

ARAŞTIRMA RAPORU

5 Ekim 2012

“Türkiye’de Yöneticiler ve İnsan Kaynakları Profesyonelleri Arasında Yapılan Araştırma
Sonuçları”

Hazırlayanlar

Çağlar Çabuk - Ceyda Afacan



1. ARAŞTIRMANIN GÖSTERDİKLERİ

İş yaşamımızın ‘Mobing’le mücadeleye ne kadar hazırlıklı olduğunu araştıran raporun sonuçları ne yazık ki hayli olumsuz bir resim çiziyor. Bu konuda yapılan hazırlıklar ‘Devede kulak’ denecek kadar az.

“Mobing”e karşı mücadeleden söz edebilmek için şu üç unsurun varlığı gerekiyor:

1. Mobing’in kurumların etik ilke ve kodları arasında net olarak tanımlanması.

Kurumların %48’inde ‘Etik Yönetmelik’ yok. (Bkz. Sayfa 8, Şekil 6)

2. Mobing şikayetlerinin yapılacağı mekanizmaların ve izlenecek prosedürlerin oluşturulması.

Etik Yönetmeliği bulunan kurumların %74’ünde, bulunmayanların %98’inde prosedürler de yok, mekanizmalar da. (Bkz. Sayfa 31, Şekil 27)

3. Mobingin oluşmasını engellemek için, en üst kademedan başlayarak tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilen eğitim.

Kurumların %88’inde mobing eğitimi hiç yapılmamış. (Bkz. Şekil 11)

Ve en kötüsü, bu çalışmanın konusu olmadığı için sorulmayan ‘İşyerinizde mobing olayları oluyor mu?’ sorusuna yaşanan pratikte en çok rastladığımız yanıt: ‘Bizde öyle şey yoktur ve olamaz’ yani devede kulak misali, tehdidi ‘yok sayarak’ kurtulmak. Oysa mobing her yerde var. Çünkü sivrisinek-bataklık misali, mobingi üreten zemin geleneksel iş ilişkilerinde yatıyor ve “İş hayatı böyledir” deniyor, olağan sayılıyor.

Dileğimiz, yapılanın da, yapanın da mağduru olduğu ve en büyük hasarı da çalışma huzurunu yokederek işyerine veren Mobing’in engellenebilmesi için gereken üç adımın hızla ve özenle atılması. Bu çalışmanın bu amaca hizmet edeceğini umuyoruz.

Saygılarımızla,

Çağlar Çabuk
Mobing Eğitim ve Destek Merkezi

2. AMAÇ VE YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, tasarımı, veri toplama şekli ve yöntemi, istatistiksel analizlerin bilgisi sunulmuştur.

2.1. Araştırmanın Amacı

2011 ve 2012 yılında yapılan yasal değişikliklerle işyerinde psikolojik taciz (mobing) hukukumuzda girdi. Önce Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. Maddesi mobingi önleme yükümlülüğünü işverene yükledi, ardından yayınlanan Başbakanlık Genelgesi ile tüm kurum ve kuruluşlarda mobingi önlemek ve mobing başvurularını değerlendirmek için yeni yapılanmalara gidilmesi zorunlu hale getirildi.

Yasanın yürürlüğe girmesinin (1 Temmuz 2012) üzerinden geçen üç ay zarfında -adli tatile rağmen- mobing iddiasıyla açılan davalarda büyük bir artış gözlemleniyor. Bu araştırma, Türkiye'de mobing olup olmadığını, varsa -ki olmadığını söylemek devede yükü anlamına gelirse oranda olduğunu belirlemek amacıyla değil, çalışma hayatının kendini bu yasal değişikliklere ne kadar hazırladığını ortaya çıkarmak amacıyla yapıldı. Bir başka anlatımla işverenler mobingi önlemek için gerekli tedbirleri almış mı, mobinge uğradığını düşünen bir insanın nereye başvuracağı ve sorunun nasıl çözüleceği konusunda gerekli mekanizmalar hazırlanmış mı? Eğer bunlar yapılmamışsa, mobingin ne olup olmadığı konusunda¹ kafaların karışık olduğu bu ortamda çok sayıda dava ile hem iş barışının bozulması, hem de zaten dava sayısının çokluğundan şikayet eden mahkemelerin önüne bir yığın dosya daha yığılması kaçınılmaz görünüyor.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Toplam 22 sorudan oluşan bu araştırma “tarama modelinde betimsel bir çalışma”dır. Ayrıntılar için Bkz: Ek 2

¹ Mobing tanımı için bkz. EK:1

3. ARAŞTIRMA SONUÇLARI

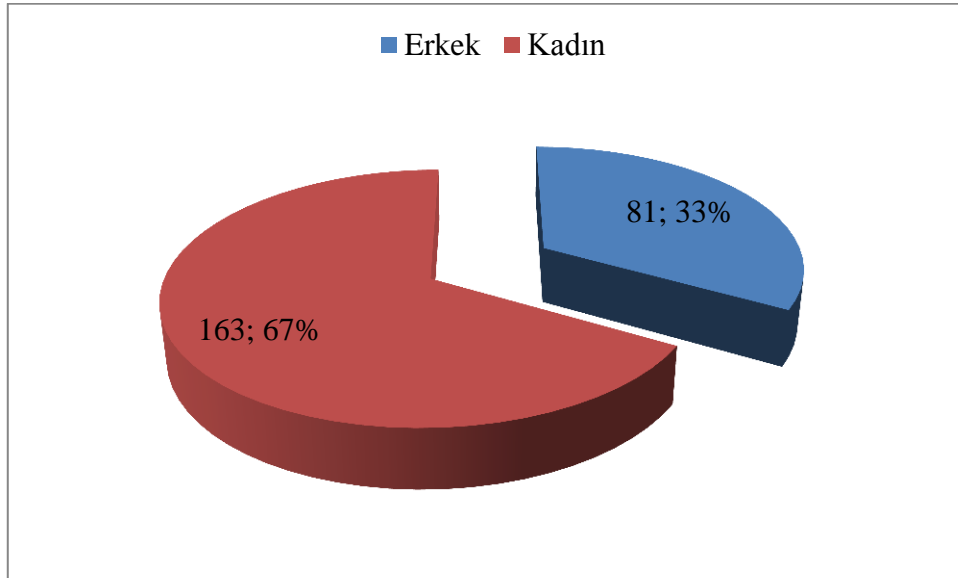
3.1. Ankete Katılanların Demografik Özellikleri

Bu bölümde araştırmaya katılan yöneticiler ve İK profesyonellerinin demografik özelliklerinin dağılımı aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1. Cinsiyet Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Erkek	81	33,2
Kadın	163	66,8

Araştırmaya katılanların 81'i (% 33,2) erkek, 163'ü (% 66,8) kadındı.

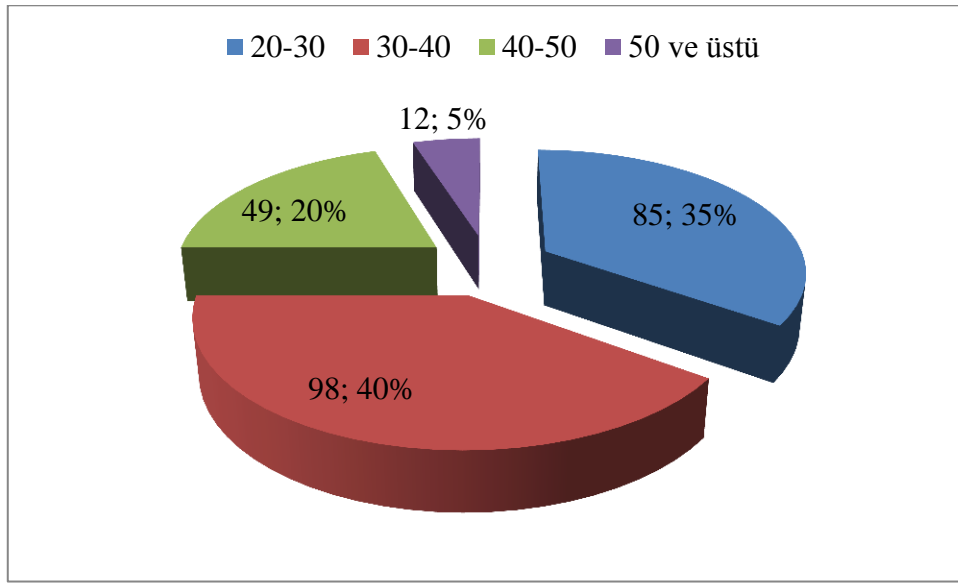


Şekil 1. Araştırmaya Katılanların Cinsiyet Dağılımı

Tablo 2. Yaş Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
20-29	85	34,8
30-39	98	40,2
40-49	49	20,1
50 yaş ve üzeri	12	4,9

Araştırmaya katılanların 85'i (% 34,8) 20-29, 98'i (% 40,2) 30-39, 49'u (% 20,1) 40-49, 12'si (% 4,9) 50 ve üstü yaş grubundaydı.



Şekil 2. Araştırmaya Katılanların Yaş Grubu Dağılımı

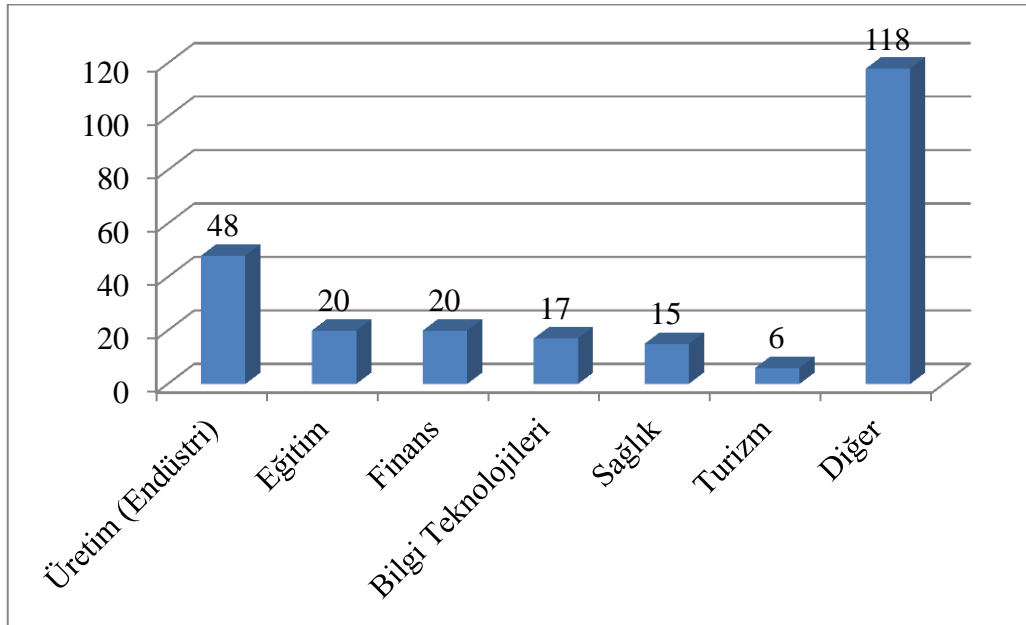
3.2. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin Özellikleri

Bu bölümde araştırmaya katılanların çalıştıkları şirketlerin sektörel ve büyüklük özellikleri, etik yönetmelik, çalışan ilişkilerini düzenleyen departman ve şikayet kanalı dağılımı aşağıda sunulmuştur.

Tablo 3. Şirketlerin Sektör Dağılımı

	Frekans	Yüzde (%)
Üretim (Endüstri)	48	19,7
Eğitim	20	8,2
Finans	20	8,2
Bilgi Teknolojileri	17	7,0
Sağlık	15	6,1
Turizm	6	2,5
Diğer (STK, Tekstil, İletişim, Gıda vs.)	118	48,4

Araştırmaya katılanların şirketlerinin 48'i (% 19,7) Üretim (Endüstri), 20'si (% 8,2) Eğitim, 20'si (% 8,2) Finans, 17'si (% 7,0) Bilgi Teknolojileri, 15'i (% 6,1) Sağlık, 6'sı (% 2,5) Turizm, 118'i (% 48,4) Diğer (STK, Tekstil, İletişim, Gıda vs.) sektörlerde faaliyet göstermekteydi.



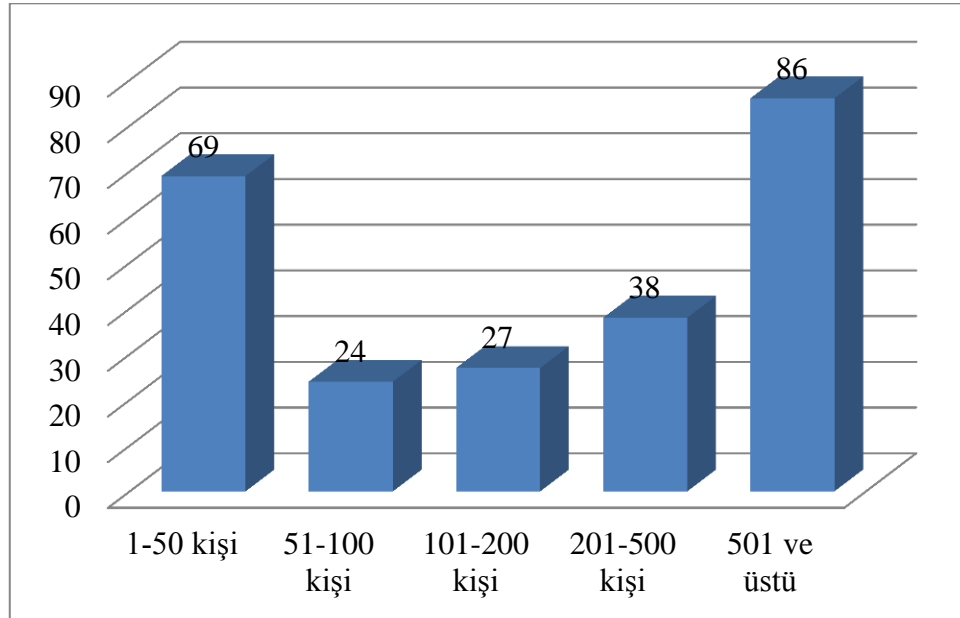
Diğer sektörler; STK, Tekstil, İletişim, Gıda vs.

Şekil 3. Araştırmaya Katılanların Sektör Dağılımı

Tablo 4. İşletmede Mevcut Çalışan Sayısı

	Frekans	Yüzde (%)
1-50 kişi	69	28,3
51-100 kişi	24	9,8
101-200 kişi	27	11,1
201-500 kişi	38	15,6
501 ve üstü	86	35,2

Araştırmaya katılanların çalıştığı şirketlerin 69'u (% 28,3) 1-50 kişi, 24'ü (% 9,8) 51-100 kişi, 27'si (% 11,1) 101-200 kişi, 38'i (% 15,6) 201-500 kişi, 86'sı (% 35,2) 501 ve üstü çalışana sahipti.

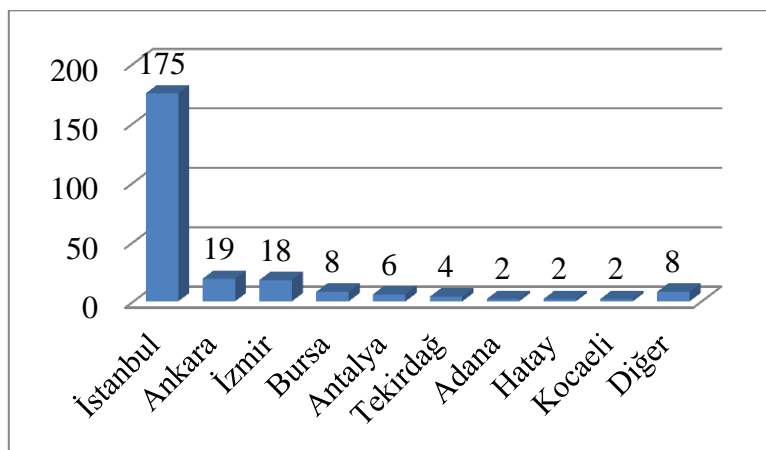


Şekil 4. Araştırmaya Katılanların Çalıştığı Şirketlerinin Büyüklük Dağılımı

Tablo 5. Şehirlere Göre Katılım

	Frekans	Yüzde (%)
İstanbul	175	71,7
Ankara	19	7,8
İzmir	18	7,4
Bursa	8	3,3
Antalya	6	2,5
Tekirdağ	4	1,6
Adana	2	0,8
Hatay	2	0,8
Kocaeli	2	0,8
Aydın	1	0,4
Gaziantep	1	0,4
İçel (Mersin)	1	0,4
Kahramanmaraş	1	0,4
Konya	1	0,4
Kütahya	1	0,4
Manisa	1	0,4
Sakarya	1	0,4

Araştırmaya katılanların çalıştığı şirketlerin 175'i (% 71,7) İstanbul, 19'u (% 7,8) Ankara, 18'i (% 7,4) İzmir, 8'i (% 3,3) Bursa, 6'sı (% 2,5) Antalya, 4'ü (% 1,6) Tekirdağ, 2'si (% 0,8) Adana, 2'si (% 0,8) Hatay, 2'si (% 0,8) Kocaeli, 1'i (% 0,4) Aydın, 1'i (% 0,4) Gaziantep, 1'i (% 0,4) İçel (Mersin), 1'i (% 0,4) Kahramanmaraş, 1'i (% 0,4) Konya, 1'i (% 0,4) Kütahya, 1'i (% 0,4) Manisa, 1'i (% 0,4) Sakarya bulunduğunu söylemiştir.

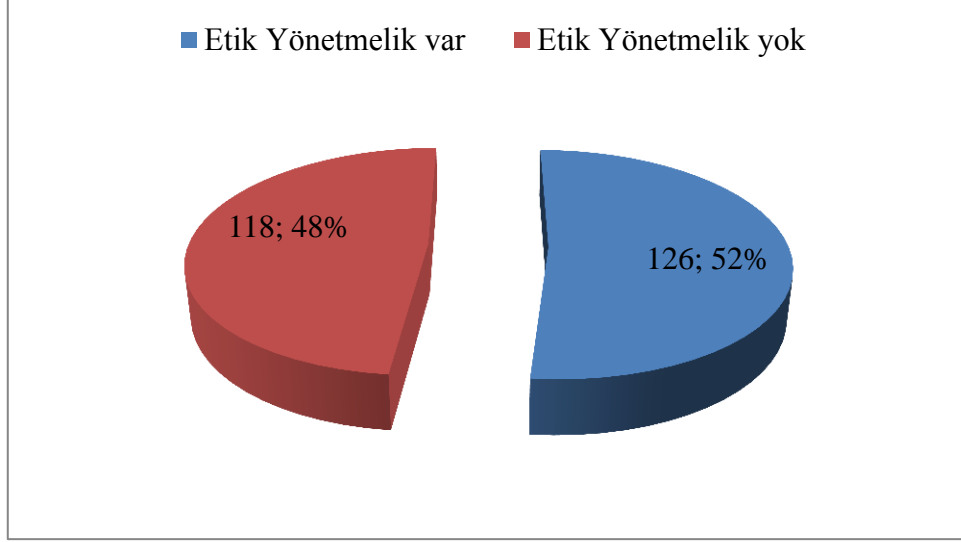


Şekil 5. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin Şehirlere Göre Dağılımı

Tablo 6. İşletmenizde uyguladığınız bir etik yönetmeliği var mı?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	126	51,6
Hayır	118	48,4

Araştırmaya katılanların 126'sı (% 51,6) işletmesinde uyguladığı bir etik yönetmeliği olduğunu, 118'i (% 48,4) işletmesinde uyguladığı bir etik yönetmeliği olmadığını söylemiştir.

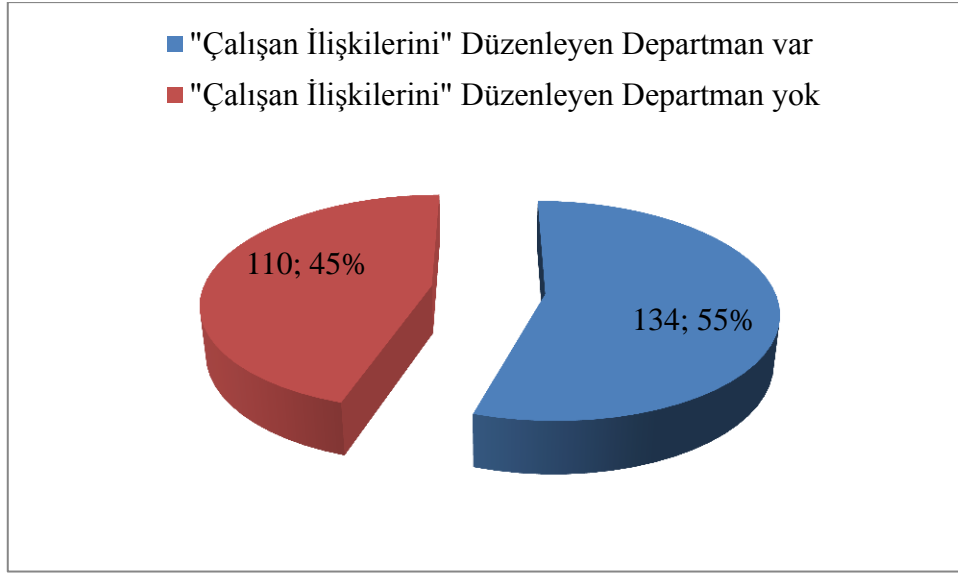


Şekil 6. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin Etik Yönetmelik Varlığı

Tablo 7. İşletmenizde "Çalışan İlişkilerini" düzenleyen departman var mı?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	134	54,9
Hayır	110	45,1

Araştırmaya katılanların 134'ü (% 54,98) işletmesinde "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman olduğunu, 110'u (% 45,1) işletmesinde "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman olmadığını söylemiştir.



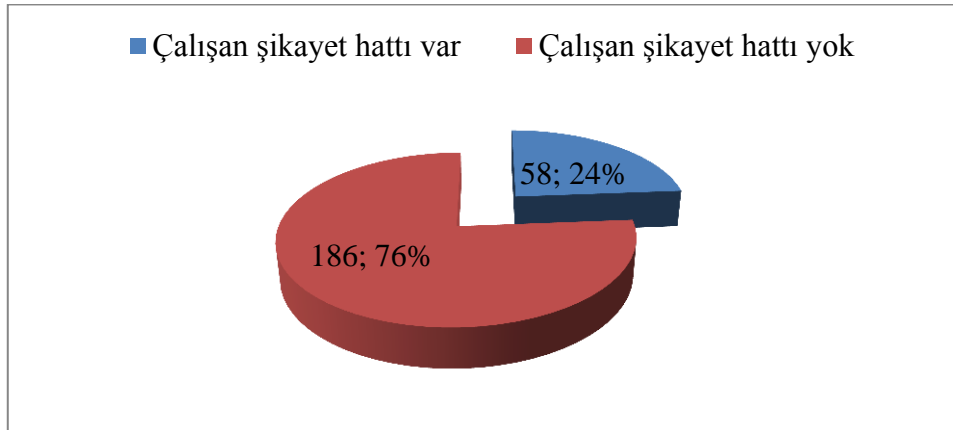
Şekil 7. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin "Çalışan İlişkilerini" Düzenleyen Departman Varlığı

Not: Bu yüzdeler pratikte gözlemlediklerimizle örtüşmüyor. Bu sorunun "Çalıştığınız işyerinde personelin sorunlarını iletebileceği bir bölüm (İnsan Kaynakları) var mıdır?" şeklinde algılandığını tahmin ediyoruz. Mobing Eğitim ve Destek Merkezi

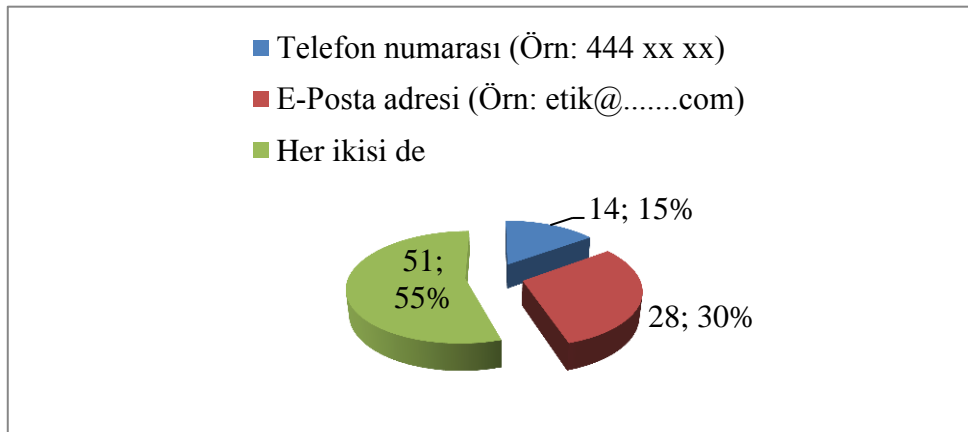
Tablo 8. Çalışan şikayet hattı

		n	%
Çalışan şikayet hattınız var mı?	Evet	58	23,8
	Hayır	186	76,2
Çalışanların ihbar ya da şikayet başvuruları hangi iletişim araçlarıyla alınıyor?	Telefon numarası (Örn: 444 xx xx)	14	15,1
	E-Posta adresi (Örn: etik@.....com)	28	30,1
	Her ikisi de	51	54,8

Araştırmaya katılanların 58'i (% 23,8) işletmesinde çalışan şikayet hattı olduğunu, 186'sı (% 76,2) işletmesinde çalışan şikayet hattı olmadığını söylemiştir. İşletmesinde çalışan şikayet hattı olduğunu söyleyen İK profesyonellerinin 14'ü (%15,1) Telefon numarası olduğunu, 28'i (%30,1) E-Posta adresi olduğunu, 51'i (%54,8) her iki hattında mevcut olduğunu söylemiştir.



Şekil 8. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin Çalışan Şikayet Hattı Varlığı



Şekil 9. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin Çalışan Şikayet Araçları

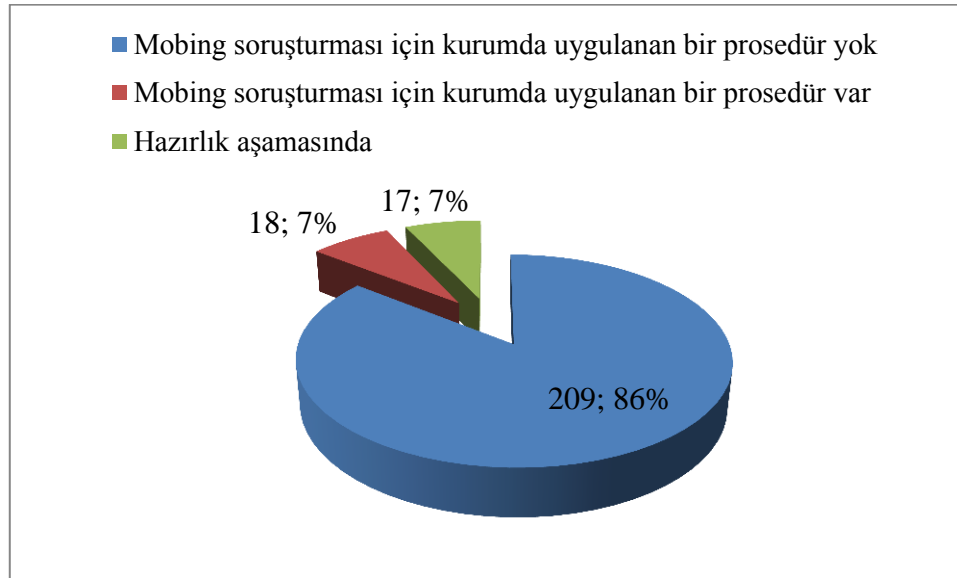
3.3. Şirketlerin Mobinge Yönelik Prosedürlerine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya dahil olan şirketlerin mobing soruşturması için kurumlarında uyguladıkları prosedür varlığı ve hazırlıkları incelenmiştir.

Tablo 9. Mobing soruşturması için kurumunuzda uyguladığınız bir prosedür var mı?

	Frekans	Yüzde (%)
Hayır mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür yok	209	85,7
Evet mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür var	18	7,4
Hazırlık aşamasında	17	7,0

Araştırmaya katılanların 209'u (% 85,7) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olmadığını, 18'i (% 7,4) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olduğunu, 17'si (% 7,0) mobing soruşturması için kurumda uygulanacak prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir.

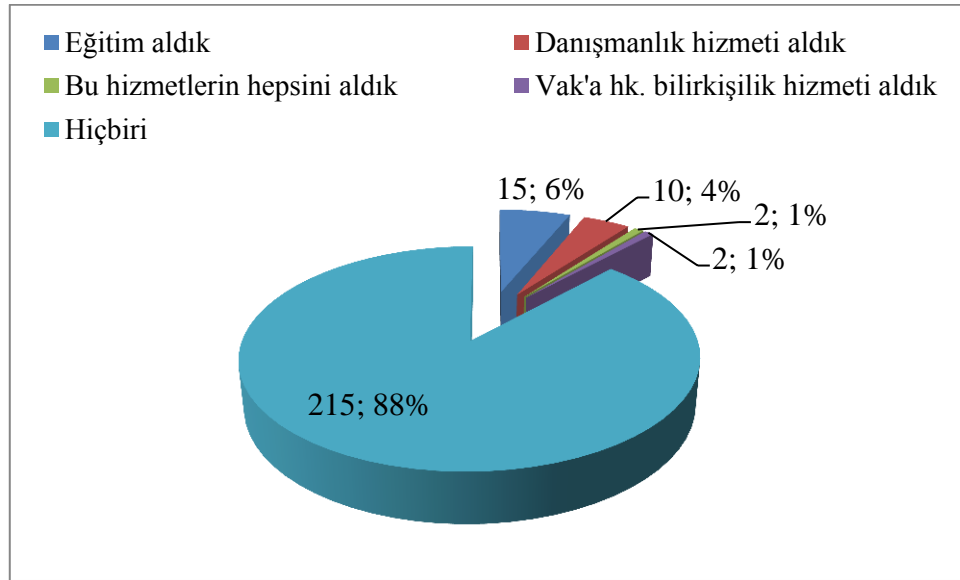


Şekil 10. Araştırmaya Katılanların Şirketlerinin Mobing Soruşturması İçin Uyguladığı Prosedür Dağılımı

Tablo 10. Yeni yasanın yaptırımları konusunda ne tür hazırlıklar yaptınız?

	Frekans	Yüzde (%)
Hiçbiri	215	88,2
Eğitim aldık	15	6,1
Danışmanlık hizmeti aldık	10	4,1
Bu hizmetlerin hepsini aldık	2	0,8
Vak'a hk. bilirkişilik hizmeti aldık	2	0,8

Araştırmaya katılanların 15'i (% 6,1) Eğitim aldıklarını, 10'u (% 4,1) Danışmanlık hizmeti aldıklarını, 2'si (% 0,8) Vak'a hk. bilirkişilik hizmeti aldıklarını 2'si (% 0,8) Yeni yasanın yaptırımları konusundaki hizmetlerin hepsini aldıklarını söylemiştir. 215'i (% 88,2) hiçbir hazırlık yapmadıklarını söylemiştir.



Şekil 11. Araştırmaya Katılanların Yeni Yasanın Yaptırımları Konusunda Hazırlıkları

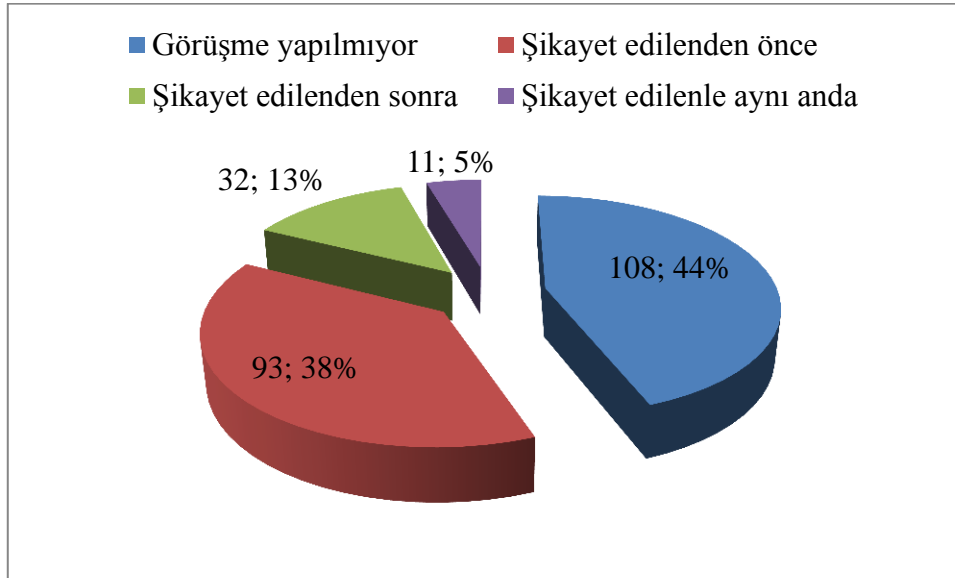
3.4. Şirketlerin Mobing Soruşturma Süreçlerine İlişkin Sonuçlar

Bu bölümde araştırmaya dahil olan şirketlerin mobing gerçekleşmesi durumunda kurumların yaklaşımları aşağıda sunulmuştur.

Tablo 11. Şikayetçi (mağdur) ile görüşme ne zaman yapılıyor?

	Frekans	Yüzde (%)
Görüşme yapılmıyor	108	44,3
Şikayet edilenden önce	93	38,1
Şikayet edilenden sonra	32	13,1
Şikayet edilenle aynı anda	11	4,5

Araştırmaya katılanların 108'i (% 44,3) şikayetçi (mağdur) ile görüşmediklerini, 93'ü (% 38,1) şikayetçi (mağdur) ile şikayet edilenden önce, 32'si (% 13,1) şikayetçi (mağdur) ile şikayet edilenden sonra, 11'i (% 4,5) şikayetçi (mağdur) ile şikayet edilenle aynı anda görüşüldüğünü söylemiştir.

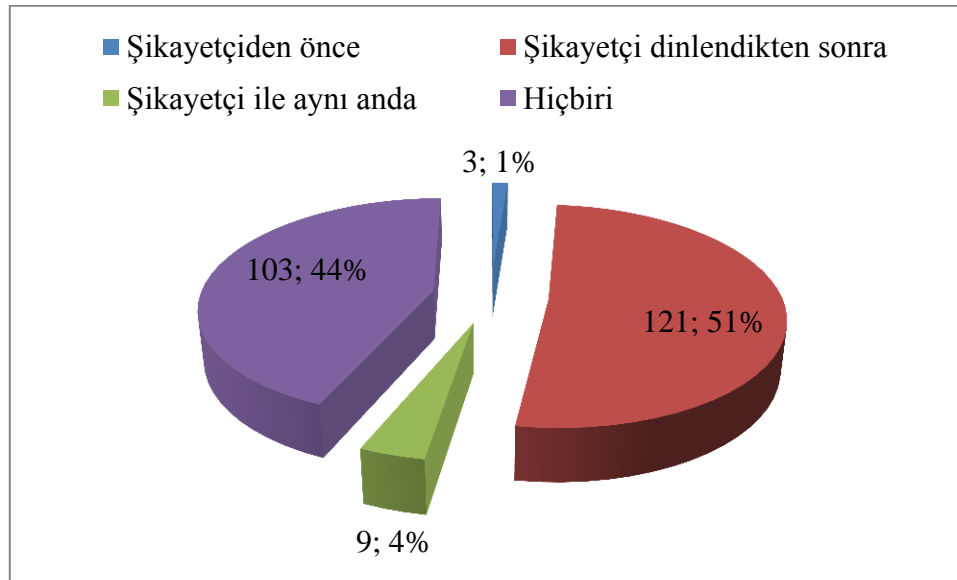


Şekil 12. Araştırmaya Katılanların Şikayetçi (Mağdur) İle Görüşme Dağılımı

Tablo 12. Şikayet edilen(ler)le görüşme ne zaman yapılıyor?

	Frekans	Yüzde (%)
Görüşme yapılmıyor	107	43,9
Şikayetçi dinlendikten sonra	124	50,8
Şikayetçi ile aynı anda	9	3,7
Şikayetçiden önce	4	1,6

Araştırmaya katılanların 107'si (% 43,9) şikayet edilen ya da edilenlerde görüşmediklerini, 124'ü (% 50,8) şikayet edilen ya da edilenlerde şikayetçi dinlendikten sonra, 9'u (% 3,8) şikayet edilen ya da edilenlerde şikayetçi ile aynı anda, 4'ü (% 1,3) şikayet edilen ya da edilenlerde şikayetçiden önce görüşüldüğünü söylemiştir.

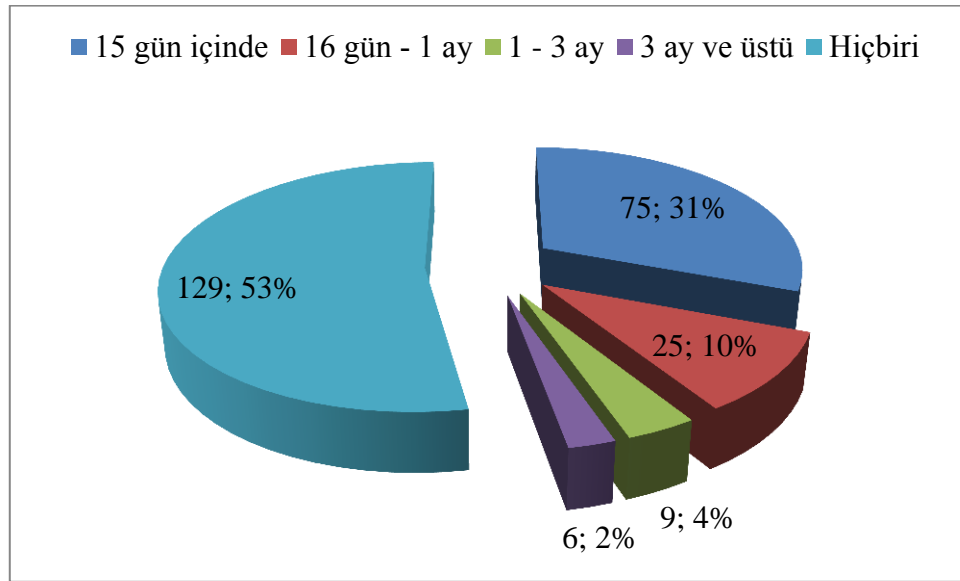


Şekil 13. Araştırmaya Katılanların Şikayet Edilen İle Görüşme Dağılımı

Tablo 13. İnceleme süreci kaç gün içinde sonuçlandırılıyor?

	Frekans	Yüzde (%)
15 gün içinde	75	30,7
16 gün - 1 ay	25	10,2
1 - 3 ay	9	3,7
3 ay ve üstü	6	2,5
Hiçbiri	129	52,9

Araştırmaya katılanların 75'i (% 30,7) inceleme sürecinin en az 15 günde sonuçlandığını, 25'i (% 10,2) inceleme sürecinin 15 gün - 1 ayda sonuçlandığını, 9'u (% 3,7) inceleme sürecinin 1 - 3 ayda sonuçlandığını, 6'sı (% 2,5) inceleme sürecinin 3 ay ve üstü zamanda sonuçlandığını, 129'u (% 52,9) inceleme sürecinin olmadığını söylemiştir.

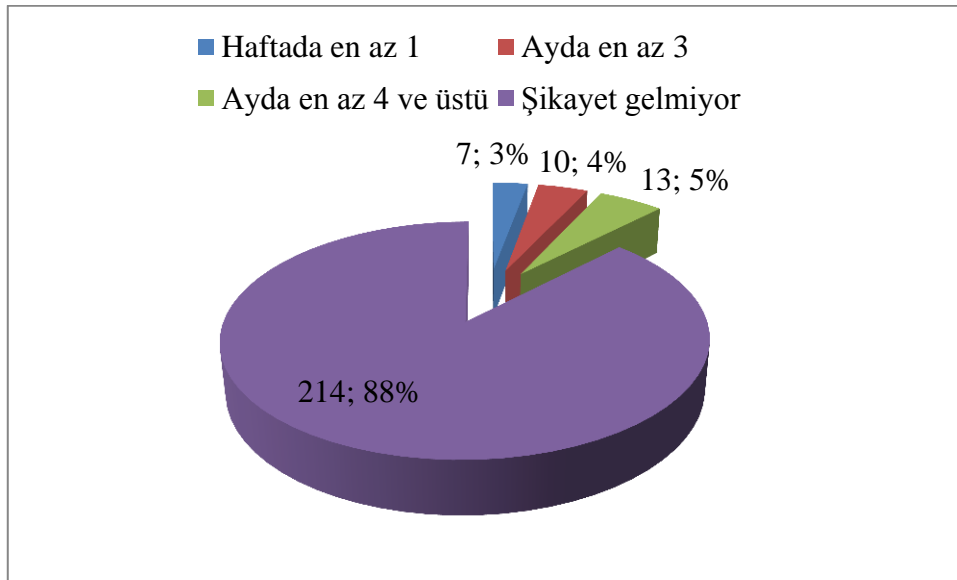


Şekil 14. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında İnceleme Süreci

Tablo 14. Şikayet hattına ne sıklıkta başvuru geliyor?

	Frekans	Yüzde (%)
Haftada en az 1	7	2,9
Ayda en az 3	10	4,1
Ayda en az 4 ve üstü	13	5,3
Şikayet gelmiyor	214	87,7

Araştırmaya katılan İK profesyonellerinin 7'si (% 2,9) haftada en az 1 kez şikayet hattına başvuru geldiğini, 10'u (% 4,1) Ayda en az 3 kez şikayet hattına başvuru geldiğini, 13'ü (% 5,3) Ayda en az 4 kez ve üstü şikayet hattına başvuru geldiğini söylemiştir. 214'ü şikayet gelmediğini söylemiştir.

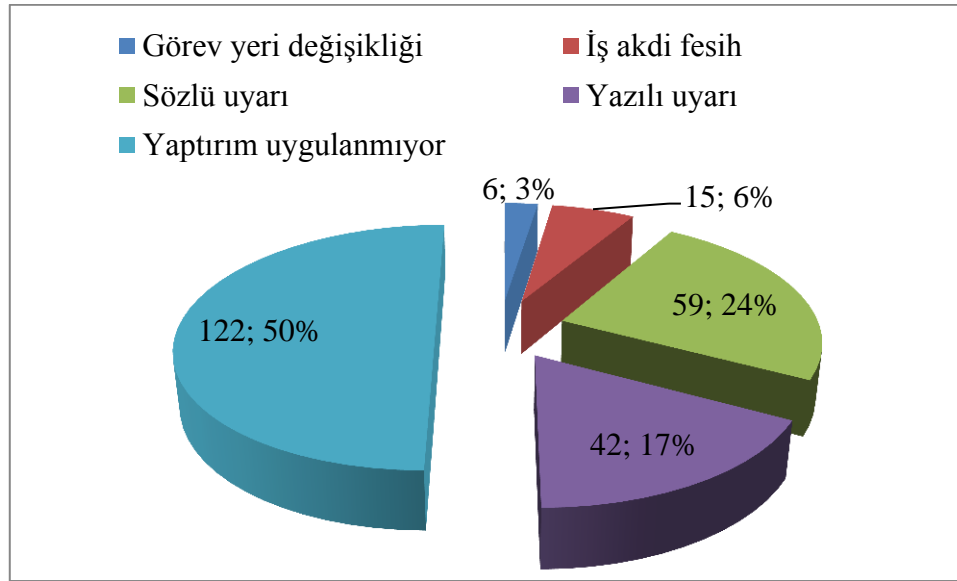


Şekil 15. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında Şikayet Hattı Başvuru Sıklığı

Tablo 15. Şikayetçinin haksız bulunması halinde uyguladığınız yaptırımlar nelerdir?

	Frekans	Yüzde (%)
Görev yeri değişikliği	6	2,5
İş akdi fesih	15	6,1
Sözlü uyarı	59	24,2
Yazılı uyarı	42	17,2
Yaptırım uygulanmıyor	122	50,0

Araştırmaya katılanların 6'sı (% 2,5) şikayetçinin haksız bulunması halinde görev yeri değişikliği uyguladığını, 15'i (% 6,1) şikayetçinin haksız bulunması halinde iş akdi fesih uyguladığını, 59'u (% 24,2) şikayetçinin haksız bulunması halinde sözlü uyarı verildiğini, 42'si (% 17,2) şikayetçinin haksız bulunması halinde yazılı uyarı verildiğini, 122'si (% 50,0) hiçbir yaptırım uygulanmadığını söylemiştir.



Şekil 16. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında Uygulanan Yaptırımlar

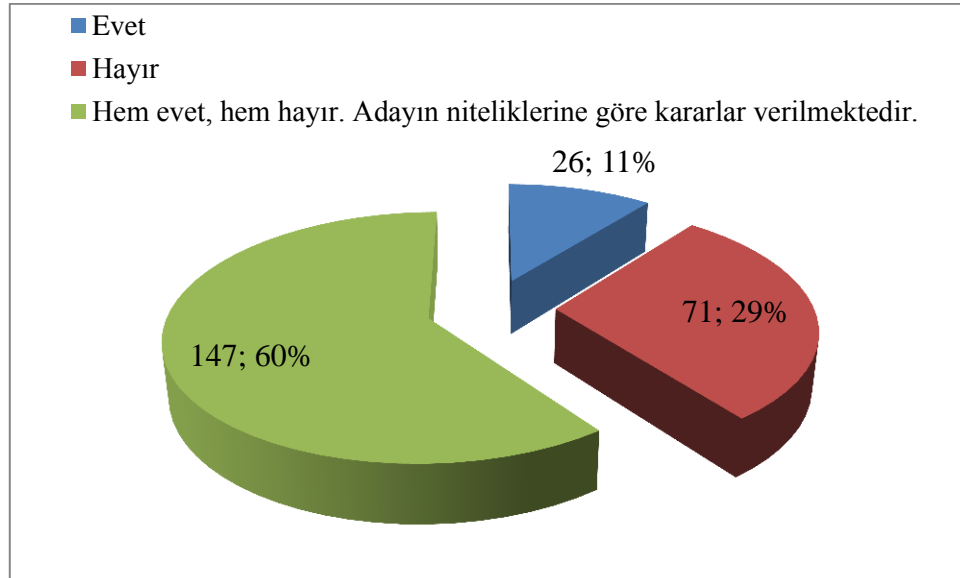
3.5. İşe Alım Politikası ve Mobing

Bu bölümde şirketlerin işe alım politikaları ile mobing ilişkileri incelenmiştir.

Tablo 16. İş görüşmesinde mobinge uğradığını söyleyen bir adayı işe aldınız mı?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	26	10,7
Hayır	71	29,1
Hem evet, hem hayır. Adayın niteliklerine göre kararlar verilmektedir.	147	60,2

Araştırmaya katılanların 26'sı (% 10,7) iş görüşmesinde mobinge uğradığını söyleyen bir adayı işe aldığını, 71'i (% 29,1) iş görüşmesinde mobinge uğradığını söyleyen bir adayı işe almadığını, 147'si (% 60,2) iş görüşmesinde mobinge uğradığını söyleyen bir adayı işe alıp almamasında adayın niteliklerine göre kararlar verildiğini söylemiştir.

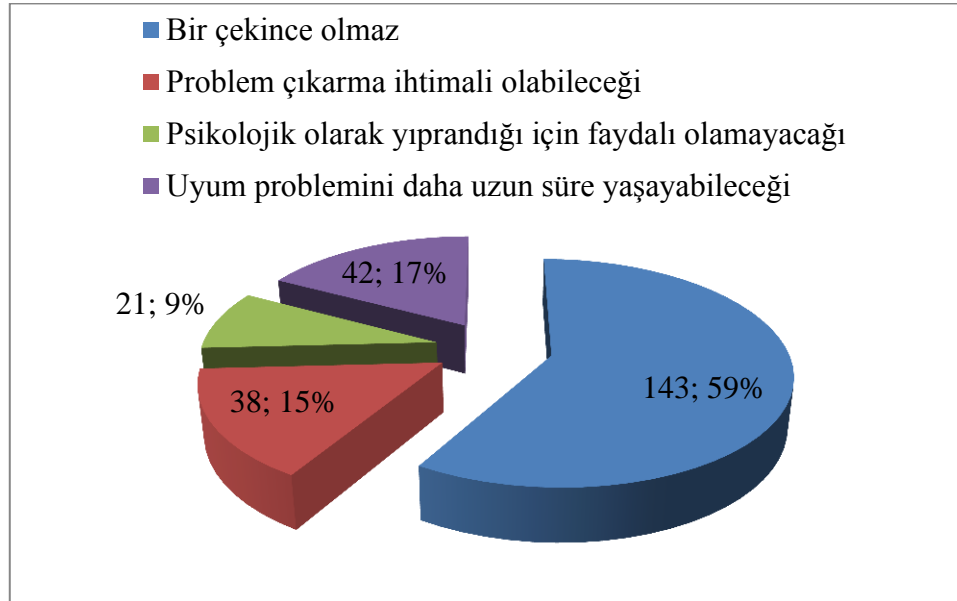


Şekil 17. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında İşe Alım Sürecinde Mobing Mağduruna Yaklaşım

Tablo 17. Bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden aday işe yerleştirmeye ilgili çekinceleriniz ne olur?

	Frekans	Yüzde (%)
Bir çekince olmaz	143	58,6
Problem çıkarma ihtimali olabileceği	38	15,6
Psikolojik olarak yıprandığı için faydalı olamayacağı	21	8,6
Uyum problemini daha uzun süre yaşayabileceği	42	17,2

Araştırmaya katılanların 143'ü (% 58,6) Bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden aday işe yerleştirmeye ilgili bir çekincesi olmadığını, 38'i (% 15,6) Bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden aday işe yerleştirmeye ilgili problem çıkarma ihtimali olabileceğini, 21'i (% 8,6) Bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden aday işe yerleştirmeye ilgili psikolojik olarak yıprandığı için faydalı olamayacağını, 42'si (% 17,2) Bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden aday işe yerleştirmeye ilgili uyum problemini daha uzun süre yaşayabileceğini çekince olarak düşündüğünü söylemiştir.



Şekil 18. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında İşe Alım Sürecinde Çekinceler

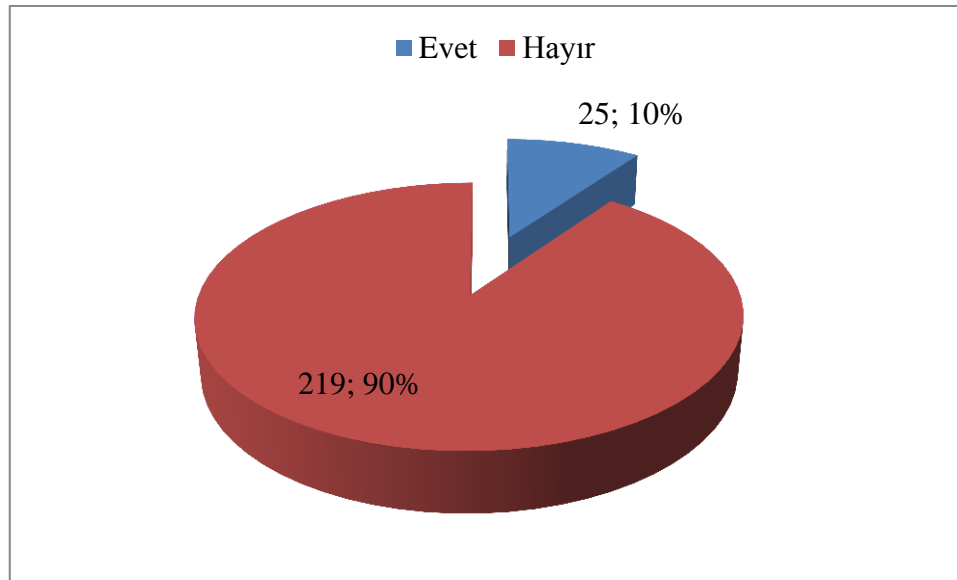
3.6. Hukuki süreçler

Bu bölümde işletmelerin bugüne kadar karşı karşıya kaldıkları mobinge ilişkin hukuki süreçler incelenmiştir.

Tablo 18. İşletme yönetiminize (işverene) karşı açılan bir mobing davası oldu mu?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	24	9,8
Hayır	220	90,2

Araştırmaya katılanların 24'ü (% 9,8) işletme yönetimine (işverene) karşı açılan bir mobing davası olduğunu, 220'si (% 90,2) işletme yönetimine (işverene) karşı açılan bir mobing davası olmadığını söylemiştir.

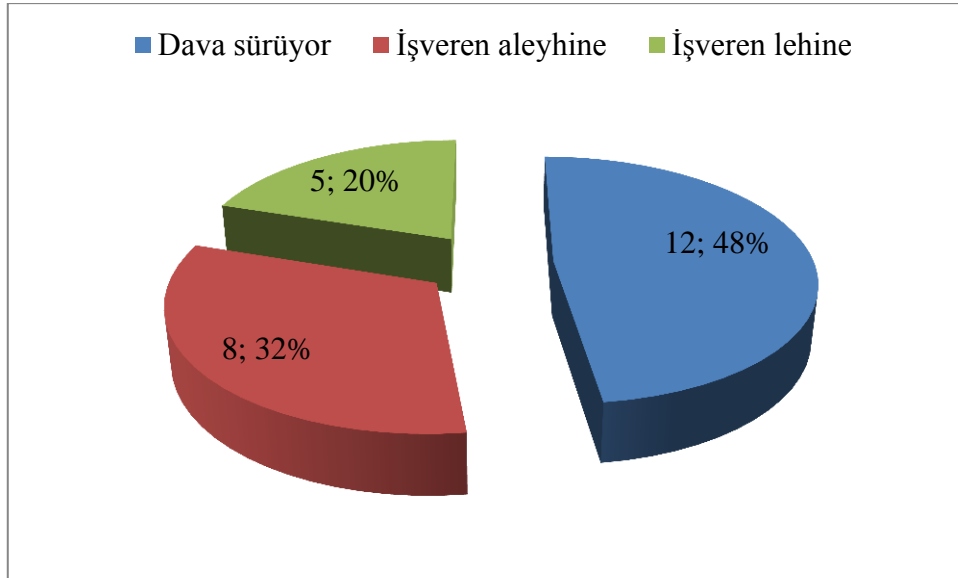


Şekil 19. Araştırmaya Katılanların Kurumlarına Karşı Açılan Mobing Davaları

Tablo 19. İşletme yönetimine (İşverene) açılan dava olduysa nasıl sonuçlandı?

	Frekans	Yüzde (%)
Dava sürüyor	12	48
İşveren aleyhine	8	32
İşveren lehine	5	20

Araştırmaya katılanların 12'si (% 4,9) işletme yönetimine (işverene) karşı açılan bir mobing davasının sürdüğünü, 8'i (% 3,3) işletme yönetimine (işverene) karşı açılan bir mobing davasının işveren aleyhine sonuçlandığını, 5'i (% 2,0) işletme yönetimine (işverene) karşı açılan bir mobing davasının işveren lehine sonuçlandığını söylemiştir.

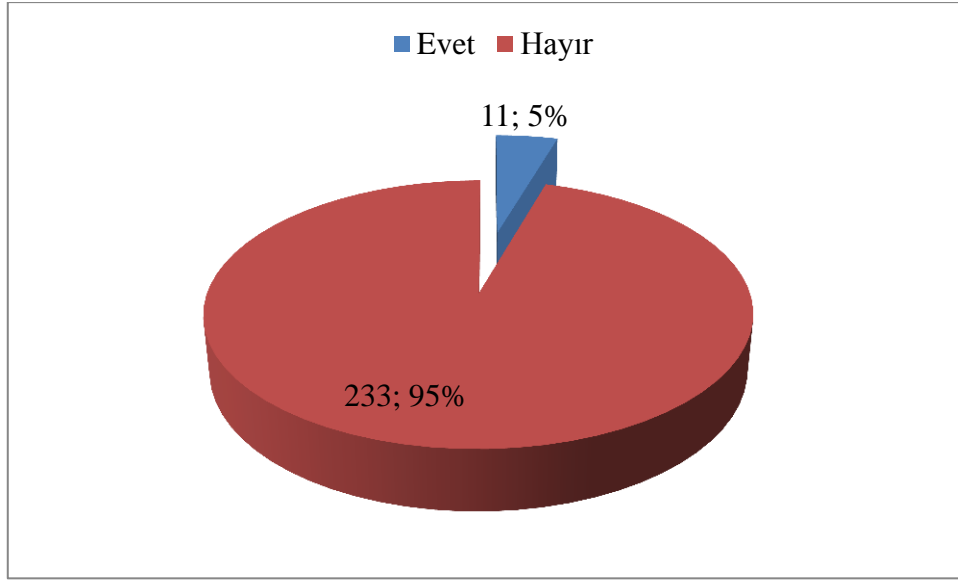


Şekil 20. Araştırmaya Katılanların Kurumlarına Karşı Açılan Mobing Davalarının Sonuçları

Tablo 20. İşletmenizde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davası oldu mu?

	Frekans	Yüzde (%)
Evet	11	4,5
Hayır	233	95,5

Araştırmaya katılanların 11'i (% 4,5) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davası olduğunu, 233'ü (% 95,5) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davası olmadığını söylemiştir.

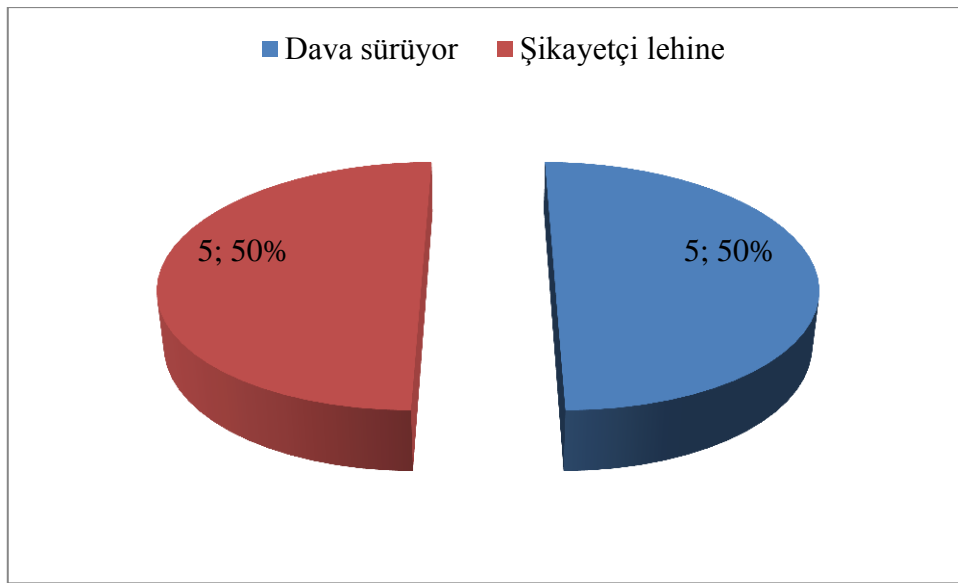


Şekil 21. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında Çalışan Personele Karşı Açılan Mobing Davaları

Tablo 21. Personele açılan dava olduysa nasıl sonuçlandı?

	Frekans	Yüzde (%)
Dava sürüyor	5	50
Şikayetçi lehine	5	50

Araştırmaya katılan İK profesyonellerinin 5'i (%50) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının sürdüğünü, 5'i (% 50) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının şikayetçi lehine sonuçlandığını söylemiştir.



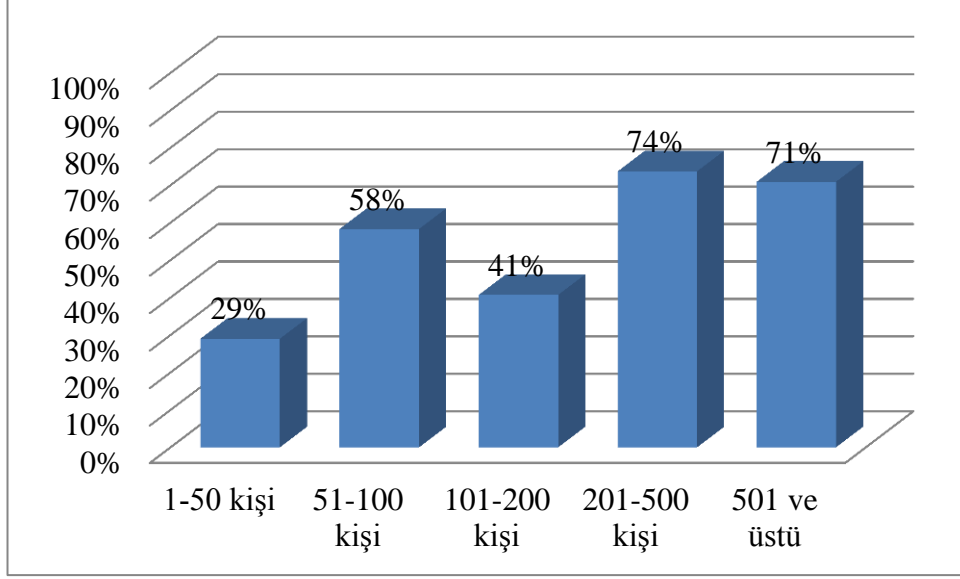
Şekil 22. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında Çalışan Personele Karşı Açılan Mobing Davalarının Sonuçları

Tablo 22. Kurumlarda Çalışan Sayısına Göre Mobing Altyapısı

	1-50 kişi		51-100 kişi		101-200 kişi		201-500 kişi		501 ve üstü		<i>p</i>	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
İşletmede "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman varlığı	20	% 29,0	14	% 58,3	11	% 40,7	28	% 73,7	61	% 70,9	$\chi^2=35,359$ $p=0,000^{**}$	
Çalışan şikayet hattı varlığı	8	% 11,6	7	% 29,2	4	% 14,8	13	% 34,2	26	% 30,2	$\chi^2=11,494$ $p=0,022^*$	
Mobing soruşturması için kurumunuzda uyguladığınız bir prosedür var mı?	Evet	3	% 4,3	0	% 0,0	0	% 0,0	5	% 13,2	10	% 11,6	$\chi^2=10,791$ $p=0,214$
	Hayır yok	61	% 88,4	22	% 91,7	26	% 96,3	29	% 76,3	71	% 82,6	
	Hazırlık aşamasında	5	% 7,2	2	% 8,3	1	% 3,7	4	% 10,5	5	% 5,8	

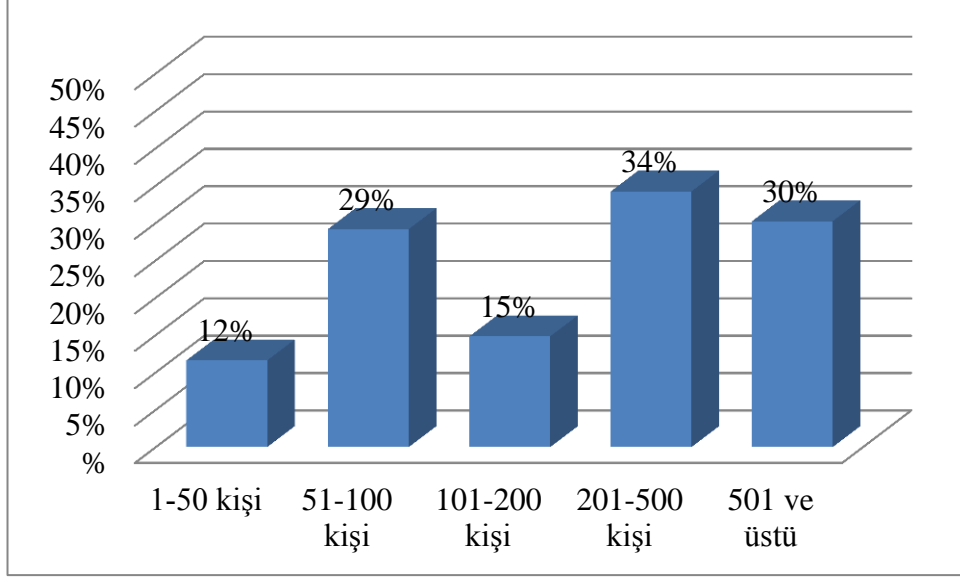
* $p<0,05$ düzeyinde anlamlı

** $p<0,01$ düzeyinde anlamlı



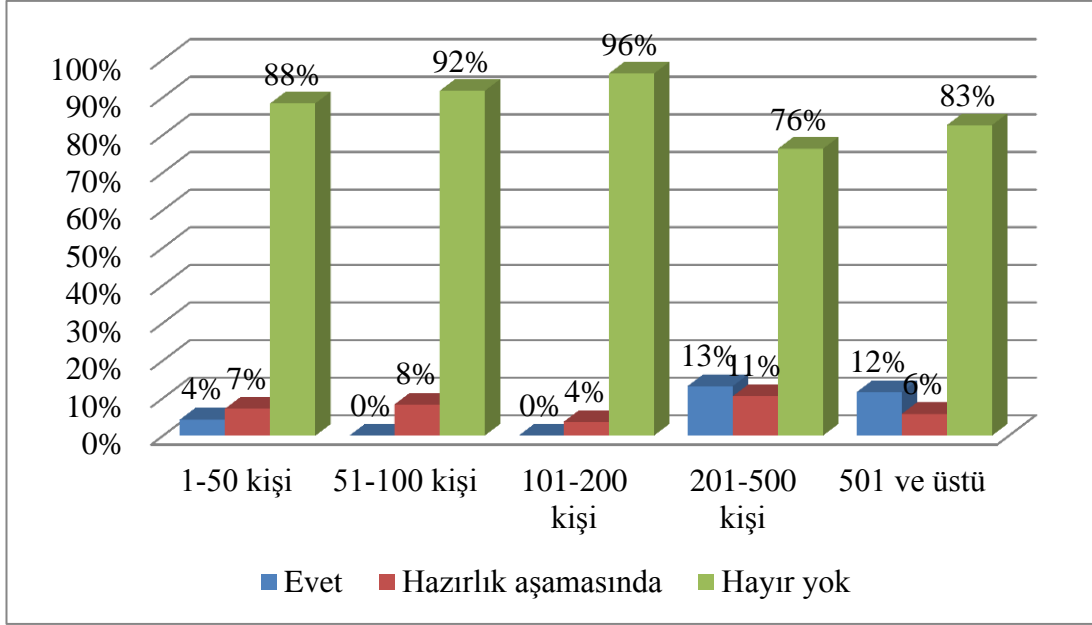
Şekil 23. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında "Çalışan İlişkilerini" Düzenleyen Departman Varlığının Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılanların; Mevcut çalışan sayısı 1-50 kişi olan kurumların 20'si (%29,0), Mevcut çalışan sayısı 51-100 kişi olan kurumların 14'ü (%58,3), Mevcut çalışan sayısı 101-200 kişi olan kurumların 11'i (%40,7), Mevcut çalışan sayısı 201-500 kişi olan kurumların 28'i (%73,7), Mevcut çalışan sayısı 501 ve üstü olan kurumların 61'i (%70,9) "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman varlığından bahsetmiştir. "Çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman varlığı oranı mevcut çalışan sayısı 201-500 kişi ve 501 ve üstü olan kurumlarda anlamlı olarak yüksek bulundu. ($\chi^2=35,359$; $p=0,000<0,01$).



Şekil 24. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında Çalışan Şikayet Hattı Varlığının Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılanların; Mevcut çalışan sayısı 1-50 kişi olan kurumların 8'i (%11,6), Mevcut çalışan sayısı 51-100 kişi olan kurumların 7'si (%29,2), Mevcut çalışan sayısı 101-200 kişi olan kurumların 4'ü (%14,8), Mevcut çalışan sayısı 201-500 kişi olan kurumların 13'ü (%34,2), Mevcut çalışan sayısı 501 ve üstü olan kurumların 26'sı (%30,2) çalışan şikayet hattı varlığından bahsetmiştir. Çalışan şikayet hattı varlığı oranı mevcut çalışan sayısı 51-100 kişi, 201-500 kişi ve 501 ve üstü olan kurumlarda anlamlı olarak yüksek bulundu. ($\chi^2=11,494$; $p=0,022<0,05$).



Şekil 25. Araştırmaya Katılanların Kurumlarında Mobing Soruşturması İçin Uygulanan Prosedür Varlığının Çalışan Sayısına Göre Dağılımı

Araştırmaya katılanların; Mevcut çalışan sayısı 1-50 kişi olan kurumların 3'ü (%4,3) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olduğunu, 61'i (%88,4) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olmadığını, 5'i (%7,2) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışan sayısı 51-100 kişi olan kurumların 22'si (%91,7) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olmadığını, 2'si (%8,3) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışan sayısı 101-200 kişi olan kurumların 26'sı (%96,3) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olmadığını, 1'i (%3,7) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışan sayısı 201-500 kişi olan kurumların 5'i (%13,2) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olduğunu, 29'u (%76,3) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olmadığını, 4'ü (%10,5) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışan sayısı 501 ve üstü olan kurumların 10'u (%11,6) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olduğunu, 71'i (%82,6) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir

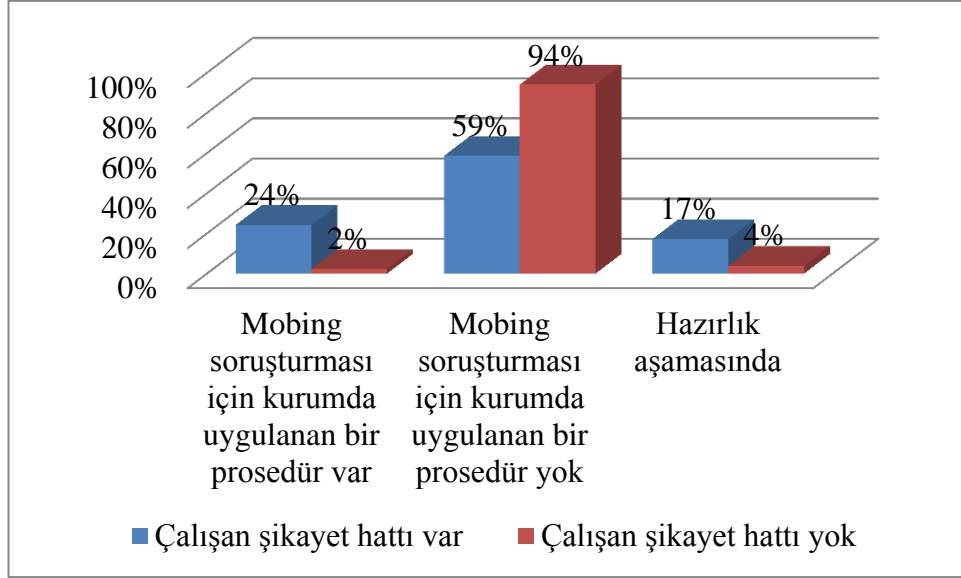
prosedür olmadığını, 5'i (%5,8) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu belirtmiştir.

Tablo 23. Çalışan şikayet hattı varlığı ile Mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür varlığı dağılımı

		Çalışan şikayet hattı var	Çalışan şikayet hattı yok	p
Mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür var	n	14	4	$\chi^2=46,994$ $p=0,000^{**}$
	%	24,1 %	2,2 %	
Mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür yok	n	34	175	
	%	58,6 %	94,1 %	
Hazırlık aşamasında	n	10	7	
	%	17,2 %	3,8 %	
Toplam	n	58	186	
	%	100 %	100 %	

**p<0,01

Çalışan şikayet hattı olan kurumlarda mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür varlığı veya hazırlığı anlamlı olarak yüksekti. ($\chi^2=44,606$; $p=0,000<0,05$). Çalışan şikayet hattı olanların 14'ü (%24,1) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olduğunu, 34'ü (%58,6) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olmadığını, 10'u (%17,2) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir. Çalışan şikayet hattı olmayanların 4'ü (%2,2) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olduğunu, 175'i (%94,1) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olmadığını, 7'si (%3,8) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir.



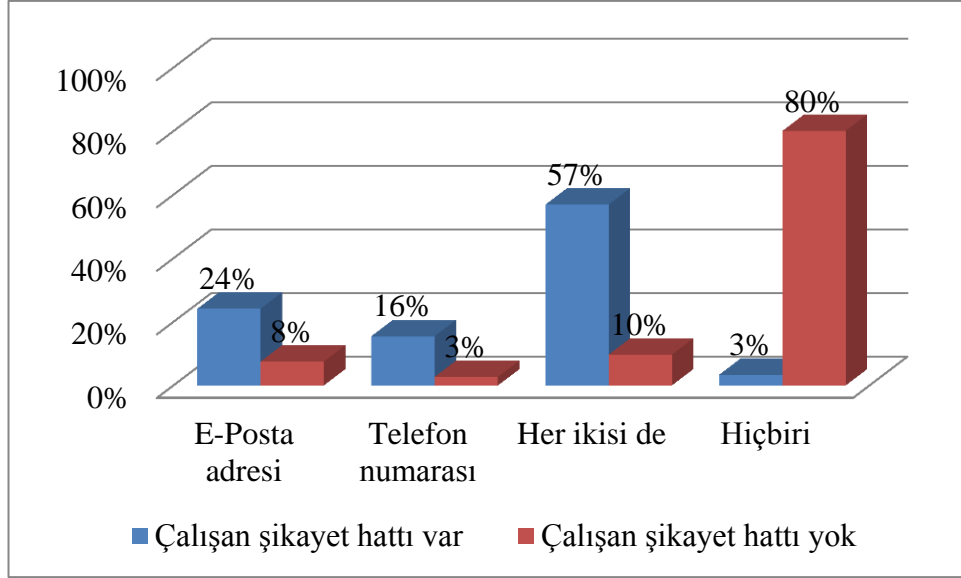
Şekil 26. Çalışan Şikayet Hattı Olan Ve Olmayan Kurumlarda, Mobing Soruşturması İçin Kurumda Uygulanan Prosedür Varlığı

Tablo 24. Çalışan şikayet hattı varlığı ile çalışanların ihbar ya da şikayet başvuruları için iletişim araçları dağılımı

	Çalışan şikayet hattı var		Çalışan şikayet hattı yok		<i>p</i>
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
E-Posta adresi	14	% 24,1	14	% 7,5	$\chi^2=112,462$ $p=0,000^{**}$
Telefon numarası	9	% 15,5	5	% 2,7	
Her ikisi de	33	% 56,9	18	% 9,7	
Hiçbiri	2	% 3,4	149	% 80,1	

** $p<0,01$

Çalışan şikayet hattı olan kurumlarda hem e-posta hem de telefon ile ihbar ya da şikayet başvuruları alma oranı anlamlı olarak yüksekti. ($\chi^2=112,123$; $p=0,000<0,05$). Çalışan şikayet hattı olanların 14'ü (%24,1) E-Posta adresi, 9'u (%15,5) Telefon numarası, 33'ü (%56,9) Her ikisi ile ihbar ya da şikayet başvuruları aldıklarını söylemiştir. Çalışan şikayet hattı olmayanların 14'ü (%7,5) E-Posta adresi, 5'i (%2,7) Telefon numarası 18'i (%9,7) Her ikisi ile ihbar ya da şikayet başvuruları aldıklarını söylemiştir.



Şekil 27. Çalışan Şikayet Hattı Olan Ve Olmayan Kurumlarda, Çalışanların İhbar Ya Da Şikayet Başvuruları İçin İletişim Araçları Kullanımı

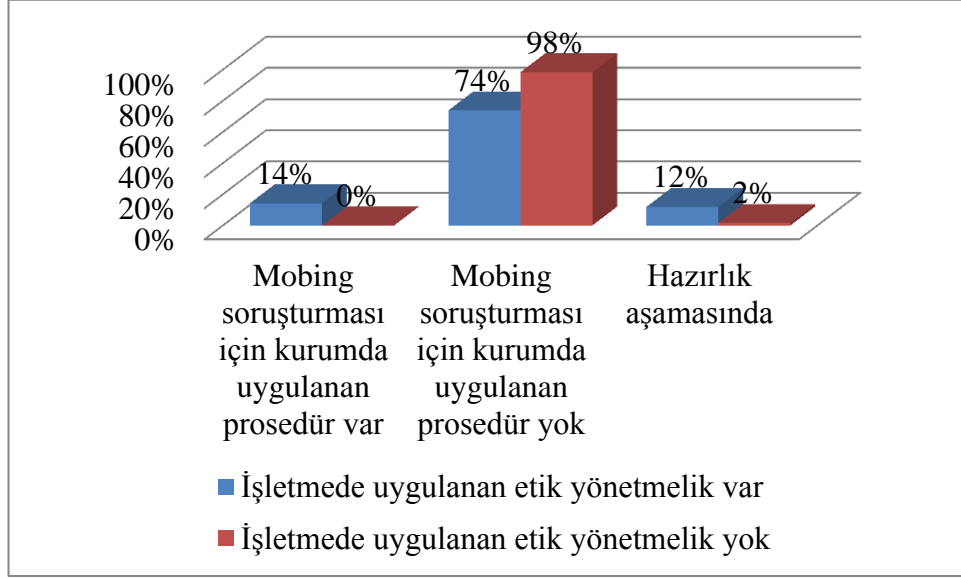
Tablo 25. İşletmede uygulanan etik yönetmelik varlığı ile Mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür varlığı dağılımı

		İşletmede uygulanan etik yönetmelik var		İşletmede uygulanan etik yönetmelik yok		<i>p</i>
		<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	
Mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür varlığı	Evet	18	% 14,3	0	% 0,0	$\chi^2=30,242$ $p=0,000^{**}$
	Hayır yok	93	% 73,8	116	% 98,3	
	Hazırlık aşamasında	15	% 11,9	2	% 1,7	

** $p<0,01$

Uygulanan etik yönetmeliği olan işletmelerin Mobing soruşturması için kurumda prosedür uygulama oranı anlamlı olarak yüksek bulundu. ($\chi^2=30,242$; $p=0,000<0,01$). İşletmede uygulanan etik yönetmelik olanların 18'i (%14,3) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olduğunu, 93'ü (%73,8) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olmadığını, 15'i (%11,9) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu

söylemiştir. İşletmede uygulanan etik yönetmelik olmayanların 116'sı (%98,3) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olmadığını, 2'si (%1,7) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir.



Şekil 28. İşletmede Uygulanan Etik Yönetmelik Olan Ve Olmayan Kurumlarda, Mobing Soruşturması İçin Kurumda Uygulanan Prosedür Varlığı

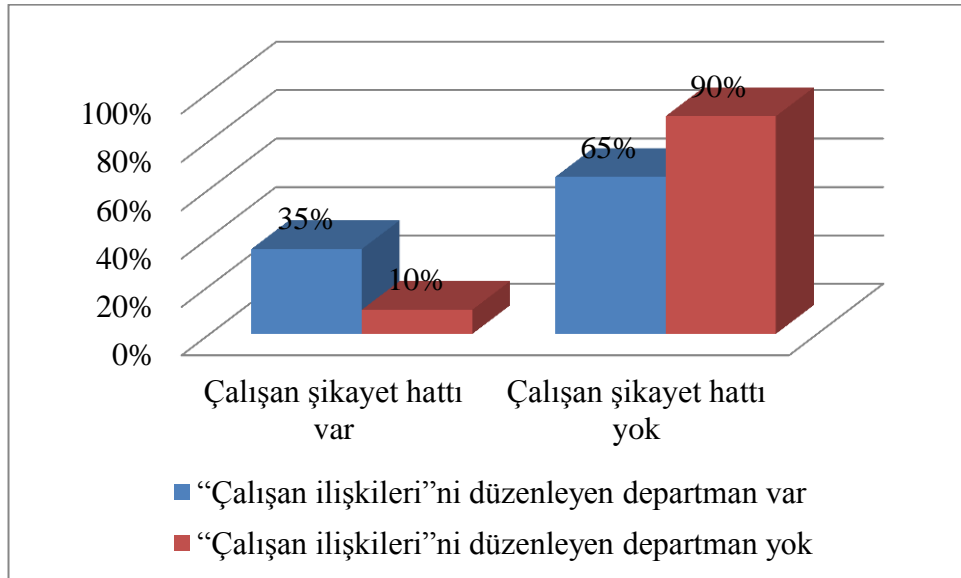
Tablo 26. “Çalışan ilişkileri”ni düzenleyen departman varlığına göre çalışan şikayet hattı ve Mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür varlığı

		“Çalışan ilişkileri”ni düzenleyen departman var		“Çalışan ilişkileri”ni düzenleyen departman yok		<i>p</i>
		n	%	n	%	
Çalışan şikayet hattı	var	47	% 35,1	11	% 10,0	$\chi^2=20,961$ $p=0,000^{**}$
	yok	87	% 64,9	99	% 90,0	
Mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür varlığı	Evet	16	% 11,9	2	% 1,8	$\chi^2=15,804$ $p=0,000^{**}$
	Hayır yok	104	% 77,6	105	% 95,5	
	Hazırlık aşamasında	14	% 10,4	3	% 2,7	

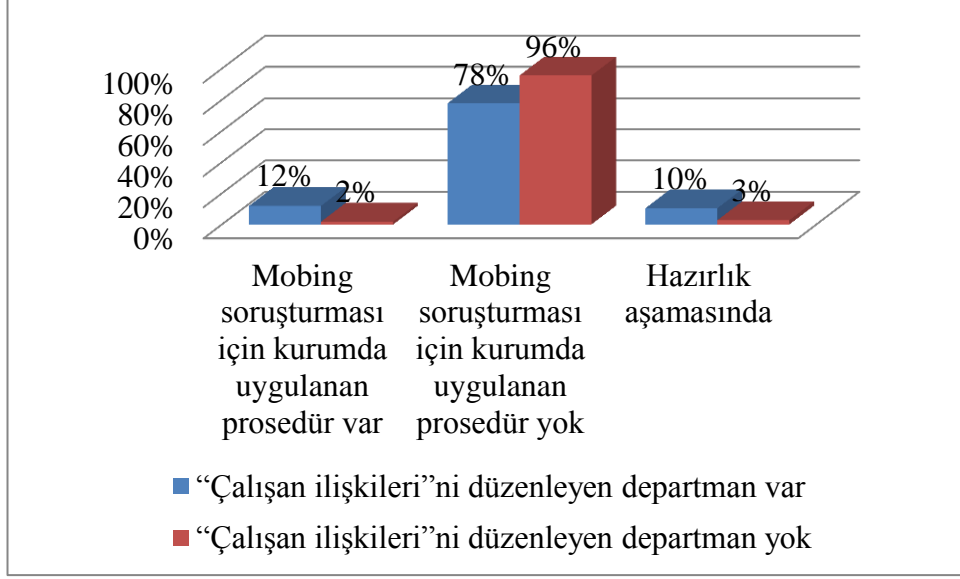
** $p < 0,01$

“Çalışan ilişkileri”ni düzenleyen departmanı olan kurumların, çalışan şikayet hattı varlığı oranı anlamlı olarak yüksekti. ($\chi^2=20,961$; $p=0,000<0,05$). İşletmede "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman olan kurumların 47'sinde (%35,1) çalışan şikayet hattı vardı. İşletmede "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman olmayan kurumların 11'i (%10,0) çalışan şikayet hattı vardı.

“Çalışan ilişkileri”ni düzenleyen departmanı olan kurumların, mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür varlığı oranı anlamlı olarak yüksekti. ($\chi^2=15,804$; $p=0,000<0,05$). İşletmede "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman olan kurumların 16'sı (%11,9) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olduğunu, 104'ü (%77,6) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olmadığını, 14'ü (%10,4) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir. İşletmede "çalışan ilişkilerini" düzenleyen departman olmayan kurumların 2'si (%1,8) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olduğunu, 105'i (%95,5) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedür olmadığını, 3'ü (%2,7) mobing soruşturması için kurumda uygulanan prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir.



Şekil 29. Çalışan İlişkileri”ni Düzenleyen Departman Olan Ve Olmayan Kurumlarda, Çalışan Şikayet Hattı Varlığı



Şekil 30. “Çalışan İlişkileri”ni Düzenleyen Departman Olan Ve Olmayan Kurumlarda, Mobing Soruşturması İçin Kurumda Uygulanan Prosedür Varlığı

EK 1

MOBİNG NEDİR, NE DEĞİLDİR?

En basit anlatımıyla “İşyerinde psikolojik taciz, yıldırma“ olarak adlandırılan mobingi Heinz Leymann² şöyle tanımlıyor. “*Mobing, duygusal bir saldırıdır. Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak düşmanca, dürüst olmayan yöntemlerle sistematik bir biçimde uygulanan psikolojik bir terördür.*”

Mobingin belirtileri çok çeşitlidir. En çok görünen belirtileri şöyle sayabiliriz: Aşırı iş yüklemek veya tam tersi işlevsiz bırakmak, işyerindeki diğer çalışanlardan izole etmek, hakkında söylenti ve dedikodular yaymak, yetkinliklerine saldırı, çalışma tarzına saldırı, kişiliğe yönelik saldırılar (*cinsel kimlik, sosyal çevre, politik görüş, din, mezhep, inanç, özel yaşam, fiziksel görünüm, kılık kıyafet, davranış biçimleri, içinden çıktığı sosyal kesim, ırk, dil, şive*) hakaret, iğneleme, aşağılama, sürekli olarak olumsuz eleştiriler, kınama, fiziksel taciz, cinsel taciz...

Ancak kafalardaki karışıklık tam da bu noktada başlıyor. Çünkü, bu belirtilerin görüldüğü her olay mobing olarak tanımlanamaz; nasıl “her baş ağrısı” mutlaka “beyin tümörü” anlamına gelmiyorsa.

Bir olaya “mobing” tanısı konulabilmesi için şu üç unsurun birlikte bulunması gerekir:

- 1. Kasıt:** Eğer “yıldırarak, bezdirerek kaçtırmak, istifaya zorlamak” gibi bir kasıt taşımıyorsa, yapılan taciz başka bir suç veya kötü davranış olarak adli veya idari kovuşturmayaya neden olsa bile “mobing” sayılamaz.
- 2. Sistemlilik:** Belli bir kasıta yönelik olarak yapılan taciz, eğer sistemli biçimde uygulanıyorsa mobing kapsamına girer. Birbirinden kopuk ve münferit tacizler mobing sayılamaz.
- 3. Süreklilik:** Bir tacizin –veya tacizler yumağının- mobing sayılması için belli bir süre ve genellikle dozu artarak sürdürülmesi gerekir. Bu sürenin ne kadar olduğu tartışmalıdır, ancak bu konudaki farklı görüşlerden en hafifi bile, en az üç aylık bir devamlılık süresinden söz etmektedir.

Heinz Leymann, İsveçli psikolog. Mobing’i “İşyerinde psikolojik taciz” olarak tanımlayan ve bu alanda öncü çalışmalar yapan kişidir. <http://www.leymann.se/English/frame.html>

EK 2

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Araştırmanın ana kitlesi, Türkiye içinde yöneticiler ve insan kaynakları profesyonelleri şeklinde belirlenmiştir. Somut veriler ışığında, www.kariyer.net sitesi işveren ana sayfasında şifresi olan kayıtlı kullanıcı İK'cı ve İş profesyoneli sayısı 56.000 olarak bildirilmiştir. Kayıtlı olmayan kullanıcı sayısı ile birlikte, ana kitle sayısı 60.000 olarak belirlenmiştir. Önsel bilgilerden yola çıkarak; Mobing soruşturması için prosedür uygulama ya da hazırlık aşamasında olduğu bilgisine ulaşılan kurumların oranı %15 olarak belirlenmiştir. %85 oranında Mobing soruşturması için kurumlarda hiç bir prosedür uygulanmadığı bilgisine ulaşılmıştır. Bu çerçevede $p = \%15$; $p = \%85$ olarak dikkate alınmıştır.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N-1) + t^2 pq}^3$$

n: örnekleme alınacak örnek sayısı

N: Hedef kitledeki birey sayısı

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı

q: İncelenen olayın görülmeşiş sıklığı

t: Belirlenen bir anlamlılık düzeyinde, t tablosuna göre bulunan teorik değer

d: Olayın görülüş sıklığına göre kabul edilen \pm örnekleme hatası

$$n = \frac{(60000)(1,96)^2 (0,85)(0,15)}{(0,05)^2 (60000 - 1) + (1,96)^2 (0,85)(0,15)} = 195,29 \text{ olarak hesaplanmıştır.}$$

Ana kitle sayısı 60.000, %95 güven aralığında, $\pm\%5$ örnekleme hatası ile istatistik tahminlerin yapılabilmesi için en az uygun örneklem büyüklüğü 195,29 olarak

³ Baş, Türker, "Anket Nasıl Hazırlanır? Uygulanır? Değerlendirilir?" Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2006, s.47

hesaplanmıştır. Ana kitle genellemesi yapılabilmesi ve temsil edilebilmesi için alınması gereken gözlem (anket) sayısı en az 196 olması gerektiği hesaplanmıştır.

Kariyer.net üzerinden gerçekleştirilen ve kayıtlı olmayan İK profesyonellerine dağıtılan anketlerden 244 kullanılabilir anket geri dönüşü sağlanmış olup, örneklem hedefi hesaplanan değer üzerinde gerçekleşmiştir.

3.7. Veri Toplama Aracı ve Yöntemi

Toplam 22 sorudan oluşan bu araştırma “tarama modelinde betimsel bir çalışma”dır. Tarama modelleri geçmişte ya da bugün var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez. Bilinmek istenen şey vardır ve oradadır. Önemli olan, onu uygun bir biçimde gözleyip belirleyebilmektir.⁴ Çalışmamızın amacı da bu durumu gözlemek ve belirlemektir.

3.8. Verilerin İstatistiksel Analizi

Çalışmada elde edilen bulgular değerlendirilirken, istatistiksel analizler için SPSS (Statistical Package for Social Sciences) for Windows 17.0 paket programı kullanılmıştır. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (n, %) kullanılmıştır. Niteliksel verilerin karşılaştırılmasında ise Pearson Ki-Kare⁵ testi kullanılmıştır. Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve $p < 0,01$ ileri anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

⁴ Karasar , Niyazi, "Araştırmalarda Rapor Hazırlama", Ankara: Nobel Yayınevi, 15. Baskı, 2009, s.77

⁵ Akgül, Aziz & Çevik, Osman, "İstatistiksel Veri Analizi", Ankara :Mustafa Kitabevi, 2005, s.162