

ULUSLARARASI SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ THE JOURNAL OF INTERNATIONAL SOCIAL RESEARCH

Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi/The Journal of International Social Research

Cilt: 14 Sayı: 80 Eylül 2021 & Volume: 14 Issue: 80 September 2021

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

MOBBİNGİN SOSYO-EKONOMİK ETKİLERİNİN KURUMLAR AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF SOCIO-ECONOMIC IMPACTS OF MOBBING IN TERMS OF INSTITUTIONS

Ahmet ARSLAN*

Esra ÇIKMAZ **

Öz

Küreselleşmenin etkisiyle kamu kurumları, özel ve diğer kurumlarda yeni yönetim anlayışları görülmektedir. Bu anlayışlar çerçevesinde etkin ve verimli bir iş ortamı için uygun zeminin oluşturulması gerekmektedir. Kurumlarda görülen çatışma ortamının varlığını yok etmek amacı ile yola çıkmak yeni anlayışları desteklemektedir. Bu bağlamda; psikolojik baskıyı üzerinde daha az hisseden kurumlarda sosyal ilişkilerin düzenli ve etkin bir şekilde düzene girmesi ile birlikte çalışanların işlerini seyerek yapmaları, dolayısıyla da motivasyonlarının artması sayesinde mevcut girdiler ile daha fazla çıktı elde edilerek kaynakların daha etkin ve verimli kullanılmasının sağlanmış olacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada; kurumlarda mobbingin sosyal ve ekonomik etkilerinin neler olduğunu tespit etmek amaçlanmaktadır. Bunun için mobbingin sosyal ve ekonomik etkilerine yönelik daha önce yapılmış ulusal ve uluslararası benzer bilimsel çalışmalardan elde edilen sonuçlardan yola çıkılarak, genel bir değerlendirme yapılmıştır. Bu çalışmalara yönelik çözüm önerileri derlenmiştir. Çalışmada, yapılan benzer çalışmalardan hareketle, bu çözüm önerilerinden faydalanılarak, yeni çözüm önerileri sunulmuştur. Ayrıca yapılan çalışmalar neticesinde sosyal ve ekonomik olarak mobbingin kurumlarda ortaya çıkaracağı olumsuz maliyetlerin azaltılmasına yönelik bir takım tavsiye ve çözüm önerileri sunma yoluna da gidilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kurumsal mobbing, Etkinlik, Verimlilik, Sosyo-ekonomik.

Abstract

With the effect of globalization, new management approaches are seen in public institutions, private and other institutions. Within the framework of these insights, a suitable ground should be established for an effective and efficient business environment. Setting out with the aim of eliminating the existence of the conflict environment seen in institutions supports new understandings. In this context; In institutions that feel less psychological pressure, it is thought that with the regular and effective regulation of social relations, employees doing their jobs with pleasure and thus increasing their motivation, more output will be obtained with existing inputs and more effective and efficient use of resources will be provided.

In this study; It is aimed to determine the social and economic effects of mobbing in institutions. For this, a general evaluation has been made based on the results obtained from similar national and international scientific studies on the social and economic effects of mobbing. Solution suggestions for these studies have been compiled. In the study, based on similar studies, new solution suggestions have been presented by making use of these solution suggestions. In addition, as a result of the studies carried out, some recommendations and solutions were offered to reduce the negative costs of social and economic mobbing in institutions.

Keywords: Activity, Efficiency, Socio-economic.

*Dr. Öğretim Üyesi Ahmet Arslan, Gaziantep Üniversitesi, İ.İ.B.F., Maliye Bölümü ahmetarslan@gantep.edu.tr

**Doç. Dr. Esra Çıkmaç, Gaziantep Üniversitesi, İ.İ.B.F., Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü esra9824@gmail.com.tr



1. GİRİŞ

Ülkeler için eldeki mevcut kaynakların en iyi bir biçimde değerlendirilmesi kıt olan kaynaklarla varmak istenen hedeflerin gerçekleştirilebilmesi açısından çok önemlidir. Her ülke mevcut girdileri ile hedeflerine ulaşmak için azami gayret sarf ederken bu hedeflere ulaşmada kendisine engel teşkil edecek uygulamaları da tespit etmek ve önceden alacağı tedbirlerle bu problemleri zamanında ortadan kaldırması gerekmektedir. Öte yandan ülkeler açısından hem bir zaman kaybı hem de daha yüksek maliyetler ödenmesine rağmen sorunu tam anlamıyla çözememe gibi bir sorun ile de karşılaşılacağı gibi varılmak istenen hedeflerden de uzaklaşma durumu da söz konusu olabilmektedir. Minimum maliyet ile maksimum fayda elde edilmesi rasyonel düşünen her kurumun iktisadi açıdan temel gayesi olmalıdır. Kamu kurumlarında sağlanmak istenen faydanın niteliği daha çok toplumun geneline yöneliktir. Fakat bazen de bireylere özel fayda sağlayan ama tüm toplumun faydasına da kolektif bir biçimde hizmet eden hizmetlerin de olduğu görülmektedir. Eğitim hizmeti nitelik olarak buna örnek verilebilir. Bu örneği açıklamak gerekirse; eğitim hizmeti beşeri sermayeyi artırmak gibi temel gayelere hizmet ederek önemli bir fonksiyon görmektedir. İyi eğitilmiş bireyler aldıkları bilgi ve kültürle beraber daha sonra ülkelerin kalkınma ve büyümesinde aracı rol oynamaktadır. Sağlam temellere dayalı, kurum kültürünün yerleşmiş olduğu üniversitelerden mezun olan öğrenciler de kazanımlarını ileriki nesillere taşıyacakları düşünülmektedir. Bir hizmet sunan üniversitelerde çeşitli olarak niteliksel ve niceliksel yönü güçlü olan akademik çalışmalarını çalışmaların yapılması gerekmektedir. Zira kamu kurumlarında ve özel kurumlarda keyfi uygulamaların olması ve yönetim geleneğine aykırı olan olumsuz durumlar bulunmaktadır. Bu yüzden kurumlarda kişi/kişiler haksız yere mobbinge uğramakta ve birçok yönden hem çalışanlar mağdur edilmekte hem de kamu ve özel sektör kaynakları gereksiz yere israf edilmektedir. Kurumlara yönelik maliyetler sadece gözle görülebilecek maliyetler değildir. Mobbingin sosyal ya da ekonomik etkileri sadece bulunulan kurum ile kalmamakta aile içi geçimsizlik ve boşanmalar, toplumsal huzursuzluklar ve niteliksiz eğitimin ve çalışma düzeyinin getirdiği dolaylı ve zamanla ortaya çıkabilecek daha başka olumsuz durumlar ile birlikte de bir takım maliyet kayıplarını da ortaya çıkarmaktadır.

Bu çalışmada mobbing kavramı teorik açıdan ele alınarak; mobbingin tanımı, tarafları, mobbing süreci ile kurumlarda ortaya çıkardığı sosyal ve ekonomik etkilerden bahsedilerek, Türkiye’de mobbing ile ilgili mevzuat ve uygulamaya da ayrıca değinilmiştir. Bununla birlikte; mobbing ile ilgili daha önce yapılmış ulusal ve uluslararası bilimsel çalışmalarda mobbingin kurumlarda sosyal ve ekonomik açıdan etkilerine yönelik varılan sonuçlar değerlendirilerek bu konuda genel bir sonuca ulaşılarak, çözüm önerileri sunulmuştur.

2. MOBBING KAVRAMI

Tarihte ilk kez mobbing tanımını bilim insanı olan Lorenz kullanmış ve bu tanımları kavramsallaştırmıştır. Hayvanların tehlike olarak gördüğü yabancıları ve kendisine zarar vereceğini düşündüğü varlıklara karşı onları kaçırmak ve korkutmak amaçlı sergilediği hareketleri “mobbing” olarak tanımlamıştır. İleriki zamanlarda yapılan araştırmalarda ise bu kavram aynı anlamı taşıyan “bullying” kavramı olarak kullanılmıştır. Ancak “bullying” kavramı genellikle okul ortamında uygulanan zorbalık ve baskıyı tanımlarken, mobbing iş hayatında yetişkinlerin arasında yaşanan zorbalığı tanımlamak için kullanılmıştır. 1980 yıllarına gelindiğinde ise Leymann mobbingi incelemek üzere İsveç ve Almanya’daki işyerlerini gözlemlemiş ve yetişkinler arasında yaşanan zorbalık ve psikolojik taciz olgusunu ele almıştır (Leymann 1996:168; Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Leymann, mobbing kavramını bir ve birden fazla kişi/kişiler tarafından belirsiz sebeplerle başka bir kişiye gerçekleştirilen (sebebi bilinmeyen, fikir uyuşmazlığından kaynaklı, haset ve cinsiyet temelli ayrıma kadar birçok türde gerçekleşebilen), düzenli ve planlı bir şekilde, sinsice ve karşı tarafın bireysel haklarına saldırılarda bulunularak ve bu davranışlar neticesinde kişinin savunmasız ve çaresiz bir fikre kapılmasını sağlamak olarak tanımlamaktadır (Leymann, 1996:168-170).

Mobbing bir başka açıdan kavramsal olarak bir bireyin bir başka birey üzerinde psikolojik baskı uygulaması şeklinde de tarif edilebilir. Mobbing uygulayan taraf bunu karşı tarafa bilinçli olarak yapabileceği gibi bilmeden de yapabilir. Fakat her iki durumda da ortak olan husus mobbing nedeniyle psikolojik açıdan karşı tarafın acı duymasına sebep olan bir davranışın gerçekleşmiş olmasıdır. Mobbing olarak değerlendirilecek davranışların ortak özelliklerine bakıldığında hukuki açıdan uygun olmadığı, sosyal ilişkilerde bozulmalara



neden olduğu, sıklıkla tekrarlandığı ve çoğu zaman sistematik bir niteliğe sahip olduğu, bireylerin sağlıklarına zarar verdiği ayrıca kötü niyetin daha ağır bastığı söylenebilir (Einarsen, 1999: 20)

Mobbing kavramının Türkçe’de işyerinde bezdirme, yıpratma, psikolojik taciz, yıldırma, psikolojik kıyam, işyeri travması, işyerinde duygusal açıdan zorlama, psikolojik terör gibi yakın ifadelerle de anlatılabildiği görülmektedir (Çobanoğlu,2005:20).

İş ortamında mobbing ise kişinin bireysel haklarına saygısızca saldırılması ve edepsiz bir davranışın hedefi haline gelmesiyle başlayan ahlakdışı bir süreçtir. Mobbing ayrıca psikolojik taciz anlamına gelmekte olup, anlamının içerdiği üzere bireye karşı sergilenen tehditkâr davranış, dışlama gibi birçok ahlakdışı davranış şeklini kapsayan psikolojik şiddet süreci şeklinde tanımlanmaktadır (Tımaz, Bayram ve Ergin, 2008:65).

3. Mobbingin Tarafları

Mobbing kapsamında mobbingin tarafları bulunmaktadır. Bu taraflarda üç grubun yer aldığı söylenebilir. Bunları şu şekilde sıralamak mümkündür (Fettahlıoğlu,2008: 93):

- 1.Mobbing mağduru çalışan
- 2.Mobbing uygulayan(zorba) çalışan
- 3.Mobbing izleyicisi çalışan

3.1 Mobbing Mağduru Çalışanlar

Mobbing, kurumlarda mobbing sürecinde mağdur olan kişinin/kişilerin cinsiyet, yaş, eğitim, statü v.b. gibi durumlarından bağımsız olarak uygulanabilmektedir. Genellikle kurumsal açıdan daha düşük ünvana sahip bireyler üzerinde etkisi daha belirgin bir şekilde hissedilmektedir. Kurum çalışma ortamı içerisinde yaşanması muhtemel nitelik itibari ile daha küçük ve katlanılabilir düzeydeki sorunlar mobbing kavramından biraz daha farklılık göstermektedir. Kurum içinde mobbing mağduru olan biri mobbinge maruz kaldığında sıklıkla karşılaşabileceği işyeri içindeki çatışma ve çekişmelerden çok farklı bir uygulamaya maruz kaldığını hissedebilir. Bununla birlikte mağdur kişilerin homojen bir yapı göstermedikleri görülmektedir. Mobbing mağduru dört farklı tipte kişi/kişiler olabilme ihtimali daha yüksektir. Bunlar: yalnız olan kişi, diğerlerinden farklı olan kişi/kişiler, başarılı kişi ve yeni gelen kişidir/kişilerdir. (Çekin,2014:13-14).

Mobbing üzerine yapılan araştırmalar, mağdurların genelde çalışmayı seven, dürüst, işini özenerek yapan, performansı yüksek ve kendisini başkalarına beğendirme ihtiyacı içerisinde olmayan kişiler oldukları ayrıca bu kişilerin çoğu zaman karşı tarafı suçlayan kişilik yapısına sahip olmayan ve uyumlu sayılabilecek kişiler olduğunu göstermektedir (Tutar,2004:52).Mağdurun karşılaştığı genel ve benzer durumları şu şekilde özetlemek mümkündür:

Kurumsal mobbing mağduru bireye bölüm ile ilgili bilgiler ya hiç iletilmemekte ya da diğer personele göre daha geç iletilmektedir. Böylelikle mağdurun birimle iletişim bağları kısa sürede zayıflamakta, bireye ait görevlerden ya tamamen el çektirilmesi istenmekte ya da sistematik olarak işlerin büyük çoğunluğu (ki bu işlerin üstesinden tek başına gelmek zordur) mağdura verilerek, mağdurun hata yapması ya da görevini ihmal etmesi beklenmektedir. Mobbing uygulayıcı tarafından bu fırsat ele geçtiğinde mağdura yönelik uyarı ve eleştiri ifadeleri yazılı ve sözlü olarak bildirilmektedir. Böylece mağdurda “yeteneksiz, iş beceremeyen” imajı oluşturulmaya çalışılmaktadır. Öz güvenini kaybeden mağdur daha çok hata yaparak daha fazla eleştiriye maruz kalmakta, ardından yeni bir eleştiriye maruz kalmamak adına işe devamsızlık yapma sıklığı artmaktadır. Böylece birim ya da bölümden kendisini dışlamak zorunda kalan mağdur, çalışma ortamına geri döndüğünde kendine bir destekçi ve yardımcı da bulamayabilir. Birim içerisindeki kişilere yönelttiği sorularda çoğunlukla yanıt alamadığı gibi oluşan durumla ilgili herhangi bir açıklama yapma gereği de duyulmamaktadır (Mimaroglu ve Özgen,2008:213).



3.2 Mobbing uygulayan(Zorba) Çalışan

Kurumsal mobbing uygulayıcılarının genel kişilik yapısı analiz edildiğinde; aşırı kontrolcü, baskıcı olduğu kadar, başarıya ve güce aç kişiler oldukları ayrıca bu kişilerin korkak, aşırı şüpheli ve kıskanç yapıları ile öne çıktıkları görülmektedir. Kurumsal mobbing uygulayanların birçoğu daha önce kendisi de işyerinde mobbinge uğramış ve ikili ilişkilerinde bir takım sorunları aşmayı başaramamış, kendini güvensizlik içerisinde hisseden kişilerdir(Davenport ve diğ.,2003:38-39).

Kurumsal mobbing uygulayan kişilerin ortak özellikleri arasında kendilerini her zaman haklı görme duygusu yer almaktadır. Bu kişiler ortaya çıkan olayların sebeplerini daha çok kurbanda (mağdurda) ararlar. Yapılan araştırmalar; mobbing uygulayan kişilerin, sorun yaşadığı bireylerle ikna edici ve uzlaşmacı bir üslup yerine saldırgan ve tek taraflı eleştiren bir davranış modeli seçmeyi tercih ettiklerini göstermektedir. Ayrıca bu kişiler bir çatışma durumunda ortamı sakinleştirmek yerine ortamın kızışması için daha çok çaba harcarlar. Karşıdaki bireyde ortaya çıkaracağı psikolojik tahribatla ilgilenmeyen mobbing uygulayıcısı çoğu zaman suçluluk duygusu da hissetmemekte ve ortaya koyduğu davranışın iyi bir şey olduğuna kendisini ve çevresini inandırmaya çalışmaktadır(Tınaz ve diğ.,2008:38).

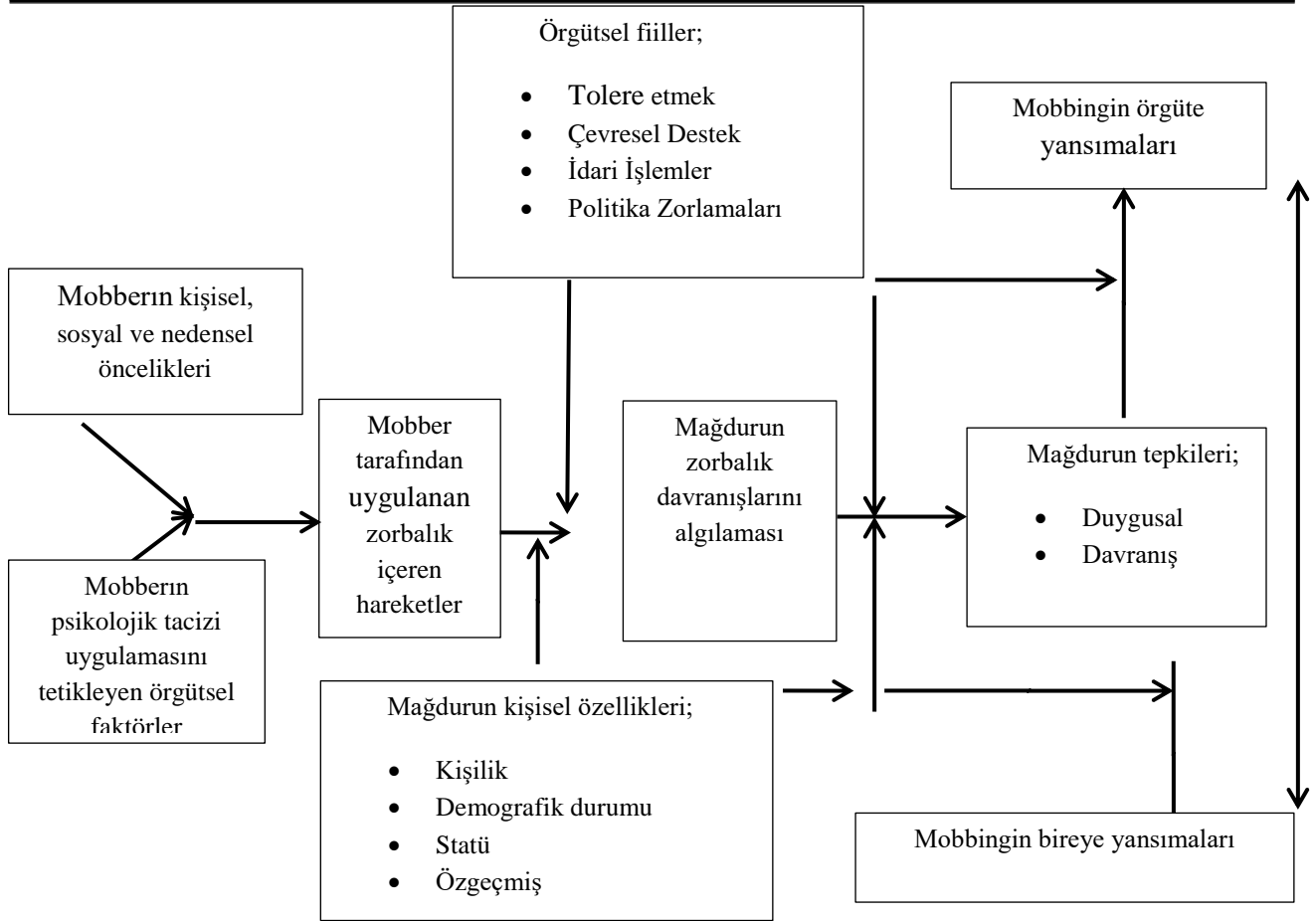
3.3 Mobbing İzleyicisi Çalışan

Mobbing izleyicileri kendi aralarında mobbing ortakları, yaşayan mobbinge ilgilenmeyenler ve mobbing karşıtı olanlar şeklinde üç farklı türe ayrılmaktadır. Bunlar içerisinde mobbing ortakları diye adlandırılan kesim mobbing uygulayan kişiye/kişilere destek ve işbirliği yoluyla yardım ederler. İlgisiz olanlar yaşanan olayların birçoğunun farkında olmalarına rağmen olayları önemsemez, görmezden gelirler(Şenerkal ve Çorbacıoğlu, 2015:129).

4. MOBBINGE SEBEP OLAN FAKTÖRLER

İş yerinde mobbing, tek bir sebepten kaynaklanamayacak kadar karmaşıktır. Mobbingin (psikolojik taciz) sebepleri temelde iç faktörler ve dış faktörler olarak iki grupta toplanmaktadır. Tacizi gerçekleştirenin ve mağdurun psikolojisi, karakteristik özellikleri iç faktörler olarak belirlenirken;örgütün sahip olduğu kültür, organizasyon yapısı ve şekli, kurumda yaşanan anlaşmazlıklar ve sorunlar, toplumu içeren kurallar ise dış faktörler olarak değerlendirilmektedir. Tüm bu faktörler, tek tek değilse de birbirleriyle etkileşimdedir. Dolayısıyla, bu durum mobbingin (psikolojik taciz)gerçekleşmesine ve sıklıkla tekrar etmesine sebep olabilmektedir (Güngör, 2008).

Genellikle kurumlarda mobbingin(psikolojik tacizin)sebeplerinin tespit edilmesi için çalışılırken tacizi uygulayanın psikolojisi ve gerçekleştirdiği fiillerin baz alınması gerektiği düşünülmektedir. Ancak psikolojik tacizi gerçekleştiren bireyin psikolojisi hakkında herhangi bir netlik olmamaktadır. Tacizi gerçekleştiren kişiyi psikolojik tacize sevk eden sebepler bulunmaktadır. Bu sebeplerden bazıları, korku güdüsü, psikolojik problemler ve etik değerlerden yoksun olma gibi faktörlerdir. Psikolojik tacizi gerçekleştirerek mağduru bezdirenlerin genellikle kendi eksik yanlarını,kaygı ve güvensizliklerini, bir başka bireyin haklarına saldırarak ve o bireyi küçük düşürerek kendilerini yüceltmek istemeleri gibi sebeplerden kaynaklı ortaya çıktığı söylenebilir (Baltaş, 2003). Ne yazık ki mobbinge uğrayan mağdurun mobbing yaşadığını anlaması, kabullenmesi ve geribildirimde bulunması bir süreci içinde barındırmakta ve mobbing süreci kuruma yansımaktadır. Şekil 1’de kurumlarda mobbingi etkileyen faktörler ve mobbing süreci gösterilmektedir



Şekil 1. Kurumlarda Mobbingi Etkileyen Faktörler ve Mobbing Süreci(Einarsen, 2000).

5. MOBBING SÜRECİ

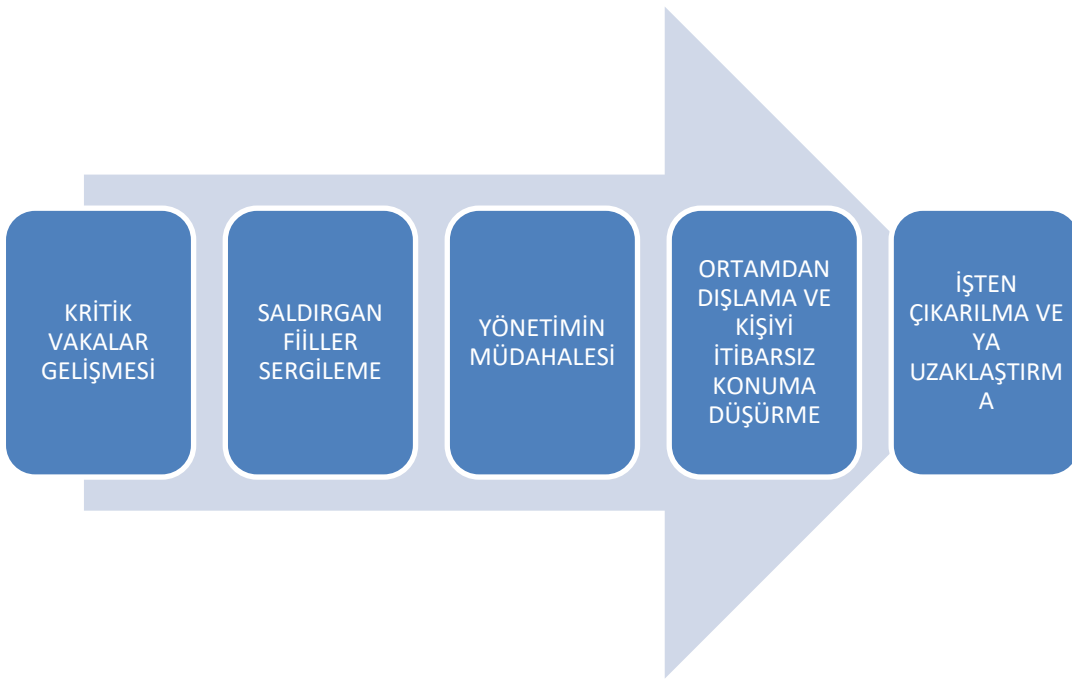
Bireylerden topluma kadar yayılan bir ekosistemde meslek yaşamında, bedensel, ruhsal açıdan kendini mutlu hisseden çalışanların verimlerinin daha yüksek olması nedeniyle bu kişilere daha fazla ihtiyacın olduğu söylenebilir. Yaşam içerisinde ümit edilen bu durumun hayata geçirilmesi ise çalışanlara yönelik hazırlanan iş ortamının huzur ve mutluluk açısından uygun olmasına bağlıdır. Mobbing olgusu ise iş hayatında huzur ve mutluluğun yakalanmasının önünde yer alan manilerden birisidir. Dolayısıyla mobbing kavramı hayatın birçok alanında olduğu gibi iş hayatında da sürekli kontrol edilmesi gereken bir olgudur(Göymen ve Şöhret,2020:3).

İş ortamında mobbing(psikolojik taciz) sıklıkla bir tacizci tarafından uygulanmaya başlamakta, mobbinge uğrayan kişinin iş arkadaşlarının ya da bağlı bulunduğu idari kadronun tacizcinin davranışlarına müdahalesindeki yetersizliği ya da direnci neticesinde yalnız zorbanın psikolojik şiddet gücü artmakta kalmamakta, dahası diğer çalışma arkadaşları da mobbingi anlamış bulunmaktadır (Frosch, 2006).

Mobbing bünyesinde birtakım süreçleri barındırmaktadır. Mobbing süreci beş aşama ve beş farklı boyut altında toplanmıştır Leymann'a göre mobbing sürecinin aşamaları şu şekilde sıralanmaktadır (Leymann, 2009):

- Çatışmanın başlaması
- Saldırganın eylemi başlatması ve devam ettirmesi
- Yönetimin sürece dahil olması ve devreye girmesi
- Yanlış yakıştırmalarla ya da tanımlamalarla adlandırılma
- İşten çıkarılma ya da ayrılma aşaması

Mobbing süreçleri Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. Mobbing Süreci (Leymann, 2009).

Şekil 2’de de görüleceği üzere; kurumsal mobbing süreci genellikle kavga ya da çatışmaya yol açacak bir durum neticesinde başlayan daha sonra saldırgan tarafın harekete geçmesi ve mobbing’in yoğunluğunu giderek artırması şeklinde devam edip, mağdurun bu durumu anlamlandırması ve psikolojik tacize uğradığı hissine kapılarak mutsuz olması neticesinde kendisini çevresinden soyutlaması ve eski enerjisini yitirerek daha düşük bir motivasyon içinde hayatını devam ettirmesi neticelenir. Sonrasında ortaya çıkan sağlık problemleri nedeniyle üçüncü kişilerin bu durumdan etkilenmesi ve güncelliğini uzun zaman koruyan etkilerle son bulur.

Mobbing süreçleri biraz daha ayrıntılı olarak şu şekilde açıklanmaktadır (Leymann, 1996):

1. **Kritik vakalar gelişmesi:** Sıklıkla mobbing tetikleyicisi en önemli unsur, bir çatışmanın yaşanmasıdır. Ancak çatışmayı mobbing haline getiren faktörün sebebi araştırmalarca net olarak belirlenememiştir.
2. **Saldırgan fiiller:** Planlı, sıklıkla ve sistematik bir şekilde yapılan olumsuz eylemler ve kişinin psikolojisi üzerinde derin darbeler bırakan davranışlar mobbing sürecinin başladığını göstermektedir. Bu davranışlar, kişiyi/mağduru psikolojik açıdan yıldırmaya ve bezdirmeye yöneliktir.
3. **Yönetimin müdahalesi:** Bu süreçte ilk iki aşamada konuya müdahale etmeyen yönetim ve/veya idare bu aşamada müdahale etmektedir. Ne yazık ki bu aşamaya kadar örgüt çalışanlarının çoğunluğu içinde bulunulan algıdan hareketle, mağduru sorunlu, uyumsuz ve psikolojik sorunları olan bir birey olarak değerlendirdiği görülmektedir. Genellikle yönetim açısından da bu algının kırılması zor olmaktadır. Bu durum da sorunun çözümünü zorlaştırmaktadır.
4. **Ortamdan dışlanılmasını Sağlama ve Damgalamaya Maruz Bırakma:** Bu aşamada mobbing mağduru profesyonel açıdan bir yardım almaktadır. Bu aşama profesyonel yardıma ek olarak sürekli hastalığa yönelik izinlerin alındığı ve doktorlar tarafından raporların yazıldığı aşamadır. Bu durum öğrenildiğinde örgütte mağdur hakkında psikolojik sıkıntıları/sorunları olan kişilik, ve ya geçimsiz gibi etiketlemeler başlamaktadır. Mağdur bu süreçte genellikle işten çıkarılmakta ya da istifa ederek işi bırakmaktadır.
5. **İşten çıkarılma:** İş ortamından uzaklaştırılan mağdurda duygusal açıdan derin yaralar açılmakta, ve sonuç olarak mağdurda psikolojik sorunlar ve hastalıklar oluşmaktadır (Tınaz, 2006).

Mobbing sürecinin kolay anlaşılması için genel beş ana niteliği bulunmaktadır (Einarsen, 2000: 379-401; Vartia, 2003:10-11; Özler ve diğ., 2008). Bunlar :



- Mobbing dostça nitelik taşımayan davranışların uygulandığı belirli bir zaman dilimi vardır.
- Mobbing uygulayan ile mobbingden olumsuz etkilenen arasında mobbing uygulayan lehine bir güç dengesizliği vardır. Yaş, konum, çevre, gelir düzeyi v.b. gibi güç farkı vardır.
- Bir bireyin diğer bireye yönelik davranışı olabileceği gibi bir gruptan diğer başka bir gruba yönelik de olabilir.
- Yapıcı ve dosthane yaklaşımlar içermeyecek davranışların çoğunlukla kasıtlı ve sistematik şekilde yapılmasıdır.
- Mobbing süreci boyunca genellikle fiziksel taciz nadiren gerçekleşir bunun yerine sözle sataşma ya da idari yaptırım şeklinde kendini gösterir.

Ne yazık ki son yıllarda kurumsal mobbing kadar akademik mobbing de ön plana çıkmıştır. Eğitim kurumlarında ortaya çıkan akademik mobbing ile ilgili birçok araştırma yapıldığı görülmüştür. Kurumsal mobbing kamu kurumlarını, özel ve diğer kurumları içinde barındırmaktadır. Kamu kurumları içerisinde biraz daha özerk yapısının olması nedeniyle üniversitelerde akademik mobbingin ağırlığının diğer kurumlara kıyasla daha fazla hissedilir olduğu görülmektedir. Ayrıca akademik kurumlarda mobbing sürecinin ise kendine has özellikleriyle ilerlediği söylenebilir. Bu durum Tablo 1’de akademik mobbing süreci ayrıntılı bir şekilde kendine has özellikleri ile açıklanmıştır.

<i>“Çatışma aşaması (Çatışmanın ilk belirtileri(Unvan Farkı, idari yetkinin öne çıkarılması)</i>
<i>Çatışmanın çözümlenememesi (Akademik gelenekler bahane edilerek, mutlak akademik itaate zorlama)</i>
<i>Saldırgan eylem aşaması (Akademik Mobbing’in başlaması: Ruhsal ve Fiziksel Sağlık Etkilenir)</i>
<i>Mobbing’in dozunu artırması (İş ve Akademik Performansın Düşmesi; Buna rağmen verilen iş yükünde artma; Sonuç: Akademik ortamdaki kendini dışlama isteği)</i>
<i>Mobbing’in iyice yoğunlaşması (Akademik anlamda görev tanımı içinde olmayan başkaca işler verilmesi ve yapılan işin hiç beğenilmemesi, adeta kusur aranması Sonuç: İstirahat, Rapor, İşe geç kalma, işe gelmek istememe)</i>
<i>Mobbing uygulayan ve mağdur arasında yaşanan söz dalaşı ve tartışma veya mağdur tarafından problemlerin kısıtlı şekilde dile getirilmesi</i>
<i>Mağdur açısından problemlerin devam etmesi (Yandaş diğer zorbaların mağdurdan değil, mağdur edenden yana olması) Sonuç: Mağdurda suçluluk psikolojisi oluşması ve netice alamaması nedeniyle mağdurun bir üst yönetimle görüşme niyetinin oluşması</i>
<i>Diğer akademisyenlerin durumdan etkilenmesi (Zaman kaybı, psikolojik üzüntü paylaşımı ve işyeri güvensizliğinin ortaya çıkması)</i>
<i>Yönetimin devreye girme aşaması (Ya bölüm başkanı ile görüşme ve uzlaştırma sağlama isteği(bu genellikle nadir olur) ya da akademik gelenekler hatırlatılarak olayların görmezlikten gelinmesi, çoğu zaman kendisinin de bu tür durumlarla karşılaştığı fakat sabrettiği bu durumun akademi camiasının doğasında olduğu, pek önemsememesi gerektiğine yönelik telkinlerin verilmesi. Sonuç:Mağdur kendini çaresiz ve yalnız hissetmektedir.</i>
<i>Yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalama (Halk dilinde buna“suç bastırma” denilmektedir.)</i>
<i>Yoğun Mobbing’in Devamı (Hastalık İşin Önüne Geçer)</i>
<i>Hastalık-İstifa-Kovulma Vs”</i>

Tablo 1. Akademik Mobbing Sürecinin Aşamaları.

Kaynak: Arslan,2020:432



6. MOBBINGİN ETKİLERİ

Kurumlarda mobbingin etkileri kendi içerisinde psikolojik, sosyal ve mali etkiler olarak sınıflandırılmaktadır. Mobbingin psikolojik boyutu önemli olmakla birlikte psikolojik etkilerinin sosyal ve ekonomik etkilere sebep olacağı bilinmektedir. Dolayısıyla mobbingin sosyal, psikolojik ve mali etkilerine ayrıntılı bir şekilde değinilmesi gerekmektedir.

6.1. Mobbingin Sosyal ve Psikolojik Etkileri

Son dönemlerde iş yaşamının başlıca problemlerinden biri olarak sayılan mobbingin neticeleri ve sirayet ettiği alanlar çok yönlü olmaya başlamıştır. Mobbingin mağdur üzerindeki zararlı etkileri, mali, sosyal ve mobbinge maruz kalan mağdurun psikolojisi üzerindeki etkileri olarak üzere üç grupta ele alınmaktadır (Hartig ve Frosch, 2006).

İşyerinde mobbingin ekonomik açıdan sonuçları incelendiğinde, bireydeki psikolojik ve fiziksel sağlığında düzeltilmesi için harcanan tedavi ücretleri ya da mobbingi kaldıramayan bireyin işten ayrılmayı çözüm olarak görmesi ve süreklilik arz eden gelirinin sonlanması sonucunu doğurmaktadır (Tınaz, 2006). Psikolojik olarak olumsuz bir şekilde etkilenen kişiler, çoğu zaman kendi tercihleriyle işten ayrılırken, bazen de hizmet ettiği örgüt tarafından işten çıkarılmaktadır. Sosyal sonuçlarına incelendiğinde ise, bireyin sosyal imajı zedelenecek, mağdurun depresif hali ve davranışlarından dolayı iş arkadaşlarının onu dışladığı ve sosyal ilişkilerinin yara aldığı görülmektedir.

İş ortamında mobbinge mağdur kalan mağdurların yaşamış olduğu psikolojik etkiler, sosyal ve ekonomik etkilerden daha önemli olmaktadır. Bu etkiler, depresif haller, panik atak krizleri, anksiyete, ruhsal sıkıntılar, fiziksel olarak algılanan rahatsızlıklardır. Uykusuzluk halleri, kâbuslar, sık sık uyanma, görme bozuklukları, terk edilmişlik hissi, konsantrasyon bozuklukları sık rastlanan sorunlar arasındadır (Çobanoğlu, 2005). Daha az rastlanan ve daha ağır vakalarda ise mobbinge maruz kalmış bireylerde ise bir çeşit travma sonrası "stres bozukluğu" da gözlemlenmiştir (Tınaz, 2006; Bulut, 2011). Travma sonrası stres bozukluğu, tecavüz, trafik kazası, ağır geçirilmiş bir hastalık, yangın, savaş gibi bireyin aşmakta zorlandığı büyük sorunlardan sonra ortaya çıkan ve bireyi fiziki olarak tehdit eden ya da ölüm tehlikesinin ardından gelişen çeşitli belirtilerdir (Öztürk, 2001). Yıldırıcı ve olumsuz davranışlar, art niyetten kaynaklandığı ve planlı olarak gerçekleştirildiği için ve mobbing mağdurlarında daha fazla psikolojik problemlere yol açmaktadır. Ayrıca birçok araştırmanın neticesinde, işyerindeki duygusal baskının ve bezdiriciliğine ekonomik ve sosyal kaynaklardan daha yorucu ve yıkıcı bir etki oluşturduğunu içeren sonuçlar tespit edilmiştir (Solmuş, 2008).

Mobbing psiko-sosyal bir stres durumu olarak ortaya çıkmaktadır ve mobbing mağdurunun üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır. Mağdura sergilenen psikolojik tacizin şekli ve kullanım sıklığı durumlara göre değişkenlik göstermektedir. Mobbing örgütte iş performansı düşürerek rakip çalışanlar karşısında da kendini savunmasız hissetmesinden kaynaklı olarak mağdura psikolojik ve sosyal açıdan da büyük bir çöküş yaşatmaktadır. Mağdur olan birey iş yaşamında hissettiği baskıyı dengelemek istediğinde ise, sosyal damgalama, iş performansının düşmesi, işe gelmeme, hastalık izinleri alma, konsantrasyon bozukluğu, benlik saygısı ve özgüvende azalma, anksiyete, panik atak vb. durumlar, alkol ve ilaç kullanımında artış gibi sosyal ve psikolojik durumlar ile karşı karşıya kalmaktadır (Einarsen, 2000:21-22).

6.2. Mobbingin Mali Etkileri

İnsani ilişkilerinde olayların sosyal boyutu olduğu gibi mali boyutlarının olduğu da göz ardı edilmemelidir. Yaşanan olayların ya doğrudan ya da dolaylı olarak mali etkileri bulunmaktadır.

Kurumlarda mobbingin mali etkileri genel olarak dört ayrı başlık altında özetlenebilmektedir. Bunlar: mağdur bireyin yüklediği parasal maliyetler, ailelerin yüklediği masraflar, kurumun katlandığı parasal maliyetler ve topluma yayılan parasal maliyetlerdir. Göymen(2020) yaptığı bir çalışmada bu maliyetleri şu şekilde sıralamaktadır:



6.2.1. Mağdur Bireyin Yüklendiđi Parasal Maliyetler

Akademik mobbinge uğrayan bireyin/bireylerin mobbing sürecinde katlandığı parasal maliyetlerin en önemlilerini řu şekilde sıralamak mümkündür:

- İlaçla ayakta tedavi masrafları
- Terapi ücretleri
- Doktora ödenen ücret
- Hastane ücretleri
- Kaza yapma durumunda ödenen paralar
- Sigorta prim ödemeleri
- Avukata ödenecek paralar
- İşsizlik dolayısıyla oluşan maliyet
- Kapasite altı çalıştırılmaya dayanan maliyet
- İş arama maliyeti
- Taşınma maliyeti

6.2.2. Ailelerin Yüklendiđi Maliyetler

Kurumlardaki mobbingin aileye yüklemiş olduğu birtakım maliyetler bulunmaktadır. Bunlar:

- Ailenin gelir kaybına uğrması nedeniyle oluşan maliyet
- Ayrılma ve boşanma dolayısıyla ödenen nafaka v.b gibi paralar
- Terapi ücretleri

6.2.3. Kurumun Katlandığı Parasal Maliyetler

Kurumsal mobbing sürecinde kurumun mali boyutta zarar görmesi durumu söz konusudur. Bu durumda kurumun katlandığı parasal maliyetler bulunmaktadır. Bu maliyetleri řu şekilde sıralamak mümkündür:

- Hastalık izinlerinin artması dolayısıyla oluşan çalışan eksikliğinin yüklediği maliyet
- Yüksek işgücü devri dolayısıyla oluşan maliyet
- Kısıtlı verim dolayısıyla oluşan maliyet
- Uzmanlık kaybı sebebiyle oluşan maliyet
- Çalışanlara tazminat ödemeleri nedeniyle oluşan maliyetler
- İşsizlik giderleri nedeniyle oluşan maliyetler



-Yasal işlem gerektiren maliyetler

-Erken emeklilik sebebiyle harcanan ücretler nedeniyle oluşan maliyet

- Personel yönetim masraflarındaki artışlar nedeniyle oluşan maliyet

6.2.4. Topluma Yayılan Parasal Maliyet

Kurumsal mobbingin topluma yayılan birtakım parasal maliyetleri bulunmaktadır. Bu maliyetleri şu şekilde sıralamak mümkündür:

-Sağlık giderleri

-Sigorta giderleri

-İşsizlik ve kapasite altı istihdam edilmeden oluşan vergi kayıpları

-Kamu yatırımlarına talebin fazlalaşması nedeniyle oluşan maliyet

-Zihinsel sağlık programlarına isteğin fazlalaşması nedeniyle oluşan maliyet

-Malülen emeklilik isteğinin fazlalaşmasıdır(Göymen,2020:44-45).

6.2.5. Maliyetinin Tutarının Kısa Dönemde Tespit Edilemediği Parasal Giderler

Mobbing öylesine karmaşık ve problemlidir ki bazen gözle görülen bir biçimde maliyetleri önceden tespit etmek zordur. Bu tür maliyetler kısa dönemde kendisini göstermez fakat uzun yıllar sonra sonuçları ortaya çıkar. Bu tarz maliyetler hem birey hem de toplum içerisinde fark edilmediğinden kimi zaman farklı sebepler ve adlar altında kendini göstermekte ve bir uzman tarafından meselenin kökenine inildiğinde bilinçaltında yaşanan sorunun mobbing sürecinde yaşananlar olduğu ortaya çıkmaktadır. Örneğin bir öğretmenin okul içerisinde mobbinge maruz kalması durumunda eğer yaşadığı bu durumu öğrencilerine yansıtıyorsa bir ülkenin geleceğine şekil veren çocukların psikolojik açıdan sağlıklı yetişmemelerinin ortaya çıkaracağı mali ve sosyal problemler daha sonraki ve uzun yıllarda kendini daha net bir biçimde gösterecektir. Kamu kurumlarında geçmişte kendisine mobbing yansıtılmış olan bireylerin istihdam oranındaki artış yeni mobbing olaylarına kapı aralayarak maddi kayıplara yol açabilir. Zira rol model aldığı öğretmeninden mobbing yansımaya uğrayan öğrenci ileride kendisi de benzer davranış metodlarını normal bir davranış biçimi gibi kendi altında çalışan personele uygulayabilmesi muhtemeldir.

7. KONUYA İLİŞKİN YAPILAN BENZER ULUSAL VE ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

Konuya ilişkin birçok ulusal ve uluslararası araştırma bulunmaktadır. Bu durum konunun önem boyutunu arz etmektedir. Bu araştırmalar ilgili literatüre ciddi boyutta katkılar sağlamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmaların kimliklerinin bilinmesi ve değerlendirilmesi önemlidir. Bu bağlamda; konuya ilişkin yapılan benzer ulusal ve uluslararası çalışmalar Tablo 2’de gösterilmiştir.



Araştırmacı/araştırmacılar & Araştırmanın Yılı	Araştırmanın Konusu	Araştırmanın Amacı	Araştırmanın Sonucu
Agervold, M. & Mikkelsen G, E. 2004	“Zorbalık, Psiko sosyal Çalışma Ortamı Ve Bireysel Stres Tepkileri Arasındaki İlişkiler”	Aynı organizasyon içerisinde zorbalığa maruz kalan ve kalmayan çalışanların çalışma ortamını değerlendirme derecelerini belirlemek ve zorbalığa maruz kalan ve kalmayan çalışanların hangi düzeyde stres bildirdiğini ölçmektir. Ayrıca bir çalışma ortamına etki eden zorbalık ve psiko sosyal çalışma ortamı faktörlerini belirlemektir.	Daha önceki araştırmaların bulgularını doğrulamıştır. Mobbinge maruz kalan çalışanların, zorbalığa maruz kalmayan meslektaşlarına göre daha yüksek düzeyde stresle ilgili semptomlar gösterdiği tespit edilmiştir. Genel olarak kötü bir psiko sosyal çalışma ortamı, zorbalık için elverişli koşulları oluşturmaktadır. Bununla birlikte, yönetim tarzının dolaylı veya doğrudan mobbing ortamı üzerinde yüksek etkiye sahip olduğu görüşü savunulmuştur.
Altuntaş, C.2010	“Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”	Mobbing kavramının ortaya çıkışını ve teorisinin temellerini ve mobbingin içinde barındırdığı türleri belirlemektir	Mobbing mağdurlarının genellikle iş ortamından uzaklaştığı/uzaklaştırıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca yaşanan durumun etkilerinin - bireyin ortamdaki uzaklaştırılmasına rağmen devam ettiği sonucuna varılmıştır.
Bulut, S., Göktürk, G. Y. & 2012	“Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”	Çalışmada mobbing süreci açıklanarak, tanımlamaları yapılmıştır. Mobbinge mağruz kalan kişilerde oluşan psikolojik ve fiziksel etkilerinin neler olduğunun belirlenmesi amaçlanmıştır.	Mobbingden etkilenen mağdurların maruz kaldığı durumlar tespit edilerek, çözüm yolları üretilmiştir.
Çavuş, F. M., & Demir, Y. 2009	“Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma”	Kurumlarda çalışan bireylerin iş performansı ile mobbing arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Çalışan bireylerin mobbing algılarının düşük olduğu tespit edilmiştir. Çalışmadaki



			değişkenler arasında anlamlı bir ilişki görülerek bu saldırgan davranışların iş performansını ciddi ve olumsuz bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.
Kartal, Y., Sipahi, H. & 2018	“Whistleblowing İle Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri”	Whistleblowing ile mobbing ilişkisinin örgüt üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Örgütlerin bu konuda neler yapması gerekliliğine değinilmiştir.	Örgütlerin mobbing eylemlerini kural ve yasa çerçevesinde doğru ve ilkeli bir yönetim anlayışı geliştirerek çözüme kavuşturduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle, whistleblowerları ve mobbing mağduru olan personellerini ilkeli bir şekilde koruyabilecekleri savunulmuştur.
Keim, J.,McDermott, JC & 2010	“Mobbing: Akademide- İşyerinde Şiddet”	Bu makale mobbing ile ilgili farkındalık oluşturmak amacıyla literatüre kazandırılmıştır.	Makalede bireyler mobbing konusunda bilgilendirilmiş ve mağdurların profili çıkarılmıştır. Mobbingin aşamaları tanımlanmış ve sorunu ele almak için öneriler sunulmuştur.
Leymann, H.,Zapf, D. & 1990	“İşyerlerinde Mobbing ve Psikolojik Terör”	Son yıllarda, İsveç ve diğer ülkelerde işyerlerinde önemli bir sorunun varlığı belirlemek amacıyla çalışma gerçekleştirilmiştir. Çalışanlara uygulanan mobbingin mağdurlar üzerindeki psikolojik etkilerini ölçmeyi amaçlamaktadır.	Araştırmadan hareketle mobbinge maruz kalan kişilere etki eden faktörlerin 3 adet olduğu tespit edilmiştir. 3 tanedir. Faktörlerin şu şekilde olduğu belirlenmiştir: Sosyal faktör: Sosyal izolasyon, damgalama, gönüllü işsizlik, sosyal uyumsuzluk.Sosyal-psikolojik faktörler: Başa çıkma kaynaklarının kaybı; birçok başa çıkma kaynakları ile bağlantılıdır sosyal durumlar ve olumsuz yönde bu değişim gibi, başa çıkma sistemi bozulur.Psikolojik faktörler: Çaresizlik ve tam çaresizlik hissi, büyük bir öfke hissi yasal çareler, büyük anksiyeteve umut eksikliğidir.



López-Cabarcos, M. & Á.,Rodríguez, P. V., &Montes-Piñeiro, C. 2010	“Mobbing: Psiko-sosyal Arka Plan ve İş Tatmini Üzerindeki Sonuçları”	Bu makale, bazı psiko-sosyal faktörlerin mobbingin öncüleri olarak rolünü (nicel psikolojik talepler, rol berraklığı, sosyal destek, liderlik ve nüfuz kalitesi) ve buna karşılık otel ve restoran sektöründe mobbing ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişkiyi analiz etmektedir.	Çalışanların yaşadığı psikolojik sorunların temelinde mobbing anahtar rol oynadığını tespit edilmiştir. Tacizin sıklığının çalışan performansını düşürerek iş tatmini açısından kendini verimsiz ve yetersiz hissetmesini sağladığı sonucuna ulaşılmıştır
Sart, G., &Sezgin F., Demir N. 2018	“Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği”	Üniversitelerde çalışan kadın akademisyenlerin mobbing ve tükenmişlik algılarını ölçmek hedeflenmiştir.	Kadın akademisyenlerin mobbing davranışlarına erkeklere oranla daha fazla maruz kaldığı, etkilendiği ve iş ortamında tükenmişliğe neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.
Sütütemiz, N., & Okutan, E. 2015	“Mobbing (Yıldırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi”	Hizmet sektöründe çalışanlara sergilenen mobbingin çalışanların kişilik özelliklerine olan etkilerini belirlemek amaçlanmıştır.	Hizmet sektöründe çalışan hassas, kibar, nazik, kırılğan, çalışkan, başarılı ve azimli kişilik yapısına sahip olan kişilerin bu duruma daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir.
Tinaz, P. 2006	“Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”	Mobbing kavramı açıklanarak, konu ile alakalı uluslararası istatistiki verilere yer verilmiştir. AB ülkelerinde işçi sağlığını korumaya yönelik olan mobbing hakkındaki yaklaşımlara yer verilerek ayrıca ülkemiz bakış açısıyla da değerlendirilmiştir.	Mağdurun fiziksel sağlığını olumsuz bir şekilde etkileyen çeşitli psikolojik ve fiziksel hastalıklaroluşturduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.



Vega, G., &Comer, D.R 2005	“İşyerinde Zorbalık”	Organizasyonlarda zorbalığa yönelik bir yönetsel bakış açısını incelemek ve kuruma zararlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.	Kurumun yönetsel bakış açısı hedeflenerek, şirkette çalışan olarak başlayan bireylerin, insan kaynakları tarafından bilgilendirilerek böyle bir durumla karşı karşıya kalmaları durumunda ne yapacakları hakkında bilgilendirilmelerinin doğru olacağı tespit edilmiştir. Mobbingin bireysel etkiden örgütsel etkiye doğru bir domino etkisine sahip olduğu, hedef olmayan diğer çalışanların bile çatışmanın içine çekilmesi ve kişisel strese maruz kalmasına sebep verdiği tespit edilmiştir. Çalışanlar tüm bu psikolojik taciz ve yıldırımlardan yasalarla ve hukuki yollarla idarelerinin ve çalışma arkadaşlarının da desteğiyle korunmaları gereğine dikkat çekilmiştir.
Yiğit, B.2018	“Mobbing Kavramı: Kavramsal Bir Çerçeve”	Mobbing kavramı literatür bilgileri çerçevesinde teorik bir şekilde değerlendirilmiştir.	Genel bir değerlendirme olması sebebiyle literatür bilgilerinden yola çıkarak benzer çalışma sonuçlarından yararlanılmıştır.
Aksu, G. M.2017	Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri ve İşverene Maliyeti: Teorik Bir Değerlendirme	Çalışma,mobbingin çalışanlar üzerinde etkilerinin neler olduğunu ölçmeyi hedeflemiştir. Bu hedef doğrultusunda; kurumlarda gerçekleşen mobbing uygulamasının işverene maliyet olarak ne ölçüde yansıdığını tespit etmeyi amaçlamıştır.	Çalışmada, genel olarak mobbingin kurumlara ciddi boyutta zararlar kattığı, maliyet açısından olumsuz etkiler yüklediği görülmüştür. Türü ne olursa olsun mobbingin sadece birey açısından değil kurum açısından da verimliliği düşürecek ve yüksek maliyeti artıracak sonuçları olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, kurumlarda görülen mobbing ile mücadele kapsamında çözüm önerilerine yer verilmiştir.
Fattori, A.,Neri, L., & Aguglia, E., Bellomo, A., Bisogno, A., Camerino, D.,	İşyerinde Zorbalığın Etkisinin Tahmin Edilmesi: Kronik	Çalışmada, işyerinde zorbalığa maruz kalan kronik rahatsızlığı bulunan işçilerin içinde buldukları durumu yansıtmak	Çalışmada, işyerinde zorbalığa maruz kalan işçilerin yaşam kalitesi ve üretkenliği üzerindeki yükün önemli



... &Viora, U. 2015	Tıbbi Rahatsızlığı Olan İşçiler Arasında İnsani ve Ekonomik Yük	hedeflenmiştir. Kronik tıbbi rahatsızlıkları olan denekler arasında zorbalıkla ilişkili iş üretkenliği kayıplarını ve sağlık bozukluklarını değerlendirilmeye çalışılırken bu durumun ekonomik yükü incelenmiştir.	boyutlarda olduğu gözlemlenmiştir. Ancak kronik hastalıkları olan mağdurlarda insancıl ve üretkenlik maliyeti hakkında çok az şey bilindiği görülmüştür. Çalışmanın kapsamlı olarak yapılması sonucuna ulaşılmıştır
Hassard, J., & Teoh, K. R., Visockaite, G., Dewe, P., &Cox, T. (2018).	Psiko-sosyal İşyeri Saldırganlığının Mali Yükü: Hastalık Maliyetini İçeren Çalışmalarının Sistemik Bir İncelemesi	Çalışmada,psiko-sosyal açıdan işyeri saldırganlığının bireysel ve toplumsal açıdan genel etkileri ile ruhen ve fiziki yıpratıcı davranışların psiko-sosyal açıdan oluşan maliyetinin belirlenmesi amaçlanmıştır.	Çalışmada, işyerinde saldırganlığa maruz kalmanın sağlık üzerindeki etkilerine dair artan kanıtlar bulunmuştur. Bireylerin sağlık için yaptıkları harcamalar neticesinde mali yüklerinde artış olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bu sonuçlar ne yazık ki brüt sonuçlar olup net bir mali yük miktarına ulaşamamıştır.
Kaya, M. Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti.2015	Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti	Çalışmada, mobbingin kurumlar üzerindeki temel etkisi ve bu uygulamanın kurumlara getireceği ek maliyetleri belirleyerek, değerlendirmek amaçlanmaktadır	Çalışmada, mobbingin oluşturduğu psikolojik gerilimin kurumlara ve topluma olan faturasının yüksek olduğu, kuruma yönelik ek maliyetler yüklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu kapsamda kurumsal mobbing ve maliyet ilişkisine yönelik çalışmaların yapılmasının, mobbing ile mücadele noktasında işverenleri ve kurumları teşvik etmek açısından yararlı olacağı düşünülmekte ve önerilmektedir.
		Çalışmada, mobbingin çalışanlar üzerindeki etkilerinin yanı sıra bireylerin yaşadığı parasal kayıpların örgütsel ve toplumsal	Çalışmada mobbingin maddi açıdan sebep olduğu kayıplar iki faktör olarak belirlenmiştir. Bunlar; iş verimliliğinin



Szarek, S.,&Szarek, E. (2018).	İşyerinde Mobbing ve Şiddetin Ekonomik Etkileri	(GSYİH) düzeyde belirlenmesi amaçlanmıştır.	azalması ve yüksek maliyetin oluşarak ekonomide zarara yol açması ile personellerin sürekli işten çıkması/çıkarılması ile oluşan personel değişiminden kaynaklı kayıplar olarak tespit edilmiştir.
Vveinhardt, J. ,Fominiene, B. V. , ve Ufartiene, J. , L. 2018	Antisosyal Davranışlar Olarak Zorbalık ve Taciz: Sosyo-Ekonomik Yönleri ve Etki Değerlendirmesi	Çalışmada, zorbalık ve tacizin ekonomik yönlerini ele alınarak, spor sektörü üzerinden değerlendirilmesi amaçlanmıştır.	Çalışmada zorbalık ve tacizin verdiği ekonomik zararların boyutunun, farklı metodolojiler denenmesine rağmen ölçmesinin mümkün olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 2. Konuya İlişkin Yapılan Benzer Ulusal ve Uluslararası Çalışmalar.

8. SONUÇ

İş hayatının en önemli sorunlarından biri olan mobbing (psikolojik taciz) gerek kamu kurumlarında gerekse de özel kurumlarda sıklıkla görülmektedir. Bu durum, çalışanların iş motivasyonunu ve verimliliğini azaltmakta hatta kurumun kimliğine zarar vermektedir. Mobbing bağlı olunan kuruma olumsuz etkiler sunmaktadır. Kurumlarda mobberin (bezdirgan) asıl mağdur, tanıklar ve kurum açısından olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler başta mobbinge uğrayan kişiyi etkilediği gibi kurum açısından da tehditkâr bir durumu içermektedir.

Psikolojik açıdan mobbinge maruz kalan kişilerin yaşadıkları olumsuz durumlar nedeniyle sağlıklarının bozulması bu bireylerin ileriki yaşamlarında sağlık giderlerine daha fazla kaynak ayırması ile sonuçlanmaktadır. Ayrıca işini kaybetmenin vermiş olduğu duygusal çöküntüler sebebiyle toplum içerisinde işsiz pozisyonda ve psikolojisi sağlam olmayan birey sayısındaki artışlar suç eylemlerinin de artmasına bağlı olarak başka maddi kayıpları beraberinde getirecektir. Böylece mobbing ortaya çıkardığı zararlar daha gerçek boyutlara ulaşmış olacaktır. Bireyin iş hayatında pozisyonunu korumak adına ya da işinden ayrılmak zorunda kaldıysa yaşadığı ruhsal çöküntü ve duygu durum bozukluğunun tedavi edilmesi için harcadığı sağlık harcamaları mobbingin ortaya çıkardığı ekonomik etkilerden bazılarıdır.

Mobbing mağduru kişinin yaşama sevincinde azalmanın ortaya çıkması, huzursuzluk halinde artış, panik atak durumu, uyku bozuklukları v.b. gibi sebeplerle yaşanan depresyon halinin şiddetine göre bazen intihar etme eylemleri ile bile karşı karşıya kalınabilmektedir. Bu durumda geride kalan ailenin bakımının en iyi ihtimalle devlet tarafından üstlenilmesi durumunda da yine devlete ekonomik zararlar meydana getirmektedir.

Eğer mobbing mağduru kişi işten ayrılmaya zorlandı ise kamu kurumlarında emekli olma isteklerinde bu durum bir artışa yol açabilir. Böylece emeklilikten kaynaklanan tazminat ödemelerinde yaşanacak artışlar, ya da işsizlik ödemeleri de yine devletin uğradığı maddi kayıplar arasında yer almaktadır. Düzenli bir şekilde kamu kurumunda ya da özel sektörde çalışan bireyler çalıştığı süre içerisinde devlete vergi vermektedir. Mobbing dolayısıyla işten ayrıлып çalışmadığı için vergi ödemeyen bireyler devletin topladığı vergi gelirlerinde bir azalmaya yol açarak bir başka ekonomik ve mali sonuçları beraberinde getirecektir.



Mobbing durumunda sadece bireyin kendisi değil aynı zamanda kişinin ailesi de bu süreçten olumsuz etkileneceği için mutsuz evlilikler ve aile içi şiddete bağlı boşanmalarda artışlar meydana gelebilir. Ayrıca boşanma olaylarındaki artışlar nafaka ve benzeri mali kayıpları artırmakta hem de ayrılan ailelerin çocuklarına devletin bakmak zorunda olması sebebiyle de çifte mali kayıplar yaşanmaktadır.

Konu üzerine yapılan birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmaların sonuçlarından hareketle, kurumlarda mobbingin sosyal, psikolojik ve mali açıdan olumsuz etkilerinin olduğu belirtilmektedir. Kurumlarda mobbingin önlenmesine yönelik hükümetin geliştirmiş olduğu mağduru koruma altına almak için politikaların olduğu ve gerçekleştirildiği aşikârdır fakat yerli düzeyde değildir. Öz sermayesi insanlar olan devletin bu hususta çeşitli tedbirler alarak düzenlemeler yapması, konuya ilişkin politikaları çeşitlendirerek, birtakım yasal düzenlemeleri geliştirmesi gerekmektedir. Mobbing adlı olumsuz dışsallığın çözülmesi ve içselleştirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir.

Yapılan çalışmalarda akademik mobbingin iktisadi etkilerinin genel olarak dört ayrı başlık altında toplandığı ortaya konulmuştur. Bunlar: Mobbinge uğrayan bireyin harcadığı parasal maliyetler, mağdur bireyin ailelerinin harcadığı parasal giderler, Mobbingin taraflarının ait olduğu kurumun ödemek durumunda kaldığı bir takım parasal maliyetler ve yaşanan mobbing dolayısıyla dolaylı yönden topluma yayılan bir takım parasal maliyetlerdir.

Tüm bu değerlendirmeler göz önüne alındığında; kurumların mobbing dolayısıyla ortaya çıkan ekonomik ve sosyal etkileri en aza indirecek alternatif uygulamalar üzerinde düşünmeleri gerekmektedir. Arabuluculuk, ikna yöntemi, kurumiçi psikolojik destek sağlanması bunlardan bazılarıdır. İyi niyetli ve samimi yaklaşımlar neticesinde hem yönetimin hem de bireylerin bu sorunun üstesinden gelebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Aksu, G. M. (2017). Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri ve İşverene Maliyeti: Teorik Bir Değerlendirme. *Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(1), 53-61.
- Altıntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı Ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal Of Yaşar University*, 5(18), 2995-3015.
- Agervold, M., & Mikkelsen, E. G. (2004). Relationships between bullying, psycho social work environment and individual stress reactions. *Work&Stress*, 18(4), 336-351.
- Arslan, A. (2020). Bir Negatif Dışsallık Olarak Akademik Mobbing'in Etkileri Ve Akademik Mobbing'e Çözüm Önerileri, İçinde *Sosyal, Beşeri ve İdari Bilimler Alanında Akademik Çalışmalar 3*, (Ed: Hasan Babacan), Ankara: Gece Kitaplığı.
- Baltas, A. (2013)., "Adı Yeni Konmuş Bir Olgü: İşyerinde Yıldırma", <https://www.acarbaltas.com/adi-yeni-konmus-bir-olgu-isyerinde-yildirma-mobbing/> (erişim tarihi:01.03.2021).
- Bulut, S., & Göktürk, G. Y. (2012). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(1), 53-70.
- Cabarcos, M. Á. L., Rodríguez, P. V., & Piñero, C. M. (2012). Perfil De La Víctima De Mobbing En Galicia. Especial Atención A Las Diferencias De Género. *Revista Galega De Economía*, 21(1), 1-19.
- Çavuş, Y. D. M. F. (2009). Mobbingin Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 13-23.
- Çekin, A. (2014). Çalışma Hayatında İnsan Onuruna Karşı Psikolojik Bir Şiddet Örneği: Mobbing. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 5-22.
- Çobanoğlu, S. (2005). *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınevi, İstanbul.
- Davenport, Noa., Ruth Distle rSchwartz ve Gail Pursell, (2003). "Mobbing", (Çev:Osman Cem ÖnerToy), Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- Einarsen, S. (2000). Bullying and Harrassment at Work: Unveiling an Organizational Taboo, Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems, Brisbane: Griffith University, 7-13.i, s: 21- 22.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1), 16-27.
- Fattori, A., Neri, L., Aguglia, E., Bellomo, A., Bisogno, A., Camerino, D., ... & Viora, U. (2015). Estimating the Impact of Work place Bullying: Humanistic and Economic Burden Among Workers with Chronic Medical Conditions. *Bio Med Research International*.
- Fettahloğlu, Ö. O. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Üniversitelerde Bir Uygulama*, Doktora Tezi, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü. İzmir.
- Göymen, Y. İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Göymen, Y., & Şöhret, M. Mobbing Olgusu: Türk Hukuk Sistemi Ve Dünyadaki Yeri. *International Journal of Social Science*, 3(2), 1-14.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. Derin Yayınevi, İstanbul.
- Hartig, K., J. Frosch, (2006). Workplace Mobbing Syndrome: The 'Silent And Unseen' Occupational Hazard, Our Work...Our Lives: *National Conference On Women And Industrial Relations, Brisbane: Griffith University*.
- Hassard, J., Teoh, K. R., Visockaite, G., Dewe, P., & Cox, T. (2018). The Financial Burden of Psychosocial Workplace Aggression: A Systematic Review of Cost-of-Illness Studies. *Work&Stress*, 32(1), 6-32.
- Kartal, Y., & Sipahi, H. (2018). Whistle blowing İle Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri. *International Journal Of Management And Administration*, 2(4), 119-134.
- Kaya, M. (2015). Mobbingin Kurumsal Etkileri ve Maliyeti. *Journal Of Turkish Court Of Accounts/Sayıstay Dergisi*, (97).



- Keim, J., & Mc Dermott, J. C. (2010, March). Mobbing: Work place violence in the academy. *In The Educational Forum* (Vol. 74, No. 2, pp. 167-173). Taylor & Francis Group.
- Leymann, H. (1990). Mobbing And Psychological Terror At Workplaces. *Violence and Victims*, 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.
- Mimaroglu, H., & Özgen, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: "Mobbing". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(15), 201-226.
- Okutan, E., ve Sütütemiz, N. (2015). Mobbing (Yıldırma) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Örnek Olay İncelemesi. *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 10(1), 1-14.
- Öztürk, O. (2001). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları*. Feryal Matbaası, Ankara.
- Solmuş, T. (2008). *İş ve Özel Yasama Psikolojik Bakışlar*. Epsilon Yayıncılık, İstanbul.
- Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu, S. (2015). Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları İle İş Performansı, Psikolojik Ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.
- Szarek, S., & Szarek, E. (2018). Economic Effects of Mobbing and Violence in the Workplace. *Journal of Przedsiębiorczość i Zarządzanie*, 3(2), 255-269.
- Tınaz, P., & Bayram, F. Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Yayınevi, İstanbul.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. *Çalışma ve Toplum*, http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.pdf. (erişim tarihi:05.03.2021).
- Vega, G. & Comer, Dr. (2005). İşyerinde Zorbalık. *İş Etiği Dergisi*, 58 (1), 101-109.
- Vveinhardt, J., Fominiene, B. V., ve Ufartiene, J., L. (2018). Bull-ying and Harassment as Antisocial Behaviours: Socio-Economic Aspects of Their Impact Assessment. *Inžinerinė Ekonomika*, 29(5), 548-558.
- Yiğit, B. (2018). Mobbing Kavramı: Kavramsal bir Çerçeve. *Aorasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-42.