

KOBİ'lerde Çalışanların Mobbinge Maruz Kalma Durumları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma

Aslı KESKİN* ve Serdar CANBAZ**

Öz

Mobbing işyerinde bir çalışanın veya grubun, diğer bir çalışana yönelttiği olumsuz istenmeyen davranışlar şeklinde açıklanan, günümüzde sıklıkla karşılaşılan ve hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ciddi tehlike arz eden bir sorundur. Çalışmamızda öncelikle KOBİ kavramının tanımı yapılmış, mobbing kavramının tanımı, gelişimi ve hangi tür davranışların mobbing kabul edildiği ve başa çıkma yöntemleri üzerinde durulmuştur. Bu çalışmada amaç KOBİ'lerde çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarını ortaya koymaktır. Bu amaçla anket çalışmasıyla birincil verilere dayalı olarak gerçekleştirilen araştırma sunulmuştur. Araştırmanın evrenini Kırklareli ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lerde istihdam edilen personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, tesadüfi örnekleme yoluna başvurulmuş işletmeler rastgele seçilmiştir. Mobbingin KOBİ'lerde çalışanlar tarafından algılanış şekli, işyerinde mobbinge maruz kalma durumu hakkındaki görüşleri, bu olumsuz davranışlarla başa çıkma yöntemleri hakkında elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: KOBİ, Mobbing, Psikolojik Taciz.

On the State of SMEs Employees' Exposure to Mobbing: A Study in Kırklareli Province

Abstract

Mobbing is defined as unwanted or negative behavior an employee or a group directed to another employee at the workplace, and it is a common problem today which poses a serious threat on both individual and organizational levels. In our study first the concept of SME is defined, the concept of mobbing, its historical development, what kind of behavior is accepted as mobbing and how to cope with

* Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi E-posta: asli.keskin@klu.edu.tr

** Öğretim Görevlisi Dr., Kırklareli Üniversitesi E-posta: serdarcanbaz@klu.edu.tr

mobbing are elaborated. The aim of this study is to present the state of SMEs employees' exposure to mobbing. For this aim, the research which was carried out by relying on the primary data collected with the questionnaire is presented. The personnel employed in SMEs operating in Kırklareli province compose the universe of the research. Within this scope, enterprises are randomly selected by using the random sampling method. The findings related to the way mobbing is perceived by SMEs employees, their views about exposure to mobbing at work, their ways of coping with such negative behavior are evaluated.

Keywords: SME, Mobbing, Psychological Abuse.

Giriş

Mobbing, çalışanları buldukları ortamda verimsiz kılan, huzursuz eden, hatta örgütten ayrılmasına neden olan bir faktördür. Dolayısıyla mobbing hakkında elde edebilecek veriler örgütleri bu olumsuz etkilerden korumada etkili olacaktır.

Mobbing (psikolojik taciz), aslında iş yaşamımızda her zaman var olmuş, ancak yakın zamana kadar adlandırılmamış bir olgudur. Son yıllarda yapılan araştırmaların sayısı çoğalmış, konuya yönelik farkındalık yaratma ve mücadele yöntemleri önem kazanmıştır.

Çalışmamızda Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ'lerde) çalışanların mobbinge maruz kalma durumlarının incelenmesi amaçlanmıştır. Öncelikle KOBİ'lerin tanımı, ekonomideki yeri ve önemi üzerinde durulmuş, daha sonra mobbing kavramı açıklanmış, kişiler tarafından algılanış şekli, kişileri nasıl etkilediği, bu olumsuz davranışlarla başa çıkma yöntemleri belirtilmiştir. Büyük şehirlerde ve işletmelerde sıkça karşılaşılan mobbingin küçük bir yerleşim yeri olan Kırklareli ilindeki KOBİ'lerdeki algılanış şeklini ele alan araştırma sunularak, sonuç ve öneriler ile çalışma tamamlanmıştır.

KOBİ Tanımı ve Sınıflandırılması

Ülkelerin ve işletmelerin büyüklük ve küçüklük kavramlarında var olan görecelilik ve KOBİ'lerin değişebilir etkilerinden dolayı net bir KOBİ tanımı yapılamamaktadır¹. Çeşitli ülkelerin KOBİ'leri tanımlamada farklı ölçütleri bulunduğu için, KOBİ'lerin tek bir evrensel kabul görmüş tanımını

¹ Serhat Soyşekerci, Uygulamalar ve Şirket Örnekleriyle Girişimcilik, Kriter Yayınevi, İstanbul 2011, s. 16.

gerçekleştirmek de kolay olmamaktadır². KOBİ'leri tanımlamada ve sınıflandırmada kullanılan ölçütler, ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye, sektörden sektöre farklılık göstermektedir. Ayrıca, ülkelerin ekonomik yapıları değiştikçe, küçük ve büyük ölçekli işletmeyi tanımlayan kriterler de değişmekte ve ülkelerin ekonomik yapılarıyla bağlantılı olarak farklı kriterler kullanılmaktadır.

KOBİ'ler, işletme sahibinin aynı zamanda yönetici pozisyonunda olduğu, çevresinin dışına çıkmamış, lokal faaliyetlerde bulunan, yalnızca öz kaynakları ile finanse edilen işletmelerdir. Diğer bir deyişle, bağımsız kişi veya kişiler tarafından sahip olunan, işletilen ve üretim yaptığı alanda lider konumda bulunmayan işletmelerdir³.

Genel olarak değerlendirildiğinde KOBİ'ler, az sermaye kullanımına sahip, daha çok el emeği ile çalışan, çabuk karar verme yeteneğinin görüldüğü, düşük düzeyde yönetim giderleri ile varlığını sürdüren ve düşük maliyetli üretim gerçekleştiren iktisadi teşebbüslerdir⁴. KOBİ'ler için, üyeleri farklı ölçütler kullanan AB'nin yürütme organı Avrupa Komisyonu 30 Ocak 1996 tarihinde, en fazla 250 çalışanı olan işletmeleri KOBİ olarak tanımlamış ve bu ortak tanımın kullanılmasını önermiştir.

Daha sonra, Avrupa Komisyonu 1 Ocak 2005 tarihinde uygulamaya geçilmek üzere, 6 Mayıs 2003 tarihinde yeni bir öneri yayınlayarak, KOBİ tanımını genişletmiştir⁵. Buna göre, KOBİ'ler, 250 çalışandan az ve cirosu 50 milyon Euro'yu aşmayan ve/veya bilanço toplamı 43 milyon Euro'yu aşmayan işletmeler olarak tanımlanmıştır ayrıca sermayelerinin %25'inden fazlasının tek elde olmaması şartı aranmıştır.

Türkiye'de KOBİ'lere finansman desteği sağlayan Türkiye Halk Bankası'nın KOBİ'ler için yaptığı tanımda ise⁶ "HalkBank teşvik belgeli işletmelerde işgören sayısı 1-150 arasında olup, sabit yatırımları 100

² Esuh Ossai-Igwe Lucky-Adebayo Isaiyah Olusegun, "Is Small and Medium Enterprises (SMEs) an Entrepreneurship?", International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 2, No. 1, January 2012, s. 488.

³ Ali Kaya, Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi, Ekin Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Konya, 2007, s.122.

⁴ Sami Karacan, KOBİ'lerde UFRS'ye Uygun Finansal Raporlama, Umuttepe Yayınları, Kocaeli, 2009, s.32.

⁵ European Commission, The new SME definition User guide and model declaration, Enterprise And Industry Publications, EU 2005 s. 5-6.

⁶ Mehmet Civan-Mehmet Tekinkuş. "Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Avrupa Birliğine Uyum Süreci; Gaziantep Örneği", *ODTÜ VI. Uluslararası Ekonomi (ERC) Konferansı*, 11-14 Eylül 2002; <http://www.econturk.org/Turkischeconomy/P455.pdf> (Erişim Tarihi : 19.11.2012), s.4.

milyar TL'yi aşmayanları; normal KOBİ'lerde ise işgören sayısı 1-250 arasında olup, makine ve ekipmanların kayıtlı net değeri 400 milyarı aşmayanları" KOBİ olarak değerlendirilmektedir. 8 Ocak 2001 tarih ve 2429 Sayılı KOBİ Teşvik Kararnamesi'nde yer alan tanımında ise; imalat ve tarımsal sanayi sektörlerinde faaliyette bulunan işletmelerden, kanuni defter kayıtlarında arsa ve bina hariç makine ve teçhizat, tesis, taşıt araç ve gereçleri, döşeme ve demirbaşları toplamının net tutarı 400 milyar TL'yi geçmeyen işletmelerden 1 ile 9 arası işgören çalıştıranlar mikro ölçekli olarak değerlendirilmekte, 10 ile 49 arası işgören çalıştıranlar, küçük ölçekli sınıfına girmekte, 50 ile 250 arası iş gören çalıştıranlar ise orta ölçekli kabul edilmektedir.

Türkiye'de KOBİ'lerin tanımlanmasına, niteliklerine, sınıflandırılmasına ve uygulamalarına ilişkin esaslar net satış hâsılatları, mali bilânço tutarları ve çalışan sayıları dikkate alınarak Bakanlıkça hazırlanan ve Bakanlar Kurulu'nca yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenmektedir⁷. Ekim 2005'te yayınlanan "Küçük ve Orta Büyüklük teki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik'te Kasım 2012'de yapılan değişikliklerle KOBİ, ikiyüzelli kişiden az çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilânçosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını geçmeyen ve yönetmelikte mikro işletme, küçük işletme ve orta büyüklükteki işletme olarak sınıflandırılan ekonomik birimler veya girişimler şeklinde ifade edilmiştir⁸. Aynı Yönetmeliğin 5. maddesinde KOBİ'ler şu üç alt kategoride sınıflandırılmıştır;

- Mikro İşletme, on kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilânçosundan herhangi biri bir milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler,
- Küçük İşletme, elli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilânçosundan herhangi biri sekiz milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler,
- Orta Büyüklükteki İşletme, ikiyüzelli kişiden az yıllık çalışan istihdam eden ve yıllık net satış hâsılatı veya mali bilânçosundan herhangi biri kırk milyon Türk Lirasını aşmayan işletmeler, olarak tanımlanmıştır.

⁷ Sami Karacan, a.g.e., s. 31-32.

⁸ "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik", Resmi Gazete, Sayı: 25997, 18 Kasım 2005; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118-5.htm>, (10.01.2014). "Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik", Resmi Gazete, Sayı: 28457, 4 Kasım 2012; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm> (10.01.2014).

Böylece, söz konusu yönetmelik Türkiye'de tüm kurum ve kuruluşlar için tek bir KOBİ tanımını getirmiştir. Bir işletmenin KOBİ olup olmadığı hususu, daha önce sadece çalışan sayısı dikkate alınarak belirlenirken, bu yönetmelik ile bilanço büyüklüğü, yıllık net satış hâsılatı, aidiyet gibi kriterler de bir işletmenin KOBİ olarak tanımlanmasında dikkate alınmaya başlanmıştır⁹.

KOBİ'lerin Ekonomideki Yeri ve Önemi

KOBİ'lerin, sosyal ve ekonomik kalkınmada bir anahtar rol oynama, büyümeye katkıda bulunma, ihracatın artırılması, yenilik yaratma, bölgeler arası eşitsizlikleri giderme, gelir dağılımını dengeli hale getirme, katma değer ve istihdam yaratma v.b. nedenleri ile tüm ülkeler açısından önemi büyük boyutlardadır. Tüm dünyada olduğu gibi Türk ekonomisinin önemli yapı taşlarından biri olan KOBİ'ler, ekonominin gelişmesi açısından çok büyük yere ve öneme sahiptirler¹⁰.

Mobbing Kavramı

İşyerinde psikolojik taciz veya yaygın kullanış şekliye “mobbing”, çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğası yüzünden ortaya çıkarılamayan, görmezden gelinen, karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konudur. Kültür farkı gözetmeksizin tüm işyerlerinde ortaya çıkabileceği gibi, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm bireylerin maruz kalabileceği, sonuçları ağır bir durumdur. Çalışma yaşamında mobbing kavramı; işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir¹¹.

Bu süreç ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Bunların en yaygınları şunlardır: Psychological harassment, bullying at workplace, work or employee abuse, emotional abuse, victimisation, intimidation, horizontal violence, psychological terror, psychological violence, psychoterror at workplace ve psychological abuse. Ülkemizde ise mobbing süreci için; yıldırma, işyerinde psikolojik taciz, işyerinde duygusal taciz, işyerinde psikolojik terör, işyerinde duygusal terör, işyerinde manevi taciz, işyerinde duygusal linç, işyeri travması, işyerinde duygusal saldırı ve işyerinde zorbalık gibi birçok kavram

⁹ Sami Karacan, a.g.e., s. 31-32.

¹⁰ Kaya, a.g.e, s.122.

¹¹ Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2006, s.8.

kullanılmıştır¹². Kullanılan kavramların fazlalığına rağmen İngilizce söylenişle “mobbing” çeviri yapılmaksızın kabul görmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), duygusal taciz olayını psikolojik şiddet olarak tanımlamakta ve zorbalık ile mobbingi bu şiddetin iki şekli olarak değerlendirmektedir¹³.

Sayfa/Page | 166

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014

Türk Dil Kurumu tarafından psikolojik taciz kavramı “bezdiri ” olarak ifade edilmektedir.

Kavram ilk defa 1960'da Avusturyalı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. Bunun yanı sıra okul yaşamında öğrenciler arasında görülen zorbalık ve taciz olaylarını ele alan İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann 1972 yılında “ Mobbing: Group Violence Among Children” adlı eserini yayınlamıştır. Ardından 1976 Yılında Psikiyatri Uzmanı Dr. Brodsky “Taciz Edilmiş Çalışan” eserini yayınlamıştır. 1984 Yılında Leymann'ın İsveç ve Almanya'da ulaştığı bulguları yayınlaması ile bugünkü anlamda psikolojik taciz kavramı ortaya çıkmıştır¹⁴.

Çalışma yaşamında bu tarz davranışlar, Leymann'dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmaların temelini oluşturmaktadır. Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özelliklerini, nasıl ortaya çıktığını, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri sıralamış ve meydana gelebilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin artmasını sağlamış, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkeleri de konunun önemini kavramıştır¹⁵.

19 Mart 2011 tarihli, 27879 sayılı Resmi Gazete'de Başbakanlık tarafından yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör

¹² Fatih Karcıoğlu, Ülke Hilal Çelik, “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 26, Sayı: 1, 2012, s.60.

¹³ Orhan Çınar, Adem Dursun, “Mobbing Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde Yapılan Bir Araştırma”, Ev Akademisi Dergisi, Yıl 16, 2012 (Yaz) Sayı: 52, s. 322.

¹⁴ Kubilay Özyer, Ufuk Orhan, “Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, Ekim 2012, Cilt: 12, Sayı: 4, s. 511.

¹⁵ Tınaz, a.g.e, s.11-12.

işyerlerinde karşılaşılan mobbing sorununa değinerek, işyerlerinde alınması gereken tedbirleri belirlemiştir.

Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda mobbingin daha fazla yaşandığı öncelikle sağlık ve eğitim sektörlerinde yaygın olduğu ve üniversitelerde de çok sık görüldüğü ifade edilmektedir¹⁶.

Bir literatür çalışmasında Bursa'da sağlık eğitim ve güvenlik sektörlerinde yapılan bir incelemede, 944 kişinin %55'inin son bir sene içinde psikolojik taciz davranışları ile karşılaştığı, %47'sinin ise, işyerinde psikolojik tacize tanık olduğu belirlenmiştir. Yine Aksaray- Yalova- Esenköy eğitim merkezlerinde çalışan 315 ilkököl öğretmenin %50'sinin psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır. İstanbul'da yapılan bir çalışmada 505 hemşirenin %86'sının psikolojik tacizle karşılaştığı tespit edilmiştir¹⁷.

Human Resources Management'in 2008 yılında Türkiye'de mobbing vakalarını araştırmak amacıyla yenibiris.com üzerinden düzenlediği bir ankette 100 kişinin %81'i en büyük dilimi oluşturarak iş hayatında mobbinge karşılaştığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kaldıklarını belirtenlerin %70'i bu davranışın; yöneticileri pozisyonundaki kişiler tarafından, %25'i ise kendileriyle eşit pozisyondaki kişiler tarafından gerçekleştirildiğini belirtmişlerdir¹⁸. Amerika'da Workplace Bullying Institute tarafından gerçekleştirilen ankette çalışanların %13'ünün yakın zamanda, %24'ünün geçmişte mobbing ile karşılaştığı, %12' sinin bu duruma tanık olduğu belirlenmiştir¹⁹.

İş Yaşamında Mobbing

Leymann'a göre, çatışma ve mobbing kavramlarının birbirinden farkı, olayların ne olduğu veya nasıl olduğu değil olayların sıklığı, süreci ve olayların etkisiyle açık bir şekilde ortaya çıkan psikolojik, psikomatik ve patolojik sonuçlarıdır. Belli bir düzeydeki çatışma, günlük iş yaşamı içinde normal karşılanmalıdır hatta yararlı bulunmaktadır. Örgütlerde bir yenilik ve değişimin olması için çatışma gereklidir. Ancak işyerinde psikolojik

¹⁶ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan, 2011,s.7.

¹⁷ Pınar Tınaz, Işıl Karatuna, İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş. Türk-İş, 2010, s.44.

¹⁸ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan, 2011,s.17.

¹⁹ Hüseyin Gün, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz- İşyeri Sendromu, Lazer Yayınları, Ankara, 2010, s.83.

taciz, temelde iki yönden, sıradan bir çatışmadan ayrılır. Bunlar; işyerinde psikolojik taciz ahlak dışıdır ve çatışmanın yararları yerine mobbingde büyük zararlar ortaya çıkmaktadır²⁰.

Normal bir çatışmayla psikolojik tacizi ayıran durumlar, taraflar arasındaki güç dengesizliği ve söz konusu davranışların hangi sıklıkla gerçekleştiği ile ne kadar zamandır devam ettiğidir. Psikolojik tacizde, ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden olumsuz davranışlar bulunmaktadır, bu nedenle sıradan çatışma davranışları psikolojik taciz değildir²¹.

İşyerinde psikolojik taciz davranışları sadece sosyo-ekonomik, kültürel ve fiziksel yönden zayıf olan çalışanlara yönelik değil, aynı zamanda farklı, başarılı ve yeni işe başlamış çalışanlara karşı da olabilmektedir. Bu tür davranışlar olumsuz ve istenmeyen davranışlar olup, birçok araştırmacı tarafından birbirine yakın tanımlamalar farklı şekilde gruplandırılmıştır²².

Heinz Leymann, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını mağdur üzerinde etkileri açısından beş gruba toplamıştır. Bunlar ²³:

- Kendini göstermeyi engelleme; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak şeklinde gerçekleşen davranışlar, sürekli eleştiri,
- Sosyal ilişkilere saldırı; çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranılması, iletişimin kesilmesi,
- İtibara saldırı; asılsız söylenti, hoş olmayan imalar,
- Mesleki durumuna saldırı; nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi,
- Kişinin sağlığına doğrudan saldırı; ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz gibi.

Bir başka araştırmacı Zapf ise, işyerinde psikolojik davranışları beş kategoriye ayırmıştır. Bunlar²⁴:

²⁰ Tınaz, a.g.e, s.37.

²¹ Denise Salin, "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", Human Relations, Sage Publications, Vol: 56/10, 2003, s.1215.

²² İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan, 2011,s.15.

²³ Tınaz, Karatuna, a.g.e, s.32.

²⁴ Tınaz, Karatuna, a.g.e, s.33.

- İşe yönelik psikolojik taciz; bu tür davranışlar mağdurun kendisini gereksiz hissetmesine ve dışlanmasına neden olur.
- Sosyal dışlanma; mağdur çalışma yaşamında yalnızlaştırılır.
- Kişiliğe yönelik saldırılar; mağdur dil, din, etnik yapı ve fiziksel özellikleri nedeniyle hakarete uğrar.
- Sözlü tehdit; mağdur herkesin önünde küçük düşürülür.
- İtibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz; mağdurun onuru ve itibarı zedelenir.

Mobbinge Başa Çıkma Yolları

İşyerinde psikolojik tacizle karşılaşan bireylerin, sürece karşı mücadelelerinde üç farklı seçenekleri olduğu ifade edilebilir. Bu seçeneklerden birincisi, istifa etmek ve süreçten tamamen kaçmaktır. İkincisi, finansal veya benzer nedenlere bağlı olarak süreci kabullenmek, üçüncüsü ise, işyerinde kalıp sürece karşı mücadele yolunu seçmektir²⁵.

İşyerinde kalarak mücadele yolunu seçenler için mobbing ile bireysel başa çıkma yollarına değinecek olursak; örgütlerde mobbinge bireysel başa çıkmada uygulanacak bir takım taktikler söz konusu olabilir. Mobbinge başa çıkmak için mağdur öncelikle kendi kişiliğini geliştirecek, direncini artıracak çabalar içinde olmalıdır²⁶. Bu amaçla atılabilecek adımlardan bazıları şunlardır²⁷:

- Özsaygının Geliştirilmesi: Herkesin mobbinge dayanma katsayısı farklıdır. Söz konusu katsayı bireyin uyum düzeyini ve direnme sınırlarını belirler. Mobbinge karşı direnç gösterip onunla başa çıkmak için başvurulacak yollardan biri özsaygının geliştirilmesidir.
- Denge Bölgeleri Oluşturmak: Mobbingin varlığı insanı rahatsız eder. Mağdurun istikrarını ve yaşam düzenini bozar. Söz konusu istikrarsızlığa karşı denge bölgeleri mobbinge başa çıkmaya yardımcı olur. Denge bölgesinden kasıt, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı,

²⁵ Tınaz, Karatuna, a.g.e, s.88.

²⁶ Hasan Tutar, İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> (Erişim tarihi 09.01.2014).

²⁷ Hande Mimaroglu, Hüseyin Özgen, "Örgütlerde Güncel Sorun Mobbing", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi", Sayı: 15, Yıl: 8, 2008, s. 220.

mağdurun kendini güven ve esenlik içinde hissettiği istemediği değişimlerin olmadığı veya çok sınırlı olduğu güvenilir bir limandır.

- Mesleki Beceri ve Nitelikleri Geliştirmek: Mobbingin oluşturduğu psikolojik gerilimi azaltmanın bir başka yolu, kişisel ve mesleki nitelikleri mümkün olduğu kadar hatalardan arındırarak geliştirmektir. Bu tavır, mağdurun kendisine karşı duyduğu güveni ve özsaygısını yükseltir. Özgüveni yüksek bir çalışan her tür gerilime karşı daha yüksek direnç gösterir.

- Ruh Sağlığını Korumak: Gerilim azaltıcı önlemlerden bir diğeri ruh sağlığıdır. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, mağdurun psikolojik yaralanmasını engeller ve mobbing karşılığında onu daha donanımlı kılar. Ruh sağlığı yerinde olan birinin mobbinge direnci daha yüksek olur.

- Algılama Stratejilerini Güçlendirmek: Her tür mobbing faktörü insanın kişilik süzgecinden geçer ve bu kişilik onun mobbinge tepkisinin ne kadar güçlü olacağını belirler. Kimileri mobbinge karşı oldukça güçlü bir direnç gösterebilirken, kimileri çok basit psiko-terör karşısında bile yıkıma uğrar. Mağdurun direncinin ölçüsü, mobbingi tolere etme katsayısıdır.

- Değerleri Açıklamak: Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak, mobbinge karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Mağdurun yaşamı gerçek değerleriyle uyum içinde olduğu oranda mobbing karşısında güç ve direnç kazanır. Mağduru zayıf düşürecek en büyük yanlışlık mobbing karşısında kendini yargılamak ve kendini yadsımdır. Bu tutum onun ele geçirilmesinden başka türlü sonuçlanamaz.

Ayrıca muhtemel bir mobbing durumunda rehber niteliğindeki bir takım ilkelerden bahsetmek yararlı olacaktır. Öncelikle mobbing yapan kişiye taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını söylemek ve bu kişilerle yalnız kalmak yerine güvenilen ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşından destek almak yararlı olacaktır. Yazılı kanıt olması açısından olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydetmek, ilk fırsatta kişiyi yetkili birine rapor etmek, gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım almak, şikâyet durumunda örgütte ne yapıldığını araştırmak ve örgütteki diğer çalışanlarla durumu paylaşarak mobbinge maruz kalan başkaları da bulunuyorsa şikâyeti grupça yapmak gerekmektedir²⁸. Mağdurun yalnız olmadığını hissetmesi mobbingden daha az zarar görmesine neden olacaktır. Örgütlü davranış mobbingi bilinçli yapan kişileri daha fazla engelleyebilir. Ayrıca bağlı oldukları sendikaların yasal,

²⁸ Mimaroglu, Özgen, a.g.e, s.220.

idari, hukuki çalışmaları varsa mağdurların sendikalarla da etkileşimde olması fayda sağlayacaktır²⁹.

Araştırma

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Kırklareli ilindeki Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerde (KOBİ'lerde) çalışanların mobbinge maruz kalma hakkındaki görüşlerini ortaya koymaktır.

Araştırmanın Kapsamı ve Örneklem

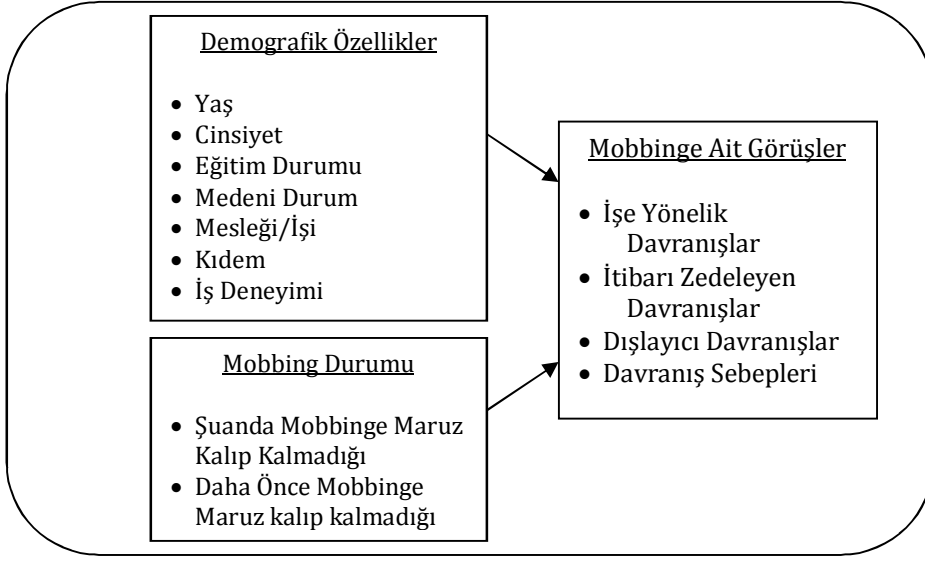
Araştırma, Kırklareli ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lere yönelik olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Kırklareli ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lerde istihdam edilen personel oluşturmaktadır. Bu kapsamda, tesadüfî örnekleme yoluna başvurulmuş işletmeler rastgele seçilmiştir. Bu anlamda Türkiye İstatistik Kurumu işgücü istatistiklerine göre Kırklareli ilinin 2012 yılı işgücüne katılım oranı %52,9'dur³⁰. 31 Aralık 2013 tarihi itibarıyla nüfusu 340.559 olan Kırklareli ilinde işgücüne dâhil olan kişi sayısı 180.155 olarak araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırma örneklemini ise 220 kişiden oluşmaktadır. Bu durumda örneklemin evrene oranı (220/180.155) yaklaşık olarak %0,1'dir. Anketler 2013 Ekim- Kasım aylarında uygulanmıştır. Araştırma kapsamında ulaşılan 220 kişiden 190 adedi anketi yanıtlamıştır. Anketlerin geri dönüş oranı %86'dır. Anketlerin 23 adedi geçersiz 167 adedi geçerli kabul edilmiştir. Anket 4 bölümden oluşmaktadır.

Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Araştırma birincil verilere dayalı olarak, hedef KOBİ'lerdeki çalışanların mobbinge maruz kalma durumları hakkındaki görüşlerini ölçmek amacıyla ilk 8 tanesi demografik, 26'sı 5'li likert, 16 adedi Evet-Hayır cevabından oluşan toplamda 50 adet soru barındıran anket yardımıyla gerçekleştirilmiştir.

²⁹Meryem Sarıkamış, Osman Çalışkan, "Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları", Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:4, Sayı:7, 2011, s.27-28.

³⁰"TÜİK Hane halkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar Raporu 2013, İl Düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri 2012", s.19, http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayınrapor/HIA_2013.pdf, (Erişim Tarihi: 10.04.2014).



Şekil 1: Araştırma Modeli

Anket katılımcılarına yöneltilen sorularda; yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, meslek/iş, kıdem, iş deneyimi gibi demografik özellikler yer almaktadır. Katılımcıların şu anda mobbinge maruz kalıp kalmadıkları, daha önce mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorgulanmakta; mobbing hakkında, işe yönelik davranışlar, itibarı zedeleyen davranışlar, dışlayıcı sebepler, davranış sebepleri olarak ayrılan katılımcı görüşleri ortaya konulmaktadır.

Veriler ve Toplanması

Araştırma kapsamında hazırlanan anket, Kırklareli ilinde hizmet sektöründe faaliyette bulunan ve rastgele seçilen KOBİ niteliğindeki işletmelerdeki çalışanlara uygulanmıştır. Uygulanan 190 anketten 23 adedi elenmiş, geri kalan 167 adet anket araştırmanın verilerini oluşturmuştur.

Verilerin Çözümü ve Yorumlanması

Ankete dayalı elde edilen veriler, SPSS 16 istatistik programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Araştırmada kullanılacak test türünü belirlemek amacıyla ankete katılanların sorulara verdikleri yanıtlar One-Sample K-S (Kolmogorov-Smirnov) Testi ile yapılan analiz neticesinde tüm değişkenlerin normal dağılım göstermedikleri tespit edilmiştir. Bu nedenle de araştırmada parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri kullanılmıştır. Çalışmada öncelikle anket sorularına verilen

yanıtların frekans tablolarına yer verilerek frekanslar yorumlanmıştır. Ardından faktör analizi, güvenilirlik testi, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Test sonuçları %5 ($p < 0,05$) anlamlılık düzeyine göre değerlendirmeye alınmıştır.

Bulgular ve Yorum

Araştırmada 167 adet anket değerlendirilmiş ve tablolar halinde sunularak yorumlanmıştır.

Tablo 1: Anket Katılımcılarının Demografik Özelliklerinin Dağılımı

Cinsiyet	Frekanslar	Yüzdeler	Yaş Grupları	Frekanslar	Yüzdeler
Bayan	61	36,5	15-20 yaş	55	32,9
Erkek	106	63,5	21-30 yaş	72	43,1
Toplam	167	100,0	31-40 yaş	27	16,2
Medeni Durumu	Frekanslar	Yüzdeler	41-50 yaş	13	7,8
Bekâr	99	59,3	Toplam	167	100,0
Evli	68	40,7	Eğitim Durumu	Frekanslar	Yüzdeler
Toplam	167	100,0	İlk Okul	18	10,8
Mesleği/İşi	Frekanslar	Yüzdeler	Orta Okul	7	4,2
Destek Personeli	24	14,4	Lise	73	43,7
Büro Personeli	33	19,8	Meslek Yüksek Okulu	13	7,8
Teknik Personel	29	17,4	Fakülte	56	33,5
Satış personeli	81	48,5	Toplam	167	100,0
Toplam	167	100,0			

Aynı İş Yerinde Çalışma Deneyimi	Frekanslar	Yüzde	İş Deneyimi	Frekanslar	Yüzdeler
1-8 Yıl	140	83,8	1-8 Yıl	117	70,1
9-17 Yıl	17	10,2	9-17 Yıl	31	18,6
18-25 Yıl	9	5,4	18-25 Yıl	12	7,2
26-33 Yıl	1	0,6	26-33 Yıl	7	4,2
Toplam	167	100,0	Toplam	167	100,0

Tablo 1’de ankete katılanların demografik özelliklerinin dağılımı görülmektedir. Ankete katılanların %63,5’i erkek, %36,5’i bayandır. Erkeklerin sayısı bayanların yaklaşık iki katıdır. Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında; %59,3’ünün bekâr, %40,7’sinin evli olduğu görülmektedir. Eğitim durumları incelendiğinde; %43,7 ile katılımcıların en fazla lise mezunu olduğu, bunu %33,5 ile fakülte mezunlarının izlediği, sırasıyla ilkokul, meslek yüksekokulu ve ortaokul mezunlarının katılımcılarımız arasında yer aldığı görülmektedir.

Anketimize katılanların mesleklerini gruplandığımızda en yüksekten en düşüğe; %48,5 ile Satış personeli, %19,8 ile Büro Personeli, %17,4 ile Teknik Personel, %14,4 ile Destek Personeli şeklinde yer aldıkları görülmektedir. Ankete katılanların iş deneyimlerinde ağırlık merkezini %70,1 oranı ile 1-8 yıl arası iş deneyimi oluşturmaktadır. 9-17 yıl arası deneyim ikinci sırada, 18-25 yıl arası deneyim 3. sıradadır. Sadece 7 kişi, %4,2 oranı ile 26-33 yıl arası iş deneyimine sahiptir.

Aynı iş yerinde çalışma deneyiminde yine ağırlık noktası 1-8 yıl arası olarak tespit edilmektedir. Yine 9-17 yıl arası deneyim ikinci sırada bulunmaktadır.

Tablo 2: Ankete Katılanların Mobbinge Maruz Kalma Durumları

Mobbinge Maruz Kalıyor musunuz?	Frekans	Yüzde	Daha Önce Mobbinge Maruz Kaldınız mı?	Frekans	Yüzde
Evet	59	35,3	Evet	74	44,3
Hayır	108	64,7	Hayır	93	55,7
Toplam	167	100,0	Toplam	167	100,0

“Mobbinge maruz kalıyor musunuz?” sorusuna 59 kişi %35,3 oranı ile “Evet” yanıtını vermiş. 108 kişi ise %64,7 ile buna katılmamıştır. %35,3 oranı işyerinde mobbing (psikolojik taciz) gerçeğini gözler önüne seren azımsanmayacak bir orandır. “Daha önce mobbinge maruz kaldınız mı?” sorusuna ise 74 kişi %44,3 ile “Evet” yanıtını vermiş, 93 kişi %55,7 ile mobbinge daha önce maruz kalmadığını bildirmiştir. %44,3 oranı mobbingin çalışma hayatında varlığını kanıtlamakta, çalışma hayatında yer alanların yaklaşık yarısının daha önce mobbing ile karşı karşıya kaldığını belirtmektedir.

Tablo 3: Ankete Katılanların İşyerinde Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Durumuna Yönelik Görüşleri

İş Yerinde Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Durumuna Yönelik Düşünceler/Görüşler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
Yaptığım her iş ince ince izlenir.	31,7	32,3	7,2	18,0	10,8
Mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam istenir.	7,8	18,6	6,6	34,1	32,9
Yaptığım her iş eleştirilir, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vurulur.	7,2	25,1	14,4	29,3	24,0

İş Yerinde Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Durumuna Yönelik Düşünceler/Görüşler	Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Hiç Katılmıyorum
İşimle ilgili yanlış bilgi verilir veya saklanır.	8,4	11,4	11,4	36,5	32,3
Soru ve taleplerim yanıtız bırakılır.	4,8	13,2	12,6	39,5	29,9
Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız görev ve hedefler verilir.	13,8	27,5	6,0	32,3	20,4
İşle ilgili konularda söz hakkı verilmez veya sözüm kesilir.	6,6	14,4	11,4	34,7	32,9
Benimle bağırlıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşulur.	7,2	16,1	11,4	24,6	40,7
Olumsuz mimik ve bakışlar yöneltilir.	11,4	28,1	7,8	24,6	28,1
Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılır.	6,0	12,6	7,2	25,7	48,5
Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya kusurlarımla alay edilir.	6,0	6,6	6,0	26,3	55,1
İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu tutulurum.	4,2	14,4	12,0	31,1	38,3
İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılır.	4,8	7,8	7,2	31,7	48,5
Başarılarım, başkalarınınca sahiplenilir.	6,6	21,0	7,2	29,3	35,9
İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanırım.	4,8	7,8	8,4	35,3	43,7
Siyasi ve dini görüşlerim nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef olurum.	6,0	8,4	6,0	31,7	47,9
Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız edirim.	12,0	14,4	6,6	33,5	33,5
Cinsel içerikli söz ve bakışlar yöneltilir.	6,6	9,6	7,2	27,5	49,1
Tehditkâr söz veya davranışlar yöneltilir.	9,0	7,2	12,6	26,3	44,9
İş yerindeki olumsuz olayları ve sorunları yaşamamın sebebi benim.	7,8	7,8	9,6	26,9	47,9
İş yerindeki olumsuz davranışları kendim hak ediyorum.	5,4	6,6	10,8	26,3	50,9
Nerede çalışırsam çalışayım aynı sorunları yaşayacağımı biliyorum.	9,0	11,4	16,7	24,0	38,9
İş yerinde olumsuz davranışlara maruz kalmamın sebebi davranışları yapan kişilerdir.	25,1	31,7	12,0	16,8	14,4
Böyle kişiler elinden gelse diğer çalışanlara da aynı davranışları gösterir.	24,6	30,5	13,8	16,1	15,0
Böyle davranışlara çalıştığım kurumun uygulamaları yüzünden maruz kalıyorum.	15,6	15,6	19,2	28,1	21,5
Kurum kültürümüz iş yerinde baskı oluşmasına çok uygundur.	13,2	17,4	20,4	24,5	24,5

Anketin ilk sorusu olan “Yaptığım her iş en ince ince izlenir.” görüşüne katılanların oranı %64 tür. Kararsızlar %7,2 olarak yer almıştır. Bu görüşe katılmayanların oranı %28,8’dir. Bu sonuçlardan çalışanların,

çalışmalarının en ince ayrıntısıyla incelendiği görüşünde oldukları sonucuna varmaktayız.

Ankete katılanların “Mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam istenir.” sorusuna katılım oranları toplamda %26,4 düzeyindedir, %6,6’sı kararsız kalmış,

%67’si bu görüşü reddetmiştir.

“Yaptığım her iş eleştirilir, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vurulur.” görüşüne “Kesinlikle Katılıyorum” diyenlerin oranı %7,2, “Katılıyorum” diyenlerin oranı %25,1’dir. Katılımcıların %14,4’ü “Kararsızım” cevabını verirken, %29,3’ü “Katılmıyorum” cevabını , %24’ü “Hiç Katılmıyorum” cevabını seçmiştir. Toplamda %32,3 “Yaptığım her iş eleştirilir, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vurulur.” fikrindedir ve bu mobbing konusunda kayda değer bir veridir.

“İşimle ilgili yanlış bilgi verilir veya saklanır.” görüşüne katılımcıların %19,8’i olumlu yanıt verirken, %68,8’i olumsuz yanıt vermiştir. %14,4’ü kararsızdır. Çoğunluk “İşimle ilgili yanlış bilgi verilir veya saklanır.” görüşünde değildir.

“Soru ve taleplerim yanıtsız bırakılır.” fikrine katılımcıların toplamda %18’i katıldığını belirtmiş, toplamda %69,4 oranında katılımcı katılmadığını belirtmiştir. %12,6 gibi önemli oranda katılımcı ise kararsızdır.

“Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız görev ve hedefler verilir.” görüşüne “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %13,8, “Katılıyorum” cevabını verenlerin oranı %27,5’tir. “Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı %32,3 “Hiç Katılmıyorum” cevabını verenlerin oranı ise %20,4 tür. Toplamda %41,3 gibi önemli bir oran imkânsız ve mantıksız görevler verildiği fikrindedir. %6 oranındaki kararsızları da eklersek katılımcıların yaklaşık yarısı bu durumu onaylamıştır, mobbing konusunda kayda değer bir oran olarak ele alınmaktadır.

“İşle ilgili konularda söz hakkı verilmez veya sözüm kesilir.” fikrini katılımcıların %21’i benimsemiş, %67,6’ sısı ise benimsememiştir. %21 oranında katılımcı kendisine söz hakkı verilmediği ve sözünün kesildiği görüşündedir.

“Benimle bağırılıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşulur.” görüşünde olanların oranı toplamda %23,3’ tür. Kararsız kalanlar %11,4 gibi önemli bir orandadır.

“Olumsuz mimik ve bakışlar yöneltilir.” fikrinde olanların %11,4’ü “Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçmiş, %28,1 “Katılıyorum” şikkını seçmiştir. %24,6 oranı “Katılmıyorum” şikkını, %28,1 ise “Hiç Katılmıyorum” şikkını seçmiştir. Toplamda %39,5 gibi dikkat çekici bir oran çalışma hayatında olumsuz mimik ve bakışlara maruz kaldığını vurgulamıştır.

“Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılır.” görüşüne katılanların oranı %18,6, katılmayanların oranı %74,2’dir. %7,2 oranında katılımcı “Kararsız” olduğunu belirtmiştir.

“Dış görünüşümlle, hal ve hareketlerimle veya kusurlarımla alay edilir.” diyenler katılımcıların %12,6’sını oluşturmaktadır. %6 oranında katılımcı kararsız olduğunu belirtmiş, %81,4 oranında katılımcı bu görüşü kabul etmemiştir. %12,6 gibi düşük bir oran bile üzücüdür.

“İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu tutulurum.” fikrini savunanlar %18,6,

“ Kararsızlar” %12, savunmayanlar ise %69,4 oranındadır.

“İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılır.” görüşüne %12,6 oranında katılımcı olumlu görüş bildirmiş, %80,2’ si ise bu durumu reddetmiştir. Kararsızlar %7,2 oranındadır ve “Katılıyorum” şikkını seçenlerden fazladır.

“Başarılarım, başkalarınca sahiplenilir.” görüşüne “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını verenler %6,6, “Katılıyorum” cevabını verenler %21, “Kararsızlar” %7,2 (Kesinlikle Katılanlardan fazla olarak yer almıştır.) “Katılmıyorum” cevabını verenler %29,3 ve “Hiç Katılmıyorum” cevabını verenler %35,9 dur. Toplamda %27,6 oranında çalışan başkalarının başarılarını sahiplendiği görüşündedir.

“İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanırım.” diyenlerin oranı %12,6 oranında, kararsızlar %8,4 oranında, karşıt görüşte olanlar ise %79 oranında yer almıştır.

“Siyasi ve dini görüşlerim nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef olurum.” sorumuza %14, oranı “Katılıyorum” yanıtını vermiş, %6’sı bu konuda kararsız kalmış, %79,6 oranı bu duruma katılmamıştır. %14,4 oranında çalışan siyasi görüşleri nedeniyle saldırılara hedef olmaktadır.

"Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız edilirim." görüşüne; katılımcıların %12' si "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını, %14,4'ü "Katılıyorum" yanıtını,

%33,5'i "Katılmıyorum" yanıtını, %33,5'i de "Hiç Katılmıyorum" yanıtını vermiştir.

"Kararsızlar" %6 da kalmıştır. Toplamda ankete katılanlardan %26,4'ünün ofis içinde ve dışında gereksiz aramalardan şikâyetçi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

"Cinsel içerikli söz ve bakışlar yöneltilir." görüşünü kabul edenler %16,2 oranında, kararsızlar %7,2 oranında, kabul etmeyenler ise %76,6 oranındadır. %16,2 oranında KOBİ çalışanı cinsel içerikli söz ve bakışlara maruz kaldığını bildirmiştir.

"Tehditkâr söz veya davranışlar yöneltilir." konusunda katılıyorum diyenler toplamda

%16,2'dir. Kararsızlar %12,6 ile "Kesinlikle katılıyorum" %9 ve "Katılıyorum" yanıtlarından fazla talep almıştır. Bu dikkate değer bir durumdur. Katılmıyorum diyenler toplamda %71,2 oranındadır.

"İş yerindeki olumsuz olayları ve sorunları yaşamamın sebebi benim." düşüncesini savunanlar %15,6 oranında kalmıştır. %9,6 kararsız olduğunu belirtirken, katılımcıların %74,8'i bu duruma katılmamıştır. Bu durum çalışanların olumsuz davranışlara maruz kaldığında kendini suçlamadığını göstermektedir.

"İş yerindeki olumsuz davranışları kendim hak ediyorum." görüşünde olanların oranı toplamda %12, kararsızların oranı %10,8, bu görüşe katılmayanların oranı ise %77,2'dir. Anket katılımcılarının işyerinde karşılaştıkları olumsuz davranışları hak etmedikleri düşüncesinde oldukları açıktır.

"Nerede çalışırsam çalışayım aynı sorunları yaşayacağımı biliyorum." sorusuna katılımcıların %25,1' i "Kesinlikle Katılıyorum" yanıtını vermiş, %11,4'ü "Katılıyorum" yanıtını vermiş, %16,7'si "Kararsız" olduğunu belirtmiş, % 24'ü "Katılmıyorum", %38,9'u "Hiç Katılmıyorum" cevabını vermiştir. Katılımcıların %39,5'i nerede çalışırsa çalışsın aynı sorunlarla karşılaşacağı fikrindedir, iş yerinde böyle durumlarla karşılaşmanın normal bir durum olduğu görüşündedir. Kararsızların oranı oldukça fazladır ve katılımcıların toplamda %62,9' u başka bir işyerinde çalıştığı takdirde aynı sorunlarla karşılaşmayacağı fikrindedir.

“İş yerinde olumsuz davranışlara maruz kalmamın sebebi davranışları yapan kişilerdir.” görüşünü benimseyenlerin oranı %56,8 olarak yer almıştır. Kararsızlar yine yüksek bir oran olan %12 oranındadır. Katılımcıların %31,2’si ise bu görüşü benimsememiştir. Bu sonuçlardan çoğunluğun -%56,8 gibi bir oranla- olumsuz davranışların sebebini, davranışı yapan kişiler olarak gördükleri açıktır.

“Böyle kişiler elinden gelse diğer çalışanlara da aynı davranışları gösterir.” görüşüne ankete katılanların %55,1’i katılmış, %31,1’i katılmamıştır. %55,1 gibi bir çoğunluk, bu tutumda olan kişilerin diğer çalışanlara da aynı tarz davranışlar sergileyebileceği düşüncesinde olduklarını ifade etmişlerdir.

“Böyle davranışlara çalıştığım kurumun uygulamaları yüzünden maruz kalıyorum.” düşüncesinde olanlar %31,2 olarak, olmayanlar ise %49,6 olarak yer almıştır. “Kararsızlar” %19,2 oranındadır. Bu tür davranışlarda çalıştığı kurumu suçlayanların oranı %31,2’dir.

“Kurum kültürümüz iş yerinde baskı oluşmasına çok uygundur.” görüşünde; “Kesinlikle Katılıyorum” şikkını seçenler %13,2, “Katılıyorum” şikkını seçenler %17,4 oranındadır. “Kararsızım ” şikkının oranı %20,4 gibi önemli bir oranken, “Katılmıyorum” şikkı %24,5, “Hiç Katılmıyorum” şikkı %24,5 olarak yer almıştır. Kurum kültürünü suçlayanların oranı %30,6’dır. Suçlamayanlar ise %49 oranındadır.

Faktör Analizi

Ankete katılanların “İşyerinde Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Durumuna Yönelik Görüşleri” ne yönelik maddelerin faktör yük değerlerini ve faktörlerini (boyut) belirlemek için Temel Bileşenler Yöntemi (Principal Component Method) kullanılarak açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda, KMO katsayısı = 0,892 , $\chi^2(351)=2829,67$ ve p (sigma)=0,000 olarak hesaplanmıştır. KMO katsayısının değerine göre, değişkenler arasında oldukça yüksek korelasyon bulunmaktadır. $p<0,05$ olduğu için Bartlett testinin sonucu istatistiksel olarak anlamlıdır³¹ . Varyansa katılma yüzdesi birden büyük olan faktörlerin ortak varyanslarının toplamsal düzeyinin %65,60 olduğu görülmektedir.

³¹ Pınar Tınaz, Sibel Gök, Işıl Karatuna, “Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, cilt:9, Sayı: 34, 2010, s. 3-4.

Tablo 4: Faktör 1 - İşe Yönelik Davranışlar

Görüşler	Faktör Yükleri
Yaptığım her iş eleştirilir, hatalarım tekrar tekrar yüzüme vurulur.	0,759
Mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam istenir.	0,676
Soru ve taleplerim yanıtız bırakılır.	0,672
Yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız görev ve hedefler verilir.	0,623
İşimle ilgili yanlış bilgi verilir veya saklanır.	0,615
Olumsuz mimik ve bakışlar yöneltir.	0,600
Benimle bağırılıp çağırılarak veya kaba bir tarzda konuşulur.	0,592
Yaptığım her iş ince ince izlenir.	0,566

Sayfa/Page | 181

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014

Tablo 5: Faktör 2 -İtibarı Zedeleyen Davranışlar

Görüşler	Faktör Yükleri
Dış görünüşümle, hal ve hareketlerimle veya kusurlarımla alay edilir.	0,763
İş arkadaşlarımdan ayrı bir bölümde çalışmaya zorlanırım.	0,731
İşyerinde sanki yokmuşum gibi davranılır.	0,717
Özel yaşamımla ilgili konuşulmasını istemediğim hassas konular açığa çıkarılır.	0,692
İşyerimde yaşanan her türlü problemin sorumlusu tutulurum.	0,692
Siyasi ve dini görüşlerim nedeniyle sözlü veya sözsüz saldırılara hedef olurum.	0,566
Başarılarım, başkalarınca sahiplenilir.	0,443

Tablo 6: Faktör 3 -Dışlayıcı Davranışlar

Görüşler	Faktör Yükleri
Ofis içinde veya dışındayken gereksiz telefon çağrıları ile rahatsız ediliyim.	0,802
Cinsel içerikli söz ve bakışlar yöneltir.	0,782
Tehditkâr söz veya davranışlar yöneltir.	0,734
Nerede çalışırsam çalışayım aynı sorunları yaşayacağımı biliyorum.	0,678
İş yerindeki olumsuz olayları ve sorunları yaşamamın sebebi benim.	0,648
İşle ilgili konularda söz hakkı verilmez veya sözüm kesilir.	0,545
İş yerindeki olumsuz davranışları kendim hak ediyorum.	0,535

Tablo 7: Faktör 4 -Davranış Sebepleri

Görüşler	Faktör Yükleri
Böyle kişiler elinden gelse diğer çalışanlara da aynı davranışları gösterir.	0,903
İş yerinde olumsuz davranışlara maruz kalmamın sebebi davranışları yapan kişilerdir.	0,883
Böyle davranışlara çalıştığım kurumun uygulamaları yüzünden maruz kalıyorum.	0,685
Kurum kültürümüz iş yerinde baskı oluşmasına çok uygundur.	0,507

Sayfa/Page | 182

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014

Faktör sonuçları 0,443 ve 0,903 arasında bulunmaktadır. Faktörlerdeki maddelerin taşıdıkları anlam dikkate alınarak birinci faktör “ işe yönelik davranışlar”, ikinci faktör “itibarı zedeleyen davranışlar”, üçüncü faktör “dışlayıcı davranışlar”, dördüncü faktör “davranış sebepleri” olarak yer almaktadır.

Tablo 8: Ölçeğin ve Alt Boyutlarının Güvenirlilik Testi

Ölçek/Boyut	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Tüm Ölçek	26	0,953
Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	8	0,856
Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	7	0,871
Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	7	0,866
Faktör 4-Davranış Sebepleri	4	0,862

Ankette bulunan likert ölçeğindeki beş düzeyli sorulara verilen yanıtlar için güven testi yapılmış ve Cronbach's Alpha güvenirlilik testi sonucu tüm ölçek için %95,3; faktör 1 için %85,6; faktör 2 için %87,1; faktör 3 için %86,6 ve faktör 4 için %86,2 olarak hesaplanmıştır. %70'ten fazla olan bu oranlar ölçeğe ve alt boyutlara ilişkin faktörlerle yapılacak analizlere yüksek düzeyde güvenilebileceğini ifade etmektedir.

Tablo 9: Ankete Katılanların İşyerinde Olumsuz Davranışlara Maruz Kalma Durumuna Yönelik Görüşlerinin Demografik Özelliklerine Göre Farklılıklarının Test Sonuçları

Demografik Özellikler	Alt Boyutlar	Test İstatistiği (p)	Test Türü
Yaş	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,451	Kruskal Wallis
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,964	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,572	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,032**	
Cinsiyet	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,225	Mann-Whitney U
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,245	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,355	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,182	
Eğitim Durumu	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,526	Kruskal Wallis
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,008**	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,002**	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,054	
Medeni Durum	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,490	Mann-Whitney U
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,262	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,041**	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,912	
Mesleği/İşi	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,179	Kruskal Wallis
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,001**	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,000**	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,212	
Kıdem	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,511	Kruskal Wallis
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,448	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,046**	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,089	
İş Deneyimi	Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	0,870	Kruskal Wallis
	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	0,970	
	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	0,341	
	Faktör 4-Davranış Sebepleri	0,086	

**** İstatistiksel olarak gruplar arası anlamlı farklılıklar mevcuttur (p<0,05).**

Araştırmaya katılanların işyerinde olumsuz davranışlara maruz kalma durumuna yönelik görüşlerinin demografik özelliklerine göre farklılıklarına bakıldığında, cinsiyetlerine ve iş deneyimlerine göre $p>0,05$ olduğundan istatistikî anlamlı farklılıklar olmadığı ancak diğer demografik özelliklerde $p<0,05$ olduğundan istatistikî anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu farklılıkların nedenlerinin ortaya çıkarılması amacıyla Mann Whitney U testi ile grupların ikili karşılaştırmalarına gidilmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Yaşlarına Göre Davranış Sebepleri Faktörüne İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçlarının Çoklu Karşılaştırma Tablosu

(I) Yaş	(J) Yaş	Faktör 4-Davranış Sebepleri Sıra Ortalaması		
		I	J	p
15-20 Arası	21-30 Arası	55,65	70,38	0,025*
	31-40 Arası	36,91	50,85	0,012*
	41-50 Arası	34,58	34,15	0,944
21-30 Arası	31-40 Arası	48,99	52,70	0,564
	41-50 Arası	44,60	34,15	0,158
31-40 Arası	41-50 Arası	22,67	16,00	0,094

* İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur ($p<0,05$).

Tablo 10'da sunulan grupların çoklu sıra ortalaması karşılaştırmalara göre istatistiksel farklılıkların, 15-20 yaş grubundaki katılımcıların davranış sebepleri boyutundaki katılımlarının 21-30 ile 31-40 yaş grubundaki katılımcılardan daha düşük düzeyde olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Genel olarak, genç yaş grubunda yer alan çalışanların iş yaşantısındaki kavramları algılayabilmesi için belirli bir sürenin geçmesi gerektiği düşünüldüğünden bu durumun normal olarak karşılanabileceği söylenebilir. Ancak buradan hareketle konuya 21-30 ile 31-40 yaş grubundaki katılımcıların daha fazla katıldıkları yine ifade edilebilir.

Tablo 11: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre İtibarı Zedeleyen Davranışlar ve Dışlayıcı Davranışlar Faktörlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçlarının Çoklu Karşılaştırma Tablosu

(I) Eğitim Durumu	(J) Eğitim Durumu	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar Sıra Ortalaması			Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar Sıra Ortalaması		
		I	J	p	I	J	p
Ortaokul	İlkokul	10,79	13,86	0,357	11,50	13,58	0,534
	Lise	33,79	41,14	0,423	34,50	41,08	0,473
	MYO	8,29	11,69	0,241	7,79	11,96	0,135
	Fakülte	19,64	33,54	0,057	22,64	33,17	0,155
İlkokul	Lise	47,67	45,59	0,764	43,25	46,68	0,621
	MYO	15,17	17,15	0,567	13,47	19,50	0,068
	Fakülte	28,00	40,55	0,030*	25,06	41,50	0,005*
Lise	MYO	42,51	49,08	0,381	41,71	53,58	0,113
	Fakülte	55,49	77,40	0,001*	55,33	77,61	0,001*
MYO	Fakülte	30,58	36,03	0,371	32,77	35,52	0,653

*** İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur ($p < 0,05$).**

Tablo 11'de sunulan grupların çoklu sıra ortalaması karşılaştırmalara göre fakülte mezunu katılımcıların davranış itibarı zedeleyen ve dışlayıcı davranış boyutlarındaki katılımlarının diğer katılımcılardan daha yüksek olduğu ve özellikle ilkökul ve lise mezunu katılımcılardan farklılaştığı görülmektedir. Bu istatistiksel farkın; eğitim farkından dolayı, mobbing kavramının fakülte mezunları tarafından daha iyi bilinmesinden kaynaklandığı söylenebilir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre dışlayıcı davranışlar faktörüne ilişkin Mann-Whitney U testi sonuçlarına göre; bekâr katılımcıların sıra ortalamasının (90,30) evli katılımcıların sıra ortalamasından (74,83) daha yüksek olması nedeniyle dışlayıcı davranışlara ilişkin bekâr katılımcıların daha belirgin katılımlarından kaynaklanan bir farklılığın olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuçlardan, bekâr çalışanların evli çalışanlara oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları sonucuna varılabilir.

Tablo 12: Katılımcıların Mesleğine ya da İşine Göre İtibarı Zedeleyen Davranışlar ve Dışlayıcı Davranışlar Faktörlerine İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçlarının Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Sayfa/Page | 186

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014

(I) Mesleği/İşi	(J) Mesleği/İşi	Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar Sıra Ortalaması			Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar Sıra Ortalaması		
		I	J	p	I	J	p
Satış Personeli	Destek Personeli	49,64	64,35	0,003*	48,70	67,50	0,008*
	Büro Personeli	51,56	72,08	0,003*	50,52	74,64	0,000*
	Teknik Personel	49,45	72,40	0,001*	48,73	74,40	0,000*
Destek Personeli	Büro Personeli	27,69	29,95	0,607	27,79	29,88	0,637
	Teknik Personel	24,50	29,07	0,279	24,92	28,72	0,368
Büro Personeli	Teknik Personel	30,38	32,78	0,594	30,79	32,31	0,737

* İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur ($p < 0,05$).

Tablo 12'de sunulan itibarı zedeleyen davranışlar ve dışlayıcı davranışlar faktörlerine yönelik grupların çoklu sıra ortalaması karşılaştırmalara göre satış personelinin katılımcıların bu boyutlardaki katılımlarının, diğer mesleklerde çalışanlara göre en az düzeydeki katılımları gerçekleştirdikleri ve en yüksek düzeyde ise teknik personelin yer aldığı ve bu nedenle de istatistikî anlamlı farklılıklara neden oldukları görülmektedir. Sektör itibarıyla teknik personelin daha fazla itibarı zedeleyen ve dışlayıcı davranışlara maruz kalmalarının nedenin, çalışmalarının birbirleriyle bağlantılı olmasından (usta- çırak ilişkisi) kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Satış personelinin çalışmaları daha bireysel olduğu için, itibarı zedeleyen ve dışlayıcı davranışlara daha az maruz kalmaktadırlar diyebiliriz.

Tablo 13: Katılımcıların Kıdemlerine Göre Davranış Sebepleri Faktörüne İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçlarının Çoklu Karşılaştırma Tablosu

(I) Kıdem	(J) Kıdem	Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar Sıra Ortalaması		
		I	J	p
1-8 Yıl	9-17 Yıl	78,87	80,08	0,916
	18-25 Yıl	77,11	42,11	0,018*
	26-33 Yıl	70,58	129,50	0,170
9-17 Yıl	18-25 Yıl	15,94	8,89	0,025*
	26-33 Yıl	9,03	17,50	0,111
18-25 Yıl	26-33 Yıl	5,00	10,00	0,200

* İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur ($p < 0,05$).

Tablo 13'te sunulan grupların çoklu sıra ortalaması karşılaştırmalara göre 18-25 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların diğer gruplardan daha az düzeydeki katılımları nedeniyle farklılaşma yaratıları görülmektedir. Bu durumun, kıdem arttıkça iş yerinde tecrübe kazanmalarından dolayı daha üst pozisyonlarda yer alabilmelerinden ya da iş tecrübesi nedeniyle kendilerine saygı duyulması neticesinde dışlayıcı faktörlerle daha az karşılaşmalarından kaynaklandığı sonucuna varılabilir.

Tablo 14: Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalmalarına Göre Faktörlere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçlarının Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Faktörler	Evet/Hayır	Örneklem	Sıra Ortalaması	P
Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	Evet	59	51,76	0,000*
	Hayır	108	101,61	
	Toplam	167		
Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Evet	59	58,53	0,000*
	Hayır	108	97,91	
	Toplam	167		
Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	Evet	59	58,53	0,000*
	Hayır	108	97,92	
	Toplam	167		
Faktör 4-Davranış Sebepleri	Evet	59	59,07	0,000*
	Hayır	108	97,62	
	Toplam	167		

* İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur ($p < 0,05$).

Tablo 15: Katılımcıların Daha Önceden Mobbinge Maruz Kalmalarına Göre Faktörlere İlişkin Mann-Whitney U Testi Sonuçlarının Çoklu Karşılaştırma Tablosu

Faktörler	Evet/Hayır	Örneklem	Sıra Ortalaması	P
Faktör 1-İşe Yönelik Davranışlar	Evet	74	68,19	0,000*
	Hayır	93	96,58	
	Toplam	167		
Faktör 2-İtibarı Zedeleyen Davranışlar	Evet	74	78,24	0,168
	Hayır	93	88,59	
	Toplam	167		
Faktör 3-Dışlayıcı Davranışlar	Evet	74	77,28	0,108
	Hayır	93	89,34	
	Toplam	167		
Faktör 4-Davranış Sebepleri	Evet	74	74,39	0,021*
	Hayır	93	91,65	
	Toplam	167		

*** İstatistiksel olarak anlamlı farklılıklar mevcuttur ($p < 0,05$).**

Tablo 14 ve Tablo 15'deki grupların çoklu sıra ortalaması karşılaştırmasına göre mobbinge daha önce ve şu anda maruz kaldığını düşünenlerin tüm faktörlerdeki katılım düzeylerinin mobbinge maruz kalmayanlardan daha az olduğunu göstermektedir. Önemli bir bulgu olan bu husus mobbinge, geçmişte ya da şu anda maruz kalmadığını düşünenlerinde aslında olumsuz davranışlara yönelik görüşlere katıldıklarını, aslında mobbingin farkındalığının düşük düzeyde olduğu ya da tam anlamıyla anlaşamadığını sergilemektedir. Bu durum, çalışanların mobbinge (psikolojik şiddet) maruz kalsalar da bu konu hakkında bilgi sahibi olmamalarından ve haklarını tam bilmemelerinden dolayı, durumu mobbing olarak adlandırmamalarından kaynaklanmaktadır. İş hayatında; işe yönelik, itibarı zedeleyen, dışlayıcı birtakım davranışlara maruz kaldıklarında bunu mobbing olarak düşünmemişlerdir, muhtemelen işin gereği olarak anlamlandırmışlardır.

Tablo 16: İş Yerinde Olumsuz Davranışlar ile Başa Çıkmaya Yönelik Düşünceler/Görüşler

İş Yerinde Olumsuz Davranışlar ile Başa Çıkmaya Yönelik Düşünceler/Görüşler	Evet	Hayır
Kendime yaşadığım şeyin çok da önemli olmadığını söylerim.	45,5	54,5
Hareketi yapan kişiden uzak durmaya çalışırım.	77,8	22,2
Hareketi yapan kişiden beni rahat bırakmasını isterim.	82,6	17,4
Güvendiğim birisi ile olay hakkında konuşurum.	77,8	22,2
Hareketi yapan kişiyi İnsan Kaynakları Bölümü'ne rapor ederim.	70,7	29,3
Olayı unutmaya çalışırım.	59,9	40,1
Hareketi yapan kişiyle karşılaşmamaya çalışırım.	73,1	26,9
Hareketi yapan kişiye yaptığı davranıştan rahatsız olduğumu belirtmeye çalışırım.	83,8	16,2
Resmi bir şikâyetle bulunurum.	69,5	30,5
Destek bulmak ve anlayış görmek için arkadaşlarımla konuşurum.	70,1	29,9
Hareketi yapan kişiyle yalnız kalmamaya çalışırım.	73,1	26,9
Ne yapabileceğim konusunda tavsiye almak için çevreme danışırım.	68,9	31,1
Bu kişinin üzerinde yetkili olan bir kişi ile olay hakkında konuşurum.	75,4	24,6
Yazılı şikâyetle bulunurum.	63,5	36,5

Tablo 16'da katılımcılar mobbinge maruz kalmaları durumunda, seçtikleri mobbinge başa çıkma yol ve yöntemleri olarak aşağıdaki ifadelere yer vermişlerdir.

Ankete katılanlar, iş yerinde mobbing (psikolojik şiddet) durumuna maruz kaldıklarında %45,5'i "Kendime yaşadığım şeyin çok da önemli olmadığını söylerim." yöntemini seçtiğini belirtmiştir. %77,8'i hareketi yapan kişiden uzak durmaya çalışacağını, %82,6'sı hareketi yapan kişiden kendisini rahat bırakmasını isteyeceğini, %77,8'i güvendiği biriyle olay hakkında konuşacağını, %70,7'si olayı İnsan Kaynakları Bölümü'ne rapor edeceğini belirtmiştir. Katılımcıların %59,9'u olayları unutmaya çalışacağını, %73,1'i hareketi yapan kişiyle karşılaşmamaya çalışacağını, %83,8'i hareketi yapan kişiye yaptığı davranıştan rahatsız olduğunu belirtmeye çalışacağını, %69,5'i resmi şikâyetle bulunacağını, %70,1'i destek bulmak ve anlayış görmek için arkadaşlarıyla konuşacağını, %73,1'i

hareketi yapan kişiyle yalnız kalmamaya çalışacağını, %68,9'u ne yapabileceği konusunda çevresine danışacağını, %75,4'ü yetkili olan kişiyle olay hakkında konuşacağını, %63,5'i yazılı şikâyette bulunacağını ifade etmiştir. Sonuçların yüksek oranlarda olması yapılan mobbing davranışına sessiz kalmayacaklarını göstermektedir. Diğer çalışanlarla ve yetkililerle konuyu paylaşacaklarını, davranışı gösteren kişiye durumdan hoşnut olmadıklarını hissettireceklerini ve gerekirse şikâyet edeceklerini ifade etmişlerdir.

Sonuç

İş yaşamında işletmelerin yoğun rekabet, piyasada var olabilme, büyüme, sürekli kâr elde etme ve kârını arttırma yaklaşımı çalışanların sosyal bir varlık olduğunu zaman zaman unutmalarına neden olmaktadır. İş hayatında mobbing hem çalışanı hem de örgütü olumsuz yönde etkilemekte, kişilerin işlerini kaybetmelerine, sağlık problemleriyle karşılaşmalarına, işletmelerin de artan işçilik maliyetlerine katlanmalarına neden olmaktadır. Mobbing, işletmelerde güven ve samimiyetten uzak bir çalışma ortamı oluşturmaktadır.

Çalışma büyük şehirlerde ve işletmelerde sıkça karşılaşılan mobbingin daha küçük bir yerleşim yeri olan Kırklareli ilinde faaliyette bulunan KOBİ'lerdeki algılanış şeklini ele almaktadır. İl sınırları içinde daha çok Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin varlığı bizi bu çalışmaya yönlendirmiş, toplam 167 KOBİ çalışanıyla gerçekleştirilen anket sonuçları yorumlarına göre; çalışanların %35,3'ü mobbinge (psikolojik taciz) maruz kaldığını, %44,3'ü ise geçmişte mobbing ile karşılaştığını belirtmiştir. Büyük şehirlerde ve işletmelerde daha bilinçli olan çalışanların yanında mobbing olgusu, küçük yerleşim yerlerindeki çalışanların da aşına olduğu bir kavram hâlini almıştır. Çalışanların %44,3'ünün iş hayatının herhangi bir evresinde mobbinge maruz kaldığını bildirmesi kayda değer bir veridir.

Katılımcıların %63,3'ünü erkekler %36,5'ini bayanlar oluşturmuştur. Erkek katılımcıların sayısı bayanların yaklaşık iki katıdır. Katılımcıların ağırlık merkezinin 20- 30 yaş aralığında olduğu, eğitim durumlarına değinecek olursak anketimiz uygulanırken daha çok lise ve fakülte mezunlarına ulaşıldığı görülmektedir.

KOBİ çalışanlarının %64'ü yaptığı işin en ince ayrıntısıyla incelendiği görüşündedir. Katılımcıların %32,3'ü yaptığı her işin eleştirildiğini ve hatalarının yüzüne vurulduğunu,

%41,3 kendisinin yetiştirilmesi zor ve mantıksız görev ve hedeflerin verildiğini belirtmiştir.

%23'ü kendisiyle bağırıp çağırılarak, kaba bir şekilde konuşulduğunu, %39,5'ü çalışma hayatında olumsuz mimik ve bakışlara maruz kaldığını vurgulamıştır.

%12,6 oranında katılımcı dış görünüşü, hâl ve hareketleriyle alay edildiğini belirtirken,

%27,6 oranında katılımcı ise başarılarının başkalarınca sahiplenildiği kanısındadır. %26,4'ü ofis içinde ve dışında gereksiz aranmalardan şikâyetçi olmuştur. Cinsel içerikli söz ve bakışlara maruz kaldığını açıklayanların oranı %16,2'dir. Nerede çalışırsa çalışsın aynı sorunlarla karşılaşacağı fikrinde olanların sayısı %39,5'tir. İş yerinde olumsuz davranışlarla karşılaşmalarında kendisini suçlu bulanların oranı %15,6'dır. Bu durum olumsuz davranışlara maruz kaldıklarında kendilerini suçlamadıklarını göstermektedir. Bu tür davranışlarda çalıştığı kurumun kültürünü suçlayanların oranı %30,6'dır.

Başa çıkma yöntemlerine baktığımızda; sonuçlar çalışanların mobbing davranışına sessiz kalmayacaklarını göstermektedir. Diğer çalışanlarla ve yetkililerle konuyu paylaşacaklarını, davranışı gösteren kişiye durumdan hoşnut olmadıklarını hissettireceklerini ve gerekirse şikâyet edeceklerini belirtmişlerdir.

Sonuçlar değerlendirildiğinde, kararsızların oranlarının yüksek çıkması, bu konuda bilinçli olmadıkları ya da işlerini kaybetme korkusuyla doğru şikâyetlemeden kaçındıkları şeklinde yorumlanabilir.

Mobbinge karşı alınması gereken önlemlere değinilecek olursak; bireyler ve kurumlar mobbing hakkında bilinçlendirilmeli, gerekli eğitimler arttırılmalı, mobbing konusunda gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. İşyerlerinde mobbing kapsamında yürütülen soruşturmanın örgüt dışından, bu konuda uzman olarak yetiştirilen kişiler tarafından verilmesi sağlanmalıdır. Mobbing mağdurlarının hakları konusunda bilgi edinebileceği ya da şikâyetlerini yapabileceği telefon hatları oluşturulmalıdır. Çalışanlarına mobbing yaptığı kesinleşen işyerleri ya da kişilere uygulanan yaptırımlar ağırlaştırılmalıdır.

KAYNAKÇA

CIVAN, Mehmet, Mehmet Tekinkuş, "Küçük ve Orta Boy İşletmelerin Avrupa Birliğine Uyum Süreci; Gaziantep Örneği", ODTÜ VI. Uluslararası Ekonomi (ERC) Konferansı, 11-14 Eylül 2002; <http://www.econturk.org/Turkisheconomy/P455.pdf> (Erişim Tarihi: 10.01.2014).

Sayfa/Page | 192

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014

ÇINAR, Orhan, Adem Dursun, " Mobbing Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Atatürk Üniversitesi Araştırma Hastanesinde Yapılan Bir Araştırma", Ev Akademisi Dergisi, Yıl 16, 2012 (Yaz), Sayı: 52, s. 319-323.

"European Commission, The new SME definition User guide and model declaration", Enterprise And Industry Publications, EU 2005.

GÜN, Hüseyin, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz- İşyeri Sendromu, Lazer Yayınları, Ankara, 2010.

KARACAN, Sami, KOBİ'lerde UFRS'ye Uygun Finansal Raporlama, Umuttepe Yayınları,1. Baskı, Kocaeli, 2009.

KARCIOĞLU, Fatih, Ülke Hilal Çelik, "Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:26, Sayı:1, 2012, s.59-74.

KAYA, Ali, Bilişim ve İletişim Işığında Girişimcilik ve KOBİ Yönetimi, Ekin Kitabevi, Genişletilmiş 2. Baskı, Konya, 2007.

"Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelik", Resmi Gazete, Sayı: 25997, 18 Kasım 2005; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/11/20051118-5.htm>, (Erişim tarihi:10.01.2014).

"Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin Tanımı, Nitelikleri ve Sınıflandırılması Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik", Resmi Gazete, Sayı: 28457, 4 Kasım 2012; <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2012/11/20121104-11.htm>, (Erişim Tarihi:10.01.2014).

MİMAROĞLU, Hande, Hüseyin Özgen, "Örgütlerde Güncel Sorun Mobbing", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi", Sayı: 15, Yıl: 8, 2008, s. 201-225.

OSSAI, Esuh, Igwe Lucky, Adebayo Isaiah Olesegun, I“Is Small and Medium Enterprises (SMEs) an Entrepreneurship?”, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol: 2, No: 1, January 2012, s.488.

ÖZYER, Kubilay, Ufuk Orhan, “Akademisyenlere Uygulanan Psikolojik Tacize Yönelik Ampirik Bir Araştırma”, Ege Akademik Bakış, Ekim 2012, Cilt: 12, Sayı: 4, s. 511-518.

SALIN, Denise, “Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment”, Human Relations, Sage Publications, Vol: 56/10, 2003, s.1215.

SARIKAMIŞ, Meryem, Osman Çalışkan, “Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı ve Önleme Çabaları”, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl:4, Sayı:7, 2011, s.27-37.

SOYŞEKERCİ, Serhat, Uygulamalar ve Şirket Örnekleriyle Girişimcilik, Kriter Yayınevi, İstanbul, 2011.

TBMM, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan, 2011.

TINAZ, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları,1.Baskı, İstanbul, 2006.

TINAZ Pınar, Işıl Karatuna, İşyerinde Psikolojik Taciz, Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma, Ziraat Grup Matbaacılık A.Ş. Türk-İş, 2010.

TINAZ, Pınar, Sibel Gök, Işıl Karatuna, “Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Taciz Oranının ve Türlerinin Belirlenmesi: Bir Ölçek Geliştirme Çalışması”,Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Öneri Dergisi, cilt:9, Sayı: 34, 2010, s. 3-4.

TUTAR, Hasan, İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> (Erişim tarihi 09.01.2014)

“TÜİK Hane halkı İşgücü Araştırması Bölgesel Sonuçlar Raporu 2013, İl düzeyinde Temel İşgücü Göstergeleri 2012”.
http://www.tuik.gov.tr/jsp/duyuru/upload/yayinrapor/HIA_2013.pdf
(ErişimTarihi: 10.04.2014)

Sayfa/Page | 194

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014

ZONOOZ, Behrooz Hadi, Vahid Farzam, Mohammad Satarifar, Lotfali Bakhshi, “The Relationship between Knowledge Transfer and Competitiveness in “SMEs” with Emphasis on Absorptive Capacity and Combinative Capabilities”, International Business and Management, Vol: 2, No: 1, 2011, s. 60.

Summary

The purpose of this study is to reveal how people employed at SMEs are subjected to mobbing. SMEs are enterprises where the owner of the establishment is also the executive of the same, and the enterprise itself is limited to its immediate environment, involved in local activities and financed only on the basis of its owner’s equity.

Mobbing, in other words psychological harassment at workplace is a subject that has been in existence since the beginning of business life, however the nature of humans make it difficult to bring this type of behavior into open and as such it is usually ignored in spite of how multi faceted and dimensional the subject is. It can make its presence felt in all types of workplaces regardless of the cultural differences and it has staggering effects as people, regardless of their gender, are exposed to this type of behavior.

In the year 1984 Leymann published his findings in Sweden and Germany and as such the psychological harassment concept in today’s terms came into being. When the studies in literature are examined, it can be seen that mobbing is experienced more frequently in non-profit enterprises and that it is widespread in the healthcare and education sectors and observed frequently in universities. This type of behavior has not been noticed and defined in regards to the business life before Leymann, and for this reason the opinions expressed and studies conducted by Leymann constitute the basis for all the research studies conducted in relation to mobbing at workplaces across the world. People, who are faced with psychological harassment at the workplace, can be considered to have three alternatives in combating against this type of behavior. The first one of these alternatives is to resign and completely avoid being involved in the process. The second one is to be involved in the process due to financial or similar constraints and the third is to choose to stay at the workplace and fight against it.

This study has been conducted in relation to SMEs active in the province of Kırklareli. The sample studied in the study was chosen from the SMEs in the province of Kırklareli. Within this scope random sampling method has been employed to choose from among the available SMEs. The results of the survey that was applied to 167 SME employees were as follows; 35.3% of the employees indicated that they were faced with mobbing while 44.3% indicated that they were faced with this kind of behavior in the past. In addition to the employees in large cities and companies, who are more aware of and familiar with the mobbing concept, the people employed in smaller settlement areas have also become familiar with the concept. The fact that 44.3% of the employees reported to have faced mobbing in some stage of their business life is quite significant.

63.3% of the participants in the survey were men while 36.5% consisted of women. The number of the male participants was almost twice the number of the female ones. The participants were mainly in 20-30 year age group, with majority of them either high school or university graduates where their educations are considered.

64% of the SME employees are of the opinion that the work they perform is scrutinized in great detail. On the other hand 32.3% indicated that they are constantly criticized and their mistakes are held against them, while 41.3% indicated that they were assigned duties and targets that were difficult to accomplish and illogical at the same time. 23% said that they were treated rudely and shouted at and 39.5% indicated to have faced negative glances and gestures in business life.

12.6% participants said that their appearance, attitudes and actions were made fun of, while 27.6% indicated that their successes were owned by others at the workplace. 26.4% of the participants complained about undue calls they received at and outside work. The rate of the participants claiming to have been the target of sexual innuendo and glances is 16.2%. 39.5% of participants are of the opinion that they will be faced with the same kind of behavior regardless of where they work. 15.6% blame themselves due to the treatment they receive at the workplace. This demonstrates that majority do not blame themselves when they are faced with negative attitude at the workplace. 30.6% place the blame on the culture of the institution they work for when they are exposed to this type of behavior.

When we look at the methods employed in dealing with mobbing, we see that employees do not keep silent in the face of being harassed. They indicated that they share their observations with other employees and

authorized personnel, make the person behaving in this manner aware of their discontent and when necessary complain about it.

Sayfa/Page | 196

İGÜSBD
Cilt: 1 Sayı: 2
Ekim /
October 2014