... **İX**

ÖZET ..... **X**

ABSTRACT ..... **Xİİ**

1.GİRİŞ **1**

2.GENEL BİLGİLER **4**

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği **4**

2.2. İş Sağlığında Psikososyal Risklerin Önemi **7**

2.3. Psikososyal Tehlikelerin Artan Yaygınlığı **8**

2.4. Mobbingin Değerlendirilmesi **10**

2.4.1. Mobbing (yıldırma) kavramının değerlendirilmesi **10**

2.4.2. Dünyada mobbing **14**

2.4.2.1. Dünyada mobbing ile ilgili yapılan araştırmalar **16**

2.4.3. Türkiye'de mobbing **18**

2.5. Mobbingin Oluşumu **20**

2.5.1. Mobbingin spesifik davranışları **21**

2.5.1.1. Mağdurun ifadesini engelleyebilecek eylemler **22**

2.5.1.2. Mağduru tecrit etme eylemleri **23**

2.5.1.3. Mağdura karşı aşağılama eylemleri **23**

2.5.1.4. Mağdurun mesleki itibarını zedeleme eylemleri **23**

2.5.1.5. Mağdurun sağlığını tehlikeye atacak eylemler 24

2.5.2. Mobbing sürecinde rol olan faktörler 24

2.5.2.1. Mobbing uygulayıcıları 25

2.5.2.2. Mobbing mağdurları 26

2.5.2.3. Mobbing izleyicileri 28

2.5.3. Mobbing stratejileri ve aşamaları 28

2.6. Leymann'ın Mobing Davranışları Tipolojisi 29

2.7. Mobbing Türleri 33

2.7.1. Üstten asta mobbing 33

2.7.2. Asttan üste mobbing 34

2.7.3. Yatay mobbing 34

2.8. Mobbing Süreci 35

2.9. Kuruluşlarda Mobbinge Neden Olan Faktörler 35

2.9.1. Kişisel faktörler 37

2.9.1.1. Mobbing uygulayanlar 37

2.9.1.2. Mağdurlar 38

2.9.1.3. Tanıklar 38

2.10. Mobbingin Etkileri 39

2.10.1. Kişisel etkiler 40

2.10.2. Mobber (mobbing uygulayan) üzerindeki etkiler 42

2.10.3. Sosyal etkiler 42

2.10.4. Çevresel etkiler 43

2.10.5. İşyeri için etkiler 43

2.11. Mobbinge Karşı Önlemler 45

2.11.1. Mobbingle mücadelede yapılması gerekenler 47

2.11.2. Bireysel olarak yapılması gerekenler 47

2.12. Özel Güvenlik Sektöründe Mobbing 49

2.12.1. Özel güvenlik hizmetleri sektörü 49

2.12.2. Sektörün yapısı 52

2.12.3. Güvenlik hizmetleri arasında özel güvenliğin yeri 53

2.12.4. Özel güvenlik sektörünün türkiye'de yeri ve önemi 54

2.12.5. Özel güvenlik sektörünün iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkisi 56

2.12.6. Özel güvenlikte sorunlar, sınırlar ve fırsatlar 57

3.GEREÇ VE YÖNTEM 59

3.1. Araştırmanın Amacı 59

3.2. Araştırmanın Önemi 60

3.3. Araştırmanın Evreni 61

3.4. Araştırmanın Örneklemi 61

3.5. Araştırmanın Hipotezleri 62

3.6. Araştırmanın Yöntemi 63

3.6.1. Veri toplama araçları 64

3.6.2. Verilerin analizi 66

4.BULGULAR 68

4.1. Bulguların Değerlendirilmesi 68

4.1.1. Demografik bulgular 68

4.1.2. Katılımcıların maruz kaldığı davranış tipleri 70

4.1.3. Katılımcıların mobbinge şahit olma ve mobbinge maruz kalma durumlarına ilişkin bulgular 76

4.1.4. Mobbinge maruz kalanların mobbinge ilişkin sorulara verilen yanıtların dağılımları 76

4.1.5. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi 83

4.1.6. Cinsiyete göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki..... 83

4.1.7. Meslek/ünvan ile yıldırma davranışına kim tarafından maruz kalındığı arasındaki ilişki 84

4.1.8. Yaş grubuna göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki 85

4.1.9. Eğitim seviyesine göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki 86

4.1.10. Özel güvenlik sektöründeki çalışma süresine göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki 87

4.1.11. Öğrenim durumuna göre mobbinge maruz kaldıktan sonra verilen tepki arasındaki ilişki 88

4.1.12. Öğrenim durumuna göre yaşanılan olayın yıldırma davranışı olup olmama farkındalığı arasındaki ilişki 89

4.1.13. Fazla mesai yapma durumuna göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki 90

4.1.14. Medeni hale göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki..... 91

4.1.15. Araştırma hipotezlerine yönelik yapılan ki-kare test sonuçları 92

5.TARTIŞMA VE SONUÇ..... 94

6.KAYNAKLAR 110

EKLER..... 123

EK-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu..... 123

EK-2: Araştırmacının özgeçmişi..... 134

ÖZGEÇMİŞ..... 134

EK-3: Etik Kurul Onayı..... 135

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 4.1: Demografik Bulgular 68
Tablo 4.2: Katılımcıların Maruz Kaldığı Birinci Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt) 70
Tablo 4.3: Katılımcıların Maruz Kaldığı İkinci Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt) 71
Tablo 4.4: Katılımcıların Maruz Kaldığı Üçüncü Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt) 72
Tablo 4.5: Katılımcıların Maruz Kaldığı Dördüncü Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt) 74
Tablo 4.6: Katılımcıların Maruz Kaldığı Beşinci Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt) 75
Tablo 4.7: Katılımcıların Mobbing'e Şahit Olma ve Mobbing'e Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Bulgular 76
Tablo 4.8: Mobbinge Maruz Kalanların Mobbinge İlişkin Sorulara Verilen Yanıtların Dağılımları 77
Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki 83
Tablo 4.10: Meslek/Unvan İle Yıldırma Davranışına Kim Tarafından Maruz Kalındığı Arasındaki İlişki 84
Tablo 4.11: Yaş Gruplarına Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki .. 85
Tablo 4.12: Eğitim Seviyesine Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki 86
Tablo 4.13: Özel Güvenlik Sektöründeki Çalışma Süresine Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki 87
Tablo 4.14: Öğrenim Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kaldıktan Sonra Verilen Tepki Arasındaki İlişki 88
Tablo 4.15: Öğrenim Durumuna Göre Yaşanılan Olayın Yıldırma Davranışı Olup Olmama Farkındalığı Arasındaki İlişki 89
Tablo 4.16: Fazla Mesai Yapma Durumuna Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki 90
Tablo 4.17: Medeni Hale Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki 91

Tablo 4.18: Pearson Chi Square (χ^2) ve Fisher's Exact Test sonuçları..... 92

KISALTMALAR LİSTESİ

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

ASIS: Amerikan Endüstriyel Güvenlik Derneği (American Society for Industrial Security)

BT: Bilgi Teknolojileri

EU-OSHA: Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (European Agency For Safety And Health At Work)

GSYİH: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)

İSG: İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGYS: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi

OHSAS: İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi (Occupational Health and Safety Management Systems)

OHSM: Occupational Health And Safety Management (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi)

OSHA: İş Sağlığı ve Güvenliği İdaresi (Occupational Safety and Health Administration)

PRIMA-EF: Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli Konsorsiyumu (Psychosocial Risk Management Excellence Framework)

UNESCO: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

WHO: Dünya Sağlık Örgütü (World Health Organization)

ÖZET

ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ SEKTÖRÜNDE MOBBİNGİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE BIR ÖZEL GÜVENLİK KURUMUNDA UYGULAMA

Mobbing kavramı, iş sağlığı ve güvenliği alanında gündemde olan konular arasında yer almakta; gün geçtikçe önemini göstererek akademik çalışmalara yön vermektedir. Günümüzde iş yaşantısında sıklıkla karşılaşılan durumlar arasında yer alan mobbing, çalışanlar tarafından bile tam olarak tanımlanamamaktadır. Mobbing, sosyal yaşantının olduğu her noktada farklı biçimlerde kendini gösterirken bireylerin karşısına çıkabilen çözümsüz bir sorun olarak nitelendirilmektedir. Bireylerin fiziksel sağlığına olumsuz etkisinin yanı sıra insan psikolojisine zarar veren mobbingin farkına varılması, sebeplerinin belirlenmesi ve vakit kaybetmeden buna dönük önlemlerin alınması gerekmektedir.

Gerçekleştirilen çalışmanın amacı özel güvenlik sektörü ve mobbing ilişkisi özelinde çalışanların farkındalıklarının artırılmasıdır. Bu çalışmada özel güvenlik sektöründe mobbing ve mobbingin etkileri üzerinde durulmakta; sektör özelinde mobbing kavramının algılanması ve farkındalığın artırılmasına dönük bir araştırmaya yer verilmektedir. Bu amaca dönük olarak Denizli ili özelinde, bir özel güvenlik hizmetleri şirketine çevrimiçi anket uygulanmış ve elde edilen veriler analiz edilmiştir. Sonuçlar, literatür araştırması ve anket bulguları ışığında değerlendirilmiştir. Yapılan anket çalışmasında 292 kişinin cevapları doğrultusunda en yüksek maruz kalınan mobbing davranışları; yapılan işin sürekli eleştirilmesi, sözün sürekli kesilmesi ve üstlerin bireyin kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması olarak tespit edilmiştir. Araştırma yapılan kurumda mobbing görülme yüzdesi ise %18,8'dir. Öte yandan mobbinge maruz kalmak, kadın ve erkek olmakla ilişkili bulunmamıştır. Yapılan araştırmada mobbing uygulayanlar genellikle yöneticiler olarak tespit edilmiştir. Çalışma sonucunda ise yaşanan sorunların giderilmesi ve çalışanların farkındalıklarının artırılması adına önerilerde bulunularak gelecek çalışmalara katkı sunmak hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İş Sağlığı ve Güvenliği, Özel Güvenlik Hizmetleri Sektörü

Ahmet Mert AYDIN, 2023

ABSTRACT

EVALUATION OF MOBBING IN PRIVATE SECURITY SERVICES SECTOR AND APPLICATION IN A PRIVATE SECURITY INSTITUTION

The concept of mobbing is among the topics on the agenda in the field of occupational health and safety; day by day, it gives direction to academic studies by showing its importance. Mobbing, which is among the situations frequently encountered in business life today, cannot be fully defined even by employees. While mobbing manifests itself in different ways at every point of social life, it is described as an unsolvable problem that can be faced by individuals. In addition to its negative impact on the physical health of individuals, it is necessary to be aware of mobbing, which harms human psychology, to determine its causes and to take measures against it without wasting time.

The aim of the study is to increase the awareness of the employees regarding the private security sector and mobbing relationship. In this study, mobbing and the effects of mobbing in the private security sector are emphasized, and a research on the perception of the concept of mobbing and raising awareness in the sector is included. For this purpose, an online questionnaire was applied to a private security services company in Denizli province and the data obtained were analyzed. The results were evaluated in the light of literature research and survey findings. In the survey study, it was determined that the most exposed mobbing behavior in line with the answers of 292 people was the constant criticism of the job, the constant interruption of the word, and the restriction of the individual's opportunities to show himself by the superiors. The frequency of mobbing in the research institution is 18.8%. On the other hand, being exposed to mobbing was not found to be associated with being a woman or a man. In the research, it was determined that those who applied mobbing were generally managers.

Keywords: Mobbing, Occupational Health and Safety, Private Security Services Sector

Ahmet Mert AYDIN, 2023

1.GİRİŞ

Son yıllarda artan küresel rekabet ve dünya koşullarının değişim içerisinde olması bireylerin iş ve sosyal yaşamlarını etkilemektedir. Nielsen vd. (2017) tarafından yürütülen bir çalışma, işyerindeki zorbalığın (mobbing) çalışanların ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkilere neden olduğunu göstermiştir. Rugulies (2002) tarafından yürütülen bir meta-analiz, işyerindeki psikososyal stres faktörlerinin (örneğin iş yükü, kontrol eksikliği, adaletsizlik) depresyon, kaygı ve diğer psikolojik sağlık sorunları riskini artırdığını ortaya koymuştur. Kivimäki vd. (2000) tarafından yürütülen bir çalışma, işyerindeki stresin, çalışanların psikolojik sağlığını etkilediğini ve depresyon ve kaygı gibi sorunlara yol açabileceğini göstermiştir. Yapılan çalışmalarda psikolojik sorunların iş yeri ile bağlantılı olarak ortaya çıktığı görülmekte; bu durum bireylerin kendi işyerlerinden uzaklaşmasına kadar gidebilmektedir (Tınaz, 2006). Mobbing, diğer bir adıyla psikolojik taciz, işverenler veya çalışanlar tarafından tekrarlanan rahatsız edici boyutlara varabilen psikolojik terör olarak ifade edilebilmektedir.

1980'li yılların sonlarından beri iş yeri mobbingi ve iş yeri zorbalığı gibi terimler literatürde yerini almaya başlamıştır. Örgütsel davranış, psikoloji ve hukuk gibi pek çok alanda akademisyenler ve bilim insanları tarafından mobbing tanımları yapılmakta; literatüre yeni çalışmalar kazandırılmaktadır (Berry vd., 2007).

Mobbing ile ilgili olarak yapılan bilimsel çalışmaların başlangıcı, ise Leymann'ın 1982 yılında yapmış olduğu araştırmalara uzanmaktadır. 1984 yılında Leymann tarafından hazırlanan "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" adlı rapor mobbing olgusunu gündeme getirmektedir (Gona, 2021). 1980'li yıllarda ise Heinz Leymann'ın mobbing kavramını, iş yaşantısındaki yıldırma hareketleri olarak ifade ettiği görülmektedir.

Leymann, mobbing veya psikolojik terörü "mağdurun adaletsizlik (kişinin haklarının ihlali) yoluyla sistematik biçimde damgalanmaya maruz kalması şeklinde tanımlamaktadır. Bu durum, olumsuz davranışa maruz kalan kişinin bir süre sonra kendi özel alanında iş bulamaması ile sonuçlanabilmektedir. Mobbing, bireyin iş

arkadaşları tarafından uygulanabileceği gibi yönetim de bu durumdan sorumlu olabilmektedir (Leymann, 1990).

Davenport ve diğerleri ise mobbing sendromunu haksız suçlamalar, aşağılama, genel taciz, duygusal taciz veya terör, bireyleri iş yerinden çıkarmaya yönelik kötü niyetli bir girişim olarak değerlendirmektedir (Berry vd., 2017). İş yerlerinde psikososyal risklerin artması, mobbingin bu bağlamda değerlendirilmesini odak noktası haline getirmektedir.

Mobbinge maruz kalan kişilerin gerek fiziksel gerek psikolojik anlamda zorlu bir süreçten geçtikleri görülmektedir. Yaşanan bireysel etkilerin yanı sıra kişi, aile ve sosyal yaşantısında da birtakım olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilmektedir. İş sağlığı ve güvenliği noktasında ciddi bir psikososyal risk olarak değerlendirilen mobbing, dikkate alınması ve farkındalık oluşturulması gereken konular arasında yer almaktadır.

Özel güvenlik sektöründe de mobbing, işyerinde psikolojik şiddet, hor görme, küçük düşürme, aşağılama, yalıtma, ihmal gibi davranışlarla kendisini göstermektedir. Bu durum çalışanların iş doyumunu ve iş performansını düşürdüğü gibi işyerinde sürekli bir gerilim ve gerginliğe neden olmaktadır.

Özel güvenlik sektörü, ülkemizde önemli bir istihdam alanıdır ve son yıllarda büyük bir gelişme göstermiştir. Ancak sektörde çalışanların mobbinge maruz kalma olasılığı oldukça yüksektir (Namal, 2013). Bu nedenle, özel güvenlik kurumlarında mobbingin değerlendirilmesi ve önlenmesi konusuna ilişkin çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Bu çalışma, bir özel güvenlik kurumunda mobbingin değerlendirilmesi ve uygulanabilir çözüm önerilerinin sunulması amacını taşımaktadır. Bu çerçevede, özel güvenlik sektöründeki mobbing olgusuna ve mobbingin etkilerine ilişkin literatür taraması yapılmıştır. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 4857 sayılı

İş Kanunu ile ilgili yasal düzenlemeler gözden geçirilerek, mobbingin engellenmesi için alınması gereken tedbirler değerlendirilmiştir.

Gerçekleştirilen çalışma temelde 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş sağlığı ve güvenliğinde artan psikososyal risklerin yaygınlığından yola çıkılarak mobbinge genel bir bakış açısı ile yaklaşılmış; literatür taramaları gerçekleştirilmiştir. İkinci bölümde özel güvenlik sektöründe mobbingin varlığı ve değerlendirmesine ilişkin verilere yer verilmiştir. Son bölümde ise çalışma özelinde bir özel güvenlik şirketinde gerçekleştirilen araştırmanın amacı ve yöntemine yer verilerek verilerin analizi yapılmış; elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

2.GENEL BİLGİLER

Tez çalışmasında genelden özele doğru bir çerçeve çizilerek literatür taramaları yapılmış; iş sağlığında mobbingin yeri ve etkilerine değinilmiştir. Mobbinge uzun süre maruz kalmak travma, stres bozukluğu, uyku bozukluğu hatta intihar yoluyla ölüm olarak sonuçlanabilmektedir. Günlük çalışma hayatında bireylerin birden fazla risk etmeni ile karşı karşıya kaldığı bilinmektedir. Fakat yapılan çalışmada mobbing olgusuna psikososyal risk etmeni olarak yaklaşılmış; çalışmaya bu doğrultuda yön verilmiştir. Bu bölümde ise Dünyada ve Türkiye'de psikososyal risk verileri üzerinden inceleme yapılarak özel güvenlik hizmetleri sektöründe mobbingin değerlendirilmesine ilişkin bilgilerin sunulması hedeflenmiştir.

2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

İş sağlığı kavramı, bireylerin yaşamlarını devam ettirebilmeleri, psikolojik ve fiziksel açıdan başkalarına muhtaç olmadan yaşayabilmelerini ifade etmektedir. Diğer yandan iş güvenliği kavramı ise çalışma yeri koşulları, kullanılan ekipmanlar ve iş ilişkilerinin bireylere uygun hale getirilmesi ile ilgilenmektedir (Çevirme, 2017).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı tanımlanırken işlerin yapılması esnasında ortam koşulları nedeniyle çalışanların karşılaştıkları risklerin ortadan kaldırılmasına ve minimalize edilmesine dönük alınan önlemler olarak değerlendirilmektedir. Diğer bir deyişle ifade edecek olursak iş sağlığı ve güvenliği, sadece işçi ve iş yeri ile sınırlı değildir. Bir işletme tarafından gerçekleştirilen tüm faaliyetlerden etkilenen çalışanların sağlık ve güvenliğine etki eden unsurların ortadan kaldırılması ya da azaltılmasına dair yapılan tüm çalışmalar bu kapsamda değerlendirilmektedir (Emrem, 2018).

Her toplulukta hayatı, insanlar ile kurumlar arasındaki ilişkileri düzenleyen kanunlar ve çeşitli mevzuatlar bulunmaktadır. Örneğin güvenli bir iş yerinde çalışmak temel

insan haklarından birisi olarak kabul görmektedir. İş sağlığı ve güvenliği noktasındaki ilk düzenleme ise 1865 yılında Osmanlı Dönemi'nde karşımıza çıkmaktadır. Çıkış noktası ise kömür madenlerindeki güvenlik ve sağlık konularının düzenlenmesi olmuştur. Düzenleme birkaç yıl sonra uygulamaya konulsa da 1920'li yıllara gelindiğinde kömür madeni işçilerinin haklarının düzenlenmesi için TBMM'de iki farklı kanunun yürürlüğe girdiği görülmektedir (Bilir, 2016).

2012 yılına gelindiğinde ise İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) Kanunu olarak bilinen 6331 sayılı kanundan bahsedilmektedir. Bu kanun kamu ve özel sektördeki tüm işler ve işyerlerine ilişkin düzenlemeleri kapsamaktadır. Çalışanlar, stajyerler, işverenler ve vekilleri bu kanun içerisinde değerlendirilmektedir (Bilir, 2016) İSG kanunu genel olarak çalışanlardan işverenlere kadar tüm paydaşların görev, yetki ve sorumluluklarını içeren geniş bir kapsama sahiptir. Günlük yaşam içerisinde verimli ve güvenli bir çalışma yaşantısının oluşması hem çalışanlar hem de işverenler açısından oldukça önemli olmaktadır. Bu noktada iki taraf arasındaki ilişkiyi düzenleyerek çalışma hayatının daha güvenli ilerlemesini sağlayacak bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur.

Dünya genelinde iş sağlığı ve güvenliği kavramının gelişimine bakıldığında ise 1919 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) olarak bilinen oluşumun kurulduğu görülmektedir. Toplamda 187 ülkenin üye olduğu Birleşmiş Milletler (BM) kuruluşlarından birisi olan ILO, iş standartlarının yükseltilmesine dönük çalışma politikaları belirlemeyi hedeflemektedir (ILO, 2016).

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, OHSAS 18001 İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetim Sistemi'ne göre "İşletmelerdeki çalışanların ya da geçici çalışan ve alt iş veren personeli de buna dâhil olmak üzere diğer çalışanların, misafirlerin ve iş alanındaki diğer kişilerin sağlık ve güvenliğini etkileyecek veya etkileyebilecek olan şartlar ve etkenler" olarak tanımlanmaktadır (Underhill,2011).

1980'lerden günümüze özellikle batı ekonomisinde İSG'nin daha sistematik ve güvenli işlemesine dair düzenlemeler tasarlanmaktadır. Değişiklikler geleneksel ve

kuralcı anlayıştan ziyade süreç tabanlı performans standartlarını temel alan öz düzenleyici bir modeldir (Gunningham ve Johnstone, 1999). Underhill'e göre (2011) düzenleyici yaklaşımların artması işverenler açısından iş yeri yaralanmaları ve hastalıkları önleyici niteliğe sahip . Bunun yanı sıra işçilerle iş birliği içerisinde riskin yönetilmesi, sağlık ve güvenlik performansının iyileştirilmesine dönük süreçler oluşturulması hedeflenmektedir.

Bahsedilen düzenleyici yaklaşımlar İSG'ye katılabilecek anlamı, istikrarlı bir işgücünü öngörmekte; istihdam edilen çalışma gruplarıyla düzenli olarak temasa geçecek sağlık ve güvenlik temsilcilerinin olması amaçlanmaktadır. İstihdam ilişkileri ve örgütsel yapının bir ilişki içerisinde bulunması, iş sağlığı ve güvenliği için yeni riskler doğurmaktadır (Underhill, 2011).

Robson vd. göre (2006), iş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemi (İSGYS) kavramı, özellikle son 20 yılda yaygınlaşmıştır. Buna yönelik kılavuz, denetim ve çeşitli standartlar geliştirilmiştir. Belirlenen standart ve denetimler, özel sektör, kamu ve kar amacı gütmeyen sektörler tarafından benimsenmiştir.

Aslında İSGYS'nin ne olduğu ve kapsamının potansiyel olarak geniş olduğu konusunda bir fikir birliği bulunmamaktadır. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü, İSGYS'yi İSG politika ve hedeflerini oluşturarak bu hedeflere ulaşmak adına birbiriyle ilişkili veya etkileşim halinde olan bir dizi unsur şeklinde ifade etmiştir (ILO, 2001).

Yönetim sisteminin sadece yönetim bileşenlerini mi yoksa teknik/operasyonel bileşenleri mi içerdiği tanımdan net olarak anlaşılamamaktadır. Bir yönetim sisteminin kapsamını sınırlandırma sorunu Nielsen (2006) tarafından da belirtilmiştir:

"OHSM sistemleri elbette iyi tanımlanmış bir dizi yönetim sistemi değildir. Aslında İSG faaliyetleri, İSG yönetimi ve İSG sistemleri arasında net sınırlar yoktur."(Robson vd., 2006).

Dünya çapında iş sağlığı ve güvenliğinin önem kazanmasında sanayi devriminin rolü oldukça büyük olmuştur. Sanayi devrimi ile beraber çalışma hayatında büyük ölçüde değişiklikler yaşanması ve makineleşmenin artışı çalışacak insan gücüne olan ihtiyacı da beraberinde getirmiştir (Emrem, 2018). Makinelerin çalışma hayatına girmesi, teknolojik bir olgu olmasına karşın; yaşanan iş yeri kazalarının da artmasına neden olmuştur. Dünyada ve Türkiye'de bireylerin çalışma gücüne katılmasıyla beraber iş sağlığı ve güvenliği noktasında eksikliklerin tamamlanması ihtiyacı doğmuştur.

2.2. İş Sağlığında Psikososyal Risklerin Önemi

Disiplinler arası bir bilim dalı olan iş sağlığı ve güvenliği bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekirken; işyerlerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik risklerin yanında psikososyal risklerin de var olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Psikososyal ifadesi en basit tanımıyla, "bireylerin düşünce ve davranışları ile sosyal çevreleri arasındaki karşılıklı ilişkileri" olarak ifade edilmektedir. Psikososyal kavramı, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında incelenecek olursa çalışma ve iş ortamından kaynaklanabilecek tehlike ve riskler biçiminde tanımlanabilmektedir (Yunusoğlu, 2019).

Psikososyal risklerin var olduğu gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kabul edilmiş olup bu konuyla ilgili çok sayıda çalışma yapılmıştır. Çalışanların iş kaynaklı sağlık sorunları yaşadığı ve çalışma verimini olumsuz yönde etkilediği iş stresinin kaynağı psikososyal risk faktörleri arasında gösterilmiştir. Psikososyal risk faktörlerine bağlı iş stresi sonucunda alkol, sigara ve uyuşturucu madde kullanımının artmış olduğu görülmüştür. Dolayısıyla psikososyal risk faktörleri, çalışanın yalnızca iş hayatını değil; hem aile hem sosyal hayatını olumsuz etkilemektedir (Büyükkara vd., 2016).

Avrupa Birliği (AB)'nin 1989 yılında yürürlüğe giren 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi'ne, Avrupa ülkelerinde yaygınlığı artan psikososyal risk faktörleri eklenmiştir. Psikososyal risk faktörlerinin bu direktife eklenmesinin ardından çalışanın

iş hayatındaki veriminin artırılması için Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı (EU-OSHA) gibi uluslararası çalışmaları olan kurumlar çalışanın iş verimini ve sağlığını olumsuz olarak etkileyen psikososyal risk faktörlerini belirleyip önlemek amacıyla konsorsiyumlar oluşturmuşlardır. Bu konsorsiyumlardan bir tanesi Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'nün ortak olduğu Psikososyal Risk Yönetimi Mükemmellik Modeli (PRIMA-EF) konsorsiyumudur. (WHO, 2008).

2.3. Psikososyal Tehlikelerin Artan Yaygınlığı

İşyerlerinde psikososyal tehlikelerin artan yaygınlığı iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmesi gereken önemli konular arasında yer almaktadır. Avrupa Vakfı (2010) tarafından yapılan araştırmalara göre son yıllardaki belirli iş ve organizasyon özellikleri stresi tetiklemekte; sağlığı olumsuz biçimde etkilemektedir. Geçmiş dönemlerde iş güvensizliğinden kaynaklanan psikososyal tehlikeler hakkında daha az şey bilinirken günümüzde bu yönde daha fazla çalışma ve araştırma yapıldığı görülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (1975) çalışma hayatında işçilerin yaşamına ve sağlığına saygı duyulması gerektiğini belirtmektedir. Genel anlamda psikososyal tehlikelerden bahsedildiğinde çalışan bireylerde risk oluşturabilecek faktörlerden söz edilmektedir. Çalışma ortamının örgütsel yapısından toplumsal ve çevresel koşulların fiziksel zarara neden olma potansiyeline sahip boyutlarına kadar pek çok konu psikososyal tehlikeler kapsamında değerlendirilmektedir (Yunusoğlu, 2019).

İş ve işyerlerindeki güvensizlik denildiği zaman bireyler, doğrudan fiziksel şiddete odaklanabilmektedir. Fakat fiziksel olmayan şiddetin neden olduğu etki ve zararlarla alakalı gün geçtikçe yeni kanıtlar ortaya çıkmaktadır. Psikolojik şiddet, mağdurlar için ciddi duygusal yaralanmalara neden olabilecek saldırgan taktikler içerebilmektedir. Zorbalık, mobbing, zorlama, sözlü taciz ve cinsel taciz bu durum kapsamında değerlendirilmektedir. İşyeri şiddeti olarak da adlandırılabilen bu durumlar failler

tarafından tekrarlanarak mağdurlar üzerinde ciddi etkilere sebep olabilmektedir (Chappell ve Di Martino, 1998).

İşle alakalı stres, zorbalık/taciz ve iş yerinde şiddetin finansal maliyet açısından sonuçları da şaşırtıcı olmaktadır. Örneğin Avrupa Birliği'nde işe devamsızlığın %50'den fazlası stres, iş yerinde zorbalık ve şiddet ile ilgilidir. İşe devamsızlık ise her yıl tahmini olarak 20 milyar Euro'dan fazla maddi kayıp ve beraberinde zaman kaybı ile sonuçlanmaktadır. Bunun yanı sıra yaklaşık %1-3,5 oranında sağlık faturasının tespit edildiği varsayılmaktadır (Leka ve Kortum, 2008).

Avrupa Vakfı (2010) araştırmalarına göre 43 ülkede 44.000 işçiden elde edilen ilk bulgular iş güvenliği ve iş yoğunluğuyla bağlantılı olarak psikososyal tehlikelerde artış olduğunu göstermektedir. Avustralya'da yapılan bir çalışmada ise 762 işçi ve yöneticinin %37'sinde yaralanmaların nedeninin iş baskısı ve stresi olduğu bulgulanmıştır (Job ve Smith, 2011).

Cox ve Lippel'e göre (2008) strese bağlı hastalıklar için hükümet istatistikleri yetersiz bilgilendirme vermektedir. Diğer yandan iş yerinde psikososyal risklerin çalışanların sağlığı üzerinde zarar verici etkisinin büyük olduğu anlaşılmaktadır. Depresyon, anksiyete, tükenmişlik, psikolojik sıkıntıların yanı sıra kardiyovasküler hastalık ve kas-iskelet sistemi bozuklukları yaygın olarak gözlenmektedir.

Psikososyal riskler, iş sağlığı ve güvenliğinin ayrılmaz bir parçasını temsil etmektedir. İşverenlerin psikososyal riskleri kabul etmediği bir iş yerinde sağlık ve güvenlik temsilcisi de sesini duyuramamaktadır. Bu noktada riskleri önleme eylemlerinin yapıldığı işyerlerinde işverenin desteği olmadığında sorunlar tam olarak çözülememektedir (Walters, 2011). Özellikle stres önleme programları daha az kalıcı sonuçlar üretebilmekte ve olumlu etkileri daha az görülmektedir (Walters ve Nichols, 2007). Hopkins'e göre (2006) psikososyal risklerin ve stresin nedenlerinin anlaşılabilmesi için işçi davranışı ve özelliklerine odaklanılması gerekmektedir. Bu sayede yaşanan olayların örgütsel nedenlerinin daha kolay biçimde anlaşılması beklenmektedir.

Psikososyal riskler, özellikle yıldırma pek çok unsuru bünyesinde barındırmaktadır. İş yerinde şiddet, gerek fiziksel gerek ruhsal anlamda olumsuz sonuçlar doğuran davranışlar şeklinde kabul edilmektedir (Vatansever, 2014).

Underhille'e göre (2011) iş sağlığı ve güvenliği noktasında gelişmelerin hızlanması bakımından daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. İşçi katılımları ve temsilinin İSG'nin sistemine entegrasyonunun sağlanması ve iş yeri sistemlerine dahil olması daha güvenli ve psikososyal bakımdan sağlıklı bir işgücüne sahip olmanın önünü açacaktır. Diğer yandan gerek fiziksel gerek psikolojik pek çok boyutta sağlıklı bir işgücü oluşması adına üst yönetimlerin sürece dahil edilmesi gerekmektedir. Bu sayede güçlüklerin etkili biçimde ele alınması ve sorunların çözümü için yeterli kaynağın sağlanması kolaylaşacaktır.

2.4. Mobbingin Değerlendirilmesi

Yıldırma veya mobbing sözcüğü çeşitli dil ve kültürlerde farklı biçimde karşılık bulabilmektedir. Türkçe'de yaygın olarak "mobbing" terimi kullanılmakla beraber "psikolojik taciz" veya "yıldırma" şeklinde kullanıldığı da görülmektedir. (Çetin ve Kurt, 2014) Çalışmanın bu bölümünde yıldırma kavramının literatürdeki tanımları ele alınacak; mobbing olgusunun dünyada ve Türkiye üzerindeki gelişimine örneklerle değinilecektir.

2.4.1. Mobbing (yıldırma) kavramının değerlendirilmesi

Mobbing kelimesinin kökü olan mob terimi Latincede "kararsız kalabalık" manasına gelen mobile vulgus kelimesinden türetilmiştir (Davenport vd. 2003). Mob terimi Latince'de saldırmak, rahatsız etmek ve ortalıkta toplanmak anlamına gelmektedir. İngilizce'de mob sözcüğü ise "yasal olmayan biçimde şiddet uygulayan kalabalık veya çete" olarak tanımlanmaktadır. Bir eylem olarak ele alındığında mobbing, "psikolojik

şiddet, kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme veya sıkıntı verme” anlamlarına karşılık gelmektedir (Türkiye Psikiyatri Derneği, 2022).

“Mobbing” kelimesi ilk olarak Heinz Leymann tarafından 1980'lerde yaptığı araştırmalar sırasında kullanılmıştır. Leymann, İsveç'teki çalışmalarında, çalışanlar arasındaki düşmanlık ve kötü muamele sonucu ortaya çıkan olumsuz sonuçları tanımlamak için "Mobbing" terimini kullanmıştır (Davenport vd. 2003).

Leymann, mobbingi "sürekli ve düzenli olarak gerçekleştirilen, bir ya da daha fazla kişinin hedef alındığı saldırgan bir davranış şekli" olarak tanımlamıştır. Mobbing terimi ve benzeri tanımlar farklı bilim insanları tarafından farklı zamanlarda ve farklı çalışmalarda kullanılmıştır. Örneğin, Leymann (1990) çalışmasında "mobbing" terimini kullanırken, Einarsen ve Skogstad (1996) "işyerinde yıldırma" terimini kullanmışlardır. Davenport, Schwartz, ve Elliot (1999) "duygusal taciz" terimini, Namie ve Namie (2000) "psiko-terör" terimini, Branch vd. (2003) ise "psiko-şiddet" terimini kullanmışlardır. (Leymann, 1990; Zapf ve Einarsen, 2011; Einarsen vd., 2011).

Mobbing olgusu ilk olarak 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından hayvanların rakiplerine karşı olan davranışlarını açıklamak için "displacement behavior" (yer değiştirme) terimi olarak kullanılmıştır. Lorenz’e göre bu kavram, “kurbanı izole eden ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen” davranışları ifade etmektedir (Mercan vd., 2008). İsveçli Peter Paul Heinemann ise mobbing kavramını çocukların kendi aralarındaki zorbalık ve kabadayılık davranışlarını ifade etmek için kullanıldığını belirtmiştir (Davenport vd., 2003, s.3).

Davenport ve diğerlerine göre (2003) mobbing, duygusal bir saldırı biçimi olarak ifade edilmektedir. Kötü niyetli hareketlerde bulunma, birinin diğer bireyleri kendi istekleri veya istekleri dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması, alay etme, imada bulunma gibi davranışlar, mobbing olarak nitelendirilebilmektedir. Mobbing, karşıdaki kişinin itibarını düşürme ve düşmanca bir ortam oluşturarak mağduru işten çıkmaya zorlamak olarak da tanımlanabilmektedir (Davenport vd., 2003,s.15).

Çalışma ortamının "ruh için hastalık yapıcı" olduğu algısı, 1990'lı yılların başlarına kadar uzanmaktadır. Örneğin Charlie Chaplin'in Modern Zamanlar filminde işçilerin fizyolojik sınırlarını aşan bir olgunun ifşa edilmesine katkıda bulunduğu görülmektedir. İngilizce'de "saldırmak" olarak da kulanılabilen mobbing, bir mağdura karşı bir amir veya birkaç iş arkadaşı tarafından uygulanan psikolojik şiddetten oluşan davranışları kapsamaktadır (Mazotta, 2007).

Yıldırma davranışı kişinin psikolojik olarak yıpranmasına sebep olmakta, bu durumu sindirmesi konusunda çaresiz bırakılarak kişinin çalıştığı işinden zorla ayrılmasına sebep olan düşmanca bir girişim olarak tanımlanmaktadır. Yıldırma konusunda çeşitlilik gösteren bu girişimin ortak amacı, yıldırma uygulamak üzere seçilmiş kişiye veya kişilere psikolojik olarak rahatsızlık vermesi, bulunduğu çalışma ortamından soyutlaması ve aşağılayan davranışlarda bulunulmasıdır. Yıldırma sözcüğü uluslararası literatürlerde "mobbing", "bullying-zorbalık" gibi terimlerle de tanımlanmıştır. Bu terimlere ek olarak; psikolojik terör, kötüye kullanma, taciz, günah keçiliği gibi ifadeler de yıldırmayı tanımlamak için kullanılmıştır (Einarsen, 2000).

Alman asıllı İsveçli psikolog Heinz Leymann, 1993 yılında yaptığı çalışmada mobbingi şu şekilde tanımlamaktadır:

"Çatışma durumunda, kişiyi dostça olmayan bir şekilde manipüle etme işlevine sahip eylemler üç davranış biçimine ayrılabilir. İletişime odaklanır (yüksek sesle bağırır, kişiyi suçlar, işini veya özel hayatını sürekli eleştirir, telefonda rahatsız eder, daha fazla konuşmaz, teması reddeder, orada değilmiş gibi davranır, varlığında mırıldanır vb.). Kişinin itibarını yok etmek için stratejiler kullanır (dedikodusunu yapar, itibarını zedeler, örneğin fiziksel engellerle alay etme, örneğin görüş veya fikirleriyle grubun alay etmesi, aşağılama). Son olarak, üçüncü davranış eylemleri, performansa odaklanır (ona herhangi bir iş verilmez veya ona anlamsız, küçük düşürücü veya çok tehlikeli görevler verilir vb.). Bu davranışlardan bazıları, günlük insan iletişiminde (başkaları tarafından görmezden gelinmek gibi) veya gündelik tartışmalar sırasında bulunabilir. Ancak bu eylemler kasıtlı olarak, sık sık ve uzun süreli olarak yapılırsa, mobbing olarak adlandırılabilir" (Leymann 1993°, s. 273-274).

1993 yılında Almanya'da kurulmuş olan Psikososyal Stres ve Mobbingle Mücadele Derneği (Gesellschaft gegen psikosozialen Streβ und Mobbing e. V.)'ne göre ise mobbing, iş yerinde iş arkadaşları arasında veya amirler ile çalışanlar arasında, saldırıya uğrayan kişinin zayıf bir konuma yerleştirildiği çatışmalı bir iletişim biçimi olarak ifade edilmektedir. İş dünyasından dışlamak amacı ile sistematik biçimde ve uzun süre boyunca doğrudan veya dolaylı olarak oluşan saldırı süreci, mağdur tarafından ayrımcılık olarak algılanmaktadır.

Bir davranışın mobbing olması, sistematik olarak ve uzun süre boyunca uygulanmasına bağlı olmaktadır. Öte yandan davranışlar koşullara göre değişim gösterebilmektedir. Örneğin işçiler, maruz kaldıkları davranışları kınamakta tereddütlü davrandıklarında veya işyerlerini riske atmak istemediklerinde mobbing davranışları daha uzun sürebilmektedir (Niedl, 1996; Zapf vd., 1996).

Leymann'a göre (1996) deneyimin sıklığı ve süresi mobbingin anahtar boyutları olarak kabul edilmektedir. Birçok araştırmacı bu görüşü benimsemiştir. Mobbing, tek bir eylem veya ara sıra yaşanan bir deneyim olarak görülmemektedir. Olumsuz davranışın tekrar tekrar ve uzun bir süre boyunca gerçekleşmesi gerekmektedir. Leymann (1993, 1996), ilgili davranışın en az 6 ay; haftada ise en az bir kez ortaya çıkması gerektiğini öne sürmektedir.

Pek çok sayıda terimin içerisinde "mobbing (yıldırma)" kavramı, tek bir davranışı detaylıca tanımlayabildiği için tercih edilmiştir. Bullying (zorbalık) terimi ise aynı şekilde küçük düşürücü ve kişiyi kıstırıcı etkilere maruz bırakacak daha az dolaysız saldırı biçimini ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu sebeple Heinz Leymann'a göre bullying kelimesi yerine mobbing kelimesinin seçilip kullanılmış olmasının bilinçli bir açıklaması bulunmaktadır. Bu konuda Leymann'ın görüşünü destekleyen Zapf, mobbing kavramını bir grup insanın yaptığı psikolojik saldırıyla ilişkilendirmekte ve bu saldırının aslında bir kişiyi etkileme yöneliminde olduğunu ifade etmektedir. Leymann ve Zapf'ın ortak düşüncesinin aksine, Matthiesen ise mobbing teriminin bir ya da birden fazla kişiden gelip tek bir kişiyi etkileyecek bir davranış biçimi

olabileceğinin yanı sıra, bir grubu etkileyebilecek bir saldırı biçimi olabileceğini de savunmaktadır (Hoel ve diğerleri, 2002).

Niedl (1996), bir kişi uğradığı psikolojik şiddete karşı kendini savunamayacak ve bu saldırıdan kaçamayacak durumda ise tekrarlayan bu olumsuz davranışlara sürekli olarak maruz kalacağını düşünmektedir. Yıldırmaya uğrayan kişi açısından bu durum, ekonomik, fiziksel, sosyal ve psikolojik olabilmektedir. Öte yandan Einarsen'e göre bireylerin uğradığı yıldırmaya karşı kendini koruyamaması, gruplar arasındaki güç bağlantısının ve konum eşitsizliği ile ilişkili olabilmektedir. Eşitsizlik veya güç dengelerinin bir sonucu olarak mobbingin ortaya çıktığı düşünülmektedir (Einarsen, 2000).

2.4.2. Dünyada mobbing

Dünyada yıldırma olgusu araştırmalarının kökenine inildiği zaman Heinz Leymann'ın 1980'li yıllarda yapmış olduğu çalışmalar öne çıkmaktadır. O dönemde İsveç ve Almanya'da yapılan araştırmalar sonucunda taciz ve yıldırma olaylarının çalışma yaşantısında oldukça etkili olduğu ortaya koyulmuştur. 1984 yılında Leymann tarafından yayınlanan araştırma bulguları ile yıldırma yani mobbing olgusu, iş yerindeki duygusal taciz ve saldırıları kapsayacak biçimde kullanılan bir kavrama evrilmiştir (Mercan vd., 2008).

Leymann, işyerlerinde mobbing konusunda ciddi çalışmalar yaparak ilk mobbing kliniğini açmıştır. Atılan bu adımla beraber insanların mobbing konusuyla ilgili bilinçleri artmış; buna dönük olarak yardım örgütleri kurulmuş ve ilerleyen yıllarda internet üzerinden bilgilendirci siteler açılmıştır (Dereli vd., 2015). Özellike 1990'lı yıllarda iş yeri çalışanlarına karşı uygulanan mobbing diğer bir ifadeyle psikolojik şiddet artış göstermiştir. İşten ayrılmaların sayısında yaşanan artış sonucunda başta Avrupa ülkeleri olmak üzere dünya genelinde dikkat çekmeye başlamış; bu doğrultuda araştırmalar yapılmaya başlanmıştır (Tınaz, 2006).

Pek çok farklı ülkede mobbinge maruziyetin artması ve bu durumun bireylerin sosyal yaşantısına olumsuz etki etmesi mobbing farkındalığının artırılması gerekliliğini ortaya koymuştur ve konu üzerine yapılan çalışmalara hız verilmiştir. Dünyada farklı ülke ve kültürlerde mobbingin farklı biçimlerde ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin İskandinav ülkelerinde uygulanan mobbing bir suç olarak bilinmektedir. 1994 yılında İsveç'te yayınlanan İş Güvenliği ve Sağlığı yasasında mobbingin suç olarak görüldüğü açıkça ifade edilmektedir (Altuntaş, 2010).

Psikolojik taciz, 1990'lı yılların başında Avrupa ve Amerika'da hukuk literatürüne girmiş ve mağdura hukuki koruma sağlanmasının önemi vurgulanmıştır. Bu doğrultuda uygun bir yasal zeminin inşa edilme gerekliliği doğmuştur (Ertürk, 2014).

İsveç, İskandinav ülkeler arasında mobbingle ilgili en ciddi çalışmaların yapıldığı ülke olarak görülmektedir. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasası 2000 yılında Finlandiya'da yürürlüğe girmiştir. Bu yasada fiziksel şiddetin de ötesinde psikolojik şiddet maddeleri yasaya eklenmiştir. Psikolojik tacizin sonucu meydana gelen psikolojik sorunlara yönelik önlemler, 2004 yılında Danimarka'da hazırlanan yasa tasarısına eklenmiştir. Almanya'da ise mobbing algısının yasal çerçevede kabul görmesine en büyük etken sendika çalışmaları olmuştur. Mobbing eylemlerinde bulunmanın, toplu iş sözleşmelerindeki yeri ise sözleşme ihlali gerekçe gösterilerek konuyla ilgili maddeler toplu iş sözleşmelerine eklenmiştir.

Mobbingle ilgili maddelerin iş sözleşmelerine eklenmesiyle bireylerin mobbing maruziyetlerinden korunması güvence altına alınmıştır. Mobbinge maruz kalan kimse erken emeklilik isteme hakkına sahip olmuştur. Bu hakla birlikte mobbinge uğrayan yüzbinlerce kişi erken emekli olmuştur. Fransa'da iş yerlerinde zorbalık yapan kişi ise adi suçlar kapsamında yargılanmaktadır. Cezai yaptırım olarak zorbalık yapan kişilere 15.000 Euro'ya varan para cezası ile birlikte 1 yıla kadar hapis cezası uygulanmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), iş yerindeki psikolojik şiddetin önüne geçmek için 2002-2005 yılı çalışma planlarına mobbingle ilgili çalışmaları dahil etmiştir (Altuntaş, 2010).

2.4.2.1. Dünyada mobbing ile ilgili yapılan araştırmalar

Heinz Leymann ve Gustavsson, 1984 yılında mobbing kavramına uluslararası düzeyde dikkat çeken ve araştırma sonucu yayımlanan ilk kitabın ardından dünya ülkelerinin mobbing eylemi ile ilgili araştırmalar yapmasına öncülük eden ilk çalışmayı yapmışlardır (Leymann, 2003).

Leymann'ın İsveç'te bulunan mobbing kliniğinde yapmış olduğu çalışmalar, toplam çalışan nüfusun %3.5'inin çalışma ortamlarında psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir. Araştırmaya göre her sene 120.000 çalışan mobbinge maruz kalmakta; ortalama 30 yıl çalışan bir iş görenin mobbinge maruz kalma riski ise %25 olarak ifade edilmektedir (Altuntaş, 2010).

Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun 1998 yılında yayınlamış olduğu ILO raporunda Avrupa Birliği (AB)'nin 1996 yılında 15 üye ülkesinde 15.800 görüşme yapılarak gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre çalışanların fiziksel şiddet, cinsel taciz ve mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir (Chappell ve Di Martino, 1998, s.9)

Chappell ve Di Martino'nun aynı raporuna göre İngiltere'de yapılan araştırmaların sonucuna göre, çalışanların %53'ünün mobbinge maruz kaldığı, %78'inin ise işyerlerinde mobbinge şahit olduğu tespit edilmiştir. Mobbingle ilgili olarak İsveç'te yapılan istatistiksel araştırmadan elde edilen sonuçlara göre, bir sene içerisindeki intihar eden kişilerin %10-%15'inin sebebi mobbinge maruz kalmış olmalarıdır. İtalya'daki araştırmalara göre 1 milyondan fazla çalışan mobbinge maruz kalmakta, 5-6 milyon kişi ise iş arkadaşlarından ya da aile fertlerinden mobbing mağduru kişilere şahit olduklarını belirtmektedir (Ege, 1997).

Çalışan nüfusun %8'ini ifade eden 12 milyon kişinin, 2000 yılında Avrupa Birliği (AB)'ne üye ülkelerde gerçekleştirilen başka bir araştırmanın sonuçlarına göre mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.

İlgili araştırmaların sonuçları göz önüne alınarak ciddi boyutlara ulaşan mobbing maruziyetinin sonuçlarına bağlı olarak sosyal, insani ve ekonomik olarak ortaya çıkan tüm olumsuzlukları bertaraf etmek için ortak önlemler alınması ve mobbingle başa çıkmanın yollarının belirlenmesi gerektiği Avrupa Parlamentosu'nda dile getirilmiştir. Avrupa Birliği Komisyonu ise konuyla ilgili ilk cevabını 2002 yılının Ekim ayındaki "Stres ve Mobbing Konulu Avrupa Haftası"nı organize ederek vermiştir. Düzenlenen bu haftada iş yerlerindeki psikolojik şiddetle ilgili sayısal veriler bildirilmiştir. Bunun yanı sıra mobbing maruziyetinin niçin gerçekleştiği ve mobbingle mücadele etme yöntemi tartışılmıştır (Frascheri,2004).

Mobbing özelinde yasalar barındırmayan ülkeler ise cezai işlem olarak iş mahkemelerine açılan mobbing davalarında, karar vericiler tarafından insan haklarının ihlali (psikolojik taciz sebebiyle zarar görme) kararına bağlı olarak işverenler hakkında tazminat cezası uygulanmaktadır (Tınaz, 2006).

Mobbingin bireyler, örgütler ve bir bütün olarak toplum üzerindeki olumsuz etkilerini açıkladıktan sonra, mobbingin boyutunu rakamlarla resmetmek önemlidir. Bu konuya dikkat çekmek ve devletlere bu tehlikeli eylemin önlenmesi için gerekli tedbir ve düzenlemelerin yapılması konusunda bilgi vermek amacıyla iş yerinde mobbing mağdurlarının yüzdesini ölçmek için farklı ülkelerde birçok araştırma yapılmıştır. Mobbing, iş hayatında farklı kültürlerden, cinsiyetlerden ve hiyerarşik konumlardaki kişileri etkileyebilir. Dolayısıyla, herhangi bir iş yerinde çalışan herkes potansiyel olarak mobbinge maruz kalabilir. Bu nedenle, mobbinge maruz kalma riski herkes için var olabilir (Çevirme, 2017).

1990 yılında İsveç'te yapılan bir araştırma, İsveç'te yaklaşık 4,5 milyon işçi yapan işgücünün %3,5'inin mobbing mağduru olduğunu göstermiştir. ABD'de de rakamlar benzer; 4 milyondan fazla işçinin mobbinge maruz kalması mümkündür. Paoli ve Merllie'nin çalışmasına göre, Avrupa'da çalışanların %11'i mobbe edilirken, ABD'de çalışanların %16,8'i, yaklaşık 6 işçiden 1'i iş yeri mobbingi mağduru ve bu mağdurların %81'i iş yeri mobbingine maruz kalmaktadır.

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 1998 tarihli raporuna göre, AB'nin 15 ülkesinde yapılan bir araştırmanın sonuçları, Türkiye'de 6 milyon işçinin fiziksel şiddete, 3 milyon işçinin cinsel tacize ve 12 milyon işçinin mobbinge maruz kaldığını göstermiştir. İngiltere'de yapılan bir başka araştırmada işgücünün %53'ünün mobbinge maruz kaldığını ve %78'inin bu tür olaylara tanık olduğu ifade edilmiştir. İtalya'da ise bir milyonun üzerinde işçinin mobbinge maruz kaldığı bilinmektedir.

Dolayısıyla, farklı ülkelerden tüm bu örnekler, iş yerinde mobbinge maruz kalan insan sayısının diğer tür olumsuzluklardan daha fazla olduğunu açıkça göstermektedir. Leymann, mobbing faaliyetlerinde cinsiyet faktörünü de belirlemiş ve erkeklerin %76'sının erkek meslektaşları tarafından, erkeklerin %3'ünün kadın meslektaşları tarafından, %21'inin ise hem kadın hem de erkekler tarafından mobbinge uğradığını tespit etmiştir. Öte yandan, kadınların %40'ı kadınlar, %30'u erkekler, %30'u ise hem kadın hem de erkek meslektaşları tarafından mobbinge maruz kalmaktadır. Chappell ve Di Martino'nun araştırmaları da mobbing mağdurlarının %61'inin işlerine yüksek konsantrasyonları ve başarılı olma potansiyellerinin yüksek olması nedeniyle kadın olduğunu göstermektedir (Kökalan, 2009).

2.4.3. Türkiye'de mobbing

Psikolojik taciz ve mobbing olgusu dünyada 1990'lı yıllardan sonra literatüre giren konular arasında yer alsa da Türkiye'de 2005 yılından bu yana tartışma mevzularından birisi haline gelmiştir. Bu doğrultuda yapılan farkındalık çalışmaları ve emsal davalar ile psikolojik taciz Türkiye'de günden güne dikkatleri üzerinde toplayan bir olgu haline gelmektedir. Mobbing farkındalığının oluşmasında basının rolü büyük olmakta; davaların sonucunda davalıların ifşa edilmesi ve ceza alması bu noktada oldukça etkili olmaktadır. Çalışma hayatının devamı ve verimliliği açısından büyük öneme sahip olan bu adımlar, konunun gündemde kalmasını ve çözüm yolları düşünülmesine olanak tanımaktadır (Ertürk, 2014).

“Türk Ceza Kanunu’nda mobbing, suç olarak ele alınmakta; bu noktada cezai yaptırımların uygulandığı bilinmektedir. TCK’nın 96. Maddesinde mobbingin eziyet suçu olabileceğine değinilmektedir. Eğer mobbing suç olarak değerlendirilmezse, yasal olarak hakaret, özel hayatın gizliliğini ihlal, tehdit, çalışma özgürlüğünün ihlali gibi suçlardan dolayı kamu davası açılabilecektir. Bu noktada TCK’nın ilgili maddeleri gereğince mobbing uygulayanların cezalandırılması talep edilebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı’dan alıntılayan Çevirme, 2017, s.220).

Türk İş Kanunları incelendiğinde ise işçilere yönelik psikolojik tacizi doğrudan tanımlayan ve yasaklayan açık bir beyanın olmadığı görülmektedir. Öte yandan 4857 sayılı İş Kanununda, psikolojik taciz niteliğindeki hukuka aykırı davranışların yaptırıma bağlanmasından söz edilmektedir. İş yerlerinden çalışanların maruz kalacağı davranışlar karşısından işverenlerin sorumluluk almasına dönük hükümler kanunda yer almaktadır (Ertürk, 2014).

Yapılan araştırmalara göre Türkiye’de iş yerinde zorbalık ve yıldırma amaçlı duygusal taciz konusunun yaygın olduğu ve bu olgunun konuşularak kurum ve devletin insanlara sahip çıkması gerektiği düşünülmektedir. Türkiye'de çalışanların yaklaşık %35'i, iş hayatında bireysel veya çete halindeki zorbalığa maruz kalmaktadır. Duygusal taciz mağduru kişiler başka yere gitme imkanı olmadıklarında duygusal dengeleri tamamen bozulmakta ve hasta olarak o iş yerinden ayrılmaktadır. Diğer yandan “günah keçisi” olarak seçilenlerin ortak özelliği “içe dönük, iş odaklı, işini çok önemseyen, yüksek değer sahibi” şeklinde ifade edilmektedir (Altuntaş, 2010).

Başbakanlık tarafından yayınlanan “İş yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” konulu genelge, iş yerinde psikolojik tacizle mücadele noktasında önemli adımlardan birisidir. Kamu ve özel sektörü kapsayan işyerlerine yönelik olarak tacizin tanımı, “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanı aşağılaması, küçümsemesi, dışlaması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması vb. şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz” şeklinde ifade edilmektedir (Ertürk, 2014).

Araştırmalar göstermektedir ki Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili uygulamalar gelişmiş ülkelere göre daha geç gerçekleşmiştir. Öte yandan günümüze kadar bazı yasal düzenlemeler getirilmiş; 2012 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği ayrı bir yazılı hukuk haline getirilmiştir. 6331 Sayılı bu kanunda proaktif yaklaşım benimsenerek bu doğrultuda zorunlu birtakım uygulamlara yer verilmiştir (Çevirme, 2017).

2.5. Mobbingin Oluşumu

İşverenlerin her geçen gün çalışanlarından çok daha performans beklemesiyle çalışma ortamındaki rekabeti artırması sonucu, çalışanların kendilerini gösterebilmek amacıyla bu rekabet içinde yer alması iş ilişkilerinde acımasız yaklaşımlar doğurabilmektedir. Bu rekabete giren çalışanlardan, ben merkezci, narsist karakterli, kötü niyetli olanlar kendilerini kanıtlayabilmek için kendinden daha zayıf gördüğü çalışma arkadaşlarının önüne geçebilmek amacıyla bilinçli ya da bilinçsiz şekilde psikolojik şiddete başvurabilmektedir (Mc Carthy, 2000).

Chappell ve Di Martino'ya göre çoğu durumda yüksek şiddet ile ilişkilendirilebilecek temel özelliklerden bahsedilmektedir. Sıkıntılı bir çocukluk döneminin geçirilmesi, madde bağımlılığı, bazı akıl hastalıkları ve şiddet geçmişinin olması gibi durumlar yıldırmanın tetiklenmesine neden olabilmektedir (Chappell ve Di Martino, 1998).

Mazotta (2007) mobbingi kendisini çeşitli şekillerde ifade edebilen ve aktörlerinin farklı durumlara göre davranabildiği karmaşık bir olgu olduğunu ifade etmektedir. Ona göre kurban her zaman rakiplerinden daha aşağıda bir konumdadır. Aşağılık olgusu ise güç, zeka ve kültüre değil; statüye atıfta bulunmaktadır. Mobbingde maruz kalan mağdur, o süreç boyunca yavaş yavaş ilk günkü konumunu kaybetmektedir. Sağlık, özgüven, başkalarının ona duyduğu saygı, arkadaşlar, iş coşkusu ve onuru kaybedilenler arasında yer almaktadır.

Yapılan araştırmalara göre İsveç'te mobbing uygulayanların yüzdesi toplam aktif işçi sayısının %3,5'ine; Norveç'te ise %4,5'ine tekabül etmektedir. Kadınların oranı %55 ile erkeklerden (%45) biraz daha yüksek paya sahiptir. Bireylerin 40 yaşın üzerinde olduğu ve tatmin edici olmayan bir duruma tahammül etmeye zorlandıkları belirtilmektedir. İsveç'teki araştırmada katılımcıların çoğu aynı cinsten insanlar tarafından taciz edilmektedir. Diğer bir yandan mobbing mağdurlarının büyük bir kısmı okullarda, üniversitede, hastanede, tarikatlarda çalışan katılımcılardan oluşmaktadır. Yönetim ve organizasyonda eksiklerin bulunması mobbing uygulanma oranlarına etki edebilmektedir (Mazotta, 2007).

Kuzey Avrupa ülkelerinde ise fenomeni kapsamlı bir şekilde araştırmayı ve örgütsel bağlam ve mağdurların sağlığı ile kökenlerini ve olası korelasyonları belirlemeyi amaçlayan bazı araştırmalar yapılmıştır. Sonuçlar, ilgili kişilerin iş yerinde ve örgütsel iklimde eksiklikler yaşadığı hipotezini doğrulamaktadır: Mobbing durumlarının yaşandığı iş yerinde, genel atmosfer, mağdurlar tarafından baskıcı, rekabetçi, herkesin kendi amaçlarını takip ettiği bir ortam olarak tanımlanmaktadır (Mazzotta, 2007).

2.5.1. Mobbingin spesifik davranışları

Mobbing davranışları konusunda birçok çalışma yapılmış, bu çalışmalar arasında en çok kabul gören çalışma 1990 yılında Heinz Leymann tarafından yapılmıştır. 1990'da Leymann, 300 görüşme yoluyla, istismarcıların kurbanlarına karşı kullandıkları 45 özel davranış bulmuştur. Leymann'a göre mobbing, haftada en az bir kez tekrar eden ve en az altı ay boyunca devam eden bir dizi olumsuz davranışı içerir. Bu olumsuz davranışların tekrarı ve uzun süreli devamı, mobbingin tanımlanması için yeterlidir (Dereli vd., 2015).

Leymann' a göre davranışların mobbing olarak değerlendirilmesinin ölçütü en az 6 ay boyunca devam etmesi ve haftada en az 1 kez görülmesidir. Leymann, iş yerinde mobbing alanında araştırmalar yaparak ilk defa mobbing kliniği açmıştır. Dünyadaki

ilk mobbing kliniğinin açılması, mobbing noktasında insanlardaki bilincin artmasına yardımcı olmuştur. İlerleyen süreçte yardım örgütleri ve internet üzerinden mobbing dayanışma, bilgilendirme siteleri kurulmuştur.

Zapf ve Einarsen'e göre (2003), bazı mobbing davranışları aşırı derecede olumsuz değildir. Örneğin, birine selam vermeme davranışı bireyin kendisini sabahları uykulu hissetmesi veya az önce olan olumsuz bir olayla alakalı olabilmektedir. Öte yandan belirli bir kişiyi asla selamlamamak tamamen farklı olarak değerlendirilmektedir. Bir kişiye bağırmak da bazen özdenetim kaybının sonuçlarından birisi olabilmekte; sonrasında pişmanlık hissedilebilmektedir. Fakat sürekli belirli bir kişiye bu şekilde davranılması ve her fırsatta bu tavrın gösterilmesi, kişinin bunu hak ettiğine ikna olmak farklı bir düzlemde yer almaktadır (Zapf ve Einarsen, 2003).

Psikolojik taciz, işyerinde veya diğer sosyal ortamlarda kişinin psikolojik sağlığını etkileyen bir dizi davranışa atıfta bulunur. Bu davranışların çeşitleri çok sayıda olabilir ve birçoğu tek başlarına tolere edilebilir. Ancak, sürekli ve sistematik bir şekilde uygulandıklarında, psikolojik taciz veya mobbing olarak nitelendirilebilirler (Ertürk, 2014, s. 298). İşçinin aşırı yük altına sokulması, aşırı eleştiri, ırkçı söylemler, alaya alma, küçük düşürme, sosyal bakımdan izole etme gibi davranışlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlara örnek verilebilmektedir.

2.5.1.1. Mağdurun ifadesini engelleyebilecek eylemler

Mobbing mağdurları görüşlerini patronlarının önünde ifade edememekle beraber konuşurken sözleri kesilmektedir. Öte yandan mağdurun kendi ifadelerini desteklemesine izin verilmemekte ve kendisi aleyhinde sözler sarf edilmektedir. Mesleki ve kişisel anlamda aşağılama ve eleştirilere maruz kalmaktadır. Çalışma ortamı içerisinde fikirleri uygulama potansiyeline sahip olsa bile çocukça ve uygulanamaz olarak kabul edilmektedir (Tomescu, 2010).

2.5.1.2. Mağduru tecrit etme eylemleri

Mobbing uygulayan kişiler mağdurla asla konuşmamakla birlikte mağdur konuşma başlattığı sırada kısa kısa ve düşmanca cevaplar vermektedir. Bunun yanı sıra mağdurun başka kişilerle konuşmasına da izin verilmemektedir. Bu noktada mağdur diğer çalışanlardan ayrılarak iş arkadaşlarından izole edilmektedir. Bir anlamda mobbing mağdurunun fiziksel varlığı görmezden gelinmektedir (Tomescu, 2010). Carnero tarafından İspanya'da yapılan bir araştırmada mobbing mağdurlarının en çok varlıklarının yok sayılması davranışı ile karşılaşılmıştır. Diğer taraftan ortamdan izole edilmek gibi sosyal ilişkilerini bozmaya yönelik davranışlara maruz kaldıkları belirtilmiştir (Elmas, 2012).

2.5.1.3. Mağdura karşı aşağılama eylemleri

Mağduru aşağılama eylemleri, genellikle mağdurun kişisel özellikleri ve davranışları hakkında söylentiler çıkartılmasıyla ortaya çıkmaktadır. Mağdurla alay edilmesinin yanı sıra mağdur akıl hastası olarak görülmektedir. Mağdurla ilgili pek çok şaka yapılmakta ve mağdurun dini, siyasi inançlarına haksız yerde saldırılarda bulunulabilmektedir (Tomescu, 2010).

2.5.1.4. Mağdurun mesleki itibarını zedeleme eylemleri

Mobbing mağdurlarının mesleki itibarlarını zedelemeye dönük yeterlilik seviyesinin üstü veya altında görevler verilebilmektedir. Türkiye'de açılan ilk psikolojik şiddet davası örnek verilecek olursa mağdur kişinin istifaya zorlandığı kabul etmediğinde ise yıldırma davranışlarına maruz kaldığı ifade edilmektedir. Mağdurun rütbesi önce müşavirliğe ardından baş uzmanlığa düşürülmüştür. Mağdur, görevine dönmek için açtığı dava lehine sonuçlanmış; fakat iş yerinde baskı ve yıldırma politikalarına maruz kalmıştır. Buna yönelik mağdura gece nöbetlerinin verilerek baskı uygulandığı

görülmektedir (Dereli vd., 2015). Vartia kişinin meslek hayatına yönelik saldırılar içerisinde çok basit, çok zor, çok az veya çok fazla görev verilmesi gibi durumları değerlendirmektedir. Bunun yanı sıra mağdur, mesleki yaşantısında sürekli eleştirilme durumuyla karşı karşıya kalabilmektedir (Elmas, 2012).

2.5.1.5. Mağdurun sağlığını tehlikeye atacak eylemler

Düzenli olarak tekrarlanan psikolojik baskılar, kişinin üzerinde zamanla biriken ve yavaş yavaş ortaya çıkan zararlar şeklinde etkisini göstermektedir. Fiziksel şiddet, tehdit ve uyarı niteliğindeki davranışlar mağdurun sağlığını tehdit edecek boyutlara ulaşabilmektedir. Mağdurun fiziksel ve psikolojik sağlığı mobbingden olumsuz olarak etkilenmektedir. Tüm spesifik mobbing davranışlarının en kötüsünün ise saldırgan davranış (fiziksel saldırganlık, cinsel saldırı) olduğu tahmin edilmektedir (Tomescu, 2010).

Mobbing sürecinde uygulanan düşmanca davranışa çoğu zaman tek bir kişi değil; başkaları da eşlik etmektedir. Birkaç davranış kombinasyonu ile uygulanan mobbing ciddi etkiler gösterebilmektedir. Mobbinge maruz kalma süresinin uzadığı hallerde mağdurların sağlık durumlarında belli başlı hasarlar oluşmaktadır. Depresyon, obsesyon, ajitasyon, engellenme, geri çekilme, bilişsel işlevlerde azalmayla beraber otomatik düşüncelerde artış, kolay öfkelenme, iç huzursuzluk, uykusuzluk, madde kullanımı ve intihar eğilimi mağdurlarda görülen belirtiler arasındadır. Nefes borusunun daralması ya da tıkanması, mide ağrıları, kas-iskelet ağrıları sık görülen şikayetler arasında yer almaktadır (Çetin ve Kurt, 2014).

2.5.2. Mobbing sürecinde rol olan faktörler

İş hayatında sıklıkla karşılaşılan ve kişinin iş ortamında maruz kaldığı haksız suçlamalar, aşağılama, genel taciz, duygusal zulüm ve/veya psikolojik terör gibi

davranışlar, mobbing olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışların amaçları arasında kişiyi iş yerinden uzaklaştırmak, performansını düşürmek veya psikolojik olarak yıpratmak gibi kötü niyetli hedefler yer almaktadır (Davenport ve diğerleri, 2003, 22). Mobbing, farklı ortamlarda farklı davranış biçimleri ile ortaya çıkabilmekte; bu süreçte ortamda bulunan bireylerin rolü önem taşımaktadır.

Çalışma kapsamında mobbing sürecinde rol oynayan faktörler incelenmiş ve 3 başlık altında toplanmıştır. Bunlar; mobbing uygulayıcıları, mobbing mağdurları ve mobbing izleyicileridir.

2.5.2.1. Mobbing uygulayıcıları

Yapılan çalışmalar gösteriyor ki, birey kendi eksikliklerini ve hatalarını gidermek için mobbinge başvurur. Bu kişiler ister istemez yalan söyler, inkar eder ve kötü niyetli davranışlar sergiler. Eylemlerinden pişmanlık duymazlar, yıkıcı ve bencildirler. Aynı zamanda olgunlaşmamış bireylerdir ve karşısındaki kişiye güvenmezler (Kırel, 2008, 29).

En yaygın mobbing uygulayıcıları;

•Uğursuz mobbing uygulayıcısı, yeni kötülükler arayan kişilerdir. İftiralarla başkalarına zarar vermeye çalışırlar.

•Öfkeli mobbing uygulayıcısı, karakter özelliği nedeniyle dürtüseldir. Sürekli bağırma ve küfür etme modundadır. İşyerini sinirlilik ve huysuzluk krizleriyle dayanılmaz hale getirir. İnsanların duygu ve düşüncelerini küçük düşürür.

•Megaloman mobbing uygulayan kişi, kendini herkesten üstün görür. Kendine olan güvensizlik, kıskançlık, nefret duygularını başkalarına karşı saldırganlık olarak yansıtır. Bu kişiye göre, tüm süreci kendi kontrol etmelidir, herkes onun koyduğu kurallara uymak zorundadır.

•Sadist mobbing uygulayıcısı, başkalarını köşeye sıkıştırmaktan ve küçük düşürmekten büyük zevk alır. Bu kişi aynı zamanda 'sapkın narsist' olarak da tanımlanabilir. Hiyerarşik seviyelerde yükselmek için her yolu kullanabilir.

•Dalkavuk mobbing uygulayıcısı, yöneticilerinin beğenisini kazanmak için her şeyi yapmaya hazırdır.

•Zorba mobbing uygulayıcısı, sadist mobbing uygulayıcısına benzer. Son derece vahşi ve acımasızdır. İnsanlara köle muamelesi yapar.

•Korkak mobbing uygulayıcısı, başka birinin daha başarılı olacağını ve yükseleceğini düşünerek panikler. Kendini korumak için mobbing uygulamayı seçer.

•Eleştirel mobbing uygulayıcısı, başkalarının çalışmalarından memnun olmaz, sürekli eleştirir. İşyerinde memnuniyetsizlik ve gerginlik dolu bir iklime neden olur.

•Hayal kırıklığına uğramış mobbing uygulayıcısı, iş hayatı dışındaki olumsuz duyguları, yetersizlikleri veya kötü deneyimleri iş yerinde başkalarına yansıtır ve başkalarına karşı kıskançlık ve haset duyguları besler. Bu kişiler hayal kırıklığına uğradıklarında da mobbing davranışlarını artırabilirler.

2.5.2.2. Mobbing mağdurları

Mobbing araştırmalarından elde edilen bulgulara göre, mobbing mağdurlarının ayırt edici özellikleri bulunmamaktadır. Mobbing her iş yerinde ve her kültürde herkesin başına gelebilmektedir. (Leymann ve Gustafsson, 1996b, 251-275). Mobbing mağdurları genellikle zeki, başarılı, yaratıcı, iyi niyetli, işine bağlı, sevgi dolu ve kendine saygısı olan kişilerdir. Özellikle yaratıcılığa sahip olanlar, iş yerinde yeni fikirleri için geleneksel çalışanlar tarafından taciz edilmektedir. Bu tacizlerin bir diğer boyutu da mobbing olarak ifade edilmektedir (Çetin, 2015).

Yapılan araştırmalardan yapılan çıkarımlara göre özellikle kendini yetiştiren, kariyer sahibi ve mobbing yapan kişiye karşı potansiyel oluşturabilecek düzeyde bireylerin mobbing mağduru olduğu görülmektedir. Bunun tam tersi olarak iş potansiyeli düşük olan kişilerin de mobbinge maruz kalabileceği düşünülmektedir. Genel olarak mobbinge uğrayan bireyler kendilerini yalnız ve kapasitesiz olarak hissedebilmektedir (Gona, 2021).

Kadın/erkek ayrımı yapılmaksızın herkes mobbing mağduru olabilmektedir. Mobbing literatüründe, işyerlerinde birbirinden farklı karakterlere sahip kişilerin mağdur olma tehlikesiyle karşı karşıya olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Bu kişiler (Huber ,1994, 24-25) tarafından şu şekilde sınıflandırılmaktadır:

•Yalnız kişi: Bu kişi, çok sayıda erkeğin bulunduğu bir ofiste çalışan bekar bir kadın veya çok sayıda kadının bulunduğu bir iş yerinde çalışan bekar bir erkek olabilir.

•Farklı kişi: Azınlık grubuna mensup bir kişinin mobbinge uğrama olasılığı çok yüksektir. Bu kişi, diğerlerinden bir şekilde farklı olan ve başkalarıyla fazla iletişim kurmayan bir kişidir. Bu kişi farklı tarzda giyinen bir birey olabileceği gibi engelli veya yabancı bir kişi de olabilir.

•Başarılı kişi: Önemli başarılar sergileyen, yöneticisinin veya doğrudan yönetiminin takdirini kazanmış veya bir müşterinin övgüsünü kazanmış bir kişiyi temsil eder. Bu kişi, meslektaşları tarafından kolayca kıskanılabilir.

•Yeni gelen kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok popüler olması veya yeni gelenin orada çalışanlardan daha fazla niteliklere sahip olması, mobbing mağduru olma riskini artırabilir.

Mağdurların örgütsel statüleri hakkında çok fazla araştırma bulunmamakla beraber işçiler, amirler, orta ve üst düzey yöneticiler için benzer mobbing oranları bulunduğu ifade edilmektedir. Diğer bir yandan Finlandiyalı çalışanlardan oluşan temsili bir örneklemde beyaz yakalıların alt düzey beyaz yakalı çalışanlara ve işçilere oranla daha

fazla mobbing yaşadığı görülmektedir (Zapf ve Einarsen, 2003). Mobbing mağdurları zayıf ve savunmasız kişiler olarak algılansa da yapılan çalışmalar gösteriyor ki tüm statüler için benzer mobbing riskleri bulunmaktadır.

2.5.2.3. Mobbing izleyicileri

Mobbing izleyicileri, meslektaşlar, amirler veya yöneticiler gibi sürece doğrudan dahil olmayan, ancak bazı durumlarda dahil olan kişiler şeklinde tanımlanmaktadır. Bu kişiler genellikle olaya karışmamakta ve tepkisiz kalmaktadır (Tetik, 2010, s.85). Bazı kişiler ise mobbinge ilgi duymakta; yapılan olumsuz hareketlerden hoşnut olarak destek çıkmaktadır. Bu kişiler mobbing uygulayan ve mobbinge maruz kalan tarafa da uzak olabilmektedir (Gona, 2021).

İzleyici kitlesi içerisinde uygulanan mobbingin karşısında duran ve yapılan davranışlardan hoşnut olmayan bir kitle de yer alabilmektedir. Bu kitle, mağdur olan bireylerle empati kurmakta ve ona destek olmaya çalışmaktadır (Gona, 2021). Genel olarak değerlendirildiğinde mobbing izleyicilerinin farklı düşünce ve duygularla hareket ettiği görülmektedir. Kimisi yapılan hal ve hareketlerden hoşnutsuzluğunu belli ederken kimi bireyler olaylara tepkisiz kalabilmektedir.

2.5.3. Mobbing stratejileri ve aşamaları

Mobbing, çeşitli şekillerde ifade edilebilen ve aktörleri farklı kanonlara göre hareket edebilen karmaşık bir olgudur. Ancak mobbingde sabit bir durum olduğunu fark etmeye başlarız. Mağdur her zaman rakiplerinden daha aşağıdadır. Aşağılık güç, zeka veya kültüre değil, statüye atıfta bulunur. Mobbinge uğradığı uzun bir süre boyunca, mağdur yavaş yavaş başlangıçtaki konumunu kaybeder, yani şunları kaybeder:

• Başkalarının ona karşı saygısı

• Karar verme gücü

• Sağlık

• Özgüven

• Arkadaş

• İşte coşku

• İtibarı

(Mazotta,2007)

2.6. Leymann'ın Mobing Davranışları Tipolojisi

Düşmanca davranış değişkenlerinin belirlenmesi, mobbing sürecinin yapısının anlaşılmasına olanak sağlamıştır. Heinz Leymann, mobbing sürecinde toplam 45 farklı davranış örneği kullanıldığını tespit etmiş ve bu davranışları 5 ana kategoride incelemiştir (Leymann, 1996):

Birinci kategori: ***İletişime yönelik saldırılar :***

Bu kategoriye, kişinin çevresiyle iletişimini sınırlamaya yönelik davranışlar, sürekli sözünün kesilmesi, yüksek sesle azarlanması, karar süreçlerinin dışında tutulması, sözel saldırı ve tehdit alması gibi davranışlar dahildir.

İkinci kategori: ***Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar :***

Bu kategoriye, iş arkadaşların veya amirlerinin mağdurla konuşmaması, yokmuş gibi davranmaları, odasının diğerlerinden izole bir yere taşınması gibi davranışlar dahildir.

Üçüncü kategori: ***Kişisel imaja yönelik saldırılar :***

Bu kategorideki saldırılar, mağdurun kişisel imajına yöneliktir. Bu saldırılar arasında, mağdur hakkında yayılan söylentiler, bir özrüyle alay edilmesi, konuşmasıyla, yürüyüşüyle veya etnik kökeniyle ilgili alaycı espriler yapılması, ya da alaycı bir takma isim verilmesi yer alabilir.

Dördüncü kategori: ***Mesleki kariyere yönelik saldırılar :***

Bu kategori, mobbing uygulayan kişilerin mağdurun mesleki kariyerini hedef aldığı davranışları tanımlar. Bu davranışlar, mağdura iş verilmemesi ya da mağdurun kapasitesinin altında olan ya da çok anlamsız işlerin verilmesi şeklinde olabilir. Bu tür davranışlar, mağdurun işte verimli olmasını engelleyerek, iş hayatındaki ilerlemesini ve kariyer hedeflerini etkileyebilir.

Beşinci kategori: ***Sağlığa yönelik saldırılar :***

Bu kategoride mağdur, iş yerinde zararlı ve tehlikeli işlere zorlanabilir, ağır yük taşıma, yükseklikte çalışma gibi riskli işler yapmak zorunda kalabilir. Ayrıca bu kategoriye, işyerinde şiddet uygulanması, fiziksel taciz, cinsel taciz, tehdit ve diğer benzeri davranışlar da dahil olabilir (Leymann, 1996:170).

Davenport, Schwartz ve Elliott (2003)'un yaptığı bir başka çalışmada ise Leymann tipolojisinden yola çıkılarak mobbing süreci 5 aşamada incelenmiştir. Bu çalışmaya göre:

Birinci aşama (iletişim biçimi ve etkileri):

- Üstler tarafından, altların kendilerini kanıtlama imkanlarını kısıtlanır.
- Sürekli olarak sözleri kesilir.
- Meslektaşlarının veya birlikte çalıştığı kişilerin kendilerini kanıtlama olanakları kısıtlanır.
- Çalışanların yüzlerine bağrılır ve yüksek sesle azarlanır.

- Yapılan iş sürekli eleştirilir
- Özel hayat devamlı eleştirilir.
- Telefonla rahatsızlık verilir.
- Sözlü tehditlerde bulunulur.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir.
- İmalar yolu ile ilişki reddedilir.

İkinci aşama (sosyal ilişkilere saldırı):

- Mağdurla iletişim kurulmaz.
- Mağdura, kimseyle konuşması için izin verilmez ve başkalarına ulaşması engellenir.
- Mağdura, diğer çalışanlardan ayrı bir çalışma alanı tahsis edilir.
- Meslektaşların mağdur ile konuşması yasaktır.
- Mağdur sanki orada değilmiş gibi davranılır..

Üçüncü aşama (itibar zedeleme):

- Mağdur hakkında kötü konuşulması.
- Mağdur hakkında asılsız söylemlerde bulunulması.
- Mağdurun gülünç durumlara düşürülmesi.
- Mağdura akıl hastasıymış gibi muamele edilmesi.
- Psikolojik tedavi görmesi için mağdura baskı uygulanması.
- Mağdurun bir kusuruyla alay edilmesi.

- Mağdurun yürüyüşü, jestleri ve sesi taklit edilerek gülünç duruma düşürülmesi.
- Mağdurun dini veya siyasi görüşüyle alay edilmesi.
- Mağdurun özel hayatıyla alay edilmesi.
- Mağdurun etnik kimliğiyle alay edilmesi.
- Mağdurun özgüvenini olumsuz etkileyecek bir iş yapmaya zorlanması.
- Mağdurun işle ilgili çabalarının yanlış ve küçültücü şekilde yargılanması.
- Mağdurun kararlarının sürekli olarak sorgulanması.
- Mağdura kötümser isimlerle seslenilmesi.
- Mağdura cinsel imalarda bulunulması.

Dördüncü aşama (iş hayatına saldırı):

- Mağdura özel bir görev verilmez.
- Mağdura verilen işler geri alınır ve yeni bir iş yaratması için imkan verilmez.
- Mağdura gereksiz ve anlamsız işler verilir.
- Mağdurun sahip olduğundan daha az yetenek gerektiren işler verilir.
- Mağdurun yaptığı iş sürekli değiştirilir.
- Mağdurun öz güveni olumsuz yönde etkileyen işler verilir.
- Mağdurdan niteliklerinin dışındaki, itibarını zedeleyebilecek işler yapması istenir.
- Mağdura maddi külfet getirecek zararlar verilir.
- Mağdurun iş yerine ya da evine zarar verilir.

Beşinci aşama (sağlığa yönelik saldırı):

- Mağdura, fiziksel olarak ağır işler yüklenir veya aşırı derecede çalıştırılır..
- Mağdur, fiziksel şiddet tehditleri alır, korkutulur.
- Mağdura hafif şiddet uygulanarak gözünü korkutmak hedeflenir.
- Mağdura fiziksel zararlar verilir veya saldırıya uğrar
- Mağdur doğrudan cinsel saldırıya maruz kalır.

2.7. Mobbing Türleri

İşyerinde yaşanan mobbingin mağduru iş yerinde çalışan veya çalışanlardır. Mobbing davranışı çoğunlukla işveren veya yönetici konumundaki "üst", işçi konumundaki "ast" a yönelik (düşey psikolojik taciz) olarak gerçekleşmektedir. Aynı iş yerindeki çalışanlar arasında da bazen psikolojik taciz yaşanabilir. Bu tür tacizlere yatay psikolojik taciz denir ve eşit koşullarda ve aynı pozisyonda olan çalışanlar arasında gerçekleşebilir. İşçi konumundaki astın yönetici konumundaki üste mobbing uygulaması (dikey psikolojik taciz) ise nadir görülen mobbing türleri arasında yer almaktadır (Ertürk, 2014)

2.7.1. Üstten asta mobbing

Diğer adıyla "yukarıdan aşağıya doğru mobbing", yöneticinin farklı sebeplerden dolayı doğrudan çalışana yönelik saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar uygulaması olarak tanımlanır. Üstten asta mobbing, kısıtlayıcı ve yıldırıcı davranışlarla çalışanların hayatlarını zorlaştırmaya, verimi düşürmeye ve kendilerine olan güvenlerini sarsmaya çalışmaktadır. Öte yandan mobbing, ast-üst ilişkisi içerisinde yukarıdan aşağı veya aşağıdan yukarı doğru gerçekleşebilmektedir (Yılmaz, 2022).

2.7.2. Asttan üste mobbing

Asttan üste mobbing diğer bir tabirle "ters mobbing" olarak bilinmektedir. Bir astın ya da bir grup astın üstlerine uyguladığı yıldırma davranışıdır. Kişisel anlaşmazlıklardan politik oyunlara kadar pek çok noktada psikolojik tacizde bulunulmaktadır. Asttan üste mobbing davranışında işten ayrılmaktan ziyade üstün hiyerarşik pozisyonunu bozmak hedeflenmektedir (Uysal, 2016).

Astın üstüne yaptığı mobbingde üst makamın otoritesi astlar tarafından eleştirilmektedir. Çoğunlukla birden fazla kişi tarafından uygulanan mobbingde uygulayıcılar mağdurun astıdır. İşçiler bir araya gelerek üst topluluğu sabote etme amacıyla mobbing uygulayabilmektedir. Örneğin üstün talimatlarını takip ederek daha sonra kasıtlı hata yapabilmektedir. Bu durum genellikle az yöneticinin ve çalışanın olduğu küçük iş yerlerinde görülmektedir.

2.7.3. Yatay mobbing

Eşit statüde bulunanlar arasında yapılan mobbing davranışı yatay mobbing olarak adlandırılmaktadır. Yatay mobbingde aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu kişiler arasında ortaya çıkmaktadır (Mimaroğlu ve Özgen, 2008). Bu durumdan anlaşılmaktadır ki mobbing uygulayıcısı ve mağdur iş yerinde benzer bir pozisyona sahiptir. Yapılan araştırmalara göre yatay mobbingin çoğunlukla iş yerine yeni atanan, yeni terfi eden ve acemi bir çalışana karşı gerçekleştirildiğini göstermektedir. Yeni işe başlayanlar iş arkadaşlarından daha üstün özelliklere sahip olduğunda bu durum rahatsız edici olabilmekte ve mobbinge neden olmaktadır. Rekabet, kişisel hoşnutsuzluk, ırksal ve siyasal farklılıklar yatay mobbing sebepleri arasında sayılabilmektedir.

2.8. Mobbing Süreci

Leymann, mobbing sürecinin toplam beş aşamadan oluştuğunu belirlemiştir (Davenport vd., 2003).

1. Aşama: Mağdur ile zorbanın anlaşmazlığı yeni başlamıştır. Ancak bu anlaşmazlık henüz mobbinge dönüşmemiştir.

2. Aşama: Zorbadan mağdura saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar artmıştır. Mobbing artık başlamıştır.

3. Aşama: Yönetim, ikinci aşamada yer almadıysa mobbing sürecinde zorbalık yapan kişinin tarafında yer alabilir.

4. Aşama: Mağdura, psikolojik sorunları olduğu ve problem çıkaran bir karaktere sahip olduğu şeklinde ithamlarda bulunulur. Mağduru işten kovma ya da kendisini istifaya zorlama şeklinde gerçekleşebilir.

5.Aşama: Bu aşamaya gelindiğinde mağdurun yaşadığı olaylar travmalar ve stres bozukluğuyla sonuçlanabilir. Duygusal çöküşü ardından gelen psikosomatik hastalıklar takip eder ve ciddi boyutlara ulaşır. Bu aşama mağdurun işinin sonlanma sürecidir.

2.9. Kuruluşlarda Mobbinge Neden Olan Faktörler

Mobbinge neden olabilecek faktörler pek çok araştırmacı tarafından ele alınmaktadır. Leymann, mağdurlarla yaptığı görüşmelerde mobbinge neden olan faktörleri dört maddeye ayırmıştır. Bunlar; belirsiz iş tanımları, yetersiz liderlik, mağdurun sosyal yetersizliği ve düşük etik değerler olarak ifade edilmektedir (Tetik, 2010, s.85).

Mobbinge neden olabilecek bazı örgütsel veya yönetsel faktörler:

• Çok katmanlı hiyerarşik yapı,
• Mobbingin örgüt içi disiplin aracı olarak kullanılması ve şartlı reflekslerin oluşturulması,
• İnsan kaynakları giderlerinin düşürülmesi,
• Kurumlar arası iletişimin etkisiz kullanımı,
• Çatışma çözmede veya çatışmaların etkisiz yönetiminde zayıflık.
• Zayıf liderlik,
• Ekip çalışmasının eksikliği,
• Eğitimde farklılıkları dikkate almamak,
• Kötü yönetim,
• 'Kapalı kapı' politikasının uygulanması,
• İş yerinde yüksek düzeyde stres,
• Monotonluk,
• Yöneticilerin mobbingi reddetmesi,
• Etik olmayan davranış,
• Küçük görme, kısıtlama,
• Sorunlu personel seçimi ve işe alım süreci,
• Suçlama eğilimi,
• Hedeflerdeki farklılıklar,
• Kaynak tahsisi,
• Algılama ve yorumlama farklılıkları,
• Duygusal zeka eksikliği,
• Çalışanların genel nitelikleri.

Kuruluşlarda mobbinge neden olabilecek faktörler çeşitli değişkenlere bağlı olabilmektedir. Mobbing uygulayanın ve mağdurun psikolojik yapısından çalışılan ortama ve toplumsal değerlere kadar pek çok nokta mobbing için tetikleyici olabilmektedir. Mobbing uygulanırken amaç aslında karşıdaki kişinin saygı duyulmayan birisi olmasını istemektir. Mağdurun iş ortamından uzaklaşması, itibarının zedelenmesine yönelik davranışlar mobbingin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Dereli vd., 2015).

2.9.1. Kişisel faktörler

Mobbing mağdurlarının ayırt edici özellikleri bulunmamaktadır. Tüm çalışanların psikolojik yıldırmaya uğrama olasılığı vardır. Kişilik özellikleri, performans düşüklüğü ve iletişim sorunu gibi özellikler incelense de bu konuda kesin sonuçlar bildirilmemiştir. Yapılan çalışmalarda yüksek performans gösteren bir bireyin mobbinge uğradığına dair kanıtlara ulaşılmıştır. Mobbinge maruz kalanların çalışkan, dürüst ve idealleri yüksek olan bireyler olduklarından bahsedilebilir. Diğer yandan üretken olmaları ve iş yaşantısındaki başarılarının kıskanılarak yükselmelerinin önüne geçilebilmektedir. Mağdurun işini kaybetme korkusu, çalışma arkadaşlarının destek olmaması ve çatışmaktan korkması gibi durumalar, mobbinge maruz kalma sürecini devam ettirmektedir (Gül'den alıntılayan Nazaroğlu, 2012).

2.9.1.1. Mobbing uygulayanlar

Bir organizasyonda herhangi bir pozisyonda bir mobbingci olabilmektedir. Leymann'a göre mobbing eğilimi olan kişiler, yetersizliklerini gidermek için mobbing uygulamaktadır. Kendine güven eksikliği, adını ve konumunu kaybetme korkusu onları bu şekilde davranmaya zorlamaktadır. Walter'a göre mobbing uygulayan bir kişi;

• İki davranışsal seçenek arasından daha agresif olanı seçer.
• Mobbing durumunu sürdürmek ve kışkırtmak için zamanı geldiğinde mümkün olan her şeyi yapar.
• Mağdur üzerindeki olumsuz sonuçların farkındadır ve kabul eder.
• Sorumluluk duygusu yoktur.
• Masum olduğuna inanır.
• Kendisine iftira atıldığını ve tahrik edildiğini düşünür (Yavuz, 2007, s.29).

2.9.1.2. Mağdurlar

Mağdurların net bir profilini belirlemek mümkün olmasa bile; bazı araştırmalar bazı kişilik özelliklerinin mobbinge uğrama olasılığının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Örneğin, sosyal iletişim bozukluğu olan kişilerin mobbinge maruz kalma olasılığı daha fazladır. (Akgeyik vd., 2009, s.120).

Bazı durumlarda, başarılı, çalışkan, özverili çalışanlar, grup normlarını zedeleyerek ve başarı beklentilerini yükselterek iş arkadaşları ve yöneticiler için potansiyel bir risk olarak görülmekte; bu da psikolojik taciz için verimli bir ortam yaratmaktadır (Yiğitbaş ve Deveci, 2011, s.24; Akgeyik vd., 2009, s.120)

2.9.1.3. Tanıklar

Mobbing çoğunlukla gizli ve sinsice yürütülen bir eylem olarak tanımlanmaktadır. Çoğunlukla işveren veya vekili tarafından uygulandığından mobbing uygulandığına dair delil bulmak zorlaşmaktadır. Mevcut durumda iş yerinde çalışan işçilerin işveren aleyhine tanıklık yapma olasılığı düşüktür. İşveren genellikle işyerindeki giriş ve çıkış kayıtlarını kendisi tutmakta ve mahkeme tarafından talep edilmesi durumunda bu kayıtların sunulmasını reddedebilmektedir (Taşkın, 2016).

Mobbingin tanıkları iş yerini mağdur ve tacizci ile paylaşan kişiler olduklarından olayın pasif unsurları oldukları kadar dolaylı yoldan da sürecin parçalarıdır. Pasif tanıklar, mobbing uygulayanla ilişkilerini sürdürmekte; bu duruma kayıtsız kalmaktadır. Hiçbir noktada sorumlu olduklarına inanmadıkları için iki tarafı yatıştırdıklarına inanmaktadır. Walter ise pasif tanıkları çatışmadaki kilit kişiler olarak nitelendirmektedir (Akgeyik vd., 2009, s.124). Mobbingin tanıkları, gelecekte mobbingin kendilerine uygulanabileceğini düşünerek örgüte olan güvenini kaybedebilmekte; çalışma ortamı bu durumdan olumsuz etkilenebilmektedir (İlhan, 2010, s.1179).

2.10. Mobbingin Etkileri

Mobbingin mağdur üzerinde yıkıcı etkileri bulunmaktadır. Mağdurun üzerindeki zihinsel ve psikolojik etkiler, çalışma kapasitesini azaltmakta ve özgüven kaybına neden olmaktadır. Depresyon veya anksiyete durumu, stres, uyum bozukluğu gibi bazı psikolojik bozukluklar yaygın olarak görülebilmektedir. Yapılan araştırmalarda mobbingin ciddi hastalıklara, meslek kaybına ve maddi hasarlara, sosyal dışlanmaya ve hatta intihara neden olabileceği belirtilmektedir (Groeblinghoff vd., 1996).

Baykal'a göre (2014) mobbing, insanın bütünlük ve benlik duygusunu zedelemekte; kişinin kendisine yönelik kuşkularını artırmakta ve paranoyalara sebep olmaktadır. Bu noktada mobbing mağdurları kendilerine olan güvenlerini yitirebilmekte, huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe gibi duyguları yaşayabilmektedir. Panik atak, uyku bozlukluğu, depresyon, yüksek tansiyon problemlerinin yanı sıra travma sonrası stres bozukluğu da yaşanabilecek durumlar arasında yer almaktadır (Baykal, 2014).

Western Washington Üniversitesi'nde Gary Namie tarafından yürütülen araştırmalara göre mağdurların %41'i bunalıma girmektedir. Kadınların ise %31'i; erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) teşhisiyle karşı karşıya kalmakta; iş yerlerine bir daha dönememektedir (Baykal, 2014). Görülmektedir ki mobbing sonucunda çalışanların kurum ve topluma olan katkıları düşüş yaşamaktadır.

Vartia'ya göre (2001) mobbing eylemleri sonucunda mağdur istifaya zorlanmakta veya daha alt hiyerarşik bir konuma düşürülmek istenmektedir. Yapılan araştırmalarda mağdurların istifa etmeden önce işe devamsızlıklarının arttığı ve hasta olduklarını beyan ederek sıklıkla izin almakta oldukları gözlemlenmiştir.

Zlate'e (2004) göre ise mobbingin etkilerini örgütsel plan ve sosyal plan olmak üzere iki ana planda değerlendirmektedir. Örgütsel plan; profesyonel ilişkilerin ve iletişim kalitesinin bozulması, işe olan bağlılığın azalması, devamsızlık, personel sirkülasyonu, sık hastalık izinleri, kurumun imajının zedelenmesi olarak

tanımlanmaktadır. Sosyal plan ise aile, sosyal grup veya sosyal kurumlarla doğal ilişkileri sürdürme yeteneğinin bozulması olarak ifade edilmektedir.

Mobbing etkileri söz konusu olduğunda bireyleri zihinsel ve fiziksel olarak yıpratan bir süreçten bahsedilmektedir. Bireylere verdiği psikolojik ve fiziksel hasarların yanı sıra iş yerleri ve kurumlar için de verimlilik kaybına neden olabilen bir süreç olmaktadır. Mobbing süreci mağdurların işlerini, motivasyonlarını, özgüvenlerini ve hatta sağlıklarını kaybetmeleri ile sonuçlanabilmekte; ağır tahribata yol açabilmektedir.

2.10.1. Kişisel etkiler

Mobbinge maruziyet ağır tahribatlara yol açmaktadır. Sistematik ve kasıtlı olarak tekrarlanan psikolojik baskı, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2006). Mobbinge maruz kalan bireylerin psikolojik anlamda aldığı hasarın yanı sıra ruhsal ve fiziksel sağlığının iyileşmesi için harcama yaptığı ve ekonomik boyutta da zarara uğradığı söylenebilmektedir. Mobbinge mağdurları, iş yerinde dışlanmışlık sonucunda kendini suçlayarak yalnızlık hissine kapılabilmektedir. Görülmektedir ki ekonomik ve sosyal boyutunun yanı sıra bireylerin ruhsal ve fiziksel sağlıkları mobbingden oldukça olumsuz biçimde etkilenmektedir.

Avustralya'da 11 mobbing vakası ile gerçekleştirilen bir çalışmada psikolojik açıdan maruz kalınan tacizin birtakım kavramlara benzetilmesi istenmiştir. Mağdurlar ise maruz kaldıkları mobbingi "boğulmak", "mücadele etmek" ve "tuzağa düşmek" kavramlarıyla ilişkilendirmiştir. Mobbinge maruz kalan bireyler kendilerini önemsiz olarak hissettiklerini ifade etmiştir. Katılımcılar, mobbinge maruz kaldıkları ortamda tepki göstermeyenleri ise "kafasını kuma gömmüş bir devekuşu" veya "cinayete tanık olmalarına rağmen kafasını çevirip görmezlikten gelen bir topluluğa" benzetmiştir (Sheenan ve Barker'den alıntılayan Altuntaş, 2010).

Türkçe'ye taciz olarak çevrilen "harassment" sözcüğü ise kadın erkek fark etmeksizin iş yerinde çalışanların haysiyetini aşağılamak adına yapılan davranışları ifade etmektedir. Sözlü, cinsel veya cinsiyete dayalı olarak gerçekleştirilebilecek olan bu davranışlar, mağduru psikolojik ve fiziksel anlamda yıpratmaktadır. Kişinin kendisine olan güvenini kaybetmesine ve bunun sonucunda işe devamsızlık yapmasına hatta işi bırakmasına kadar uzanmaktadır. Yaşanan gerginlik, depresyon ve uykusuzluk gibi durumlar mağdurda motivasyon eksikliğine neden olmaktadır (ILO, 2016).

Mazotta'ya göre (2007) Leymann tarafından yapılan bir araştırma incelendiğinde yaklaşık 50.000 kişinin mobbing mağduru olduğu göze çarpmaktadır. Gerçekleşen intihar vakalarının ise mobbing tarafından tetiklendiğine vurgu yapılmaktadır. Bireylerin çoğu yaşanan olaylara tahammül edemeyerek işlerini bırakabilmektedir.

Norveç'te yapılan bir araştırma, mobbinge maruz kalanların %13'lük kısmında psikolojik problemlerin ortaya çıktığını göstermektedir. %6'sında ise kas-iskelet sistemi rahatsızlıkları görülmektedir. %8'lik oranda ise mobbing mağdurlarında psikosomatik hastalıkların ortaya çıktığı bilinmektedir. Yapılan diğer çalışmalar ise eğer uygulanan mobbing mağdurun kişisel yaşantısına saldırıda bulunuyorsa etkilerin daha yıkıcı biçimde ortaya çıktığını söylemektedir. Bu noktada durum, mağdur için daha yıpratıcı bir hal almakta; mağdurun psikolojisi ciddi anlamda bozulabilmektedir (Elmas, 2012).

Mobbingten etkilenenler, içine kapanık ve iletişim kuramaz hale gelebilmekte, ailelerine olan ilgilerini kaybedebilmektedir. Sevdiklerine karşı asabi ve hatta saldırgan olabilmektedir. Alkollü içkilere yönelme veya kendilerini haklı çıkartma ihtiyacına takıntılı hale gelebilmektedir. Şikayet noktasında genellikle sessizlik hakimken; erkek ve kadınların çoğu psikolojik tacize katlanmayı tercih etmektedir. Bunun sebebi ise işlerini kaybetmekten korkuyor olmalarıdır. Yapılan araştırmalara göre sessiz kalmak mağdurlar tarafından seçilen ilk seçenektir. Bunun yanı sıra mağdurlar maruz kaldıkları yıpranma sürecini resmi biçimde tarif etmekte zorlanmaktadır (Wiley ve Sons, 1997).

2.10.2. Mobber (mobbing uygulayan) üzerindeki etkiler

Yapılan değerlendirmelerin azlığı nedeniyle, mobbing uygulayan kişinin sonuçları üzerinde durulmayacaktır. Ancak mobbing uygulayanın bile karşılaşabileceği bazı sorunlar bulunabilmektedir. Örneğin, yapılan bir mobbing sonucunda yaşanan durumlar şirkete zarar verebilmekte ve departmanın kapatılmasına sebep olabilmektedir. Bu durum şirketin genel olarak etkilenmesine ve dolaylı yoldan mobbing uygulayanın da etkilenmesiyle sonuçlanmaktadır. Bunun yanı sıra mobbing mağdurunun şikayette bulunması ve durumun hukuki boyutlara ulaşması mobbing uygulayıcısını etkileyebilmektedir. Mobbing yani psikolojik yıldırmanın uygulayandan ziyade uygulanan üzerinde ciddi yıkıcı etkileri bulunduğu yapılan araştırmalar sonucunda görülmektedir.

2.10.3. Sosyal etkiler

Mobbingin bireylere olduğu kadar dolaylı yoldan topluma da zararları bulunmaktadır. Mobbing mağdurlarının sağlıklarının olumsuz etkilenmesi, yapılan sağlık harcamalarının artmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra psikolojik taciz sonucunda mesleklerini yitirmiş bireyler, şiddete eğilimli ve daha tahammülsüz olabilmektedir. Böyle bir durumda bireyin sosyal ve toplumsal ilişkileri olumsuz etkilenmekte; bu durum aile yaşantısına kadar yansımaktadır (Nazaroğlu, 2012).

İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz, mağdur üzerinde ve çalışanlar arasıdnaki ilişkilerde hasara yol açmaktadır. Diğer yandan örgüt ve örgütün yer aldığı tüm çevrelerde uzun döenmli zararlara neden olmaktadır. İşyeri terörü, mağdurlara yalnızca iş kaybı ve güvenlik boyutu ile geri dönmemekte; fiziksel sağlıklarını bozacak ağır hasarlarla sonuçlanmakadır. Yaşanan durumun dolaylı maliyeti, düşük verim ve üretimden ürünün kalite düşüklüğüne kadar pek çok noktada firmanın saygınlığını yitirmesine kadar uzanmaktadır (Tınaz, 2006).

Mobbingin birey üzerindeki sosyal zararları, psikolojik hasar ile ilişkilendirilebilmektedir. Mobbing mağdurunun tedirgin ve herkese karşı önyargılı olması, durumun bir sonucudur. Mağdur, içinde bulunduğu sıkıntılı süreci ailesine ve arkadaşlarına yansıtmaktadır. Bireyin depresif hareketleri ise yavaş yavaş çevresindekilerin rahatsızlık duymasına ve ondan uzaklaşmasına sebep olabilmektedir (Dereli vd., 2015).

2.10.4. Çevresel etkiler

Mobbing mağdurunun yalnızca kendisi değil; çevresi de bu durumdan olumsuz etkilenmektedir. Aile içi karışıklıklar, tartışmalar ve çaresizlik duygusu, evlilik hayatının zarar görmesi, ailenin maddi kayba uğraması, aile bireylerine ve çocuklara olan etkileri, nafaka vb. ödemeler, psikolojik tedavi maliyetleri oluşmaktadır (Çevirme, 2017). Mobbinge uğrayan bireyin değişken ruh hali aile ve arkadaş yaşantısına yansıyabilmektedir. Mağdurun eşi, çocukları, anne ve babası bu dönemden etkilenebilmektedir.

Mazzotta'ya göre (2008) mağdura karşı koruyucu ve cömert bir tutum sergileyen aile değişim göstererek mağdura destek olmayı bırakmakta; kendilerini mobbingin yıkıcı etkilerinden korumak istemektedir. Bir anlamda aile hayatta kalma içgüsü ile kendini savunmaya geçirmektedir. Mobbing mağduru aslında aile biriminin bütünlüğü ve sağlığı için bir tehdit unsuru haline dönüşmüştür. Bu bilinçsiz bir süreç olarak nitelendirilse de bireyler, sevdiklerine yardım etmeyi ve desteklediklerini bıraktığının farkına varamayabilmektedir.

2.10.5. İşyeri için etkiler

Mobbingin mağdurlar üzerindeki etkisinin yanı sıra işyerleri üzerindeki etkileri de önem taşımaktadır. Herhangi bir iş yerinde mobbingin uygulanması vasıflı çalışanların işten ayrılmasıyla sonuçlanabilmektedir. Mobbing sürecinde bütün iş yeri etki altında

kalabilmekte, bu durum çatışma ortamı ve huzursuzlukların oluşmasına zemin hazırlayabilmektedir. Mobbing sonucunda personellerin işten ayrılması iş verimliliği ve kalitesinin düşmesine neden olacaktır (Çopur, 2017).

Şirket içerisinde mobbing varlığında şirketin masraf ödemek zorunda kalması maddi açıdan ciddi kayıplara yol açabilmektedir. Ödenmesi gereken masrafların yanı sıra işgörenin devamsızlığı, işte zaman kaybı ve verimsizliklere yol açmaktadır (Mazotta, 2008). İşyerinde verimsizliğin en önemli sebeplerinden olan mobbing, iş yerindeki bireyler arasında anlaşmazlık ve çatışmalara neden olabilmektedir. Öte yandan çalışanlarda artan isteksizlik, çalışma motivasyonunun düşmesi ve yaratıcı düşüncelerin kısıtlanması ile sonuçlanmaktadır (Nazaroğlu, 2012).

Diğer yandan bireyler gibi örgütlerin de ödemesi gereken sosyal bedeller bulunmaktadır. Çalışma koşullarından memnun olmayan iş yeri çalışanları, taciz edici davranışlara maruz kaldıklarını iş yerinde yaşadıklarını dışarda anlatabilmektedir. Bu durum örgütün birliktelik ruhunun bozulmasına ve güvensizliğin artmasına neden olmakta; başarılı işlerin ortaya çıkma oranı azalmaktadır. Bu noktada iş yerinin saygınlığının azalması, adının lekelenmesi gibi rekabeti önleyici durumlar ortaya çıkabilmektedir (Tınaz, 2006).

Mobbingden kaynaklı olarak fazla personel sirkülasyonu, yeniden işe alımlar ve kaybedilen iş gücü ve tecrübeleri kazanabilmek için tekrar eğitim verilmesi nedeniyle masraflar örgütte birikmektedir. Ayrıca avukat, mahkeme ve tazminat giderleri de oldukça ağır olmaktadır. Öte yandan iş yerinin sağlıklı personelini kaybetmesi iş yeri için olumuz etkilerinden en önemlisidir. Mobbingin iş yeri ve örgüt için maliyeti yüksek olmakla birlikte güvensizlik, düşük moral ve hastalıklı bir iş ortamı oluşması iş verimliliğinde olumsuz yansımalar oluşturmaktadır (Dereli vd., 2015).

2.11. Mobbinge Karşı Önlemler

Mobbingle mücadelede en önemli unsur, mağdurlar kadar yöneticileri çalışma arkadaşları ve toplumu da mobbing konusunda bilinçlendirmektir. Bunun için ilgililerin mobbingi öğrenmesi ve mobbing uygulamaları konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Mobbing konusunda farkındalığı artırmak için gerçekleri ve süreci tespit etmek, bilgi vermek, önlem almak ve geri bildirim almak gerekmektedir (Tetik, 2010, s.87).

Kırel, örgüt içindeki sorunları tespit edecek erken uyarı göstergelerinin mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı yöntemler olarak dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir. Örgütsel önleme yöntemleri arasında çatışma yönetimi, uygun liderlik davranışı, eğitim yoluyla mobbingin önlenmesi, kişisel ahlaki gelişimin sağlanması, mobbing mağdurları ile iletişim, mobbingin önlenmesinde mesleki rehabilitasyon ve yasal işlem yapılması yer almaktadır (Kırel, 2007, s.322).

İş sağlığı ve güvenliği noktasına alınacak önlemlerin sonu olmamaktadır. Sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı yaratılarak çalışma hayatının kalitesini yükseltmek temel hedefler arasındadır. Bu noktada yöneticilerin çalışanlara karşı etik sorumluluğu devreye girmektedir. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, tüm iş çevrelerinin önem vermesi gereken bir konudur. Çalışanların yaşadıkları sürecin adını koyması, farkında olması ve önlem olması oldukça önemli olmaktadır. Böylelikle diğer çalışanların da bilgilendirilmesi sağlanarak mobbing farkındalığının artırılması, mücadelede atılması gereken ilk adımlardan birisidir (Tınaz, 2006).

Atalay'a göre (2010) mobbinge karşı yöntemleri bireysel başa çıkma stratejileri ve örgütsel başa çıkma stratejileri olarak ikiye ayırmaktadır. Bireysel başa çıkma stratejileri, benlik saygısını geliştirmeyi, dengeyi oluşturmayı, mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmeyi, ruh sağlığını korumayı, algı stratejilerini güçlendirmeyi ve değerleri dile getirmeyi içermektedir.

Atalay (2010), örgütsel başa çıkma stratejileri olarak Davenport, Schwarts ve Eliot tarafından geliştirilen 12 ilkeyi önermektedir. Bu ilkeler şunlardır: davranış hedeflerinin belirlenmesi, organizasyon yapısında açıkça tanımlanmış raporlama seviyeleri oluşturulması, iş tanımlarının, çalışan politikalarının, disiplin konularının belirlenmesi, organizasyonun amaç ve hedeflerinin çalışanlar tarafından benimsenmesi, nitelikleri dikkate alarak duygusal zeka, çeşitlilikle başa çıkma yeteneği, problem çözme becerileri ve kendi kendini yöneten bir ekipte çalışabilme becerisi gibi yeni işe alınan personelin mesleki eğitim ve çalışan gelişimini dikkate alma, iletişim, katılım, takım çalışması geliştirme, yaratıcılık, karar verme, güven, yetkilendirme, problem çözme, arabuluculuk ve çalışanlara destek programı sağlama. (Atalay, 2010, s.45)

Akgeyik ve diğerleri, mobbingle mücadele stratejileri olarak yeni bir örgüt kültürü oluşturma, bireysel hareket etme, sendikaların eğitilmesi, sorumluluklarının yerine getirilmesi ve artırılması ve yasal düzenlemelere işaret etmektedir (Akgeyik vd., 2009, s.139).

Başka bir araştırmada Aydın ve diğerleri, yıldırmaya karşı başa çıkma stratejilerini ifade etmektedir. Mobbingin önlenebilmesi için şeffaf prosedür uygulamalarını içeren politikalar oluşturulmalıdır. Özellikle kuruluşların şiddet içerikli davranışları önceden tespit etmesi gerekmektedir. Kuruluşlar tarafından belirli prosedürlerin belirlenmesi bu tür davranışların önlenmesine katkı sağlayacaktır. Öte yandan sağlıklı bir iletişimin anahtarının dürüstlük olduğu unutulmadan iletişim sürecinin etkinliğine dikkat edilmelidir. Şikâyet mekanizması oluşturulması ise problemleri daha hızlı ve objektif biçimde çözümleyebilmektedir. İşletmelerde çatışmayı önleyici tedbirler alınması gereklidir. Diğer taraftan yönetimin şeffaf olması ve çalışma ortamının katılımcılara açık olması gerekmektedir. Etik düşünceden yoksun olunması, çalışma ortamının düşmanca olmasına yol açabilmektedir. Bu nedenle bilhassa yöneticilerin kendisini geliştirerek çalışanlara örnek olması önem taşımaktadır. Son olarak organizasyon içerisindeki belirsizliklerin minimalize edilmesi gerekmektedir. Çalışanlardan hangi davranışların beklendiği net biçimde belirtilmeli ve buna dönük personel politikası bulunmalıdır. Mağdurlar, zor durumla karşılaştıklarında yöneticiler tarafından çözüm

üretilmesi ve yasal işlem başlatabilme sorumluluğuna sahip olması oldukça önemlidir (Aydın vd., 2007, s.70).

2.11.1. Mobbingle mücadelede yapılması gerekenler

Mobbing, kurumların operasyonlarını ve çalışanların psikolojisini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Oluşturduğu maddi ve manevi zararlar, mobbingin engellenmesini gerekli kılmakta bu yönde idari ve bilimsel uygulamalara başvurulması gerekmektedir. Mobbing ile mücadele kapsamında en ciddi görev devlete düşmektedir. Öncelikle mobbing eylemleri suç olarak kanunlarda yer almalı ve müeyyideleri ortaya konmalıdır. Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun ve Yeni Borçlar Kanunu'nda kişilik haklarına karşı saldırılara ilişkin hükümler yer almaktadır (Mizrahi, 2013).

Günümüzde özellikle Avrupa'da mobbing ile alakalı pek çok dava bulunmakta ve ağır para cezaları şeklinde yaptırımlar uygulanmaktadır (Baykal, 2014). Bu noktada Türkiye'de de gerekli bilinç oluşturularak mağdurların dava açmasının mobbing davranışlarının sınırlandıracağı düşünülmektedir. Mobbing davalarının sayısının artırılması ve davaların kazanılması mobbingin önüne geçilmesi noktasındaki inancı güçlendirmektedir.

2.11.2. Bireysel olarak yapılması gerekenler

Mobbing üzerine yapılan çalışmaların çoğunda mağdurların sağlığı ve iyilik hali üzerinde ciddi olumsuz etkileri olduğu sonucuna varılmaktadır (Zapf ve Einarsen, 2003). Öyle ki bazı mobbing süreçleri, mağdurun intiharına yol açacak sonuçlara kadar varmaktadır (Leymann, 2003). Mobbing, kişide sağlığı etkileyen uyku düzensizliği, öfke ve gerginlik, konsantrasyon bozukluğu, depresyon ve kaygı, panik ataklar, öz suçlama, sosyal ilişkilerde kendini soyutlama, fazla sigara ve alkol kullanımı, aşırı yemek yeme, bireysel hatalar ve iş kazaları gibi pek çok psikolojik ve travmatik sorunlara yol açarken kişinin işini kaybetmesine ve çalışamaz hale gelmesine de sebep

olmaktadır (Solmuş, 2010). Bütün olumsuz etkiler ve birey üzerindeki yıkıcı sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda mobbing ile mücadelenin gerekli olduğu görülmektedir.

Mobbingle mücadele edebilmek için öncelikle yaşanılan durumu idrak edebilmek gerekmektedir. Yaşadıklarının farkında olan kişinin bireysel olarak mobbingin önlenmesine yönelik yapabileceği birtakım şeyler bulunmaktadır:

• Kişi, öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
• Özgüvenini korumak için gerekirse psikolojik yardım almalıdır.
• Sakinliğini korumalı, sözlü ve psikolojik saldırılara cevap vermeden yapılacak adımları izlemelidir.
• Eğer mobbing, üst kademe yöneticiler tarafından uygulanmıyorsa yaşadığı durumu uygun bir şekilde yönetime bildirmelidir.
• Mobbinge maruz kaldığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta vb. belgeleri saklamalıdır.
• Üye olduğu bir sendika varsa yaşadığı durumla ilgili sendikadan destek talebinde bulunmalıdır.
• Gerek gördüğünde tıbbi ve hukuki desteklere başvurmalıdır.
• Mobbing mağduru, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 hattını arayarak bu konuda şikayette bulunmalıdır.
• Eğer iş yerinde sorunu çözemiyorsa, konuyu yargıya taşımalı ve hakkını hukuki yollardan aramalıdır (Solmuş, 2010).

Mobbing ile mücadele mağdurun uygulayabileceği taktikler arasında güçlü ve yetenekli olduğu alanlarda yoğunlaşması önemli olmaktadır. Özgüvenini geliştiren ve güçlü idealler gerçekleştiren bireyler mobbingle mücadelede daha başarılı olabilmektedir. Blonchek'e göre (2002) güçlü psikolojik uyuma sahip olan bireyler yıldırmaya karşı daha dirençli bir tavır sergileyebilmektedir (Ker-Dincer, 2007).

Bireylerin mobbingle etkili biçimde mücadele edebilmeleri için haklarını bilmeleri ve gereken noktalarda haklarını aramaları gerekmektedir. Kendilerine güveni olan

bireyler mobbingle daha etkin biçimde mücadele edebilecek ve daha emin adımlar atabilecektir.

2.12. Özel Güvenlik Sektöründe Mobbing

Sektörler özelinde mobbing maruziyetiyle ilgili pek çok çalışma gerçekleştirilmektedir. Başta sağlık sektörü, eğitim alanı ve diğer sektörler olmak üzere çeşitli ülkelerde çalışma ve anketler yapılarak bilimsel verilere ulaşılmıştır. Diğer sektörlere kıyasla özel güvenlik hizmetleri sektörüyle ilgili çok çalışma olmamasına rağmen ÇSGB'nin 19.03.2011 – 15.12.2017 yılları arasındaki verilerine bakarak ALO 170 hattına gelen sektörel bazdaki şikayetler ışığında özel güvenlik sektörünün mobbing maruziyetinde ilk 10 sektör arasında olduğu görülmektedir. Mobbing maruziyetinin mesleki dağılımı incelendiğinde ise özel güvenlik görevlisi olarak görev yapan çalışanların, en çok mobbinge maruz kalan üçüncü meslek grubunda olduğu görülmektedir (ÇSGB, 2017).

2.12.1. Özel güvenlik hizmetleri sektörü

Özel güvenlik, kişilerin ve mülkiyetin yanı sıra fikri mülkiyet ve hassas kurumsal bilgilerin güvenliğini ve emniyetini sağlamak için esastır. Özel güvenlik görevlileri, sanayi ve imalat, kamu hizmetleri, ulaşım ve sağlık ve eğitim tesisleri dahil olmak üzere ülkenin birçok kurumunun ve kritik altyapı sistemlerinin korunmasından sorumludur. Şirketler ayrıca mağaza güvenliği, özel soruşturmalar, istihdam öncesi tarama ve bilgi teknolojisi (BT) güvenliği gibi işlevleri yerine getirmek için güvenlik firmalarını işe alarak özel güvenliğe büyük yatırımlar yapmaktadır. Bu hizmetler, ticariden konutlara kadar çok çeşitli pazarlarda kullanılmaktadır. Bazı şirketler kendi güvenlik personelini işe alırken, diğerleri bu hizmetler için güvenlik firmalarıyla sözleşme yapmakta veya hem tescilli hem de sözleşmeli personel olmak üzere çeşitli hizmetler kullanmaktadır.

Güvenlik hizmetleri bir toplumun temel gereksinimlerinden birisi olarak kabul edilirken kamu dışından karşılanmaktadır. Güvenlik ihtiyacının bu şekilde karşılanmasından özel güvenlik yönetimi üzerinde önemle durulması gerektiği anlaşılmaktadır (Uçkun ve diğerleri, 2012).

Özel güvenlik genel anlamda "özel bir kanunla kurulmuş olan, görevl yaptığı işletme sınırları içinde o işletmenin düzeninden sorumlu olan, ortaya çıkabilecek suçları önleyen, sorumlu olduğu yere karşı yapılabilecek saldırıları önleyen ve bu hususlarda gerektiğinde yasal yetki ve çerçevede silah kullanabilen, failleri yakalayan ve kolluk kuvvetleri gelene kadar olayla ilgili iz ve delil toplayarak bu delilleri koruyan bir kolluk birimi olarak ifade edilmektedir" (Mil, 2014, s. 118-119).

RAND Corporation ise çalışmalarından birinde özel güvenliği "soruşturma, koruma, devriye, yalan tespiti, alarm ve zırhlı ulaşım dahil olmak üzere güvenlikle ilgili her türlü hizmeti sağlayan her tür özel kuruluş ve kişi" olarak tanımlamıştır (Kakalik ve Wildhorn, 1971b, s. 3). Hallcrest I, fiziksel, bilgi ve istihdamla ilgili güvenliği içeren daha geniş bir özel güvenlik tanımının, Kakalik ve Wildhorn tarafından uygulanan "özel polis" etiketinin aksine özel güvenliğin rol ve sorumluluklarının daha doğru bir temsili olduğunu savunmaktadır. Bottom ve Kostanoski (1983) ise özel güvenliğin sadece suça karşı değil; aynı zamanda dört ek tehdide karşı da koruma sağladığını belirtmektedir: israf, kaza, hata ve etik olmayan uygulama.

Bugün özel güvenliğin rolüne ilişkin daha geniş bir görüş hakim olmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki en büyük özel güvenlik uzmanları derneği olan American Society for Industrial Security (ASIS) International, özel güvenliğin "insanları, mülkleri ve bilgileri koruma, soruşturmalar yürütme, ve başka bir şekilde bir kuruluşun varlıklarını koruduğunu ifade etmektedir (Strom vd., 2010).

ASIS ayrıca özel güvenliğin "ister doğal afet, ister kaza veya terörist saldırılar, vandalizm, vb. gibi planlanmış eylemlerden; özel sektörün işini ve kritik altyapısını güvence altına almasına yardımcı olmaya" kadar geniş bir rolü olduğunu savunmaktadır (Strom vd., 2010).

Bir ASIS sempozyumuna katılan uzmanlardan güvenlik alanının bir tanımını geliştirmeleri istenmiş ve 18 temel unsur belirlenmiştir. (Strom vd., 2010):

- Fiziksel güvenlik,
- Personel güvenliği,
- Bilgi sistemleri güvenliği,
- Soruşturmalar,
- Kayıp önleme,
- Risk yönetimi,
- Yasal yönler,
- Acil durum ve acil durum planlaması,
- Yangından korunma,
- Kriz yönetimi,
- Afet yönetimi,
- Terörle mücadele,
- Rekabetçi zeka,
- Yönetici koruması,
- İşyerinde şiddet,
- Suç önleme,
- Çevresel tasarım (CPTED) yoluyla suç önleme ve
- Güvenlik mimarisi ve mühendisliği

Ülkemizde hızla büyüyen ve personel sayısı her geçen gün artan özel güvenlik hizmetleri sektörü, iş sağlığı ve güvenliği açısından beraberinde yeni sorunlar da getirmektedir. Özel güvenlik sektörü, Türkiye'de 1960'lardan itibaren hızla büyüyen bir sektördür (İnözü, 2009). Bu sektör, özellikle 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrasında hızla gelişmiş ve büyük bir ihtiyaç haline gelmiştir (Birtek, 2015).

1982 yılında yürürlüğe giren 2495 sayılı Kanun, özel güvenlik faaliyetlerinin düzenlenmesini sağlamıştır (Şen, 2012). Ancak, uygulamada çeşitli sorunlar yaşanmış, özellikle özel güvenlik görevlilerinin yeterli eğitim almadığı, çalışma koşullarının kötü olduğu, sosyal haklardan yoksun oldukları gibi konular gündeme gelmiştir (Ay, 2009).

Türkiye'deki özel güvenlik sektörü, son yıllarda yapılan düzenlemelerle daha da gelişmiştir. 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu, sektörün daha profesyonel hale gelmesini sağlamıştır (Demir, 2017). Kanun, özel güvenlik görevlilerinin eğitimine ve çalışma koşullarına ilişkin önemli düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte, sektörün bazı sorunlarının hala devam ettiği de gözlemlenmektedir (Küçük, 2016).

Özel güvenlik görevlileri ve çalışma alanları ile ilgili yayımlanmış, iş sağlığı ve güvenliğini, psikososyal risk faktörlerini ilgilendiren birçok tez çalışması bulunmaktadır. Örneğin; Kuru (2019) yaptığı çalışmada özel güvenlik görevlilerinde iş stresi, tükenmişlik ve psikolojik iyilik halleri arasındaki ilişkileri, Sarı (2015) özel güvenlik görevlilerinde iş doyumu, iş tatmini ve mesleki tükenmişliği, Kaptan (2016) özel güvenlik görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş tatmini, psikolojik ve fiziksel sağlık durumları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ancak sektör özelinde çalışanların psikolojisini doğrudan etkileyen mobbing eylemlerinin araştırılmasına yönelik detaylı bir çalışma bulunmamaktadır.

2.12.2. Sektörün yapısı

Bugün yaygın olarak kullanılan geniş tanım altında, "özel güvenlik" terimi, kurumsal güvenlik, güvenlik görevlisi şirketleri, zırhlı araç işletmeleri, soruşturma hizmetleri ve diğerleri dahil olmak üzere çok çeşitli kuruluşları temsil edebilmektedir. Bu şirketlerde istihdam edilen personel silahlı veya silahsız olabilmekte, kurum içi veya sözleşmeli olarak çalıştırılarak çalıştıkları yere ve yaptıkları göreve göre farklı yetkilere sahip olabilmektedir. Bazı ABD toplulukları ise tutuklama, arama ve ele geçirme konusunda

tam yetkiye sahip bir güç oluşturmak için güvenlik personelini eyalet yasalarına göre görevlendirmektedir (Strom vd., 2010).

Özel güvenlik sektörünün çalışma alanları ihtiyaçlara göre farklılaşabilmektedir. Özel güvenlik birimlerinin ve şirketlerinin çalışma alanlarını fiili güvenlik, dedektiflik hizmetleri, özel iş yerinde koruma ve yakın koruma/güvenlik danışmanlığı şeklinde kategorize etmek mümkündür. Günümüzde özellikle nüfus artışıyla beraber yeni yerleşim alanları ve iş yerlerinin çoğalması genel kolluk hizmetlerini yetersiz kılabilmektedir. 5188 sayılı kanunun 7. maddesine göre yerleşim alanlarında sabotaj, soygun ve yangın gibi saldırılara erken müdahale edilebilmesi için özel güvenlik devriyeleri kullanılabilmektedir (Özdemir, 2019).

Özel güvenlik sektöründe kamu politikası adına birçok aktör bulunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşları için önemli görevler bu kapsamda değerlendirilmektedir. İzlenen süreç ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte ülkelerin gelişmişlik seviyesinden demokratikleşmeye kadar pek çok faktör rol dağılımında etkili olmaktadır (Mil, 2014).

2.12.3. Güvenlik hizmetleri arasında özel güvenliğin yeri

En genel ifadeyle özel güvenlik, bireylerin ve kurumların eşyalarını ve canlarını korumak için yardım amacıyla yararlandıkları bir süreci ifade etmektedir. Modern özel güvenliğin ortaya çıkışında ise kamu ceza adaleti sisteminden bağımsız olarak geliştirilen resmi sosyal kontrol sistemleri doğrultusunda bir arayıştan söz edilebilmektedir. Yapılan bir araştırmaya göre uzmanlaşmış özel güvenlik sayısının polislik yapmak üzere istihdam edilenlerden daha hızlı büyüdüğü görülmektedir (Shearing ve Stenning, 1982).

Özel güvenlik sektörünün hizmetleri farklı hizmet alanlarını kapsayabilmektedir. Koruma ve devriye servisi, danışma servisi, araştırma servisi, alarm cevap sistemleri, ulaşım sistemi ve zırhlı araç servisi gibi pek çok noktada özel güvenlik hizmetlerine başvurmak mümkündür. Gerçekleştirilen bir araştırmaya göre şirketler ve bireyler

teknik cihazların yeterli olmayacağını düşünerek koruma personellerine yönelmektedir. Bu noktada özellikle özel mülkiyetlerin korunmasında teknolojinin daha çok tercih edildiği anlaşılmaktadır (Özdemir, 2019).

Özel güvenliğin en görünür yönünü konut ve işyerlerine girişlerin rutin olarak gözlemlenmesi ve kontrolünü sağlamak adına ekipmanlar kullanılması oluşturmaktadır. Bahsedilen bu izleme sistemi aslında modern kamu polisinin ortaya çıkışının çok öncesine dayanmakla beraber en eski polislik işlevlerinden birini ifade etmektedir (Shearing ve Stenning, 1982).

Kolluk kuvvetleri, özel kolluk ve genel kolluk olmak üzere ikiye ayrılmakta; yasalar ve kendilerine özgü özellikleriyle iki taraf birbirinden farklılık göstermektedir. Fakat genel anlamda tamamlayıcı ve yardımcı olması sebebiyle özel güvenlik hizmetlerinin kolluk kapsamında yer aldığı söylenebilmektedir. Özel güvenliklerin silahlarını görev alanı olmayan yerlerde kullanma gibi bir hakları yoktur. Bunun yanı sıra önemli eşyaların iletilmesi, cenaze töreninde kişi koruma vb. güzergah belirtilebilecek durumlarda görev alanının değiştirilmesi mümkündür (Özdemir, 2019).

Özel güvenlik, genel kolluk hizmetlerinin tamamlayıcı bir parçası niteliğindedir. Kolluk hizmetlerinden görev tanımı ve özellikleri bakımından ayrılıyor olsa da özel güvenliğin görevi kamu düzeni ve toplumsal huzuru sağlamaktır. Genel kolluk kuvveti ve özel güvenlik görevlilerinin iş birliğinde güvenlik hizmetlerinin çok daha verimli hale geleceği düşünülmektedir. Toplum güvenliğinin sağlanması ve huzurlu bir ortam oluşmasında özel güvenlik sektörünün önemi büyük olmakla beraber özel güvenlik ve kolluk kuvvetleri arasındaki iş birliği daha etkin ve verimli bir sistemin oluşmasında etkili olmaktadır (Kafkas, 2022, s. 123).

2.12.4. Özel güvenlik sektörünün türkiye'de yeri ve önemi

Özel güvenlik hizmetleri, Türkiye'de kamuya veya özel sektöre ait yerlerin güvenliği ile ilgili olarak genel kolluk kuvvetlerine yardımcı olmak amacıyla ortaya çıkmış bir

sektördür. Yasalarla verilen asli görevlerin dışında kalan alanlarda özel güvenlik hizmetlerinde görev alır ve kamu düzeni ile ilgili bir amaca hizmet eder. (Uçkun vd., 2012, s.25).

Osmanlı Dönemi'ne gidildiğinde güvenliği sağlamak adına askeri kuvvetten yararlanıldığı görülmektedir. Esnaf tarafından alınan tedbirlerle gece saatlerinde bekçilerin mahalle, çarşı ve pazar alanlarını koruduğuna dair bilgiler yer almaktadır. Alınan önlemler, günümüzdeki özel güvenlik hizmetlerinin temelini oluşturmaktadır. Osmanlı'dan günümüze kadar yapılan güvenlik uygulamalarının özel güvenlik hizmetlerinin temeli olduğu söylenebilmektedir (Kafkas, 2022)

Ülkemizdeki özel güvenlik şirketlerinin faaliyetleri İçişleri Bakanlığının iznine tabidir. Özel güvenlik sektöründe çalışanlar tecrübe ve kıdem durumlarına göre silahlı veya silahsız olarak görev yapabilmektedir. Öte yandan silahlı görev yapmaları için belirli şartları sağlamaları gerekmektedir. Özel güvenlik kurumlarından İçişleri Bakanlığı ve Özel Güvenlik İl Koordinasyon Kurulu sorumludur. Gerekli izinlerin ise bu kuruluşlardan alınması gerekmekte; bu şekilde denetim sağlanmaktadır (Özdemir, 2019).

Türkiye'de 2495 sayılı kanun ile beraber bazı kurum ve kuruluşlarda özel güvenlik örgütlerinin kurulması için adım atılmıştır. Devlet imkanlarının güvenlik noktasında yetersiz kaldığı durumlarda özel güvenlik seçenekleri devreye girmiş; bu alanda çalışacak güvenlik görevlilerinden söz edilmeye başlanmıştır (Uçkun vd., 2012).

Özellikle 1970'li yıllarda Türkiye'de yoğun biçimde görülen terör eylemleri, özel güvenlik konusundaki çalışmaların hızlanmasında etkili olmuştur. Terör saldırılarının yaygın oluşu ve devletin bu noktada yetersiz kalması ile beraber kamu kurum ve kuruluşlarında özel güvenlik görevlileri istihdam edilmeye başlanmıştır (Şeker, 1996, s.18). Türkiye genelinde özel güvenlik arayışının yaygınlaşmasının sebepleri arasında terör, hırsızlık gibi tehditlere karşı güvenliğin sağlanması gerektiği düşüncesi yatmaktadır.

Türkiye genelindeki gelişmeler göz önüne alındığında 1960'lı yıllardan itibaren "bekçilik kurumu" adına özel güvenlik örgütünün kurulduğu görülmektedir. Bekçilik kurumu, 2495 sayılı kanunla beraber yasal zemine oturtularak fiilen gelişme imkanı bulmuştur (Uçkun vd., 2012). Özel güvenliğin yasalara uygun hale getirilmesiyle birlikte sektörün büyüme gösterdiği ve bu doğrultuda kamusal alanların güvenliğinin sağlandığı görülmektedir.

Günümüzde özel güvenlik görevlilerinin istihdam edildiği yerler arasında ise kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra şirketler, okul ve marketlerin olduğu görülmektedir. Kolluk görevi dışında kalan yerlerin güvenlik önlemlerinin alınması özel güvenlik hizmeti kapsamında değerlendirilmektedir. Bu noktada özel güvenliğin Türkiye'de hızla büyümeye başlayan ve günlük yaşamın pek çok noktasında görülebilecek bir sektör olduğunu söylemek mümkün olmaktadır.

2.12.5. Özel güvenlik sektörünün iş sağlığı ve güvenliği ile ilişkisi

Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri sektörü, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu ile düzenlenmiştir. Ancak, özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği konularında da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında bir dizi düzenlemeler getirilmiştir. Bu iki kanun arasındaki ilişki, özellikle özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınacak önlemler açısından önem taşımaktadır.

Özel güvenlik hizmetleri sektörü ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki düzenlemelerin incelenmesi sonucu, özel güvenlik görevlilerinin iş sağlığı ve güvenliği açısından işveren tarafından korunması gerektiği, bunun da 6331 sayılı Kanun'da yer alan işveren sorumluluğu kapsamında ele alınması gerektiği görülmüştür (Kurt, 2015).

Özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları ve iş sağlığı ve güvenliği konularındaki düzenlemelerin yetersizliği, bu alanda yaşanan sorunları artırmaktadır. Özellikle, özel

güvenlik görevlilerinin çalışma saatlerinin uzun olması, dinlenme sürelerinin yeterli olmaması ve iş yükünün ağır olması gibi sorunlar, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı açısından önemli riskler oluşturmaktadır. Gece çalışmalarının yorgunluğa ve uykusuzluğa yol açtığı, bu durumun da konsantrasyon bozukluğuna neden olabileceği belirtilmektedir. Bu nedenle, özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında daha fazla korunması ve düzenlemelerin iyileştirilmesi gerekmektedir (Çelik, 2014).

Özetle, 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu arasında önemli bir ilişki bulunmaktadır. Özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularında korunması için bu iki kanunun birlikte değerlendirilmesi ve düzenlemelerin iyileştirilmesi gerekmektedir.

2.12.6. Özel güvenlikte sorunlar, sınırlar ve fırsatlar

Türkiye'de özel güvenlik hizmetleri, kamu düzeninin dışında özel bir amaca hizmet eden ve bu kuruluşların verdiği asli görevlerin dışında kalan kamu ve özel sektörün önleyici tedbirlerini almak üzere ortaya çıkmış, genel kolluk yardımcılığı niteliğindeki kurumlar şeklinde tanımlanmaktadır. Özel güvenlik görevlilerinin temel haklarının çoğu genel güvenlik görevlilerine göre daha az olduğundan, özel güvenlik görevlilerinin statüleri daha düşük görünmektedir. Özel güvenliğin personel yapısındaki düzen eksikliği de bir diğer sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Özel güvenliğin görev alanı ve yetkisinin sınırlı olması ve silah taşınma hakkının kısıtlı olması da özel güvenlik hizmetlerinde bir diğer eksiklik olarak algılanabilmektedir.

Dünya genelinde nüfusun artması ile beraber yerleşim ve sanayi bölgeleri hızlı ve çarpık kentleşmeye maruz kalmaktadır. Kültürel ve sosyal değerler özelinde yozlaşmaya başlamasının yanında teknoloji kullanımının artışıyla güvenlik yetersiz olarak görülebilmekte; bu durum bireylerin veya kuruluşların özel güvenlik hizmetlerine başvurmasıyla sonuçlanmaktadır (Özdemir, 2019). İnsanların veya

şirketlerin kendilerini güvende hissetme ihtiyacı güvenlik hizmetlerinin yetersiz kaldığı durumlarda özel güvenlik sektörünün devreye girmesiyle karşılanabilmektedir. Diğer yandan özel güvenlik sektörü gün geçtikçe büyüyen ve değişim gösteren bir sektörel yapıya sahiptir. Kamu ve özel güvenlik arasındaki bağların güçlenmesi özel güvenliğin faaliyet alanının genişlemesini sağlayacaktır (Özdemir, 2019). Türkiye dahil olmak üzere dünya genelinde yapılacak düzenlemeler ile özel güvenlik alanında pek çok kişinin istihdam edilmesine olanak tanınabilecektir. Genel olarak bakılacak olursa özel güvenlik sektörü, güvenlik ihtiyacının doğduğu pek çok alanda gündemde kalabilecektir.

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Gerçekleştirilen araştırmanın temel amacı, özel güvenlik hizmetleri sektöründe mobbingin varlığı ve bu durumun çalışanların psikolojik, fiziksel ve sosyal sağlığı üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Ayrıca, mobbingin önlenmesine yönelik politikalar ve uygulamalar hakkında bir özel güvenlik kurumunda örnek bir çalışmanın yapılması amaçlanmaktadır. Mobbing, çalışanların iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmalarına ve sonuçta sağlık sorunlarına, iş doyumsuzluğuna ve işten ayrılmaya neden olabilir. Çalışanların güvenliği, mutluluğu ve iş verimliliği, bir işletmenin başarısı için kritik öneme sahiptir. Bu bağlamda kriterlere uygun olarak seçilen bir özel güvenlik şirketinde çalışma gerçekleştirilmiştir. Yapılan uygulama Denizli ilinde faaliyet gösteren bir özel güvenlik şirketi ile sınırlıdır. Araştırmada temel olarak ortaya koyulmak istenen hedefler şunlardır:

- Araştırma kapsamında katılımcıların iş yerindeki mobbing davranışlarına dönük farkındalıklarının tespit edilmesi,
- Katılımcıların karşılaştıkları mobbing davranışlarının saptanması,
- Araştırma kapsamında katılımcılara Leymann ölçeğinden yola çıkılarak hazırlanan soruların yöneltilmesi ve demografik etkenlerle mobbing ilişkisinin ölçülmesi.

Mobbing, sıkça karşılaşıldığı halde tanımlanamayan ve farkındalık düzeyi düşük olan psikolojik bir saldırı eylemidir. İşletmelerin temel taşlarından olan insan kaynaklarını zarara uğratan, dolayısıyla işletmeleri başa çıkılması güç durumlarla karşı karşıya bırakan ve mücadele edilmesi gereken bir davranış biçimidir. Disiplinler arası bir bilim dalı olan iş sağlığı ve güvenliği bir bütün olarak değerlendirilmesi gerekirken; iş yerlerinde kimyasal, fiziksel ve biyolojik risklerin yanında psikososyal risklerin de var olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

Özel Güvenlik Hizmetleri sektörü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi olan ALO 170 üzerinden yapılan psikolojik şiddete maruz kalma başvuruları kapsamında 19.03.2011- 15.12.2017 tarihleri arasındaki verilere göre en çok başvuru alan ilk 10 sektör arasında yer almaktadır. Dolayısıyla özel güvenlik hizmetleri sektöründe de ciddi bir sorun olan mobbing eyleminin nedenlerinin, sıklığının, davranış tiplerinin inceleneceği bu çalışma, sektör özelinde iş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal risk faktörlerinde yer alan bu sorunun aydınlatılmasında ve ileriye dönük önleyici çalışmalar yapılabilmesinde literatüre ve sektöre önemli katkı sağlayacaktır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Mobbing konusu, son yıllarda giderek ilgi çekmeye başlamıştır. Bu konuda yapılan araştırmalar, mobbingin çalışanların sağlığı, iş performansı, iş memnuniyeti ve işletmelerin sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Branch vd., 2019; Einarsen vd., 2017; Namie & Namie, 2000). Özellikle özel güvenlik hizmetleri sektöründe, çalışanların zorlu çalışma koşulları, yoğun çalışma saatleri, düşük ücretler, düzenli izinlerin verilmemesi, cinsiyet ayrımcılığı ve yetersiz iş güvencesi gibi nedenlerle mobbinge daha sık maruz kaldığı belirtilmektedir (Akyüz & Gök, 2017). Bu durum, sektördeki çalışanların iş hayatı ve kişisel hayatında ciddi sıkıntılara neden olabilmektedir.

Emniyet Genel Müdürlüğü Özel Güvenlik Denetleme Başkanlığı verilerine göre Türkiye'deki özel güvenlik görevlilerinin sayısı, ülkemizdeki asker ve polis sayısının üstüne çıkmıştır (Aydınlık Gazetesi 2018, 9 Ocak). Özel güvenlik hizmetleri günlük yaşantımızda evlerimizde, okullarda, alışveriş merkezlerinde, hastanelerde, bankalarda, işletmelerde, kamu binalarında neredeyse tüm faaliyetlerde sıkça karşılaştığımız ve ihtiyaç duyduğumuz bir meslek kolu haline gelmiştir. Araştırmaya başlanmadan önce özel güvenlik hizmetleri sektörü ile ilgili yayımlanmış tezler incelenmiş ancak sektör özelinde mobbing olgusunun araştırıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Özel güvenlik hizmetleri sektöründe mobbingin önlenmesi, çalışanların sağlığı ve sektörün sürdürülebilirliği açısından büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, mobbingin etkisi ve sıklığı hakkında kapsamlı bir değerlendirme yapmak ve bu konuda bir özel güvenlik kurumunda uygulama yapmak, sektördeki işverenlerin ve çalışanların farkındalığını artırarak, çalışanların korunmasına ve mobbingin önlenmesine yardımcı olabilir.

3.3. Araştırmanın Evreni

Araştırmanın evreni, çeşitli işletmelere özel güvenlik hizmeti sağlayan bir firmaya bağlı çalışan personeller tarafından oluşmaktadır. Çalışmanın yapıldığı tarihte özel güvenlik firmasında, hizmet verilen farklı işletmeler göz önünde bulundurulduğunda toplamda 204 ayrı birim bulunmaktadır. Bu işletmelere; okullar, santraller, fabrika ve depolama tesisleri, alışveriş ve yaşam merkezleri, siteler ve toplu konutlar, ören yeri, alarm izleme merkezleri örnek olarak verilebilir.

Kurum bünyesinde çalışan toplam özel güvenlik personeli sayısı 878 kişidir. Bu personellerin 44'ü özel güvenlik amiri, 834'ü özel güvenlik görevlisi olarak görev yapmaktadır. İşletmelerde görev yapan özel güvenlik personelleri birim amirlerine (özel güvenlik amiri), birim amirleri ise bölge yöneticilerine bağlı olarak operasyonlarını yürütmektedirler. Kurumda çalışan toplam erkek personel sayısı 841, kadın personel sayısı 37'dir.

3.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, aynı kuruma bağlı çeşitli işletmelerde görev yapan toplam 841 personel arasından anket sorularını yanıtlayan 292 katılımcıdan oluşmaktadır. Örneklemin belirlenmesinde, kurumda çalışan personellere çevrimiçi gönderilen anket sorularının yanıt oranı etkili olmuştur. Bu bağlamda kurumda görev yapan toplam 841

personelin 686'sına anket soruları çevrimiçi olarak gönderilmiş ve yanıtlamaları istenmiştir. Gönderilen sorulara toplam 292 katılımcı yanıt vermiştir. Anket sorularına yanıt veren 292 katılımcının 270'i erkek; 22'si kadındır. Bu dağılıma göre erkek katılımcılar toplamın %92,5'ini; kadınlar % 7,5'ini ifade etmektedir.

Anketi cevaplayan 292 güvenlik personelinin 19'u özel güvenlik amiri; 273'ü özel güvenlik görevlisidir. Özel güvenlik görevlisi olarak görev yapan erkekler toplamın %95,8'ini, kadınlar %4,2'sini oluşturmaktadır.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Yapılan araştırmanın amacı doğrultusunda 10 adet hipotez belirlenmiştir.

H0: Katılımcıların demografik özellikleri ile mobbing maruziyeti arasında bir ilişki yoktur.

H1: Katılımcıların cinsiyeti ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Katılımcıların görev yaptığı pozisyonlar ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Katılımcıların yaşları ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Katılımcıların öğrenim düzeyleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Katılımcıların meslekteki deneyimleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6: Katılımcıların mobbinge karşı verdikleri tepkiler (nereye danışıldığı) ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H7: Katılımcıların öğrenim düzeyleri ile mobbing farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H8: Katılımcıların fazla mesai yapması ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H9: Katılımcıların medeni halleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.6. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada bir özel güvenlik şirketine bağlı çalışan personellerin karşılaştıkları mobbing davranışlarını saptamak hedeflenmiştir. Çalışanların mobbing davranışlarını nasıl değerlendirdikleri ve bu yönde farkındalıklarının olup olmadığı, mobbinge maruz kalan personellerin hangi tür mobbing eylemlerine, ne sıklıkta, kimler tarafından maruz kaldıkları saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın uygulanma sürecinde çevrimiçi olarak cevaplanabilecek anket sorularından yararlanılmıştır. Sorular katılımcılara çevrimiçi olarak yöneltilmiş; cevapları vermeleri yönünde herhangi bir etkileme söz konusu olmamıştır. Araştırma gerçekleştirilirken nitel bir araştırma modeli olan anket tercih edilmiştir.

Verilerin sayısal dağılımlarının belirlenmesinde frekans analizi devreye girmektedir. Elde edilen verilere yönelik ortalama, mod, standart sapma ve medyan gibi değerlerin hesaplanması için tanımlayıcı istatistiklerden faydalanılmaktadır. Bu şekilde karşılaştırma ve ilişki analizleri yapmak mümkün hale gelmektedir. Gözlenen frekanslarla beklenen frekanslar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını saptamak amacıyla verilerin analizinde ki-kare (Chi Square) testi uygulanmıştır.

3.6.1. Veri toplama araçları

Anket çalışmasının hazırlanmasında daha önceden yapılmış olan anket çalışmaları araştırılmış, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Hemşire Konseyi (ICN), Uluslararası Kamu Hizmetleri (PSI) kurumlarının ortak programı ile sağlık sektöründe iş yeri şiddetini incelemeye yönelik hazırlanmış olan "Workplace Violence in the Health Sector Country Case Studies Research Instruments" isimli anketten faydalanılmıştır. Faydalanılan ankette iki temel başlıkta psikolojik ve fiziksel şiddet yer almakta, psikolojik şiddet başlığının bir bölümünde "mobbing" kavramına yer verilmektedir. Uygulanan ankette, mobbing başlığındaki sorulardan faydalanılmış; sağlık sektörü ile ilgili olan kısımlar, özel güvenlik sektörüne uyarlanarak ankete eklenmiştir. Ayrıca ankete bireylerin demografik özellikleri ve mobbinge maruz kalma nedenlerini ölçmeye yönelik sorular eklenmiştir.

Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek için cinsiyet, mesleki görev, medeni hal, öğrenim durumu, sektördeki deneyim ve yaş aralığı soruları yöneltilmiştir. Yaş aralığı belirlenirken silahsız özel güvenlik görevlisi temel eğitimine katılma şartı olan en düşük 18 yaş şartı; silahlı özel güvenlik görevlisi temel eğitimine katılma şartı olan en düşük 21 yaş şartı ve lise mezunu olma kriterleri göz önünde bulundurulmuş, eğitim tamamlama süreci ve başarı durumuna göre özel güvenlik sertifikasına hak kazanımı sonrası belge tamamlama işlemleri değerlendirilerek en düşük yaş aralığının "20-25" yaş olmasına karar verilmiştir. Bu yaş aralığının aynı zamanda kişinin iş hayatına ve sektördeki deneyimine yönelik bir gösterge olarak değerlendirileceği düşünülmüştür. UNESCO tarafından gençlik döneminin sona erdiği kabul edilen 25 yaş üzeri ve meslekte yeterli tecrübeye sahip olabileceği düşünülen 35 yaşa kadar olan grup için "26-35" yaş aralığı (Baş, 2004); özel güvenlik görevlisi olmak için üst yaş sınırı bulunmadığından ve meslekte oldukça deneyimli aynı zamanda özel güvenlik amiri pozisyonu için yeterli görülebilecek katılımcılar için "36>" yaş aralığı belirlenmiştir.

Gerçekleştirilen anket çalışmasında ölçek olarak Mobbing konusunda önemli çalışmaları olan Heinz Leymann tarafından oluşturulan Heinz Leymann (1993) Tipolojisi "Psikolojik Terör Ölçeği '(Inventory of Psychological Terror -LIPT)" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, Türkçe'ye araştırmacı tarafından çevirilmemiş, Şükriye Çağrı Tanoğlu'nun İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yüksek Öğrenim Kurumunda Uygulama adlı yüksek lisans tezindeki ölçeklendirme birebir alınmıştır. Hazırlanmış olan anket sorularının bir bölümünde Leymann Tipolojisi ölçeğinde, Heinz Leymann tarafından tanımlanan 5 adet davranış grubunda toplamda 45 ayrı mobbing davranışı anket formuna yerleştirilmiştir. Buna yönelik 5 adet davranış grubu ve alt başlıkları belirlenmiştir. Leymann, mobbinge maruz kalınan davranışları 5 farklı davranış grubunda toplamda 45 ayrı mobbing davranışı olacak şekilde tanımlamaktadır. Birinci Grup (Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek) 11 madde; İkinci Grup (Sosyal İlişkilere Saldırılar) 5 madde; Üçüncü Grup (İtibarınıza Saldırılar) 15 madde; Dördüncü Grup (Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar) 9 madde ve Beşinci Grup (Kişinini Sağlığına Doğrudan Saldırılar) 5 madde içermektedir. Hazırlanan anket soruları ile birlikte Leymann'ın tanımladığı 45 mobbing davranışı baz alınarak toplamda 36 adet anket sorusu oluşturulmuştur ve sorular anket içerisinde 3 ana bölüme yerleştirilmiştir.

Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular sorulmuştur. Bu sorular, cinsiyet, yaş, tecrübe ve görev ile ilgili sorulardır. İkinci bölüm mobbing ile ilgili sorulardır. Bu kısım, Heinz Leymann tarafından yapılan mobbing tanımının verilmesiyle başlamaktadır. Bu bölümde katılımcılara mobbinge uğrayıp uğramadıkları sorulmuştur. Mobbinge uğrayanların sorulara devam etmesi, uğramayanların ise 10 numaralı soruyu yanıtlayıp anketi tamamlamaları istenmiştir. Ankete devam edecek kişilerden, Leymann'ın tanımladığı, 5 gruba ayrılan ve 45 mobbing davranış tipinin listelendiği bölümde bu davranışlardan hangilerine maruz kaldıklarını seçmeleri istenmiştir.

İkinci kısımda olayı açıklayıcı, sebep ve etkilerini ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Üçüncü bölüm, yönetimsel politikalar ve iş yerinde gerçekleşen değişiklikler ile bu değişikliklerin bireyler üzerindeki etkilerini ölçmeye yönelik

sorulardan oluşmaktadır. Oluşturulan anket ile mobbing kavramının anlaşılması ve bireylerin karşılaştığı olumsuz davranışların adlandırılması amaçlanmıştır. Bu bağlamda Leymann ölçeğinden yararlanılmış; katılımcılara toplamda 36 soru yöneltilerek bir özel güvenlik kurumunda mobbingin yaygınlık seviyesinin belirlenmesi hedeflenmiştir. Anket formunda, kişilerin çalışma arkadaşları ile olan ilişkilerinin hangi seviyede olduğu, kişinin, tacize ve psikolojik, fiziksel şiddete maruz kalıp kalmadığı, kişilerin yaptıkları işler ile ilgili konularda görüşlerinin alınıp alınmadığı, iş süreçlerindeki değişikliklerde çalışanların bilgilendirilip bilgilendirilmediği konularını tespit etme amacına yönelik sorular bulunmaktadır. Çalışmanın ek kısmında anket soruları yer almaktadır.

3.6.2. Verilerin analizi

Verilerin analizi ve değerlendirilmesinde SPSS v.26 programından yararlanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla çapraz tablolar oluşturulmuştur. Çalışmada belirlenen hipotezlerde iki veya daha fazla grubun istatistiksel olarak farklı olup olmadığını belirlemek amacıyla non-parametrik testlerde kullanılan ki-kare testi yapılmıştır.

Non-parametrik testler, verilerin dağılımının belirli bir parametrik dağılıma uymadığı durumlarda kullanılan bir istatistiksel test yöntemidir. Bu testler, verilerin normal dağılmadığı veya ölçümlerin aralık ya da oran ölçeği üzerinden yapılmadığı durumlarda kullanılır.

Ki-kare testi, gözlenen verilerin beklenen teorik dağılımdan farklı olup olmadığını değerlendirmek için kullanılan bir testtir. İki değişken arasında bağlantı olup olmadığını, değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını veya farklı alt gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için kullanılır.

Araştırmanın hipotezlerine yönelik demografik etkenlerin mobbing maruziyetiyle ilişkisini, farklı yaş grupları arasında farklı sonuçlar verip vermediğini belirlemek için

ki-kare testi yapılması tercih edilmiştir. Araştırmanın hipotezleri %95 güven aralığı %5 hata payında $p < ,05$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Araştırma kapsamında likert tipi ölçek kullanılmadığından ölçeğin iç tutarlılığını ölçmek için anket sorularına yönelik ayrıca güvenilirlik testi yapılmamıştır.

4.BULGULAR

4.1. Bulguların Değerlendirilmesi

4.1.1. Demografik bulgular

Araştırmaya toplam 292 kişi katılım göstermiştir. Tablo 4.1'e göre katılımcıların %92,5'i (n=270) erkek, %7,5'i (n=22) kadın; %6,5'i (n=19) özel güvenlik amiri, %93,5'i (n=273) özel güvenlik görevlisi; %18,5'i (n=54) 20-25 yaş aralığında, %49,0'ı (n=143) 26-35 yaş aralığında, %32,5'i (n=95) 36 yaş ve üstü; %47,6'sı (n=139) bekâr, %52,4'ü (n=153) evli; %2,1'i (n=6) ilkokul, %13,4'ü (n=39) ortaokul, %66,1'i (n=193) lise, %15,1'i (n=44) ön lisans, %3,4'ü (n=lisans) mezunu; %27,1'i (n=79) 1-5 yıl toplam çalışma süresine, %31,8'i (n=93) 6-10 yıl, %41,1'i (n=120) 10 yıldan fazla; %54,1'i (n=158) özel güvenlik hizmetleri sektöründe 1-5 yıl çalışma süresine, %34,9'u (n=102) 6-10yıl, %11'i (n=32) 10 yıldan fazla; %75,7'si (n=221) 1-5 yıl görev yapılan kurumda toplam çalışma süresine, %21,6'sı (n=63) 6-10 yıl, %2,7'si (n=8) 10 yıldan fazla yıla sahiptir. Fazla mesai yapma durumuna göre katılımcıların %78,1'i (n=22) fazla mesai yaptığını belirtirken, %21,9'u (n=64) fazla mesai yapmadığını belirtmiştir.

Tablo 4.1: Demografik Bulgular

Değişken	Frekans (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Erkek	270	92,5%
Kadın	22	7,5%
Toplam	292	100,0%
Meslek		
Özel Güvenlik Amiri	19	6,5%
Özel Güvenlik Görevlisi	273	93,5%
Toplam	292	100,0%

Yaş		
20-25	54	18,5%
26-35	143	49,0%
36>	95	32,5%
Toplam	292	100,0%
Medeni hal		
Bekar	139	47,6%
Evli	153	52,4%
Toplam	292	100,0%
Öğrenim durumu		
İlkokul	6	2,1%
Ortaokul	39	13,4%
Lise	193	66,1%
Ön lisans	44	15,1%
Lisans	10	3,4%
Toplam	292	100,0%
Toplam Çalışma Süresi		
1-5 yıl	79	27,1%
6-10 yıl	93	31,8%
10 yıldan fazla	120	41,1%
Toplam	292	100,0%
Özel Güvenlik Hizmetleri Sektöründe Çalışma Süresi		
1-5 yıl	158	54,1%
6-10 yıl	102	34,9%
10 yıldan fazla	32	11,0%
Toplam	292	100,0%
Görev Yapılan Kurumdaki Toplam Çalışma Süresi		
1-5 yıl	221	75,7%
6-10 yıl	63	21,6%
10 yıldan fazla	8	2,7%
Toplam	292	100,0%

Fazla Mesai Yapma Durumu		
Evet	228	78,1%
Hayır	64	21,9%
Toplam	292	100,0%

4.1.2. Katılımcıların maruz kaldığı davranış tipleri

Katılımcıların birinci grup davranışlara maruz kalma durumlarına ilişkin frekans dağılımı aşağıdaki Tablo 4.2'de verilmiştir.

Tablo 4.2: Katılımcıların Maruz Kaldığı Birinci Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt)

	Frekans	
Birinci Grup Davranışlar	**(N)**	**Yüzde (%)**
Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım	246	84,2%
Yaptığınız iş sürekli eleştirilir	21	7,2%
Sözünüz sürekli kesilir	18	6,2%
Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar	10	3,4%
Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız	8	2,7%
Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar	6	2,1%
İmalar yolu ile ilişki reddedilir	5	1,7%
Özel yaşamınız sürekli eleştirilir	4	1,4%
Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir	4	1,4%
Sözlü tehditler alırsınız	3	1,0%
Telefonla rahatsız edilirsiniz	2	0,7%
Toplam	292	100,0%

Tabloya göre katılımcıların %84,2'si (n=246) birinci grup davranışların hiçbirine maruz kalmamıştır. En yüksek maruz kalınan davranışların yapılan işin sürekli eleştirilmesi (%7,2, n=21), sözün sürekli olarak kesilmesi (%6,2, n=18) ve

üstlerin bireyin kendini gösterme olanaklarını kısıtlaması (%3,4, n=10) olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların yanıtları incelendiğinde, "Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız" cevabını katılımcıların %2,7'si (n=8), "Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar" cevabını katılımcıların %2,1'i (n=6), "İmalar yolu ile ilişki reddedilir" cevabını katılımcıların %1,7'si (n=5), "Özel yaşamınız sürekli eleştirilir" cevabını katılımcıların %1,4'ü (n=4), "Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir" cevabını katılımcıların %1,4'ü (n=4), "Sözlü tehditler alırsınız" cevabını katılımcıların %1'i (n=3) ve "Telefonla rahatsız edilirsiniz" cevabını katılımcıların %0,7'si (n=2) işaretlemiştir.

Birinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %30'unun (n=14) 20-25 yaş aralığında, %50'sinin (n=23) 26-35 yaş aralığında, %19,57'sinin (n=9) 36 yaşından büyük olduğu bulgulanmıştır. Maruz kalan erkek katılımcılar %91,30 (n=42), kadın katılımcılar %8,70 (n=4) oranındadır. Birinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların %2,17'si (n=1) lisans, %69,57'si (n=32) lise, %13,04'ü (n=6) ortaokul, %15,22'si (n=7) ön lisans mezunudur. Bu davranışlara maruz kalan katılımcıların %6,52'si (n=3) özel güvenlik amiri, %93,48'i (n=43) özel güvenlik görevlisi; %60,87'si (n=28) bekar, %39,13'ü (n=18) evlidir.

Katılımcıların ikinci grup davranışlara maruz kalma durumlarına ilişkin frekans dağılımı aşağıdaki Tablo 4.3'te verilmiştir.

Tablo 4.3: Katılımcıların Maruz Kaldığı İkinci Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt)

İkinci Grup Davranışlar	**Frekans (N)**	**Yüzde (%)**
Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım	280	95,9%
Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır	8	2,7%
Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir	2	0,7%
Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar	2	0,7%
Toplam	292	100,0%

Katılımcıların %95,9'u (n=280) ikinci grup davranışlara maruz kalmadığını belirtirken, %2,7'si (n=8) "Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır", %0,7'si (n=2) "Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir" ve %0,7'si ise (n=2) "Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar" yanıtlarını işaretlemişlerdir.

İkinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %25'inin (n=3) 20-25 yaş aralığında, %41,67'sinin (n=5) 26-35 yaş aralığında, %33,33'ünün (n=4) 36 yaşından büyük olduğu bulgulanmıştır. Maruz kalan erkek katılımcılar %50 (n=6), kadın katılımcılar %50 (n=6) oranındadır. Birinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların %8,33'ü (n=1) ilkokul, %8,33'ü (n=1) lisans, %50'si (n=6) lise, %25'i (n=3) ortaokul, %8,33'ü (n=1) ön lisans mezunudur. Bu davranışlara maruz kalan katılımcıların %100'ü (n=12) özel güvenlik görevlisi; %50'si (n=6) bekar, %50'si (n=6) evlidir.

Katılımcıların üçüncü grup davranışlara maruz kalma durumlarına ilişkin frekans dağılımı aşağıdaki Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4: Katılımcıların Maruz Kaldığı Üçüncü Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt)

	Frekans	
Üçüncü Grup Davranışlar	**(N)**	**Yüzde (%)**
Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım	258	88,4%
Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır	8	2,7%
Kararlarınız sürekli sorgulanır	7	2,4%
Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir	6	2,0%
Özel yaşamınızla alay edilir	5	1,7%
İnsanlar arkanızdan kötü konuşur	5	1,7%
Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir	5	1,7%
Gülünç durumlara düşürülürsünüz	4	1,4%

Asılsız söylentiler ortada dolaşır	4	1,4%
Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır	2	0,7%
Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız	2	0,7%
Alçaltıcı isimlerle anılırsınız	2	0,7%
Milliyetinizle alay edilir	1	0,3%
Bir özrünüzle alay edilir	1	0,3%
Toplam	292	100,0%

Katılımcıların %88,4'ü (n=258) üçüncü grup davranışlara maruz kalmadığını belirtirken, %2,7'si (n=8) "Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır", %2,4'ü (n=7) "Kararlarınız sürekli sorgulanır", %2'si (n=6) "Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir", %1,7'si (n=5) "Özel yaşamınızla alay edilir",,%1,7'si (n=5) "İnsanlar arkanızdan kötü konuşur", %1,7'si (n=5) "Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir", %1,4'ü (n=4) "Gülünç durumlara düşürülürsünüz", %1,4'ü (n=4) "Asılsız söylentiler ortada dolaşır", %1'i (n=3), %0,7'si (n=2) "Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır", %0,7'si (n=2) "Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız", %0,7'si (n=2) "Alçaltıcı isimlerle anılırsınız", %0,3'ü (n=1) "Milliyetinizle alay edilir" ve %0,3'ü ise "Bir özrünüzle alay edilir" cevaplarını işaretlemişlerdir.

Üçüncü grup davranışlara maruz kalan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %23,53'ünün (n=8) 20-25 yaş aralığında, %52,94'ünün (n=18) 26-35 yaş aralığında, %23,53'ünün (n=8) 36 yaşından büyük olduğu bulgulanmıştır. Maruz kalan erkek katılımcılar %91,18 (n=31), kadın katılımcılar %8,82 (n=3) oranındadır. Birinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların %2,94'ü (n=1) ilkokul, %2,94'ü (n=1) lisans, %61,76'sı (n=21) lise, %14,71'i (n=5) ortaokul, %17,65'i (n=6) ön lisans mezunudur. Bu davranışlara maruz kalan katılımcıların %11,76'sı (n=4) özel güvenlik amiri, %88,24'ü (n=30) özel güvenlik görevlisi; %52,94'ü (n=18) bekar, %47,06'sı (n=16) evlidir.

Katılımcıların dördüncü grup davranışlara maruz kalma durumlarına ilişkin frekans dağılımı aşağıdaki Tablo 4.5'te verilmiştir.

Tablo 4.5: Katılımcıların Maruz Kaldığı Dördüncü Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt)

Dördüncü Grup Davranışlar	**Frekans (N)**	**Yüzde (%)**
Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım	250	85,6%
Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir	16	5,5%
İşiniz sürekli değiştirilir	11	3,8%
İtibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışındaki işler size verilir	10	3,4%
Sizin için hiçbir özel görev yoktur	8	2,7%
Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir	6	2,1%
Öz güveninizi etkileyecek işler verilir	6	2,1%
Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız	3	1,0%
Toplam	292	100,0%

Katılımcıların%85,6'sı (n=250) dördüncü grup davranışlardan hiçbirine maruz kalmadığını belirtirken, %5,5'i (n=16) "Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir", %3,8'i (n=11) "İşiniz sürekli değiştirilir", %3,4'ü (n=10) "İtibarınızı düşürecek şekilde niteliklerinizin dışındaki işler size verilir", %2,7'si (n=8) "Sizin için hiçbir özel görev yoktur", %2,1'i "Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir", %2,1'i (n=6) "Öz güveninizi etkileyecek işler verilir", %1'i ise (n=3) "Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız" yanıtlarına ilişkin maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Dördüncü grup davranışlara maruz kalan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %26,19'unun (n=11) 20-25 yaş aralığında, %52,38'inin (n=22) 26-35

yaş aralığında, %21,43'ünün (n=9) 36 yaşından büyük olduğu bulgulanmıştır. Maruz kalan erkek katılımcılar %95,24 (n=40), kadın katılımcılar %4,76 (n=2) oranındadır. Birinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların %2,38'i (n=1) ilkokul, %2,38'i (n=1) lisans, %71,43'ü (n=30) lise, %14,29'u (n=6) ortaokul, %9,52'si (n=4) ön lisans mezunudur. Bu davranışlara maruz kalan katılımcıların %7,14'ü (n=3) özel güvenlik amiri, %92,86'sı (n=39) özel güvenlik görevlisi; %54,76'sı (n=23) bekar, %45,24'ü (n=19) evlidir.

Katılımcıların beşinci grup davranışlara maruz kalma durumlarına ilişkin frekans dağılımı aşağıdaki Tablo 4.6'da verilmiştir.

Tablo 4.6: Katılımcıların Maruz Kaldığı Beşinci Grup Davranışların Dağılımı (Çoklu Yanıt)

Beşinci Grup Davranışlar	**Frekans (N)**	**Yüzde (%)**
Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım	288	98,6%
Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır	2	0,7%
Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız	2	0,7%
Toplam	292	100,0%

Katılımcıların %98,6'sı (n=288) beşinci grup davranışlara hiç maruz kalmadığını belirtirken, %0,7'si (n=2) "Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır" ve %0,7'si ise (n=2) "Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız" yanıtlarına ilişkin davranışlara maruz kaldıklarını belirtmiştir.

Dördüncü grup davranışlara maruz kalan katılımcıların demografik özellikleri incelendiğinde %25,00'inin (n=1) 20-25 yaş aralığında, %75,00'inin (n=3) 26-35 yaş aralığında olduğu bulgulanmıştır. Maruz kalan erkek katılımcılar %100 (n=4) oranındadır yani bu davranışa yalnızca erkek katılımcılar maruz kalmıştır. Birinci grup davranışlara maruz kalan katılımcıların %25'i (n=1) lisans, %50'si (n=2) lise, %25'i (n=1) ön lisans mezunudur. Bu davranışlara maruz kalan katılımcıların %100'ü (n=4) özel güvenlik görevlisi; %75'i (n=3) bekar, %25'i (n=1) evlidir.

4.1.3. Katılımcıların mobbinge şahit olma ve mobbinge maruz kalma durumlarına ilişkin bulgular

Katılımcıların mobbing davranışlarına şahit olma ve mobbing davranışlarına maruz kalma durumuna ilişkin dağılım aşağıdaki Tablo 4.7'de verilmiştir.

Tablo 4.7: Katılımcıların Mobbing'e Şahit Olma ve Mobbing'e Maruz Kalma Durumlarına İlişkin Bulgular

	Frekans (N)	**Yüzde (%)**
Mobbing'e Şahit Olma Durumu		
Evet	35	12,0%
Hayır	257	88,0%
Toplam	292	100,0%
Mobbing'e Maruz Kalma Durumu		
Hiçbir mobbing davranışına maruz kalmadım	237	81,2%
Mobbing davranışına maruz kaldım	55	18,8%
Toplam	292	100,0%

Tabloya göre katılımcıların %12'si (n=35) mobbing davranışlarına şahit olduğunu belirtirken, %88'i ise (n=257) mobbing davranışlarına şahit olmadığını belirtmiştir. Katılımcıların %81,2'si (n=237) mobbing davranışlarına maruz kalmadığını, %18,8'i (n=55) ise mobbing davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir.

4.1.4. Mobbinge maruz kalanların mobbinge ilişkin sorulara verilen yanıtların dağılımları

Tablo 4.8: Mobbinge Maruz Kalanların Mobbinge İlişkin Sorulara Verilen Yanıtların Dağılımları

Soru	Cevap	N	%
11- Maruz kaldığınız bu yıldırma davranışları ne kadar zamandır devam ediyor?	1 yıldan az	25	45,5%
	1 yıldan fazla	30	54,5%
	Toplam	55	100,0%
12- Ne sıklıkta yıldırmaya maruz kaldınız?	Ayda 1	34	61,8%
	Cevapsız	5	9,1%
	Haftada 1	15	27,3%
	Yılda 1	1	1,8%
	Toplam	55	100,0%
13- Yıldırma davranışına kim/kimler tarafından maruz kaldınız?	Cevapsız	2	3,6%
	Personel ve yöneticiler	6	10,9%
	Personelden bir grup	15	27,3%
	Personelden biri	8	14,5%
	Yöneticilerden bir grup	2	3,6%
	Yöneticilerden biri	22	40,0%
	Toplam	55	100,0%
14- Yıldırma yapanların cinsiyeti nedir?	Erkek	47	85,5%
	Kadın	8	14,5%
	Toplam	55	100,0%
15- Yaşadığınız olayın yıldırma davranışı olduğunun farkında mıydınız?	Başkası fark ettirdi	9	16,4%
	Cevapsız	11	20,0%
	Farkındaydım	35	63,6%
	Toplam	55	100,0%
16- Yıldırma davranışlarını yapan kişi yaptıklarının farkında mı?	Cevapsız	25	45,5%
	Evet	23	41,8%
	Hayır	7	12,7%
	Toplam	55	100,0%
	Bilmiyorum	2	3,6%

17- Yıldırma davranışlarını yapan kişinin bunu neden yaptığını düşünüyorsunuz?	Can sıkıntısı	14	25,5%
	Kötü kişilik	26	47,3%
	Özgüven eksikliği	13	23,6%
	Toplam	55	100,0%
18- Yıldırmaya maruz kaldıktan sonra nasıl tepki verdiniz?	Arkadaşıma/aileme söyledim	16	29,1%
	Başka pozisyona geçtim	1	1,8%
	Durmasını söyledim	10	18,2%
	İş arkadaşıma söyledim	17	30,9%
	Kurumdan yardım istedim	2	3,6%
	Tepkisiz kaldım	9	16,4%
	Toplam	55	100,0%
19- Olayın önlenebileceğini düşünüyor muydunuz?	Cevapsız	18	32,7%
	Evet	23	41,8%
	Hayır	14	25,5%
	Toplam	55	100,0%
20- Saldırının (yıldırmanın) üzerinizdeki etkisi nedir?	Depresyon	4	7,3%
	Endişe	11	20,0%
	Fiziksel rahatsızlıklar (baş, mide ağrısı vs.)	5	9,1%
	Sigara, alkol tüketiminde artış	5	9,1%
	Sinirlilik, stres	23	41,8%
	Tekrarlanan, rahatsız eden hatıralar, düşünceler	5	9,1%
	Uyku düzensizliği	2	3,6%
	Toplam	55	100,0%
21- Olaydan sonra izne çıktınız mı?	Cevapsız	2	3,6%
	Hayır	53	96,4%
	Toplam	55	100,0%
22- Olayın sebepleri araştırıldı mı?	Cevapsız	2	3,6%
	Evet	5	9,1%
	Hayır	48	87,3%

	Toplam	55	100,0%
23- Olayı bildirmediyseniz neden?	Cevapsız	18	32,7%
	Nereye bildireceğimi bilemedim	21	38,2%
	Önemli değildi	3	5,5%
	Sonucundan korktum	9	16,4%
	Suçlu hissettim	2	3,6%
	Utandım	2	3,6%
	Toplam	55	100,0%
24- Son 1 yıldır iş yerinde yıldırmaya şahit oldunuz mu?	Cevapsız	12	21,8%
	Evet	14	25,5%
	Hayır	29	52,7%
	Toplam	55	100,0%
25- Yönetimin sağlık ve güvenlik konusunda politikası var mı?	Evet	54	98,2%
	Hayır	1	1,8%
	Toplam	55	100,0%
26- Yönetimin fiziksel şiddet konusunda politikası var mı?	Evet	54	98,2%
	Hayır	1	1,8%
	Toplam	55	100,0%
27- Yönetimin sözlü taciz konusunda politikası var mı?	Evet	50	90,9%
	Hayır	5	9,1%
	Toplam	55	100,0%
28- Yönetimin cinsel taciz konusunda politikası var mı?	Evet	53	96,4%
	Hayır	2	3,6%
	Toplam	55	100,0%
29- Yönetimin ırkçılık konusunda politikası var mı?	Evet	35	63,6%
	Hayır	20	36,4%
	Toplam	55	100,0%
30- Yönetimin yıldırma (mobbing) konusunda politikası var mı?	Evet	7	12,7%
	Hayır	48	87,3%
	Toplam	55	100,0%
	Evet	49	89,1%

31- Yönetimin tehdit konusunda politikası var mı?	Hayır	6	10,9%
	Toplam	55	100,0%
32- Son 2 yıldır iş yerinde yeniden yapılanma oldu mu?	Evet	38	69,1%
	Hayır	17	30,9%
	Toplam	55	100,0%
33- Son 2 yıldır iş yerinde personel artırımı oldu mu?	Evet	47	85,5%
	Hayır	8	14,5%
	Toplam	55	100,0%
34- Son 2 yıldır iş yerinde personel çıkarımı oldu mu?	Evet	44	80,0%
	Hayır	11	20,0%
	Toplam	55	100,0%
35- Son 2 yıldır iş yerinde kaynak artırıldı mı?	Evet	25	45,5%
	Hayır	30	54,5%
	Toplam	55	100,0%
36- Son 2 yıldır iş yerinde kaynak azaltımı oldu mu?	Evet	15	27,3%
	Hayır	40	72,7%
	Toplam	55	100,0%

Tablo 4.8'e göre;

1. "Maruz kaldığınız bu yıldırma davranışları ne kadar zamandır devam ediyor?" sorusuna katılımcıların %45,5'i "1 yıldan az", %54,5'i ise "1 yıldan fazla" yanıtını vermiştir.
2. "Ne sıklıkta yıldırmaya maruz kaldınız?" sorusuna katılımcıların %61,8'i "ayda 1" , %27,3'ü "haftada 1", %1,8'i "yılda bir" yanıtını vermiş, %9,1'i ise bu soruyu yanıtlamamıştır.
3. "Yıldırma davranışına kim/kimler tarafından maruz kaldınız?" sorusuna katılımcıların %10,9'u "personel ve yöneticiler", %27,3'ü "personelden bir grup", %14,5'i "personelden biri", %3,6'sı "yöneticilerden bir grup" ve %40'ı "yöneticilerden biri" yanıtını vermiş, %3,6'sı bu soruyu yanıtlamamıştır.
4. "Yıldırma yapanların cinsiyeti nedir?" sorusuna katılımcıların %85,5'i "erkek", %14,5'i ise "kadın" yanıtını vermiştir.

5. “Yaşadığınız olayın yıldırma davranışı olduğunun farkında mıydınız?” sorusuna katılımcıların %16,4’ü “başkası fark ettirdi”, %63,6’sı ise “farkındaydım” yanıtını vermiş ve %20’si bu soruyu yanıtsız bırakmıştır.
6. “Yıldırma davranışlarını yapan kişi yaptıklarının farkında mı?” sorusuna katılımcıların %41,8’i “evet”, %12,7’si “hayır” yanıtını vermiş, %45,5’i bu soruyu yanıtlamamıştır.
7. “Yıldırma davranışlarını yapan kişinin bunu neden yaptığını düşünüyorsunuz?” sorusuna katılımcıların %3,6’sı “bilmiyorum”, %25,5’i “can sıkıntısı”, %47,3’ü “kötü kişilik”, %23,6’sı “özgüven eksikliği” yanıtını vermiştir.
8. “Yıldırmaya maruz kaldıktan sonra nasıl tepki verdiniz?” sorusuna katılımcıların %29,1’i “arkadaşıma/aileme söyledim”, %1,8’i “başka pozisyona geçtim”, %18,2’si “durmasını söyledim”, %30,9’u “iş arkadaşıma söyledim”, %3,6’sı “kurumdan yardım istedim”, %16,4’ü ise “tepkisiz kaldım” yanıtını vermiştir.
9. “Olayın önlenebileceğini düşünüyor muydunuz?” sorusuna katılımcıların %41,8’i “evet”, %25,5’i “hayır” yanıtını vermiş, %32,7’si bu soruyu yanıtlamamıştır.
10. “Saldırının (yıldırmanın) üzerinizdeki etkisi nedir?” sorusuna katılımcıların %7,3’ü “depresyon”, %20’si “endişe”, %9,1’i “fiziksel rahatsızlıklar”, %9,1’i “sigara, alkol tüketiminde artış”, %41,8’i “sinirlilik, stres”, %9,1’i “tekrarlanan,rahatsız eden hatıralar, düşünceler”, %3,6’sı “uyku düzensizliği” yanıtını vermiştir.
11. “Olaydan sonra izne çıktınız mı?” sorusuna katılımcıların %9,1’i “evet”, %96,4’ü “hayır” yanıtını vermiş, %3,6’sı soruyu yanıtlamamıştır.
12. “Olayın sebepleri araştırıldı mı?” sorusuna katılımcıların %9,1’i “evet”, %87,3’ü “hayır” yanıtını vermiş, %3,6’sı soruyu yanıtlamamıştır.
13. “Olayı bildirmediyseniz neden?” sorusuna katılımcıların %38,2’si “nereye bildireceğimi bildiremedim”, %5,5’i “önemli değildi”, %16,4’ü “sonucundan korktum”, %3,6’sı “suçlu hissettim”, %3,6’sı ise “utandım” yanıtını vermiş, %32,7’si bu soruyu yanıtlamamıştır.

14. “Son 1 yıldır iş yerinde yıldırmaya şahit oldunuz mu?” sorusuna katılımcıların %25,5’i “evet”, %52,7’si “hayır” yanıtını vermiş, %21,8’i bu soruya yanıt vermemiştir.
15. “Yönetimin sağlık ve güvenlik konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %98,2’si “evet”, %1,8’i ise hayır yanıtını vermiştir.
16. “Yönetimin fiziksel şiddet konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %98,’si “evet”, %1,8’i ise “hayır” yanıtını vermiştir.
17. “Yönetimin sözlü taciz konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %90,9’u “evet”, %9,1’i ise “hayır” yanıtını vermiştir.
18. “Yönetimin cinsel taciz konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %96,4’ü “evet”, %3,6’sı ise “hayır” yanıtını vermiştir.
19. “Yönetimin ırkçılık konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %63,4’ü “evet”, %36,4’ü ise “hayır” yanıtını vermiştir.
20. “Yönetimin yıldırma (mobbing) konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %12,7’si “evet”, %87,3’ü ise “hayır” yanıtını vermiştir.
21. “Yönetimin tehdit konusunda politikası var mı?” sorusuna katılımcıların %89,1’i evet, %10,9’u “hayır” yanıtını vermiştir.
22. “Son 2 yıldır iş yerinde yeniden yapılanma oldu mu?” sorusuna katılımcıların %85,5’i “evet”, %14,5’i ise “hayır” yanıtını vermiştir.
23. “Son 2 yıldır iş yerinde personel artırımı oldu mu?” sorusuna katılımcıların %85,5’i “evet”, %14,5’i ise “hayır” yanıtını vermiştir.
24. “Son 2 yıldır iş yerinde personel çıkarımı oldu mu?” sorusuna katılımcıların %45,5’i “evet”, %54,5’i ise “hayır” yanıtını vermiştir.
25. “Son 2 yıldır iş yerinde kaynak artırıldı mı?” sorusuna katılımcıların %45,5’i “evet”, %54,5’i ise “hayır” yanıtını vermiştir.
26. “Son 2 yıldır iş yerinde kaynak azaltımı oldu mu?” sorusuna katılımcıların %27,3’ü “evet”, %72,7’si ise “hayır” yanıtını vermiştir.

4.1.5. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi

Araştırma hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla çapraz tablolar oluşturulmuştur. Oluşturulan çapraz tablolarda gözlenen hücrelerdeki veri sayısının %20'sinde 5'ten küçük değerler elde edilmesi durumunda, oransal dağılımın istatistiksel olarak anlamlığı için Fisher's Exact Test uygulanmıştır, normal dağılım gösteren hücreler için ise Ki Kare testi uygulanmıştır (Mehta ve Patel, 2012). Yapılan testlerin doğruluğu hakkında bilgi sağlaması amacıyla Likelihood ratio olasılık oranı tablolarda gösterilmiştir. Araştırmanın hipotezleri %95 güven aralığı %5 hata payında $p < ,05$ noktasında istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

4.1.6. Cinsiyete göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki

"H1: Katılımcıların cinsiyeti ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara cinsiyetleri ve mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki

		Mobbing davranışına maruz kalmadım	Mobbing davranışına maruz kaldım	Toplam
Erkek	N	219	51	270
	%	81,1%	18,9%	100,0%
Kadın	N	18	4	22
	%	81,8%	18,2%	100,0%
Fisher's Exact Test (*p*.) = ,935				
Likelihood Ratio= ,007				

Cinsiyete göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişkiyi gösteren çapraz tablo, Tablo 4.9'da verilmiştir. Tabloya göre, erkeklerin %18,9'u (n=51) mobbing davranışına maruz kaldığını belirtirken, kadınların ise yine benzer oranda yalnızca

%18,2'si (n=4) mobbing davranışına maruz kaldığını belirtmiştir. Kadınların ve erkeklerin mobbing davranışına maruz kalma oranı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır (p= ,935, p > ,05, Fisher's Exact Test).

4.1.7. Meslek/ünvan ile yıldırma davranışına kim tarafından maruz kalındığı arasındaki ilişki

"H2: Katılımcıların görev yaptığı pozisyonlar ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara meslek/unvanları ve mobbing davranışlarına kim ya da kimler tarafından maruz kaldıkları sorulmuştur.

Tablo 4.10: Meslek/Unvan İle Yıldırma Davranışına Kim Tarafından Maruz Kalındığı Arasındaki İlişki

		Özel Güvenlik Amiri	Özel Güvenlik Görevlisi	Toplam
Personel ve yöneticiler	N	1	5	6
	%	25,0%	9,8%	10,9%
Personelden bir grup	N	0	15	15
	%	0,0%	29,4%	27,3%
Personelden biri	N	0	8	8
	%	0,0%	15,7%	14,5%
Yöneticilerden bir grup	N	1	1	2
	%	25,0%	2,0%	3,6%
Yöneticilerden biri	N	1	21	22
	%	25,0%	41,2%	40,0%
Fisher's Exact Test (p.) = ,026				
Likelihood Ratio= 9,582				

Meslek/unvan ile mobbinge kim tarafından maruz kalındığı arasındaki ilişkinin incelenmesini gösteren çapraz tablo, Tablo 4.10'da verilmiştir. Tabloya göre özel

güvenlik amirleri, neredeyse her ünvandan kişiler tarafından mobbinge maruz kalabilirken, özel güvenlik görevlileri ise en çok "yöneticilerden biri" olan kişiler tarafından mobbinge maruz kalmaktadır (%41,2, n=21). Elde edilen bu oransal dağılım farkı istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p= ,026, p < ,05, Fisher's Exact Test).

4.1.8. Yaş grubuna göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki

"H3: Katılımcıların yaşları ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara yaş aralıkları ve mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.11: Yaş Gruplarına Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki

		Mobbing davranışına maruz kalmadım	Mobbing davranışına maruz kaldım	Toplam
20-25	N	39	15	54
	%	72,2%	27,8%	100,0%
26-35	N	115	28	143
	%	80,4%	19,6%	100,0%
36>	N	83	12	95
	%	87,4%	12,6%	100,0%
Pearson Chi Square (χ^2) (p.) = ,072				
Likelihood Ratio= 5,239				

Yaş gruplarına göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişkinin incelenmesinde, 20-25 yaş grubunda olanların mobbinge maruziyet oranı %27,8 (n=15), 26-35 yaş grubunda olanların mobbinge maruziyet oranı %19,6 (n=28), 36 ve üstü yaş grubunda olanların mobbinge maruziyet durumu oranı ise %12,6'dır (n=12). Elde edilen bu oransal dağılım farkı, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=

,072, $p > ,05$, χ^2). Dolayısıyla mobbinge maruziyet durumunun yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir.

4.1.9. Eğitim seviyesine göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki

"H4: Katılımcıların öğrenim düzeyleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara öğrenim düzeyleri ve mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.12: Eğitim Seviyesine Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki

		Mobbing davranışına maruz kalmadım	Mobbing davranışına maruz kaldım	Toplam
İlkokul	N	5	1	6
	%	83,3%	16,7%	100,0%
Lisans	N	9	1	10
	%	90,0%	10,0%	100,0%
Lise	N	156	37	193
	%	80,8%	19,2%	100,0%
Ortaokul	N	31	8	39
	%	79,5%	20,5%	100,0%
Ön lisans	N	36	8	44
	%	81,8%	18,2%	100,0%
Fisher's Exact Test (*p*.) = ,988				
Likelihood Ratio= ,709				

Eğitim seviyesine göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, ilkokul mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %16,7 (n=1), lisans mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %10 (n=1), lise mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %19,2 (n=37), ortaokul mezunlarının mobbinge maruz

kalma oranı %20,5 (n=8) ve ön lisans mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı ise %18,2 (n=8) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu oransal dağılım farklılıkları, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= ,988, p > ,05, Fisher's Exact Test). Dolayısıyla mobbinge maruziyet durumunun eğitim seviyesine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

4.1.10. Özel güvenlik sektöründeki çalışma süresine göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki

"H5: Katılımcıların meslekteki deneyimleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara kaç yıldır özel güvenlik sektöründe çalıştıkları ve mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.13: Özel Güvenlik Sektöründeki Çalışma Süresine Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki

		Mobbing davranışına maruz kalmadım	Mobbing davranışına maruz kaldım	Toplam
1-5 yıl	N	120	38	158
	%	75,9%	24,1%	100,0%
10 yıldan fazla	N	28	4	32
	%	87,5%	12,5%	100,0%
6-10 yıl	N	89	13	102
	%	87,3%	12,7%	100,0%
Pearson Chi Square (χ^2) (p.) = ,047				
Likelihood Ratio= 6,290				

Özel güvenlik sektöründeki çalışma süresine göre mobbinge maruziyet durumu incelendiğinde, 1-5 yıl arası sektörel deneyime sahip olan bireylerin mobbinge maruz

kalma oranı %24,1 (n=38), 10 yıldan fazla sektörel deneyime sahip olan bireylerin mobbinge maruz kalma oranı %12,5 (n=4) ve 6-10 yıl sektörel deneyime sahip olan bireylerin mobbinge maruz kalma oranı ise %12,7 (n=13)'tür. Oransal dağılım incelendiğinde, 1-5 yıl sektörel deneyime sahip olan bireylerin, diğer sektörel deneyime sahip olan bireylere göre mobbinge maruz kalma oranının istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (p= ,047, p < ,05, χ^2). Yapılan araştırma göstermektedir ki bireylerin sektördeki iş tecrübesinin azlığı ile mobbinge uğrama olasılığı arasında doğru bir orantı vardır

4.1.11. Öğrenim durumuna göre mobbinge maruz kaldıktan sonra verilen tepki arasındaki ilişki

"H6: Katılımcıların mobbinge karşı verdikleri tepkiler (nereye danışıldığı) ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara mobbinge maruz kaldıktan sonra nasıl tepki verdikleri ve öğrenim düzeyleri sorulmuştur.

Tablo 4.14: Öğrenim Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kaldıktan Sonra Verilen Tepki Arasındaki İlişki

		Arkadaşıma/aileme söyledim	Başka pozisyona geçtim	Durmasını söyledim	İş arkadaşıma söyledim	Kurumdan yardım istedim	Tepkisiz kaldım	Toplam
İlkokul	N	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lisans	N	1	0	0	0	0	0	1
	%	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lise	N	10	1	6	12	1	7	37
	%	27,0%	2,7%	16,2%	32,4%	2,7%	18,9%	100,0%
Ortaokul	N	2	0	2	2	1	1	8
	%	25,0%	0,0%	25,0%	25,0%	12,5%	12,5%	100,0%
Ön lisans	N	2	0	2	3	0	1	8

%	25,0%	0,0%	25,0%	37,5%	0,0%	12,5%	100,0%

Fisher's Exact Test (*p*.) = ,981

Likelihood Ratio= 8,518

Öğrenim durumuna göre mobbinge maruz kaldıktan sonra verilen tepki (nereye danışıldığı) arasındaki ilişki incelendiğinde, ilkokul mezunlarının mobbinge maruz kaldıktan sonra verdiği tepki en çok "arkadaşıma/aileme söyledim" (%100, n=1), lisans mezunlarının "arkadaşıma/aileme söyledim" (%100, n=1), lise mezunlarının "iş arkadaşıma söyledim" (%32,4, n=12), ortaokul mezunlarının "arkadaşıma/aileme söyledim" ve "iş arkadaşıma söyledim" (%25, n=2), ön lisans mezunlarının ise "iş arkadaşıma söyledim" (%37,5, n=3) olduğu görülmektedir. Öğrenim durumuna göre mobbinge maruz kaldıktan sonra verilen tepkiler (nereye danışıldığı) arasındaki oransal dağılımlar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p=,981, p > ,05, Fisher's Exact Test). Dolayısıyla öğrenim durumuna göre mobbinge maruz kaldıktan sonra verilen tepki durumu arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

4.1.12. Öğrenim durumuna göre yaşanılan olayın yıldırma davranışı olup olmama farkındalığı arasındaki ilişki

"H7: Katılımcıların öğrenim düzeyleri ile mobbing farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara öğrenim düzeyleri ve yaşadıkları olayın mobbing davranışı olduğunun farkında olup olmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.15: Öğrenim Durumuna Göre Yaşanılan Olayın Yıldırma Davranışı Olup Olmama Farkındalığı Arasındaki İlişki

		Farkındaydım	Başkası fark ettirdi	Toplam
Lisans	N	1	0	1
	%	100,0%	0,0%	100,0%
Lise	N	24	6	30

	%	80,0%	20,0%	100,0%
Ortaokul	N	3	3	6
	%	50,0%	50,0%	100,0%
Ön lisans	N	7	0	7
	%	100,0%	0,0%	100,0%
Fisher's Exact Test (*p*.) = ,128				
Likelihood Ratio= 6,242				

Öğrenim durumuna göre yaşanılan olayın yıldırma davranışı olup olmama farkındalığı arasındaki ilişki incelendiğinde, lisans mezunlarının %100'i (n=1) farkında olduğu, lise mezunlarının %80'inin (n=24) farkında olduğu, ortaokul mezunlarının %50'si (n=3) farkında olduğu ve ön lisans mezunlarının ise %100'i (n=7) farkında olduğu görülmektedir. Elde edilen oransal dağılım istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= ,128, p > ,05, Fisher's Exact Test). Dolayısıyla öğrenime durumuna göre yıldırma davranışının farkında olup olmama arasında bir ilişki tespit edilmemiştir.

4.1.13. Fazla mesai yapma durumuna göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki

"H8: Katılımcıların fazla mesai yapması ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." Hipotezine ilişkin, katılımcılara fazla mesai yapma durumları ve mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.16: Fazla Mesai Yapma Durumuna Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki

		Mobbing davranışına maruz kalmadım	Mobbing davranışına maruz kaldım	Toplam
Evet	N	179	49	228
	%	78,5%	21,5%	100,0%
Hayır	N	58	6	64
	%	90,6%	9,4%	100,0%
Pearson Chi Square (χ^2) ($p.$) = ,028				
Likelihood Ratio= 5,433				

Fazla mesai yapma durumuna göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, fazla mesai yapanların %21,5'i (n=49) mobbinge maruz kalırken, fazla mesai yapmayanların %9,4'ü (n=6) mobbinge maruz kalmaktadır. Elde edilen bu oransal dağılım farkı, istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (p=028, $p <$,05, χ^2). Fazla mesai yapanlar, fazla mesai yapmayanlara göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde daha yüksek bir oranda mobbinge maruz kalmaktadır.

4.1.14. Medeni hale göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki

"H9: Katılımcıların medeni halleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezine ilişkin, katılımcılara medeni hal durumları ve mobbing davranışlarına maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur.

Tablo 4.17: Medeni Hale Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki

		Mobbing davranışına maruz kalmadım	Mobbing davranışına maruz kaldım	Toplam
Bekar	N	107	32	139
	%	77,0%	23,0%	100,0%
Evli	N	130	23	153

%	85,0%	15,0%	100,0%
Pearson Chi Square (χ^2) ($p.$) = ,081			
Likelihood Ratio= 3,043			

Medeni hale göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, bekâr bireylerin mobbinge maruz kalma oranları %23 iken (n=32), evli bireylerin mobbinge maruz kalma oranı ise %15 (n=23) olarak tespit edilmiştir. Elde edilen bu oransal dağılım farkı, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p= ,081, p > ,05, χ^2). Dolayısıyla mobbinge maruziyet durumunun medeni hal değişkeni ile bir ilişkisi tespit edilmemiştir.

4.1.15. Araştırma hipotezlerine yönelik yapılan ki-kare test sonuçları

Araştırmanın alt hipotezlerine yönelik toplamda 9 farklı ki-kare testi gerçekleştirilmiştir. %95 güven aralığı %5 hata payında test edilen araştırma hipotezlerinin 3 tanesi p < ,05 noktasında istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. Araştırma hipotezlerine ait ki-kare sonuçları Tablo 4.18'de gösterilmiştir.

Tablo 4.188: Pearson Chi Square (χ^2) ve Fisher's Exact Test sonuçları

Tablo 4.9: Cinsiyete Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki	p= ,935, p > ,05, Fisher's Exact Test
	Likelihood Ratio= ,007
Tablo 4.10: Meslek/Unvan İle Yıldırma Davranışına Kim Tarafından Maruz Kalındığı Arasındaki İlişki	p= ,026, p < ,05, Fisher's Exact Test
	Likelihood Ratio= 9,582
Tablo 4.11: Yaş Gruplarına Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki	p= ,072, p > ,05, Pearson Chi Square χ^2
	Likelihood Ratio= 5,239
Tablo 4.12: Eğitim Seviyesine Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki	p= ,988, p > ,05, Fisher's Exact Test
	Likelihood Ratio= ,709

Tablo 4.13: Özel Güvenlik Sektöründeki Çalışma Süresine Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki	*p*= ,047, *p* < ,05, Pearson Chi Square χ^2
	Likelihood Ratio= 6,290
Tablo 4.14: Öğrenim Durumuna Göre Mobbinge Maruz Kaldıktan Sonra Verilen Tepki Arasındaki İlişki	*p*=,981, *p* > ,05, Fisher's Exact Test
	Likelihood Ratio= 8,518
Tablo 4.15: Öğrenim Durumuna Göre Yaşanılan Olayın Yıldırma Davranışı Olup Olmama Farkındalığı Arasındaki İlişki	*p*= ,128, *p* > ,05, Fisher's Exact Test
	Likelihood Ratio= 6,242
Tablo 4.16: Fazla Mesai Yapma Durumuna Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki	*p*=028, *p* < ,05, Pearson Chi Square χ^2
	Likelihood Ratio= 5,433
Tablo 4.17: Medeni Hale Göre Mobbinge Maruziyet Durumu Arasındaki İlişki	*p*= ,081, *p* > ,05, Pearson Chi Square χ^2
	Likelihood Ratio= 3,043

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Mobbing, iş yerinde kurban olarak belirlenmiş bir çalışana eşit düzeydeki iş arkadaşları, astları ya da üstleri tarafından uygulanan tehdit etme, bezdirme, mahrum bırakma, aşağılama, engelleme, alay etme, bekletme veya geciktirme, iftira atma, arkasından konuşma, iletişim kurmama, izole etme şeklinde bazen gizli bazen açıkça davranışlarla gösterilen, hissedilen ya da gözlenen bir iş yeri olgusudur (Tınaz, 2020).

İş sağlığı ve güvenliğinde günden güne bir risk faktörü olarak ortaya çıkan mobbing, psikolojik bir yıldırma olarak değerlendirilmekte ve iş stresinin başlıca nedenlerinden olmaktadır. Chappell ve Di Martino'nun 1998 yılındaki çalışmasında belirttiği gibi iş ve iş yerlerindeki güvensizlik denildiğinde doğrudan fiziksel şiddet düşünülerek psikolojik şiddet göz ardı edilebilmektedir. Son dönemlerde iş yerlerinde psikososyal tehditler üzerine yapılan pek çok sayıda çalışma ise mobbing gerçeğini gözler önüne sermektedir. Avrupa Vakfı tarafından 2010 yılında 43 ülkede 44.000 işçi ile yapılan araştırmalar iş yerindeki psikososyal tehlikelerde artış olduğunu göstermiştir.

Mobbing araştırmalarının kökenine inildiğinde 1980'li yıllarda Heinz Leymann tarafından yapılan çalışmalarla karşılaşılmaktadır (Mercan ve diğerleri, 2008) Leymann'ın İsveç ve Almanya'da gerçekleştirdiği bu araştırmalar ile taciz ve mobbingin iş dünyasında etkisinin kanıtladığını ifade etmektedir.

Tınaz'a göre (2006) sistemli ve kasıtlı olarak tekrar eden psikolojik saldırıların etkilerinin kişi üzerinde yavaşça meydana gelen birikmiş zararlar solarak ortaya çıkmaktadır. Mobbing mağdurları gerek fiziksel gerek psikolojik olarak etkilenmekte, yıkıcı sonuçlarla karşı karşıya kalmaktadır. Depresyon, bilişsel işlevlerde azalma, kolay öfkelenme, iç huzursuzluk, uykusuzluk, madde kullanımı ve intihar eğilimi mobbing mağdurlarında görülen belirtiler arasındadır. Bireylerin aldığı psikolojik ve fiziksel hasarın yanında iş yerleri ve kurumlar da verimlilik kaybıyla karşılaşmaktadır. Araştırmalara göre mobbing sürecinde mağdurlar, işlerini, motivasyonlarını, özgüvenlerini ve sağlıklarını kaybetmektedir.

Mobbingin sonuçları ve elde edilen veriler ülkelerin toplumsal yapılarına göre farklılık taşımaktadır. Çalışmalar gösteriyor ki Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları

diğer ülkelere göre daha geç gerçekleşmiştir. 2012 yılında iş sağlığı ve güvenliğinin yazılı hukuk haline gelmesiyle zorunlu birtakım uygulamaların önü açılmıştır (Çevirme, 2012).

Literatür taramaları ve teorik bilgilerin desteklenmesi, mobbingin anlaşılması ve varlığının tespiti için bir özel güvenlik şirketinde anket çalışması yapılmıştır. Çalışmaya katılan özel güvenlik personellerinde mobbingin görülme oranı %18,8 olarak tespit edilmiştir. Leymann'ın İsveç'teki mobbing kliniğinde yaptığı çalışmalar ise toplam çalışan nüfusun %3.5'inin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığını göstermiştir (Altuntaş, 2010). Yine Altuntaş'ın 2010'da yapmış olduğu bir araştırmaya göre her sene 120.000 çalışan mobbinge maruz kalmakta; ortalama 30 yıl çalışan bir iş görenin mobbinge maruz kalma riski ise %25 olarak ifade edilmektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada ise cinsiyet, meslek/ünvan, yaş, eğitim seviyesi, çalışma süresi, öğrenim durumu, fazla mesai ve medeni hal gibi kriterler ile mobbinge maruziyet durumu ilişkilendirilmiştir.

Çalışmada Leymann tarafından belirlenen davranış tipleri baz alınarak Birinci Grup (iletişime yönelik saldırılar), İkinci Grup (sosyal ilişkilere yönelik saldırılar), Üçüncü Grup (kişisel imaja yönelik saldırılar), Dördüncü Grup (mesleki kariyere yönelik saldırılar) ve Beşinci Grup (sağlığa yönelik saldırılar) davranışlar, çoklu yanıt seçeneğiyle ankete yerleştirilmiştir. Leymann ölçeğinden yola çıkılarak hazırlanan anket soruları katılımcılara yöneltilmiştir. Çıkan sonuçlarda birinci grup davranışlardan en yüksek maruz kalınan mobbing davranışının %7,2 oranla "yapılan işin sürekli eleştirilmesi" olduğu ortaya çıkmıştır. İkinci gruptan en yüksek maruz kalınan davranış %2,7 oranında "sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır" şeklindedir. Üçüncü grup davranışlarda %2,7 ile "çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır" seçeneği işaretlenmiştir. Dördüncü grupta %5,5'lik kesimin maruz kaldığı mobbing davranışı "sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir" olmuştur. Beşinci grup davranışlarda ise çalışanların %0,7'si "gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır" davranışına maruz kaldıklarını belirtmiştir. En çok yanıt verilen davranış grupları iletişime yönelik saldırılar (n=42) ve mesleki kariyere yönelik saldırılar (n=42) olmuştur.

Heinz Leymann'ın beş kategoriye ayırdığı mobbing davranışlarına maruz kalmaya ilişkin yapılan çalışmalar oldukça fazladır. Örneğin, Einarsen ve Raknes (1997) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada, Norveç'te bir özel sektör şirketinde çalışanlar üzerinde yapılan ankette, mobbing davranışlarının en yaygın olarak kişisel imaja saldırılar ve iletişime yönelik saldırılar kategorilerinde gerçekleştirildiği belirlenmiştir. Benzer şekilde, Escartín ve Rodríguez-Carballeira (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, İspanya'da bir kamu kuruluşunda çalışanların mobbing maruziyeti incelenmiş ve katılımcıların en sık kişisel imaja saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar kategorilerinde mobbing davranışlarına maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Başka bir çalışmada, Chappell ve Di Martino (2006) Avustralya'da bir üniversite hastanesinde mobbing davranışlarının yaygınlığını incelemiş ve katılımcıların en sık sosyal ilişkilere yönelik saldırılar ve kişisel imaja saldırılar kategorilerinde mobbinge maruz kaldığını belirlemişlerdir. Ayrıca, Topa ve Moriano (2013) tarafından yapılan bir araştırmada, İspanya'da farklı sektörlerde çalışanların mobbing maruziyetleri incelenmiş ve katılımcıların en sık kişisel imaja saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar kategorilerinde mobbing davranışlarına maruz kaldığı ortaya konmuştur. Bu doğrultuda mobbinge maruz kalınan davranış grupları sektörlere ve ülkelere göre farklılık gösterebilmektedir.

Araştırmanın yürütüldüğü özel güvenlik kurumunda katılımcıların %12'si mobbing davranışlarına şahit olmuştur. %88'i ise iş yerinde mobbing davranışlarıyla karşılaşmadıklarını belirtmiştir. Araştırma sonucunda kurumda çalışanların %18,8'inin mobbing davranışlarına maruz kaldığı görülmüştür. Aynı kurumda çalışan %81,2'lik kesim ise mobbing davranışına maruz kalmadıklarını ifade etmiştir. Altuntaş'ın 2010'daki çalışmasında ise Türkiye'de çalışanların yaklaşık %35'inin iş hayatında bireysel veya çete halindeki zorbalığa maruz kaldığı görülmektedir. Yıldız ve diğerleri (2014), Türkiye'de işçiler arasında yapılan bir araştırmada, mobbinge maruz kalanların oranının %50 olduğunu rapor etmiştir. Bu oran, İngiltere'de yapılan bir çalışmadaki %10 oranına kıyasla oldukça yüksektir (Einarsen ve Nielsen, 2015). Başka bir araştırmada ise Şahin ve Çetin (2016), Türkiye'deki özel sektör

çalışanlarının %41,8'inin mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Bu araştırma, mobbingin en sık olarak cinsiyet, yaş, meslek ve eğitim düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak uygulandığını ortaya koymuştur. Ayrıca, Türkiye'de kamu sektöründe çalışanların mobbinge maruz kalma oranları da araştırılmıştır. Örneğin, Demir ve Çokluk (2010), kamu çalışanları arasında yapılan bir araştırmada, mobbinge maruz kalanların oranının %45,4 olduğunu bildirmiştir.

Tüm bu araştırmalar, Türkiye'de çalışanların mobbinge maruz kalma oranlarının yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, çalışanların sağlık, iş performansı ve iş tatmini açısından olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Bu nedenle, mobbingin önlenmesi ve çalışma ortamlarının daha sağlıklı hale getirilmesi için gerekli tedbirlerin alınması büyük önem taşımaktadır.

Yapılan bu çalışmanın bir diğer amacı ise mobbing davranışının süresi, ne sıklıkta maruz kalındığı, kim tarafından uygulandığı, mobbing uygulayanın cinsiyeti, farkındalık düzeyi gibi durumların tespit edilmesi olmuştur. Buna yönelik katılımcıların %54,5'i mobbing davranışlarının bir yıldan fazla sürdüğünü belirtmiştir. Çalışanların %61,8'i ayda bir defa mobbinge maruz kaldığını belirtmektedir. Leymann'ın 1993'teki araştırmalarına göre bu tür olumsuz davranışların mobbing olarak algılanabilmesi için sistematik olarak tekrarlanması ve altı ay boyunca devam etmesi gerekmektedir. Mobbinge kim tarafından maruz kalındığı sorusuna ise katılımcıların %27,3'ü "personelden bir grup" yanıtını vermiştir. Analiz sonucuna göre mobbing uygulayanların %85,5'i erkek, %14,5'i kadındır.

Araştırmada iş yerinde yaşanan olayın yıldırma davranışı olduğunun farkında olup olmadığı bilgisine ulaşılmak istenmiştir. Katılımcıların %16,4'ü mobbinge uğradıklarının "bir başkası tarafından fark ettirildiğini" ifade etmiştir. %63,6'sı ise farkında olduklarını belirtirken %20'lik oran ile soru yanıtsız bırakılmıştır.

Literatür incelendiğinde mobbinge maruz kalan bireylerin bu durumun farkında olup olmadığına dair birçok araştırmanın yapıldığı görülmektedir. Örneğin, Leymann

(1996) yaptığı çalışmada, mobbinge maruz kalan bireylerin yalnızca %6'sının bu durumun farkında olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Branch, Ramsay ve Barker (2013) yaptıkları bir çalışmada, mobbinge maruz kalan bireylerin yalnızca %29'unun bu durumun farkında olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte, Einarsen, Raknes ve Matthiesen (1994) tarafından yapılan bir araştırmada, mobbinge maruz kalan bireylerin %85'inin bu durumun farkında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir çalışmada, Yıldırım (2010), mobbinge maruz kalan bireylerin %77.8'inin mobbinge uğradığını fark ettiğini ve %22.2'sinin ise farkında olmadığını belirlemiştir. Benzer şekilde, Fidan ve Çelik (2018) de yaptıkları bir çalışmada, mobbinge maruz kalan bireylerin %67.5'inin mobbinge uğradığının farkında olduğunu ve %32.5'inin ise farkında olmadığını göstermiştir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, mobbinge maruz kalan bireylerin farkındalık düzeyi farklılık göstermektedir. Ancak genel olarak, mobbinge uğrayanların yalnızca bir kısmının bu durumun farkında olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışmada katılımcıların %41,8'i yıldırma davranışını uygulayan kişinin yaptıklarının farkında olduğunu düşünürken, %12,7'si aksini düşünmektedir. Mobbing mağdurlarının, mobbing uygulayan kişilerin bu davranışları bilinçli yapıp yapmadığı konusunda farklı düşünceleri olabilmektedir. Bu konuda yapılan araştırmalar, mağdurların genellikle saldırganın davranışlarının bilinçli bir şekilde yapıldığına inandıklarını göstermektedir.

Bir araştırmada (Einarsen, Raknes & Matthiesen, 1994), mobbinge maruz kalan çalışanların %84'ünün saldırganın davranışlarının bilinçli bir şekilde yapıldığına inandığı bulunmuştur. Yine benzer şekilde, Leymann'ın (1996) yaptığı bir çalışmada, mobbing mağdurlarının %83'ünün saldırganın davranışlarının kasıtlı olduğuna inandığı ortaya konmuştur. Ancak, bu konuda bazı farklılıklar da görülebilmektedir. Örneğin, Farley ve diğerleri (2002) tarafından yapılan bir araştırmada, mobbinge maruz kalan çalışanların sadece %59'unun saldırganın davranışlarının bilinçli yapıldığına inandığı bulunmuştur. Diğer yandan, mobbinge maruz kalan bireylerin, saldırganın davranışlarının bilinçli yapıp yapılmadığı konusundaki inançlarının, maruz

kaldıkları mobbing türüne ve saldırganın kişiliğine göre değişebileceği belirtilmektedir (Zapf, Knorz & Kulla, 1996).

Katılımcıların %3,6'sı karşıdaki kişinin neden mobbing uyguladığını bilmediğini belirtmiştir. %25,5'i ise can sıkıntısından mobbing uyguladığını, %47,3'ü kötü kişiliğe sahip olduğunu, %23,6'sı ise özgüven eksikliğinden dolayı karşı tarafın mobbing uyguladığını düşünmektedir.

Mobbinge maruz kalan bireylerin, saldırganın mobbingi niçin yaptığını düşündükleri konusunda yapılan araştırmaların bazılarına göre, mobbing uygulayıcıları genellikle kişisel nedenlerden dolayı bu davranışı sergilediğini düşünmektedirler (Djurkovic vd., 2008; Einarsen, 2000; Leymann, 1990). Ancak, bu düşünce mobbing mağdurları arasında farklılık gösterebilmektedir. Örneğin, bir araştırma, mobbing mağdurlarının %50'sinin, mobbing uygulayıcının davranışlarının nedenini bilmediklerini ifade ettiklerini ortaya koymuştur (Einarsen vd., 2011). Başka bir araştırma ise, mobbinge maruz kalan bireylerin %27'sinin, saldırganın mobbingi bilinçli olarak yaptığını düşündüklerini, %21'inin ise mobbingin nedenini bilmediklerini ifade ettiklerini göstermiştir (Djurkovic vd., 2008).

Sonuç olarak, mobbing uygulayıcılarının motivasyonlarının nedenleri konusunda farklı araştırmalar yapılmıştır. Mobbing mağdurlarının, saldırganın mobbingi neden yaptığını düşündükleri konusunda da farklılıklar görülmektedir. Ancak, mobbingin nedenleri konusunda genel bir kanıya varmak zordur ve her durum kendi özel nedenleriyle açıklanabilir.

Yapılan çalışmada, kurumda mobbinge maruz kalanların büyük bir kısmı durumu nereye bildireceklerini bilemediklerinden dolayı sessiz kalmayı tercih etmiştir. Diğer yandan büyük çoğunluk durumlarını bildirdiklerinde karşılaşacakları sonuçlardan endişe duymuştur.

Bazı araştırmalar, mobbinge maruz kalan bireylerin sessiz kalmalarının, iş yerindeki güç dengelerinin etkisiyle ilgili olduğunu öne sürmektedir. Özellikle mobbingin

yapıldığı ortamda baskı ve sindirme yöntemlerinin uygulanması, bireylerin sessiz kalmayı tercih etmelerine sebep olabilir (Lutgen-Sandvik, 2006).

Bazı bireyler ise, mobbing durumuna nasıl tepki vereceklerine dair kafa karışıklığı yaşayabilirler. Bu durumda, bireylerin mobbinge maruz kaldığını kabullenmeleri, durumun ciddiyetini anlamaları ve sonrasında hangi adımları atacaklarına karar vermeleri gerekmektedir (Salin, 2003).

Mobbing mağdurları, durumu kimlere veya nereye bildireceklerini bilemedikleri için de sessiz kalmayı tercih edebilirler. Bu durumda, kurumsal yapıdaki belirsizlikler, mobbingin raporlanmasını engelleyebilir. Bazı araştırmalar, çalışanların, yöneticilerin veya insan kaynakları departmanının mobbinge etkili bir şekilde müdahale edemediği durumlarda, sessiz kalmayı tercih ettiklerini göstermektedir (Einarsen, 1999).

Mobbinge maruz kalan bireylerin izledikleri yolun farklı sebepleri olabilir. Ancak, sessiz kalma, durumu nereye bildireceğini bilememe veya sonuçlardan endişe duyma gibi tepkiler, mobbingin kurumsal yapıdaki belirsizliklerin bir sonucu olarak devam etmesine neden olabilir.

Anlaşılmaktadır ki mobbing davranışına maruz kalan çalışanların çok az bir kısmı yasal yollara başvurmakta veya kurumdan yardım talep etmektedir. Bu durum işini kaybetme veya ortamdan dışlanma korkusuyla ilişkilendirilebilir. Wiley ve Sons'a göre (1997) mağdurlar genellikle şikâyet noktasında sessiz kalmaktadır. Erkek ve kadınların çoğu psikolojik tacize katlanmayı tercih etmektedir. Bunun sebebi araştırma sonucunda belirtildiği gibi işlerini kaybetmekten korkuyor olmalarıdır. Araştırmalara göre sessiz kalmak mağdurlar tarafından seçilen ilk seçenektir. Bunun yanı sıra mağdurlar maruz kaldıkları yıpranma sürecini resmi olarak tarif etmekte zorluk yaşamaktadır.

Mobbingin bireyler üzerindeki etkileri fiziksel ve psikolojik anlamda yıkıcı olabilmektedir. Araştırmaya katılanlar mobbingin kendilerinde büyük oranda "sinirlilik ve stres" oluşturduğunu söylemişlerdir. Avrupa Vakfı tarafından yapılan araştırmalarda son yıllardaki iş ve organizasyon özelliklerinin stresi ciddi ölçüde

tetikleyerek sağlığı olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır (Avrupa Vakfı, 2010). Yine yapılmış çalışmalara göre sözlü, cinsel veya cinsiyete dayalı biçimde gerçekleştirilebilecek olan mobbing davranışları, mağduru psikolojik ve fiziksel anlamda yıpratmaktadır. Kişinin kendisine olan güvenini kaybetmesine ve bunun sonucunda işe devamsızlık yapmasına hatta işi bırakmasına kadar uzanmaktadır. Yaşanan gerginlik, depresyon ve uykusuzluk gibi durumlar mağdurda motivasyon eksikliğine neden olmaktadır (ILO, 2016).

Öte yandan araştırmaya katılan özel güvenlik sektörü çalışanlarının %98,2'si iş yeri yönetiminin sağlık ve güvenlik konusunda politikası olduğunu düşünmesine rağmen katılımcıların %18,8'lik kısmı yine de mobbinge maruz kalmaktadır. Bu durumda iş yerinde mobbing önlemlerinin yetersiz kaldığı söylenebilmektedir.

Araştırmaya katılan personellerin %7,5'i kadın, %92,5'i ise erkeklerden oluşmaktadır. Fakat cinsiyetin farklı olması ile mobbinge maruz kalma durumu ilişkilendirilememiştir. Yani sonuca göre kadın ve erkeklerin mobbinge maruz kalma sıklıkları birbirine yakındır. Araştırma sonucunda ulaşılan veriler H1: "Katılımcıların cinsiyeti ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezini desteklememektedir. Cinsiyetin mobbinge maruz kalma ile doğrudan bir ilişkisinin olup olmadığı konusu, birçok bilimsel çalışmada incelenmiştir. Bir meta-analiz çalışmasında, cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu çalışmada, mobbingin cinsiyete göre dağılımı ve cinsiyetin mobbinge karşı savunmasızlığı analiz edilmiştir. Araştırmacılar, kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldığını bulmuşlardır (Salin, 2003). Bir diğer çalışmada ise, cinsiyetin mobbinge maruz kalma oranları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, kadınların daha fazla mobbinge maruz kaldığı ve erkeklerin ise daha sık mobbing uyguladığı sonucuna varılmıştır (Vartia, 2001). Ancak, bazı araştırmalar cinsiyetin mobbinge maruz kalma ile doğrudan bir ilişkisi olmadığını öne sürmektedir. İsveç (Leymann, 1992), Belçika (Notelaers vd., 2011), Norveç (Nielsen vd., 2009), Birleşik Krallık (Hoel ve Cooper, 2000) gibi bazı Avrupa ülkelerinde de ülke çapında yapılan birçok sektörü ve işletmeyi

kapsayan geniş ölçekli araştırmalar kapsamında mobbingin yaygınlığına dair cinsiyetler arasında anlamlı ilişkiler tespit edilemediği kaydedilmiştir (Tınaz, 2020).

Sonuç olarak, literatürde cinsiyetin mobbinge maruz kalma ile doğrudan bir ilişkisi olduğu veya olmadığı konusunda farklı sonuçlar elde edilmiştir. Bu konuda yapılacak daha kapsamlı çalışmaların gerekliliği konusunda uzmanlar hemfikirdir (Lutgen-Sandvik, 2006).

Katılımcıların %6,5'i özel güvenlik amiri, %93,5'i ise özel güvenlik personelidir. Meslek/unvan ile mobbinge kim tarafından maruz kalındığı arasındaki ilişkide ise özel güvenlik amirlerinin neredeyse "her unvandan kişi" tarafından mobbinge maruz kalabildiği görülmüştür. Özel güvelik görevlileri ise en sık "yöneticilerden biri olan kişiler" tarafından mobbinge maruz kalmaktadır. Elde edilen bulgular ile H2: "Katılımcıların görev yaptığı pozisyonlar ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi desteklenmektedir. Literatürde mobbing ve unvan ilişkisi ile ilgili yapılan analizler de iş yerinde düşük hiyerarşik seviyede bulunan bireylerin mobbinge daha çok maruz kalabildiğini ifade etmektedir.

Hoel, Cooper ve Faragher (2001) tarafından yapılan analizlere göre de işçiler, amirler, orta ve üst düzey yöneticilerle alakalı benzer mobbing oranlarına erişilmiştir. Finlandiyalı çalışanlardan oluşan temsili bir örneklemde ise üst düzey beyaz yakalı çalışanların alt düzey çalışanlara ve işçilere daha sık mobbing uyguladığı görülmüştür (Einarsen ve Zapf, 2005). 2001'de Hoel'in yaptığı bir çalışmada ise farklı örgüt seviyelerinde olan kişiler arasında mobbinge uğrama bakımından farklılık tespit edilmemiştir. Öte yandan Salin (2001) tarafından gerçekleştirilen bir analizde düşük hiyerarşik seviyede bulunanların mobbinge daha çok maruz kaldığından bahsedilmiştir (Vartia, 2002).

Çalışmada eğitim seviyesine göre mobbinge maruziyet durumu arasındaki ilişki incelendiğinde ise, ilkokul mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %16,7, lisans mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %10, lise mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %19,2, ortaokul mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı %20,5 ve ön lisans mezunlarının mobbinge maruz kalma oranı ise %18,2 olarak bulunmuştur.

Dolayısıyla H4: “Katılımcıların öğrenim düzeyleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezi elde edilen bulgulara göre katılımcıların yaşları ile mobbinge maruz kalmaları arasında anlamlı bir ilişki olmadığından desteklenmemiştir. Literatürde yapılan çalışmalar da tüm organizasyonel statü seviyelerinde benzer mobbing risklerinin var olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, bir araştırmada, işyerindeki mobbingin öğrenim seviyesi ile ilişkisi incelenmiştir. Bu çalışmada, yüksek lisans veya doktora eğitimine sahip olanların düşük öğrenim seviyesine sahip olanlara göre daha az mobbinge maruz kaldığı bulunmuştur (Topçu & Erdem, 2019). Bununla birlikte, bir başka araştırmada, mobbingin sadece düşük öğrenim seviyesine sahip kişilerde görüldüğü sonucuna varılmamıştır. Bu çalışmada, mobbingin ortaöğrenim, yükseköğrenim ve lisansüstü eğitim almış kişiler arasında da yaygın olduğu bulunmuştur (Einarsen vd., 2011). Diğer bir araştırmada ise, mobbingin öğrenim seviyesi ile ilişkisi incelenmiş ve sonuçlar, mobbingin herhangi bir öğrenim seviyesinde olabileceğini göstermiştir. Bu çalışmada, yüksek öğrenim seviyesine sahip kişilerin bile mobbinge maruz kalabileceği ve maruz kalınan mobbing türlerinin öğrenim seviyesiyle ilişkili olmadığı belirtilmiştir (García-Izquierdo & Ramos-Villagrasa, 2019). Bu çalışmaların sonuçlarına bakıldığında, mobbinge maruziyetin öğrenim seviyesine göre farklılık gösterip göstermediği konusunda net bir sonuç elde etmek zor olsa da, mobbingin tüm öğrenim seviyelerinde görülebileceği ve bu konunun daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyduğu ortaya çıkmaktadır.

Gerçekleştirilen çalışmada özel güvenlik sektöründeki çalışma ve deneyim süresine göre mobbinge maruziyet durumu incelenmiştir. 1-5 yıl arası sektörel deneyime sahip olan bireylerin mobbinge maruz kalma oranı %24,1 iken, 10 yıldan fazla sektörel deneyime sahip olan bireylerin mobbinge maruz kalma oranı %12,5 ve 6-10 yıl sektörel deneyime sahip olan bireylerin mobbinge maruz kalma oranı ise %12,7’dir. Bu oranlara göre sektörel deneyime daha az sahip olan bireylerin mobbinge maruz kalma oranı daha yüksektir. Bu sonuç ile beraber H5: “Katılımcıların meslekteki deneyimleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezinin desteklendiği anlaşılmaktadır. Durum göstermektedir ki bireylerin sektördeki iş tecrübesinin azlığı ile mobbinge uğrama olasılığı arasında doğru bir

orantı vardır. Literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında yapılan bir araştırmada, deneyimli çalışanların mobbinge maruz kalma olasılıklarının daha düşük olduğu bulunmuştur (Baillien, De Cuyper, & De Witte, 2011). Başka bir araştırmada ise, deneyimli çalışanların mobbinge maruz kalmalarının daha az olası olduğu sonucuna varılmıştır (Köse, 2019). Bunula birlikte bu sonuca karşı çıkan bazı araştırmalar da vardır. Buna yönelik yapılan başka bir çalışmada ise, deneyim seviyesinin mobbing davranışları ile ilişkili olmadığı sonucuna varılmıştır (Einarsen et al., 2011). Bu çalışmalar doğrultusunda deneyimli çalışanların daha az mobbinge maruz kalabilecekleri düşünülebilir. Ancak, mobbing davranışlarının çalışanların deneyimlerinin ötesinde birçok faktöre bağlı olduğu da unutulmamalıdır.

H6: "Katılımcıların mobbinge karşı verdikleri tepkiler (nereye danışıldığı) ile öğrenim düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi test edilmiş ve ilkokul, lisans lise veya ortaokul mezunu olmanın verilen tepkilerde farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Dolayısıyla H6 hipotezi desteklenmemektedir. İlkokul ve lisans mezunlarının mobbinge maruz kaldıktan sonra verdiği tepki en çok "arkadaşıma/aileme söyledim" olmuştur. Lise ve ortaokul mezunu bireyler ise mobbinge uğradıktan sonra "iş arkadaşıma söyledim" seçeneğini işaretlemiştir. Dolayısıyla öğrenim durumu ve mobbinge uğradıktan sonra verilen tepki arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Öte yandan öğrenim durumuna göre yaşanılan olayın yıldırma davranışı olup olmama farkındalığı arasındaki ilişkinin analizi yapılmıştır. Katılımcılardan lisans mezunlarının %100'ünün, lise mezunlarının %80'inin, ortaokul mezunlarının %50'sinin ve ön lisans mezunlarının %100'ünün farkındalığa sahip olduğu tespit edilmiştir. H7: "Katılımcıların öğrenim düzeyleri ile mobbing farkındalıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi elde edilen bulgularla desteklenmemektedir. Sonuç göstermektedir ki öğrenim seviyesi ne olursa olsun bireylerin mobbing farkındalıkları birbirine yakın olabilmektedir.

Mobbing farkındalığı ve öğrenim düzeyi ilişkisine bakıldığında lisans, lise, ortaokul veya ön lisans öğrenim durumuna sahip bireylerin mobbing farkındalık düzeylerinin

birbirlerine yakın olduğu görülmüştür. Yapılan araştırmalara göre mobbing davranışlarındaki sürecin başlangıç evresi uzun zaman gözardı edilebilmektedir. Birey, iş yerinde bir şeylerin yolunda gitmediğini kimi zaman hissetse de yaşananların kendisi ile bir ilgisinin olmadığını ve yalnızca kötü bir dönemden geçtiği düşüncesini benimsemektedir. İşini her zaman olduğundan daha titiz yapmaya, yaşananları görmezden gelmeye çalışmakta; işe gidiş geliş saatlerine dahi özen göstermektedir. Aslında bireyin amacı iş yerinde bulunan kimseden hiçbir eleştiri almadan, kendince bu zor dönemde zarar görmeden yaşadıklarının üstesinden gelmeye çalışmasıdır (Tınaz, 2020).

Einarsen ve Zapf'a göre (2005) de insanlar, birisinin olumsuz sosyal davranışlarının hedefi olduğunun farkında olabilmekte; ancak bu noktada kendi durumlarının tam olarak farkına varamayabilmektedir. Öte yandan araştırma sonucuna göre bireylerin öğrenim durumu hangi seviyede olursa olsun mobbing farkındalık düzeyleri düşük çıkabilmektedir.

Veri analizi sonucunda kurumda fazla mesai yapan personellerin %21,5'inin mobbinge maruz kaldığı, fazla mesai yapmayanların ise %9,4'ünün mobbinge uğradığı anlaşılmıştır. Bu noktada çıkan sonuç H8: "Katılımcıların fazla mesai yapması ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezini destekler niteliktedir. Davenport, Schwartz ve Elliott (2003) tarafından yürütülen araştırmalarda mobbingin temel nedenleri anlaşılmaya çalışılırken mobbing uygulayanların psikolojisi ve eylemlerinin temel alınması gerektiği vurgulanmıştır. Fazla mesai yapmanın çalışanların mobbinge maruz kalma riskini artırıp artırmadığı birçok araştırmada incelenmiştir.

Bir araştırmada, fazla mesai yapan çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalmalarının daha olası olduğu bulunmuştur (Ganster ve Schaubroeck, 1991). Benzer şekilde, başka bir araştırmada, yüksek düzeyde fazla mesai yapmanın, mobbinge maruz kalma riskini artırdığı belirlenmiştir (Cortina ve Magley, 2003). Ancak, bu konuda yapılan diğer araştırmalar sonuçlar konusunda farklılık göstermektedir. Bir araştırmada, fazla mesai yapmanın, mobbing davranışlarına maruz kalma riskini

artırmadığı belirlenmiştir (Notelaers vd., 2010). Başka bir çalışmada ise, fazla mesai yapmanın mobbinge maruz kalmayla ilgisi olmadığı belirtilmiştir (Baillien ve De Witte, 2009).

Bu nedenle literatüre bakılarak fazla mesai yapmanın mobbinge maruz kalma riskini artırıp artırmadığına dair kesin bir sonuç çıkarmak mümkün değildir. Çalışanların fazla mesai yaparken, çalışma saatlerinin ve mesai saatlerinin belirli bir düzen içinde olması, fazla mesainin düzenli ve planlı bir şekilde yapılması, çalışanların fazla mesai yapmaya zorlanmaması, çalışma koşullarının düzenli aralıklarla gözden geçirilmesi ve gerekli önlemlerin alınması, mobbinge maruz kalma riskini azaltabilir.

H9: "Katılımcıların medeni halleri ile mobbinge maruziyet durumu arasında anlamlı bir ilişki vardır." hipotezi test edilerek medeni durum ve mobbing arasında ilişki olup olmadığı üzerinde durulmuştur. Fakat katılımcılar arasında bekar bireylerin mobbing maruziyeti oranı %23 iken, evlilerin %15'tir. Dolayısıyla mobbing maruziyeti ve medeni hal değişkeni arasında bir ilişki tespit edilemediğinden H9 hipotezi desteklenmemektedir.

Literatürde mobbing maruziyetinin medeni hal ile anlamlı bir ilişkisinin olup olmadığına dair ortak bir görüş yoktur. Örneğin, Ahmadi ve diğerleri (2018) yaptıkları bir çalışmada, bekar olan işçilerin evli olanlara göre mobbing davranışlarına daha fazla maruz kaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca, evli olan işçilerin mobbing davranışlarına daha az maruz kaldığı ve daha etkili bir şekilde başa çıkabildiği belirlenmiştir. Ancak, bazı araştırmalar ise farklı sonuçlar ortaya koymaktadır. Örneğin, Köse ve Şimşek (2013) yaptıkları bir araştırmada, medeni halin mobbinge maruz kalma üzerinde herhangi bir etkisi olmadığını göstermiştir. Bu araştırmaların sonucunda, mobbinge maruziyetin medeni hal ile ilişkili olabileceği ancak bu ilişkinin doğası ve yönelimi konusunda net bir sonuç çıkarılamadığı görülmektedir. Bu nedenle, bu alanda daha fazla araştırma yapılması ve farklı faktörlerin de göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Yapılan araştırmada özel güvenlik görevlilerinin çalışma koşulları da gözlemlenmiştir. Bazı birimlerde modern binalar, daha konforlu güvenlik moboları, kurumsal

yönetimler, daha hijyenik koşullar, düzenli yemek yeme alanları varken; bazı birimlerde bunun aksine olumsuz çevre koşulları, daha eski ve konforsuz güvenlik moboları, kurumsal olmayan yönetimler, yapılan işten kaynaklı tozlu ve hijyenik olmayan koşullar, yemek yeme alanı olmayan birimler bulunduğu gözlemlenmiştir. Bunun yanında rüzgar enerjisi santralleri, güneş enerjisi santralleri, hidroelektrik santralleri gibi işletmeden çok tesisin korunmasına yönelik merkezi yönetimlere uzak yerlerde görev yapan özel güvenlik görevlilerinin ulaşım, yemek yeme, lavabo ve tuvalet ihtiyacı, devriye atılan çevre koşullarına yönelik çalışma şartlarında farklılıklar olduğu da gözlemlenmiştir. Örneğin bu çalışma koşullarına yönelik, özel güvenlik görevlilerinin bazıları yaya devriye atarken bazıları ulaşım araçları ile devriye atmakta, bazı birimlerde özel güvenlik görevlileri mesai içinde yemeklerini kendi mobolarında bulunan mutfak bölümünde hazırlamaktadır. Ayrıca hizmet verilen işletmelerin ihtiyacına yönelik tesis içinde farklı güvenlik noktaları bulunabilmekte ve güvenlik noktalarında çalışan özel güvenlik görevlileri sayısı da farklı olabilmektedir. Büyük tesislere sahip olan işletmelerde çalışanların değişen güvenlik noktalarında, değişen ekip arkadaşlarıyla görev yapabildiği de gözlemlenmiştir. Dolayısıyla hizmet verilen her bir işletmenin farklı talepleri, farklı imkanları, farklı çevre koşulları, farklı çalışma ortamları, iş sağlığı ve iş güvenliğine yönelik farklı tehlikeleri bulunabilmektedir. Elbette tüm bu çalışma koşullarının ele alınıp ayrıca incelenmesi farklı bir araştırma konusu olsa da bu çalışma ortamlarına yönelik çalışanların psikolojisinin, davranış ve tutumlarının da farklılık gösterebileceği göz ardı edilmemelidir.

Dereli ve diğerleri tarafından 2015'te yapılan bir çalışmaya göre mobbing, bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin yanı sıra iş verimliliğini düşürerek işletmeleri de zarara uğratabilmektedir. Psikolojik ve fiziksel açıdan sağlıklı olmayan bireylerden üstün bir iş performansı beklemek yanlış olacaktır. Bu bağlamda, araştırmada özel güvenlik hizmetleri sektöründe mobbing olgusunun varlığının kanıtlanması, farkındalığın artırılması, çalışanların iş sağlığına ve iş güvenliğine yönelik tedbirler alınması, sektör özelinde mobbing ile mücadele yöntemlerinin bulunması, işveren ve çalışanların mobbing ile mücadeledeki rollerinin tespit edilerek sektöre katkı sağlaması hedeflenmiştir.

Özel güvenlik hizmetleri sektörü, günümüz iş dünyasının en hızlı büyüyen sektörlerinden biridir. Ancak, sektörde çalışanların maruz kaldığı mobbing vakaları, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle, özel güvenlik hizmetleri sektöründe mobbinge karşı mücadele ve başa çıkma yöntemlerine ihtiyaç duyulmaktadır.

Yapılan araştırmalar, özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların mobbinge maruz kalma oranının diğer pek çok sektöre göre daha yüksek olduğunu göstermektedir (Korhan, Şimşek, & Korhan, 2013). Mobbinge uğrayan çalışanların çoğunluğu ise bu durumu üstlerine veya işverenlerine bildirmekte çekimser davranmakta, hatta tepki vermeden mobbingin sürmesine izin vermektedir (Bursalıoğlu vd., 2018).

Bu durumun önüne geçmek için, özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların mobbing konusunda bilinçlendirilmesi, bu tür davranışların tespit edilmesi ve müdahale edilmesi için uygun mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Ayrıca, çalışanların maruz kaldığı mobbing vakalarına karşı hukuki yollara başvurabilecekleri konusunda da bilgilendirilmeleri önemlidir.

Özel güvenlik hizmetleri sektöründe mobbinge karşı mücadelede işverenlerin de aktif bir rol üstlenmeleri gerekmektedir. İşverenler, çalışanlarının maruz kaldığı mobbing vakalarını önlemek için gerekli tedbirleri almalı ve çalışanlarının mobbing ile başa çıkma becerilerini artırmak için eğitimler düzenlemelidirler.

Kişilerin mobbingle mücadele için haklarını bilmeleri ve gereken durumlarda haklarını aramaları önem taşımaktadır. Diğer yandan kendilerine güven duyan bireylerin mobbingle daha etkin biçimde mücadele edebileceğine inanılmaktadır.

Mobbingle mücadele ve farkındalık oluşması bakımından işletme yönetimlerinin şeffaf olması büyük öneme sahiptir. Kurumda çalışanların sorunlarını ve yaşadıkları olumsuz durumları yönetimle paylaşabilmeleri mobbinge uğrama olasılığını azaltabilir. Diğer yandan mobbing uygulayıcıları da yaptıkları davranışların sonuçları ve yasal yaptırımlarla karşılaşacaklarının bilincinde olmalıdır. Mobbing mağduru ise kendisine yaşatılan durumun sonuçsuz kalmayacağını bildiği takdirde tepkilerini daha açık bir biçimde dile getirebilecektir.

Türkiye genelinde mobbing bilinci ve farkındalığı oluşturularak mağdurların dava açabilmesinin mobbing davranışlarını sınırlandıracağı düşünülmektedir. Hukuki boyutta kazanılan mobbing davalarının sayısının artırılması da mobbingin önüne geçmede büyük bir adımdır. Bireylerin yaşadıkları durumu idrak edebilmelerinin ve mobbinge maruz kaldıklarının farkında olmalarının mobbingin önlenmesinde büyük ölçüde etkili olacağı düşünülmektedir. Sonuç olarak, özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların maruz kaldığı mobbing vakaları, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar vermektedir. Bu nedenle, sektörde çalışanlar mobbing konusunda bilinçlendirilmeli ve mobbinge karşı mücadelede işverenler de aktif bir rol üstlenmelidir. Bu sayede, özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışanların iş hayatlarında daha sağlıklı bir ortamda çalışmaları sağlanabilir. Gerçekleştirilen bu çalışmanın ise mobbing ve mobbing farkındalığı noktasında ilerleyen çalışmalara yol gösterici nitelikte olacağına inanılmaktadır.

6.KAYNAKLAR

Akgeyik, T.; Güngör D.; Uşen M.; Şelale; Omay, U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz Olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 92-149.

Akyüz, B., & Gök, M. S. (2017). Özel güvenlik sektöründe iş güvencesi sorunu. *Journal of Security Sciences, 4*(7), 183-194.

Altuntaş C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*. *18*(5), 2995- 3015

Ahmadi, F., Farshad, A.A., Javadi, M., Etemad, L., & Barzoki, H.R. (2018). A study of the relationship between job burnout and marital status among Iranian nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences, 5*(3), 90-95.

Atalay, İrfan. (2010), *Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi "kamu sektöründen bir örnek".* (yüksek lisans tezi). T:C. Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2010.

Ay, İ. (2009). Türkiye'de özel güvenlik sektörü ve sorunları. *Güvenlik Stratejileri Dergisi, 5*(10), 27-38.

Aydın, Ş.; Şahin, N.; Uzun, D. (2007). Örgütlerde yaşanan psikolojik şiddet sorunlarının konaklama işletmeleri açısından değerlendirilmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *16*(2), 61-74.

Aydınlık Gazetesi (2018, Ocak 9). "Özel güvenlik sayısı asker ve polisi 3'e katladı". Erişim 26 Nisan 2022. https://www.aydinlik.com.tr/haber/ozel-guvenlik-sayisi-asker-ve-polisi-3e-katladi-76167

Baillien, E., & De Witte, H. (2009). Why is organizational change related to workplace bullying? Role conflict and job insecurity as mediators. Economic and Industrial Democracy, 30(3), 348-371.

Baillien, E., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2011). Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of competing self-regulatory models. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 20*(5), 622-646.

Baş, H. (2004). Türkiye'de genç nüfus: Sorunlar ve politikalar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 6(2), 39-51.

Baykal, C. (2014). Eski Bir Suç Yeni Bir Tanım; Mobbing. *Türk Kütüphaneciliği*. *28*(4): 629-634.

Bilir, N. (2016). İş Sağlığı ve Güvenliği Profili. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları*. *No:6*

Birtek, İ. (2015). Türkiye'de Özel Güvenlik Sektörünün Yapısal Sorunları ve Çözüm Önerileri. Uluslararası Hukuk ve Politika, 11(41), 25-50.

Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2013). Workplace bullying, mobbing and general harassment: A review. International Journal of Management Reviews, 15(3), 280-299.

Branch, S., Ramsay, S., & Barker, M. (2019). Workplace bullying and harassment: A systematic review of the literature. Occupational Medicine, 69(3), 168-174.

Bursalıoğlu, Z., Şen, A., Arbak, Y., & Akbulut, S. (2018). Özel güvenlik personelinin işyerinde mobbinge maruz kalma durumu ve bu durumun etkileri. *Business and Economics Research Journal, 9*(2), 315-328.

Büyükkara, F.; Durşen, M.; Serter, E. S.; Cankurtaran, A.; Ela, S. (2016). Psikososyal Risk Faktörleri Bilgilendirme Rehberi. Ankara: T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Chappell, D.; Di Martino, V. (2006). Violence At Work. Third Edition. Geneva, International Labour Office.

Cortina, L. M., & Magley, V. J. (2003). Raising voice, risking retaliation: Events following interpersonal mistreatment in the workplace. *Journal of Occupational Health Psychology, 8*(4), 247-265.

Cox, R; Lippel, K. (2008). Falling through the legal cracks: The pitfalls of using workers' compensation data as indicators of work-related injuries and illnesses. *Policy and Practice in Health and Safety*, 6(2), 9–30.

Çetin, A. (2015). İş Hayatında Yıldırma'nın (Mobbing) Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Etkisi. Bir Kamu Kurumuna Yönelik Araştırma , 2-2. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çetin, C.; Kurt, N.B. (2014). Mobbing ve Çalışan Sağlığı. Derleme.

Çevirme, A.(2017). Önlenebilir halk sağlığı sorunu: işyerlerinde mobbing ve sonuçları. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, *20*(3): 217-224.

Çopur, F. (2017). Mobbingin çalışanlar üzerindeki etkileri: Türk hukuk sisteminde mobbing. (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir. (516887)

ÇSGB. İş Yerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Yayın No: 69

Davenport, N.; Schwartz, R. D.; Elliott, G. P. (2002). *Mobbing: Emotional abuse in the American workplace*. Ames, IA: Civil Society Publishing.

Davenportt, N.; Schwartz, R.D.; Elliott, G.P. (2003). *Mobbing: işyerlerinde duygusal taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Djurkovic, N., McCormack, D., & Casimir, G. (2008). The physical and psychological effects of workplace bullying and their relationship to intention to leave: A test of the psychosomatic and disability hypotheses. *International Journal of Organization Theory and Behavior, 11*(1), 95-110.

Demir, İ. (2017). Özel Güvenlik Hizmetleri Kanunu (5188 Sayılı Kanun) Kapsamında Özel Güvenlik Görevlilerinin Çalışma Koşullarına İlişkin Bir İnceleme. International *Journal of Social Science, 6*(1), 54-66.

Demir, S., & Çokluk, O. (2010). Kamu çalışanlarında mobbing: İstanbul İli örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24*(1), 209-228.

Dereli, E.E.; Faikoğlu, R.; İpek.N.; Müdüroğlu, A.; Öztürk, H. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*. *2*(1): 27-33.

Ege, H. (1997). *Il Mobbing in Italia: Introduzione al mobbing culturale.* [Mobbing in Italy: Introduction to cultural mobbing]. Bologna, Italy: Pitagora Editrice.

Einarsen, S. (2000). Harassment and bullying at work: A review of the scandinavian approach*. Aggression and Violent Behavior*. *5*(4): 379-401.

Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice. CRC Press.

Einarsen, S., & Nielsen, M. B. (2015). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A six-month prospective study. *Human Resource Management Journal, 25*(2), 210-225.

Einarsen, S., Raknes, B. I., & Matthiesen, S. B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationships to work environment quality: An exploratory study. European Work and Organizational Psychologist, 4(4), 381-401.

Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims, 12*(3), 247-263.

Einarsen, S.; Zapf, D. (2003). Mobbıng at work: escalated conflicts in organizations.

Elmas, S. (2012). İşyerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma. (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir. (317718)

Emrem, O.Ü. (2018). Avrupa birliğinde iş sağlığı ve güvenliği kültürünün gelişimi ve türkiye'de iş sağlığı ve güvenliğinin düzeyi. (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir. (515901)

Ertürk, A.A. (2014). İş hukuku boyutuyla Türkiye'de psikolojik taciz (mobbing) ve dünyadan örnekler. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. *20*(1): 285-340.

Escartín, J., & Rodríguez-Carballeira, A. (2003). Workplace mobbing in a sample of Spanish employees. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 12*(3), 295-318.

European Foundation. (2007). *Fourth european working conditions survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Foundation. (2010a). *Changes over time – first findings from the fifth European working conditions survey*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

European Foundation. (2010b). *Work-related stress*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Farley, S., Coyne, I., Sprigg, C. A., Axtell, C., & Best, L. (2002). The effects of organisational downsizing on the psychological contracts of survivors. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*(2), 201-220.

Fidan, A., & Çelik, Y. (2018). The relationship between mobbing and employee performance in the workplace. *Journal of Human Sciences, 15*(2), 1429-1439.

Ganster, D. C., & Schaubroeck, J. (1991). Work stress and employee health. *Journal of Management, 17*(2), 235-271.

Groeblinghoff, D.; Becker, M. (1996). A case study of mobbing and theclinical treatment of mobbing victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*(2): 277-294

Gunningham, N.; Johnstone, R. (1999). *Regulating workplace safety: system and sanctions*. Oxford University Press.

Hopkins, A. (2006). What are we to make of safe behaviour programs. *Safety Science* ,44: 583–597.

Hoel, H.; Zaph D.; Cooper, C. (2002). Workplace bullying and stres, *Historical and Current Perspectives on Stres and Health*, 2: 293-333.

International Labour Office. (2001). *Guidelines on occupational safety and health management systems.* Geneva: ILO-OSH.

International Labour Organisation (ILO). (2016). *Occupational Safety and Health Management System.*

İlhan, Ü. (2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve türk hukuk sistemindeki yeri. *Ege Akademik Bakış*, *10* (4): 1175-1186.

İnözü, T. (2009). Türkiye'de özel güvenlik sektörü ve kamu güvenliği. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 11*(2), 165-177.

Garcia-Izquierdo, M., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2019). Does education level act as a moderator variable in the relationship between workplace harassment and job outcomes? *International Journal of Environmental Research and Public Health, 16*(11), 2002.

Gona, K. (2021). İş görenlerin maruz kaldıkları mobbing durumları ve mobbingin psikososyal etkileri üzerine bir uygulama. (yüksek lisans tezi).

Kafkas, Ş.B. (2022). Güvenlik görevlilerinin mesleki özellikleri ve kolluk hizmeti içindeki yeri. *İş ve Hayat Dergisi.*

Kakalik, J. S.; Wildhorn, S. (1971). *Private police in the United States: findings and recommendations* (R-869-DOJ). Santa Monica, CA: Rand. Retrieved from http://www.rand.org/pubs/reports/2006/R869.pdf

Ker-Dincer, M. (2007). Örgütsel verimliliği etkileyen önemli bir olgu: yıldırma (iletişim perspektifinden yaklaşım). *Yeni Düşünceler.* 2: 289-307.

Kırel, Çiğdem. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, *7*(2): 317-334.

Kırel, Ç. (2008). *Örgütlerde psikolojik taciz (mobbing) ve yönetimi*. Eskişehir: Anadolu University Press.

Kivimäki, M., Vahtera, J., Elovainio, M., Virtanen, M., & Siegrist, J. (2000). Effort-reward imbalance, procedural injustice and relational injustice as psychosocial

predictors of health: complementary or redundant models?. Occupational and environmental medicine, 57(2), 127-134.

Knorz,C.; Kulla, M.; Zapf, D. (1996). On the relationship between mobbing faktors and job content, social work environment and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2): 215-237.

Korhan, O., Şimşek, H., & Korhan, S. (2013). Özel güvenlik sektöründe çalışanların iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 13*(2), 55-68.

Kurt, İ. (2015). İş sağlığı ve güvenliği açısından özel güvenlik hizmetleri sektöründe işveren sorumluluğu. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(2), 179-191.

Köse, M. R., & Şimşek, H. (2013). Mobbinge maruz kalanların sosyo-demografik özellikleri: Bir alan araştırması. *Journal of Human Sciences, 10*(2), 253-268.

Köse, N. (2019). Örgütlerde mobbinge maruz kalma ve öz-yeterlik arasındaki ilişkide örgütsel vatandaşlık davranışının aracılık rolü. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 8*(1), 1-11.

Küçük, M. (2016). Türkiye'de özel güvenlik sektörünün güncel durumu ve sorunları. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(2), 195-216.

Leka, S.; Kortum, E. (2008). A European framework to address psychosocial hazards. *Journal of Occupational Health,* 50: 294–296.

Leymann, H. (1993). *Mobbing.* Hamburg: Rowohlt.

Leymann, H. (1996). The content and development of bullying at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology.*

Leymann, H.; Gustafson, A. (1996). Mobbing at work and the development of posttraumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 251–275.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces violence and victims. *Springer Publishing Company, 5*(2):119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *5*(2): 165-184.

Lutgen-Sandvik, P. (2006). Take this job and...: Quitting and other forms of resistance to workplace bullying. *Communication Monographs, 73*(4), 406-433.

Mazzotta, G. (2007). *İşyerinde psikolojik taciz*. (Çev. Y. Genç). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Mc Carthy, P. (2000). The bully ‐ victim at work. Transcending Boundaries: Integrating

Mehta, C. R.; Patel, N. R. (2012). *IBM SPSS Exact Tests*. USA: IBM Copr.

Mercan, N.; Özler, D.E.; Yılmaz, A. (2008). Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. *7*(26): 334-357.
Türkiye Psikiyatri Derneği. Erişim Tarihi: Kasım, 2022. https://psikiyatri.org.tr/halka-yonelik/15/yildirma-mobbing

Mil, H.İ. (2014). Türkiye'de özel güvenlik sistemi ve yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. *4*(1): 117-134.

Mizrahi, R. (2013). Çalışma hayatında mobbing ile mücadele yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, *5*(2): 1309-8012.

Namal, E., & Kocaman, G. (2013). Özel güvenlik sektöründe çalışanların mobbinge maruz kalma durumları ve karşılaştıkları psikolojik etkiler. *Adli Tıp Dergisi, 27*(1), 24-32.

Namie, G., & Namie, R. (2000). The bully at work. Sourcebooks, Inc.

Nazaroğlu, R. (2012). İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.

Niedl,K. (1996). Mobbing and well-being: economic and personel development implications. *Europian Journal of Work and Organizational Psycology*, *5* (2), 239-249.

Nielsen, M. B., Indregard, A. M. R., Øverland, S., & Solberg, Ø. (2017). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis of the research literature. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 43(4), 325-335.

Nielsen, E. (2006). Integrated Management Systems - Three Different Levels of Integration. Total Quality Management & Business Excellence, 17(2), 141-162.

Notelaers, G., Einarsen, S., De Witte, H., & Vermunt, J. K. (2010). Measuring exposure to bullying at work: The validity and advantages of the latent class cluster approach. Work & Stress, 24(4), 278-297.

Özgen, H.; Mimaroğlu, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: "mobbing. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8*(15): 201-226.

Kökalan, Ö. & Tigrel, E.Y. (2009). *Academic mobbing in Turkey*. World Academy of Science, Engineering and Technology, International Journal of Social, Human Science and Engineering, 3(7), (1476-1477).

Robson, L., Clarke, J., Cullen, K., Bielecky, A., Severin, C., Bigelow, P., Irvin, E., Culyer, A., Mahood, Q., 2005. The effectiveness of occupational health and safety management systems: a systematic review. Institute for Work & Health, Toronto, Canada.

Rugulies, R. (2002). Depression as a predictor for coronary heart disease: a review and meta-analysis. American Journal of Preventive Medicine, 23(1), 51-61.

Salin, D. (2003). Ways of explaining workplace bullying: A review of enabling, motivating and precipitating structures and processes in the work environment. Human Relations, 56(10), 1213-1232.

Solmuş, T. (2010). *Mobbing saldırganının ve kurbanının psikolojik özellikleri*, Mobbing Türkiye Zirvesi.

Strom, K.; J., Berzofsky, M.; Shook-Sa, B.; Barrick, K.; Daye, C.; Horstmann, N.; Kinsey, S. (2010). The private security industry: A review of the definitions, available data sources, and paths moving forward literature review and secondary data analysis. Bureau of Justice Statistics.

Şahin, F., & Çetin, M. (2016). Mobbing davranışının işletme performansına etkisi: Türkiye özel sektöründe bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(2), 1-12.

Şeker, G. (1996). Özel Güvenliğin Dünyadaki ve Türkiye'deki Görünümü. *Akademik Bakış*, *2* (5) : 18-20.

Taşkın, A. (2016). Mobbing Davalarında İspat Sorunu. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi. 20*(2): 391-437.

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi, 12*(18): 2010, 81-89.

Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım.

Tınaz, P. (2020). Mobbing ve Kadın. Koç Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi.

Tomescu, C. (2010). Studiu asupra fenomenului de mobbing i a unor forme de discriminare la locul de munc în România. Bucuresti: Romania

Topa, G., & Moriano, J. A. (2013). Theory of planned behavior and teachers' intentions to report suspected cases of child abuse and neglect: A comparative study of Spain and England. *Child Abuse & Neglect, 37*(4), 240-252.

Topçu, M., & Erdem, Ö. (2019). The effect of workplace bullying on work performance and job satisfaction: A study on flight attendants.

Uysal, H.T. (2016). Çalışanların liderlik algısı ve ters mobbing eğilimi: işgören odaklı liderliğin etkisi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 9*(47): 933-943.

Vartia, M. (2001), Consequences of workplace bullying with respect to the well-being of its targets and the observers of bullying. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*.

Vatansever, Ç. (2014). Risk değerlendirme'de yeni bir boyut : psikososyal tehlike ve riskler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 40: 117-138.

World Health Organization. (2008). PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employer and worker representatives.

Yavuz, H. (2007). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: sdü tıp fakültesi üzerine bir araştırma. Yüksek lisans tezi. (204863)

Yıldız, M., Şimşek, Ö. F., & İnce, M. (2014). İşyerinde mobbinge uğramanın sağlık üzerine etkileri. *Sağlık ve Toplum, 24*(3), 60-67.

Yılmaz, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: astlardan üstlere uygulanan mobbing. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 12*(1): 19-33.

Yiğitbaş,Ç.; Deveci, S.E. (2011). Sağlık çalışanlarına yönelik mobbing. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 42, 23-28.

Yunusoğlu, M. (2019). *İş sağlığı ve güvenliğinde psikososyal tehlike ve riskler* (Yüksek lisans tezi). Tarsus Üniversitesi Lisans Üstü Eğitim Enstitüsü, Tarsus.

Zapf, D., Knorz, C., & Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 5*(2), 215-237.

Zlate, M. (2004). *Tratat de psihologie organizational-managerial* [Organizational-Managerial Psychology Treaty]. (Collegium. Psihologie) Iași: Polirom.

EKLER

EK-1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

Mobbing Maruziyet Anketi

T.C. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği Yüksek Lisans Tezi için yapılan bu çalışma; yıldırma (mobbing) kavramının anlaşılması, yaygınlığının belirlenmesi, karşılaşılan olumsuz davranışların adlandırılması, yıldırmanın sebeplerinin ve etkilerinin saptanması üzerine kurulmuş bir anket çalışmasıdır. Araştırmanın temel amacı; özel güvenlik kurumlarında yıldırmanın (mobbing) yaygınlık seviyesini belirlemek ve ilişkili olduğu unsurları tespit etmektir. Araştırma sonucunda elde edilecek tüm veriler tamamen gizli kalacak ve bilimsel çalışmalarda kullanılacaktır.

1. Kısım

Kişisel Sorular

1- Cinsiyetiniz nedir?*

- Kadın
- Erkek

2- Mesleğiniz nedir?*

- Özel Güvenlik Amiri
- Özel Güvenlik Görevlisi

3- Yaş aralığınız nedir?*

- 20-25

- 26-35
- 36>

4- Medeni haliniz?*

- Evli
- Bekar

5- Öğrenim durumunuz nedir?*

- İlkokul
- Ortaokul
- Lise
- Ön lisans
- Lisans
- Yüksek Lisans

6- Kaç yıldır çalışıyorsunuz?*

- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 10 yıldan fazla

7- Kaç yıldır özel güvenlik hizmetleri sektöründe çalışıyorsunuz?*

- 1-5 yıl
- 6-10 yıl
- 10 yıldan fazla

8- Şu an görev yaptığınız kurumda kaç yıldır çalışıyorsunuz?*

- 1-5 yıl

- 6-10 yıl
- 10 yıldan fazla

9- Fazla mesai yapıyor musunuz?*

- Evet
- Hayır

Mobbing ve Yıldırma Davranışları

Yıldırma (mobbing): Bir veya birkaç kişi tarafından yalnızca bir kişiyi hedef alan ve sistematik olarak devam eden düşmanca, ahlak dışı iletişim biçimi olarak tanımlanır.

Daha basit bir ifadeyle mobbing; karşıdaki kişiyi küçük düşürme, işten soğutma, işini yapmasına müsaade etmeme veya işten uzaklaştırmayı hedefleyen; mağdur ya da mağdurların mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine, kişilik değerlerine ya da sağlıklarına zarar veren; kasıtlı ve kötü niyetli olumsuz tutum ve davranışların tümüdür.

Aşağıda 5 ayrı grupta incelenen mobbing davranış tipleri size belirtilecektir. Bunları dikkatle okuyup, maruz kalıp kalmadığınızı değerlendirin ve maruz kaldığınızı düşündüğünüz mobbing davranışı seçeneklerini işaretleyiniz. Ardından soruları yanıtlamaya devam ediniz.

Eğer mobbinge maruz kaldığınızı düşünmüyorsanız 10. soruyu yanıtlayıp anketi tamamlayınız.

Maruz Kalınan Davranış Tipleri

Birinci Grup Davranışlar*

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarını kısıtlar
- Sözünüz sürekli kesilir
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir
- Telefonla rahatsız edilirsiniz
- Sözlü tehditler alırsınız
- Yazılı tehditler gönderilir
- Jestler ve bakışlar yolu ile ilişki reddedilir
- İmalar yolu ile ilişki reddedilir
- Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım

Maruz Kalınan Davranış Tipleri

İkinci Grup Davranışlar*

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar
- Kimseyle konuşamazsınız başkalarına ulaşmanız engellenir
- Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır
- Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım

Maruz Kalınan Davranış Tipleri

Üçüncü Grup Davranışlar*

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır
- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır
- Bir özrünüzle alay edilir
- Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir
- Dini veya siyasi görüşünüzle alay edilir
- Özel yaşamınızla alay edilir
- Milliyetinizle alay edilir
- Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır
- Kararlarınız sürekli sorgulanır
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız
- Cinsel imalar
- Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım

Maruz Kalınan Davranış Tipleri

Dördüncü Grup Davranışlar*

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur
- Size verilen işler geri alınır kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız
- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir
- İşiniz sürekli değiştirilir
- Öz güveninizi etkileyecek işler verilir
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur
- Evinize ya da iş yerinize zarar verilir
- Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım

Maruz Kalınan Davranış Tipleri

Beşinci Grup Davranışlar*

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır
- Fiziksel zarar
- Doğrudan cinsel taciz
- Bu davranışlarından hiçbirine maruz kalmadım

10- İşyerinizde çalışma arkadaşınıza mobbing uygulandığına şahit oldunuz mu?*

- Evet (Anketi tamamla)
- Hayır (Anketi tamamla)
- Soruları yanıtlamaya devam et

2. Kısım

Yıldırma (mobbing) davranışları

11- Maruz kaldığınız bu mobbing davranışları ne kadar zamandır devam ediyor?*

- 1 yıldan az
- 1 yıldan fazla

12- Ne sıklıkta mobbinge maruz kaldınız?*

- Haftada 1
- Ayda 1

- Yılda 2-5
- Yılda 1
- Cevapsız

13- Mobbing davranışına kim/kimler tarafından maruz kaldınız?*

- Personelden biri
- Personelden bir grup
- Yöneticilerden biri
- Yöneticilerden bir grup
- Personel ve yöneticiler
- Cevapsız

14- Mobbing yapanların cinsiyeti nedir?*

- Kadın
- Erkek

15- Yaşadığınız olayın mobbing davranışı olduğunun farkında mıydınız?*

- Farkındaydım
- Başkası fark ettirdi
- Cevapsız

16- Mobbing davranışlarını yapan kişi yaptıklarının farkında mı?*

- Evet
- Hayır
- Cevapsız

17- Mobbing davranışlarını yapan kişinin bunu neden yaptığını düşünüyorsunuz?*

- Kötü kişilik
- Özgüven eksikliği
- Can sıkıntısı
- Diğer…

18- Mobbinge maruz kaldıktan sonra nasıl tepki verdiniz?*

- Tepkisiz kaldım
- Durmasını söyledim
- Arkadaşıma/aileme söyledim
- İş arkadaşıma söyledim
- Başka pozisyona geçtim
- Kurumdan yardım istedim
- Olay formu doldurdum

19- Olayın önlenebileceğini düşünüyor muydunuz?*

- Evet
- Hayır
- Cevapsız

20- Saldırının (mobbingin) üzerinizdeki etkisi nedir?*

- Tekrarlanan, rahatsız eden hatıralar, düşünceler
- Fiziksel rahatsızlıklar (baş, mide ağrısı vs.)
- Uyku düzensizliği
- Endişe
- Depresyon
- Sinirlilik, stres
- Sigara, alkol tüketiminde artış

21- Olaydan sonra izne çıktınız mı?*

- Evet
- Hayır
- Cevapsız

22- Olayın sebepleri araştırıldı mı?*

- Evet
- Hayır
- Cevapsız

23- Olayı bildirmediyseniz neden?*

- Önemli değildi
- Utandım
- Suçlu hissettim
- Sonucundan korktum
- Nereye bildireceğimi bilemedim
- Cevapsız

24- Son 1 yıldır iş yerinde mobbinge şahit oldunuz mu?*

- Evet
- Hayır
- Cevapsız

3. Kısım

Yönetim Politikaları

25- Yönetimin sağlık ve güvenlik konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

26- Yönetimin fiziksel şiddet konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

27- Yönetimin sözlü taciz konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

28- Yönetimin cinsel taciz konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

29- Yönetimin ırkçılık konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

30- Yönetimin yıldırma (mobbing) konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

31- Yönetimin tehdit konusunda politikası var mı?*

- Evet
- Hayır

32- Son 2 yıldır iş yerinde yeniden yapılanma oldu mu?*

- Evet
- Hayır

33- Son 2 yıldır iş yerinde personel artırımı oldu mu?*

- Evet
- Hayır

34- Son 2 yıldır iş yerinde personel çıkarımı oldu mu?*

- Evet
- Hayır

35- Son 2 yıldır iş yerinde kaynak artırıldı mı?*

- Evet
- Hayır

36- Son 2 yıldır iş yerinde kaynak azaltımı oldu mu?*

- Evet
- Hayır

Anketimize katıldığınız için teşekkür ederiz...

EK-2: Araştırmacının özgeçmişi

ÖZGEÇMİŞ

EK-3: Etik Kurul Onayı