

OSGB'lerde Çalışan İş Güvenliği Uzmanlarının Maruz Kaldıkları Mobbing Davranışları: Uşak İli Örneği

Dr. Mehmed Zahid ÇÖGENLİ
Uşak Üniversitesi-Sağlık YO-İSG Bölümü

Özgün MICIK (İSG ABD Y.Lisans öğrencisi)

Mobbing

Mobbing Kavramı ve Gelişimi

Mobbing kavramı Latince kökenli “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. Hareketli insanlar, şiddet eğilimli kalabalık, topluluk anlamlarını taşır. “Mob” teriminin Latince “çete”, İngilizcede ise topluca saldırmak, rahatsız etmek, kalabalık ve topluluk anlamlarını taşımaktadır

1. Bu kavram ilk olarak **Konrad Lorenz** (Lorenz, 1963'den aktaran Davenport ve arkadaşları, 2003) isimli bilim insanının, Boz Kazlar'ın davranışlarını incelemek amacı ile yaptığı araştırmada kullanılmıştır.
2. 1972 yılında İsveçli bilim insanı **Dr. Paul Heinemann** tarafından yayınlanan okul çağındaki çocukları incelediği kitapta.
3. İş hayatındaki baskıları ele alan ilk kitap, **Dr. Carroll Brodsky**'nin 1976 yılında yayınlanan "Taciz edilmiş çalışan" isimli kitabıdır.

4. 1980'li yıllarda **Dr. Heinz Leymann** isimli bilim insanı “mobbing” terimini işyerlerinde ve çalışma hayatındaki kişiler arasında yaşanan olumsuz davranışları tanımlamak için kullanan ilk kişidir.

Mobbing: “Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde en az altı ay süre ile düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle yapılan bir iletişim şekli, psikolojik bir terördür.”

Tanım: Mobbing, bir veya birkaç kişi tarafından diğer kişi veya kişileri iş ortamlarından uzaklaştırmak, onları itibarsızlaştırmak ve hatta işten ayrılmalarına neden olmak için ahlak dışı yöntemler kullanılarak yapılan sistemli, bilinçli ve sürekliliği olan kötü davranışlardır.

İşyerinde
Psikolojik
Şiddet

Psikolojik
Terör

Duygusal Taciz

Bezdiri

İşyeri
Zorbalığı

Yıldırma

Tehdit



Mobbing Sürecinde Yer Alanlar

Mobbing olayı ve süreci aslında bir tiyatro oyununa benzemektedir. Bu oyunun var olmasını sağlayan 3 temel unsur söz konusudur. Bu unsurlardan ilki ve en önemlisi, bu oyunu sahnelemeye çalışan ve bu oyunun ortaya çıkmasına sebep olan kötü davranışları ile hedef aldığı kişi veya kişileri işyerinden soyutlamaya ve itibarsızlaştırmaya uğraşanlar, yani oyunun başrol oyuncularını **“Mobbingci(ler)”**. İkincisi, bu oyunu kendi iradesi dışında oynamak zorunda bırakılan ve kötü davranışların ve hareketlerin hedefi olan **“Mağdur”** yani mobbing uygulanan kişi veya kişiler. Sonuncusu, bu tiyatral kurguyu seyrederek kimi zaman alkışlayan kimi zamanda öfkelenip belli etmeyen aslında istediğinde oyuna müdahalede bulunup sonlanmasına yardımcı olabilecek veya mağdurun hiç olmazsa yalnız kalmasını engelleyebilecek **“İzleyiciler”** vardır.

Mobbingin Ortaya Çıkma Nedenleri

Kişisel Nedenler

Saldırganın Kişiliği
ve Psikolojik Yapısı

Mağdurun Kişiliği
ve Psikolojik Yapısı

Örgütsel Nedenler

Kötü
Yönetim

Kurumsallaşmamış
Kurumlar

Stres

Liderin Duygusal
Zekadan Yoksunluğu

Monotonluk

Mobbing'in Nedenleri

Dr. Leymann (Leymann.se) mobbing'in nasıl başladığı ile ilgili soruya cevap olarak önyargıların bu olayın başlamasında en büyük faktör olduğunu belirtmiştir.

1) Mağdur Kaynaklı Nedenler:

- İşe yeni başlayan bir kişi
- Diğer çalışanlardan farklı bir kişi
- Başarıları olan bir kişi
- Yalnız bir kişi

Mobbing'in Nedenleri

2) **Saldırgan Kaynaklı Nedenler:** Birçok araştırmacı ve bilim insanı mobbing'in başlama nedeni olarak saldırganı göstermektedir. Psikolojik problemleri olan kişilerin mobbing yapmaya yatkın oldukları belirtilmektedir. Mobbing uygulayanlar üzerine yapılan bir araştırma bulunmamakla beraber, saldırganların çok büyük bir kısmı zaten mobbing yaptığını kabul etmeyeceklerdir. Çalışma ortamında mobbing uyguladığının farkında olmayan kişilerden de bahsetmek mümkündür.

Leymann, mobbingcilerin kendi eksikliklerini gidermek veya kapatmak için mobbing'e başvurduklarını ve kompleksli bir kişiliğe sahip olduklarını belirtmiştir .

Mobbing'in Nedenleri

3) Örgütsel Nedenler: Davenport ve arkadaşları (2003)

- *Siyasi ve Politik Yapı:*
- *Gayri ahlaki uygulamalar:*
- *Rutin çalışma şartları:*
- *Stresin yoğunluğu:*
- *Yönetimin mobbing'e inanmaması veya görmezden gelmesi:*
- *Örgüt İklimi:*
- *Yöneticilerin sergiledikleri kötü yönetim:*
- *Nepotizm:*
- *İşletmelerin örgüt yapılarında değişim (Küçülme, Yeniden yapılanma, Şirket evlilikleri)*

Mobbing Davranışları

Mobbing ile ilgili yapılan araştırmalarda hangi davranışların bu olaya neden olduğunun ve bu davranışlara mağdurun ne sıklıkta maruz kaldığının belirlenmesinin durumun tespiti açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bununla birlikte mobbing davranışlarını ilk tanımlayan kişi Dr. Leymann'dır (1990). Ayrıca Leymann her mobbing olayında bu davranışların hepsinin yaşanmasının şart olmadığını da belirterek, farklı davranışların veya tanımladığı davranışların sadece birkaçının bu duruma yol açabileceğinden de söz etmektedir. Tabi ki bu davranışların sıklığının önemli olduğu vurgusunu yapan bilim adamı, bu süreyi en az 6 ay olarak belirtmektedir. Yani mobbing mağduriyetinden bahsetmek için, tanımlanan davranışların bazıları veya hepsi ile sistemli olarak en az 6 ay süre ile veya sıklıkla karşı karşıya kalınmasının önemli olduğundan bahsetmiştir.

Mobbing Belirtileri

Mobbing Uyarı İşaretleri

- ✓ Hastalık izinleri ve raporları artış gösteriyor mu?
- ✓ Çalışanlarda sebebi belli olmayan moralsizlikler yaşanıyor mu?
- ✓ Performans düşüklüğü ile suçlanan çalışanların daha önceki performansları standartların üzerinde miydi?
- ✓ İşyerinde personel devir hızı yüksek mi?
- ✓ Departmanların sorunları ve işleri tek bir kişiye mi yükleniyor?
- ✓ Çalışanların eğitimlerini, bilgi edinmelerini ve kararlara katılımlarını sağlamak için yeterli çaba harcanıyor mu?
- ✓ Yöneticiler buldukları mevki için yetersiz ve deneyimsiz mi?
- ✓ Örgütte ani olarak yeniden yapılanma, yeni yönetim ve yeni kurallar koyulması gibi değişiklikler söz konusu mu?
- ✓ Önemli işler yapması için görevlendirilen kişiler işten alınıyor veya aniden işten ayrılıyor mu?

Mobbing'in Doğurduğu Sonuçlar

Mobbing'in Fiziksel, Psikolojik ve Ekonomik Sonuçları

Mobbing Mağduru

Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar

- Stres
- Duygusal Problemler
- Fiziksel Problemler
 - Kazalar
 - Sakatlıklar
 - Soyutlanma
 - Ayrılık acıları
- Mesleki kimlik kaybı
- Arkadaşların kaybı
- İntihar/Cinayet

Ekonomik Sonuçlar

- İlaç tedavileri
- Psikolojik seanslar
- Doktor ücretleri
- Hastane masrafları
- Kaza masrafları
- Sigorta primleri
- Avukat masrafları
- İşsizlik
- İş arama
- Taşınma

Mağdurun Ailesi

Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar

- Çaresizliğin getirdiği acılar
- Karmaşıklıklar
- Ayrılıklar veya boşanma acıları
- Çocuklara etkileri

Ekonomik Sonuçlar

- Ailenin gelir kaybı
- Ayrılma masrafları
- Nafaka masrafları
- Terapiler

Mobbing Yaşanan Örgütler

Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar

- Örgütsel anlaşmazlıklar
- Hastalıklı şirket kültürü
- Düşük motivasyon
- Yaratıcılığın yitirilmesi

Ekonomik Sonuçlar

- Hastalık raporları ve izinleri
- Yüksek personel devir hızı maliyeti
- Verimlilik düşüşü
- İş kalitesindeki düşüş
- Uzmanlık kaybı
- Tazminatlar
- İşsizlik maliyetleri
- Hukuki işlemler ve masrafları
- Erken emeklilik maliyetleri
- Yeni personel alım maliyetleri

Toplum-Devlet

Fiziksel ve Psikolojik Sonuçlar

- Mutsuz bireyler
- Politik ve siyasi sorunlar

Ekonomik Sonuçlar

- Sağlık masrafları
- Sigorta masrafları
- Vergi kayıpları
- Kamu desteklerine talep artışı
- Psikolojik sağlık desteklerine talep artışı

Mobbing ile M¼cadele

Örg¼t¼n mobbing oluşabilecek bir ortamın ön¼ne ge¼mesi için yapması gerekenler aşağıdaki gibidir:

1. Örg¼t¼n amaç ve hedeflerini çalışanlar ile paylaşarak, herkesi bu hedefler doğrultusunda beraberce hareket etmeye yönlendirmek.
2. Organizasyonun yapısının iyice belirlenerek çalışanların bu konuda bilinçlendirilmesi.
3. Örg¼t içindeki iş tanımlarının yapılarak, görev ve sorumlulukların saptanması.
4. İnsan kaynağı politikaları; çalışanlardan beklenen davranış şekilleri ve iş ahlakı standartlarının belirlenmesi ve bununla ilgili yasal bir dayanak oluşturulması.
5. Disiplin; tarafsız, çabuk ve herkese uygulanabilir olmalı.
6. Çalışanların örg¼t¼n hedeflerini benimsemeleri için eğitimler verilmeli.
7. Personel alımlarında sadece teknik uzmanlaşma ön planda olmamalı, takım çalışması yapabilme, kendi kendini yönetebilme, sorumluluk alabilme gibi özelliklerde aranmalı.
8. Çalışanların eğitimi ve gelişimi; eğitimler sadece iş odaklı ve teknik bilgileri kapsayan süreçler olmamalı, aynı zamanda insan ilişkileri de konu edilmeli.
9. İletilişim; dür¼řtçe, açık sözl¼, yerinde ve zamanında yapılmalı.
10. Takım çalışması, kararlara katılım, güven ve yetkilendirme gibi kavramlara önem verilmeli ve çalışanlara bu konuda destek olunmalı.
11. Bir sorun çözüme mekanizması olmalı ve bu denetlenmeli.
12. Çalışanlara yardım programı oluşturulmalı.

Mobbing'in Hukuki Boyutu

1. Başbakanlık Genelgesi: “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” (19 Mart 2011)
2. TBMM Kadın Erkek Eşitliği Fırsat Komisyonu Raporu: “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu” (Nisan 2011)
3. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” (Mayıs 2013)
4. Hukuki Boyut:
 - a. **6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu:**
 - b. **5237 sayılı Türk Ceza Kanunu:**
 - c. **4857 sayılı İş Kanunu:**
 - d. **657 sayılı Devlet Memurları Kanunu:**

İkinci Bölüm

**OSGB'lerde Çalışan İş Güvenliği
Uzmanlarının Maruz Kaldıkları
Mobbing Davranışları: Uşak İli
Örneği**

Araştırmanın Amacı

- İş Güvenliği Uzmanlarının, Mobbing Ölçeğine ve alt boyutlarına göre mobbing'e maruz kalmaları, çeşitli değişkenler açısından (Cinsiyet, medeni durum, yaş grupları, Uzmanlık Sınıfı) farklılık göstermekte midir?

Araştırmanın Yöntemi

1. **Araştırmanın Modeli:** Araştırma, mevcut durumu tespit etmeyi amaçladığı için tarama modeli türlerinden genel tarama modeli ile desenlenmiştir.
2. **Evren ve Örneklem:**
 - a. **Evren:** Araştırmanın evrenini Uşak İlinde yer alan 6 OSGB'de çalışan İş Güvenliği Uzmanları oluşturmaktadır (51).
 - b. **Örneklem:** 41 İş Güvenliği Uzmanına ulaşılmıştır.

Veri Toplama Aracı: Mobbing Ölçeği

Güvenirlik Çalışması: Akademisyenlere Yönelik Mobbing Ölçeğinin güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısı ile belirlenmiştir. Ölçeğin tamamına ilişkin güvenilirliği (Cronbach's Alpha) $\alpha=0,970$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarını oluşturan güvenilirlik katsayıları: 1. Kendini Gösterebilmeye ve İletişime Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,899$), 2. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,917$), 3. İtibara Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,821$), 4. Mesleki Duruma Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,911$) ve 5. Kişinin Psikolojik Sağlığına Yönelik Saldırıları ($\alpha=0,740$) şeklinde bulunmuştur.

Bulgular ve Yorum

1. Demografik Bilgiler

Cinsiyet	Frekans (f)	Yüzde (%)
Kadın	22	53,7
Erkek	19	46,3
Toplam	41	100

Medeni Durum	Frekans (f)	Yüzde (%)
Evli	25	61
Bekâr	16	39
Toplam	41	100

Unvan	Frekans (f)	Yüzde (%)
C Sınıfı Uzman	20	48,8
B Sınıfı Uzman	15	36,6
A Sınıfı Uzman	6	14,6
Toplam	41	100

Yaş Grupları	Frekans (f)	Yüzde (%)
29 ve altı	18	43,9
30-39	18	43,9
40-49	3	7,3
50-59	-	-
60 ve üzeri	2	4,9
Toplam	41	100

Cinsiyet

	cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	p
boyut1	erkek	19	1,4737	0,51599	0,11838	0,103	.918
	kadın	22	1,4545	0,64893	0,13835		
boyut2	erkek	19	1,1053	0,17312	0,03972	-1,226	.230
	kadın	22	1,2159	0,38028	0,08108		
boyut3	erkek	19	1,7018	0,73615	0,16888	0,611	.545
	kadın	22	1,5758	0,58357	0,12442		
boyut4	erkek	19	1,3684	0,4649	0,10666	-1,22	.230
	kadın	22	1,5844	0,63874	0,13618		
boyut5	erkek	19	1,1053	0,19413	0,04454	1,915	.068
	kadın	22	1,0152	0,07107	0,01515		
toplam	erkek	19	1,3593	0,36458	0,08364	0,419	.677
	kadın	22	1,4111	0,41826	0,08917		

Cinsiyete göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Medeni Durum

	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	t	p
boyut1	evli	25	1,4733	,62115	,12423	,134	,894
	bekar	16	1,4479	,53995	,13499		
boyut2	evli	25	1,2100	,36572	,07314	1,140	,936
	bekar	16	1,0938	,15478	,03870		
boyut3	evli	25	1,6000	,60858	,12172	-,414	,390
	bekar	16	1,6875	,73504	,18376		
boyut4	evli	25	1,4971	,59350	,11870	,178	,425
	bekar	16	1,4643	,54586	,13646		
boyut5	evli	25	1,0400	,14657	,02931	-,917	,138
	bekar	16	1,0833	,14907	,03727		
toplam	evli	25	1,3948	,40083	,08017	,156	,741
	bekar	16	1,3750	,38591	,09648		

Medeni Duruma göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yaş Grupları

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
boyut1	Between Groups	,791	3	,264	,759	,524
	Within Groups	12,849	37	,347		
	Total	13,640	40			
boyut2	Between Groups	,278	3	,093	1,000	,404
	Within Groups	3,424	37	,093		
	Total	3,701	40			
boyut3	Between Groups	,525	3	,175	,391	,760
	Within Groups	16,543	37	,447		
	Total	17,068	40			
boyut4	Between Groups	,210	3	,070	,204	,893
	Within Groups	12,723	37	,344		
	Total	12,934	40			
boyut5	Between Groups	,046	3	,015	,694	,561
	Within Groups	,821	37	,022		
	Total	,867	40			
toplam	Between Groups	,199	3	,066	,417	,742
	Within Groups	5,895	37	,159		
	Total	6,094	40			

Yaş Gruplarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Uzmanlık Sınıfı

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
boyut1	Between Groups	,116	2	,058	,163	,850
	Within Groups	13,524	38	,356		
	Total	13,640	40			
boyut2	Between Groups	,450	2	,225	2,631	,085
	Within Groups	3,251	38	,086		
	Total	3,701	40			
boyut3	Between Groups	,203	2	,101	,229	,797
	Within Groups	16,865	38	,444		
	Total	17,068	40			
boyut4	Between Groups	,560	2	,280	,860	,431
	Within Groups	12,374	38	,326		
	Total	12,934	40			
boyut5	Between Groups	,036	2	,018	,816	,450
	Within Groups	,831	38	,022		
	Total	,867	40			
toplam	Between Groups	,129	2	,065	,412	,665
	Within Groups	5,964	38	,157		
	Total	6,094	40			

Uzmanlık Sınıflarına göre anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Teşekkür Ederim...