

T.C.
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

MEHMET YILMAZ

22943926

Ankara, 2024

T.C.
TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İNSAN İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

BANKACILIK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG

Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesi

MEHMET YILMAZ

22943926

Danışman

Prof. Dr. METİN PİŞKİN

Ankara, 2024



T.C
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
DÖNEM PROJESİ DEĞERLENDİRME FORMU



Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Enstitünüz İnsan ilişkileri Anabilim Dalı 22943926 numaralı tezsiz yüksek lisans öğrencisi Mehmet Yılmaz'ın "BANKACILIK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG" adlı (İngilizce Başlığı "MOBBING IN THE BANKING SECTOR") tezsiz yüksek lisans dönem projesi tarafımda değerlendirilmiş olup,

BAŞARILI



BAŞARISIZ



bulunmuştur.

Dönem projesi danışmanı olarak, adı geçen öğrencinin notunun, dönem projesinin Enstitünüz Müdürlüğü'ne tesliminden önce *Öğrenci İşleri Bilgi Sistemi*'ne (OİBS) tarafımdan işlendiğini beyan ederim.

DÖNEM PROJESİ DANIŞMANI ONAYI

Prof. Dr. Metin PİŞKİN

Tarih 31.01.2024

İmza

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Prof. Dr. Metin PİŞKİN danışmanlığında hazırladığım “Bankacılık Sektöründe Mobbing (Ankara, 2024) ” adlı dönem projesindeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu, başka kaynaklardan aldığım bilgileri metinde ve kaynakçada eksiksiz olarak gösterdiğimi, çalışma sürecinde bilimsel araştırma ve etik kurallarına uygun olarak davrandığımı ve aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Tarih: 31.01.2024

Mehmet YILMAZ

İmza

TEŞEKKÜR

Bankacılık sektöründe geçirdiğim 11 yıllık birikim ve yaőadığım tecrübenin yanı sıra işim gereği her gün insanlarla birebir ilişki içinde olmam nedeniyle İnsan İlişkileri programının bana katkısı olacağını düşünerek 13 sene sonra tekrar eğitim hayatıma başladım.

Ön mülakat için tekrar üniversite sıralarında sınava girmek ve sonrasında bu programa dahil olmak beni çok heyecanlandırdı. Yüksek lisansa kabul edilmek çok gurur verici ve beni çok onurlandırdı.

Bitirme projemde benim kadar şanslı insan çok azdır, çünkü kendimi bitirme projesini danışman hocasıyla birebir yapabilen nadir kişilerden biri olarak görmekteyim. Bitirme projemin her aşamasında anlayışlı ve sabırlı kafama takılan soruları sorduğumda beni özverili bir şekilde yönlendiren, bilgilendiren, bana rehberlik eden ve desteklerini esirgemeyen değerli hocam Prof. Dr. Metin PİŞKİN'e destekleri için teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.

Yapmış olduğum anketlerde bana destek sağlayan bankacılık sektöründe tüm çalışma arkadaşlarıma ayrıca Yüksek Lisansa girdiğim günden bu yana her konuda desteğini esirgemeyen eşim, yol arkadaşım, kızlarıımın güzel annesi Azize Yılmaz'a kıymetli destekleri için çok teşekkür ederim.

ÖZET

Bankacılık sektöründe mobbingin tanımı, tarihsel gelişimi, hukuktaki yeri ve iş performansına etkileri üzerine yapılan bu araştırma, mobbingin işyerinde psikolojik şiddet olarak karşımıza çıkan, çalışanların yaşam kalitesini ve iş performansını ciddi ölçüde düşüren bir olgu olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırma, özel bir bankanın şubelerinde çalışan 85 banka personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir. Mobbingin, kişilerin kendilerini ifade etme kapasitelerini zayıflatmakta ve sosyal iletişimlerini bozmakta olduğu; bunun da işten ayrılma, performans düşüklüğü ve genel tatminsizlik gibi sonuçlar doğurduğu belirlenmiştir. Bulgular mobbinge maruz kalan bireylerin mutsuzluk, yorgunluk, kilo sorunları gibi fiziksel ve duygusal zorluklar yaşadıklarını, ayrıca mobbingin intihar riskini bile arttırdığını ortaya koymaktadır. Ankara'daki banka çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bu saha araştırmasının verileri betimsel istatistik yöntemleri kullanılarak analiz edilmiş ve bu süreçte SPSS 26 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları, bankacılık sektöründe mobbingin yüksek stres, rekabet ve ekonomik risk faktörleri ile ilişkili olduğunu, ayrıca bireylerin iş performansını negatif etkilediğini göstermiştir. Bu çalışmada ayrıca, çalışanların mobbinge karşı korunmasında yasal çerçevelerin ve etik politikaların önemine değinilmekte ve bankaların bu sorunları ele almak için etkili stratejiler geliştirmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Öneriler kısmında, bankacılık sektörünün mobbing karşıtı politikaları güçlendirme, çalışan destek sistemleri kurma ve etik davranışları teşvik etme gerekliliği üzerinde durulmuştur. Araştırma sonucunda, bankacılık sektöründe mobbingin olumsuz etkilerinin bilincinde olan ve bu durumu proaktif bir şekilde ele alan bir yönetim anlayışının gerekliliği vurgulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, İşyerinde Mobbing, Bankacılık Sektörü

ABSTRACT

The research on mobbing in the banking sector, its definition, historical development, its place in law, and its effects on job performance reveals that mobbing is a phenomenon that emerges as psychological violence in the workplace, significantly deteriorating the quality of life and job performance of employees. The study was conducted on 85 bank employees working at the branches of a private bank. It has been determined that mobbing weakens individuals' ability to express themselves and disrupts their social interactions; this leads to consequences such as job resignation, performance decline, and overall dissatisfaction. The study emphasizes that individuals exposed to mobbing experience physical and emotional difficulties such as unhappiness, fatigue, weight issues, and even an increased risk of suicide. The field research conducted with bank employees in Ankara followed a methodology that involved the analysis of data using descriptive statistical methods and the SPSS 26 statistical software. The findings indicate that mobbing is particularly prevalent in the banking sector due to the presence of high stress, competition, and economic risk factors, and it negatively affects the job performance of individuals. Additionally, the importance of legal frameworks and ethical policies in protecting employees against mobbing is discussed, highlighting that banks must develop effective strategies to address these issues. The recommendations section focuses on the need for the banking sector to strengthen anti-mobbing policies, establish employee support systems, and promote ethical behaviors. The research concludes by emphasizing the necessity for a governance approach in the banking sector that is aware of the adverse effects of mobbing and proactively addresses this issue.

Keywords: Mobbing, Mobbing in Work Place, Banking Sector

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI	i
ETİK BEYAN	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM I: LİTERATÜRDE MOBBİNG ANLAYIŞI	
1. Mobing Kavramının Tanımı ve Tarihsel Gelişimi, Hukuktaki Yeri.....	2
1.2 Bireysel Kimlik ve Bireylerarası İletişime Yönelik Zorluklar.....	3
1.3 Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı.....	4
1.4 Mobing'in Aşamaları.....	5
1.4.1. İlk Zayıflatmalar.....	5
1.4.2. Düşmanlığın Tırmanması.....	6
1.4.3. Açık İzolasyon ve Saldırganlık.....	6
1.4.4. Kritik Çatışma Noktası.....	7
1.4.5. İşten Ayrılma ve İstifa.....	7
1.5 Mobbinge Karşı Yasal Çerçeve ve Politika Önerileri.....	7
1.5.1. Dünya'da Mobbing'e Karşı Yasal Çerçeve Örnekleri.....	8

BÖLÜM II: LİTERATÜRDE BANKACILIKTAKİ MOBBİNG ANLAYIŞI

2.1 Bankacılık Sektöründe Mobbing.....	10
2.2 Bankacılıkta Etik Anlayışının ve Mobbing Tanımlamasının Hukuktaki Yeri.....	10
2.3 Bankacılıkta Mobbing Faktörünün İş Yeri Performansına Etkileri.....	13

BÖLÜM III: YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Önemi.....	17
3.2 Araştırmanın Çalışma Grubu.....	17
3.2.1. Cinsiyet Dağılımı.....	17
3.2.2. Medeni Durumu.....	18
3.2.3. Yaş Aralığı.....	18
3.2.4. Eğitim Durumları.....	19
3.2.5. Meslekteki süre.....	19
3.3. Veri Toplama Aracı.....	20
3.4. Verilerin Analizi.....	20

BÖLÜM IV: BULGULAR

4.1. Çalışma Grubunun Genel Özellikleri.....	21
4.1.1. Kadın ve Erkeklerin Mobbing Türleri Uğrama Dağılımı.....	21
4.1.2. Medeni Duruma Göre Mobbinge Uğrama Dağılımı.....	22
4.1.3. Katılımcıların Mobbinge Uğrama Oranlarının Yaş Dağılımı.....	23

4.1.4. Katılımcıların Mobbinge Uğrama Oranlarının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı.....	25
4.1.5. Katılımcıların Mobbinge Uğrama Oranlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı.....	26
4.1.6. Hedef Baskısı, İşten Çıkarılma , Yer Değişikliği ve Diğer Sebeplerle Tehdit Uğrama Oranları.....	28
4.1.7. Katılımcıların Dijital Ortamda Mobbinge Maruz Kalma Dağılımı	29
4.1.8. Kadın ve Erkek Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Sebepleri	30
4.1.9. Dijital Ortamda Katılımcıların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı	31
4.1.10. Mobbinge Maruz Kalma Sebepleri Eğitim Düzeyi Arasındaki Oranları.....	32
4.1.11. Erkek ve Kadınların Dijital Ortamda Mobbinge Uğrama Durumları.....	33
4.1.12. Evli ve Bekarların Dijital Ortamda Mobbinge Maruz Kalma Dağılımı.....	34
BÖLÜM V	
5. Sonuç ve Öneriler.....	35
KAYNAKÇA.....	37
EKLER.....	41

GİRİŞ

Günümüz iş yaşamında, özellikle yoğun rekabet ve yüksek performans beklentileri nedeniyle, mobbing kavramı giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu çalışma, bankacılık sektöründe mobbingin dinamiklerini, etkilerini ve bu soruna karşı mücadele yöntemlerini detaylı bir şekilde ele almak amacıyla hazırlanmıştır. Mobbing, iş yerinde bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik bir şekilde uygulanan psikolojik şiddet olarak tanımlanabilir. Bu şiddet biçimi, çalışanların hem profesyonel hem de kişisel hayatlarında ciddi olumsuzluklara yol açabilmektedir. Bu araştırmanın amacı, bankacılık sektöründe mobbingin yaygınlığını, etkilerini ve bu konuda alınabilecek önlemleri saha araştırması verileriyle destekleyerek ortaya koymaktır.

Araştırma üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, mobbing kavramının tanımını, tarihçesini ve çeşitli türlerini içermektedir. İkinci bölüm, bankacılık sektörüne özgü mobbing durumlarına ve bu durumlarla mücadele stratejilerine odaklanmaktadır. Üçüncü bölümde ise Ankara'da faaliyet gösteren bir özel bankanın şubelerinde görev yapan çalışanlar üzerinde gerçekleştirilen detaylı bir saha araştırması sunulmaktadır. Bu çalışmada kullanılan metodoloji ve anket çalışmaları, mobbingin bankacılık sektöründeki boyutlarını ve çalışanlar üzerindeki etkilerini derinlemesine incelemektedir. Son bölümde ise, araştırmanın bulguları değerlendirilerek, mobbing ile mücadelede etkili olabilecek çözüm önerileri ve stratejiler sunulmaktadır.

Bu çalışma, bankacılık sektöründeki mobbing sorununu çok yönlü bir perspektifle ele almakta ve bu alandaki literatüre katkıda bulunmayı hedeflemektedir. Mobbingin neden olduğu psikolojik, sosyolojik, ekonomik ve sağlık sorunlarına dikkat çekerek, bu alandaki farkındalığı artırmayı ve etkili müdahale yöntemlerinin geliştirilmesine katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bankacılık sektöründeki çalışanların yaşadığı zorlukları ve mobbingin mesleki performans üzerindeki etkilerini ortaya koyarak, hem sektör profesyonellerine hem de akademik çevreye önemli bir kaynak sunmayı hedefliyoruz. Bu çalışma ile mobbinge karşı alınabilecek önlemler ve stratejiler konusunda da yol gösterici olmayı umuyoruz.

BÖLÜM 1

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ LİTERATÜR

1. Mobbing Kavramının Tanımı, Tarihsel Gelişimi ve Hukuktaki Yeri

Mobbing, özünde, bir işyeri ortamında bir veya daha fazla kişiye yönelik ısrarlı ve kasıtlı olumsuz davranışlarla karakterize edilen çok yönlü bir olgudur. Ara sıra yaşanan çatışmalar veya anlaşmazlıklardan daha fazlasıdır; sistematik bir yıkıcı davranış modelidir. 'Mobbing' terimi, karışık bir kalabalığı ifade eden orijinal Latince kökünden, işyeri bağlamındaki çağdaş kullanımına doğru evrilmiştir. Duygusal ve zihinsel tacize odaklanarak fiziksel saldırganlıktan psikolojik saldırganlığa geçişi simgelemektedir (Gürbüz, 2019, s. 11).

Mobbing aslında bir tür psikolojik şiddettir. Hedef alınan kişileri zihinsel olarak dengesizleştirmeyi, korkutmayı veya küçük düşürmeyi amaçlayan ve genellikle ciddi duygusal sıkıntılara yol açan eylemlerle işaretlenir (Yaman, 2009, s. 21). Mobbing alay, iftira, tecrit ve yersiz eleştiri gibi çeşitli şekillerde kendini gösterir. Bu eylemler münferit olmayıp, mağdura karşı yürütülen tutarlı ve hedefli bir kampanyanın parçasıdır (Noa Davenport, 2008, s. 20).

Mobbingin bireyler üzerindeki etkileri derin ve sarsıcıdır. Benlik saygısının azalmasına, stresin artmasına ve ciddi vakalarda depresyon ve anksiyete gibi ruh sağlığı sorunlarına yol açabilir. Mobbing genellikle dengesiz güç ilişkilerine ve yetersiz çatışma giderme mekanizmalarına sahip iş yerlerinde gelişir. Hiyerarşik yapılar ve rekabetçi ortamlar, istemeden de olsa mobbinge elverişli koşulları teşvik edebilir (Bozbel, 2007, s. 71).

Mobbingin görülme sıklığı ve kaynağı, çatışma, güç ve otoriteye yönelik toplumsal tavır gibi daha geniş sosyal ve kültürel faktörlerden de etkilenebilir. Buna toplumsal cinsiyet ilişkileri ve kurum kültürü gibi unsurlar da dahildir. Hukuki açıdan bakıldığında mobbing, işyeri hakları ve etik davranışlar konusunda ciddi endişelere yol açmaktadır. Kurumları, çalışanların zihinsel ve duygusal refahını koruyan politika ve uygulamalar oluşturmaya zorlamaktadır (Bozbel, 2007, s. 74).

Mobbingin ele alınması, farkındalığın artırılması, destekleyici bir çalışma kültürünün teşvik edilmesi, güçlü taciz karşıtı politikaların uygulanması ve bu tür sorunların bildirilmesi ve çözülmesi için kanallar sağlanması dahil olmak üzere çok yönlü bir yaklaşım gerektirir.

Gelecekteki araştırma ve politika çabaları, mobbingin nüanslarını, uzun vadeli etkilerini ve önleme ve müdahale için etkili stratejileri daha iyi anlamaya odaklanmalı ve böylece daha sağlıklı, daha saygılı çalışma ortamlarını teşvik etmelidir.

1.2 Bireysel Kimlik ve Bireylerarası İletişime Yönelik Zorluklar

Bu bölüm, bireysel kimlik ve iletişimin profesyonel ortamlarda nasıl çok önemli olduğunu tartışarak, sağlıklı işyeri ilişkileri ve kişisel ifadenin temelini oluşturacaktır. İşyerinde kimlik, bireylerin kendilerini nasıl algıladıkları ve profesyonel bir ortamda başkaları tarafından nasıl algılandıklarının temel taşıdır. Etkili iletişim, kişinin kimliğini ifade etmesi için hayati bir araçtır ve meslektaşlar arasında fikir, duygu ve niyet alışverişini kolaylaştırır (Altuntaş, 2010, s. 3000).

Bir bireyin işyeri kimliği genellikle kişisel özelliklerin, mesleki becerilerin ve kurumsal yapı içinde yerine getirdikleri rollerin bir karışımıdır. İşyerinde iletişim yalnızca sözlü alışverişini aşar; beden dilini, yazılı yazışmaları ve dijital etkileşimleri de kapsar. Güçlü bir profesyonel kimliğin geliştirilmesi, özgüven, karar verme ve liderlik yeteneklerini etkilediği için kariyer ilerlemesi açısından çok önemlidir (Melewar, 2003, s. 52-53). Farklı çalışma ortamlarında iletişim, kültürel farklılıklar arasında köprü kurulmasında ve karşılıklı anlayışın geliştirilmesinde çok önemli bir rol oynar.

İşyerinde süregelen psikolojik stres, bireyin benlik kavramının derinlemesine yeniden şekillenmesine yol açabilir ve genellikle mesleki yeterlilik ve öz-değer duygusunu azaltır. Olumsuz ortamlara sürekli maruz kalmak, bireylerin kendi benlik algıları ile iş arkadaşları tarafından nasıl algılandıklarını uzlaştırmak için mücadele ettikleri kimlik krizlerini tetikleyebilir (Gürbüz, 2019, s. 17).

Anksiyete ve depresyon gibi psikolojik etkiler, profesyonel ortamlarda kişinin kimliğini ve sesini ortaya koyması için gereken güveni aşındırabilir. İş yerinde sürekli eleştiri veya ötekileştirmenin içselleştirilmesi, bireylerin yeteneklerinden ve değerlerinden giderek daha fazla şüphe duydukları çarpık bir benlik imajına yol açabilir (Altuntaş, 2010, s. 3012). Kimlik durağan değildir; gelişir ve uzun süreli psikolojik stres bireyin kimliğini güçlülükten kurbanlığa dönüştürebilir.

İşyerinde mobbing bağlamında, sosyal dinamikler sıklıkla değişmekte ve hedef alınan bireyin iş arkadaşlarından ve destek ağlarından izole edilmesine yol açmaktadır. İşyerinde sosyal dışlanmanın ince ama yaygın doğası, bireyin aidiyet ve topluluk duygusunu derinden etkileyebilir (Özcan, 2022, s. 233). İzolasyon sadece fiziksel değil, aynı zamanda duygusaldır, çünkü mobbing mağdurları gruptan kopmuş hissedebilir, bu da ekip çalışması ve işbirliği duygularını aşındırır. Sosyal dinamiklerdeki değişiklikler, etkilenen bireyle iletişimin azalması, toplantılara veya sosyal etkinliklere daha az davet ve genel bir 'dışarıda bırakılma' hissi olarak ortaya çıkabilir. (Williams, 1997, s. 68-69). Mobbing durumlarında yaşanan izolasyon, işyerinin ötesine geçerek kişisel ilişkileri ve iş dışındaki sosyal etkileşimleri etkileyebilir. İzolasyon yoğunlaştıkça, etkilenen birey endişelerini dile getirmede veya yardım aramada zorluklarla karşılaşabilir ve yalnızlık duygusunu daha da pekiştirebilir (Wu, Wei ve Hui, 2011, s. 26).

1.3 Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırı

İşyerindeki sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, genellikle iş arkadaşları arasındaki uyumlu etkileşimleri ve bağları bozmayı amaçlayan kasıtlı eylemler olarak ortaya çıkmaktadır. Bu saldırılar söylenti yayma, grup faaliyetlerinden kasıtlı olarak dışlama veya bölücülüğü teşvik etme şeklinde olabilir ve bunların hepsi işyeri dostluğunun yapısını yıpratır (Noa Davenport, 2008, s. 19). Bu tür taktikler sadece bireysel ilişkileri zorlamakla kalmaz, aynı zamanda tüm ekip veya kuruluş genelinde bir güvensizlik ve şüphe ortamı yaratır.

Bu saldırıların mağdurları sıklıkla kendilerini dışlanmış bulurlar, çünkü meslektaşları kendileri de hedef haline gelmemek için aralarına mesafe koyabilirler. Zedelenen sosyal ilişkilerin etkisi iş hayatının ötesine uzanır ve genellikle ilgili bireylerin psikolojik sağlığını ve öz saygısını etkiler (Öztürk, 2015, s. 28-29).

Bozulan sosyal ilişkilerin dalgalanma etkisi, genel ekip moralinde, üretkenliğinde ve işbirliği ruhunda düşüşe yol açabilir. Bu tür saldırıların ardından sosyal ilişkilerin yeniden kurulması, ekip üyeleri arasında güven, empati ve karşılıklı saygının yeniden inşa edilmesi için yoğun çaba sarf edilmesini gerektirir. Liderlik, bu tür saldırıların tespit edilmesi, ele alınması ve etkilerinin azaltılmasında, kapsayıcılık ve destek kültürünün teşvik edilmesinde çok önemli bir rol oynar (Öztürk, 2015).

1.4 Mobbing'in Aşamaları

Mobbingin aşamalarını anlamak, işyerindeki bireyler üzerindeki kademeli ancak yıkıcı etkisini anlamak için çok önemlidir. Karmaşık ve çok katmanlı bir süreç olan mobbing, genellikle küçük, zor fark edilen olumsuz davranışlarla başlar ve şiddeti giderek artar. İlk aşama tipik olarak mağdurun mesleki güvenilirliğinin ve kişisel karakterinin zayıflatılmasını içerir ve daha sonraki tacizler için zemin hazırlar (Gürbüz, 2019; Noa Davenport, 2008).

Mobbing süreci ilerledikçe, eylemlerin yoğunluğu artar ve hedefi izole etmeyi ve küçük düşürmeyi amaçlayan daha açık ve agresif taktikler içerir. Bu tırmanış, sadece mağdur üzerindeki duygusal ve psikolojik tahribatı şiddetlendirmekle kalmaz, aynı zamanda sosyal konumlarını ve profesyonel ilişkilerini de yavaş yavaş yıpratır (Noa Davenport, 2008). Mobbingi anlamanın anahtarı, durum ilerledikçe gizli, psikolojik taktiklerden daha bariz taciz biçimlerine geçişin farkına varmaktır.

Mobbingin ileri aşamaları genellikle mağdurun işyerinde etkili bir şekilde işlev görme yeteneğinin ciddi şekilde tehlikeye girdiği kritik bir noktaya yol açar (Bozbel, 2007, s. 76). Son olarak, mobbingin doruk noktası, mağdurun işyerinden zorla veya gönüllü olarak ayrılmasıyla sonuçlanabilir, kişisel ve mesleki yaşamları üzerinde kalıcı etkiler bırakabilir.

1.4.1 İlk Zayıflatmalar

Mobbingde ilk zayıflatma aşaması, genellikle hedefin mesleki konumunu sessizce zayıflatan ince eylemlerle belirginleşir. Toplantılar sırasında sürekli söz kesilmesi veya bireyin fikirlerinin incelikle reddedilmesi gibi görünüşte önemsiz olaylarla başlar (Süregevil, 2009, s. 40). Bu aşamada, mağdur sorumluluklarında kademeli bir azalma yaşamaya veya önemli iletişim ve kararların dışında bırakılmaya başlayabilir.

İş arkadaşları mağdurun yetkinliğini sorgulamaya başlayabilir ve ekip içinde şüphe tohumları ekebilir. Zayıflatma, mağdurun itibarını incelikle lekeleyen söylentilerin veya imaların yayılması şeklinde ortaya çıkabilir. Bu aşamadaki geri bildirim giderek daha eleştirel hale gelir, genellikle küçük veya tahmini hatalara odaklanır ve sürekli bir inceleme ortamı yaratır (Yılmaz, 2014, s. 83).

Mağdur, bu eylemlerin inceliği nedeniyle tam olarak nedenini belirleyemediği bir huzursuzluk hissetmeye başlayabilir. İş görevlerinde açıklanamayan değişiklikler veya net

bir gerekçe olmaksızın projelerden dışlanma yaygın taktiklerdir (Yılmaz, 2014). Bu aşama ilerledikçe, sonraki aşamalarda daha açık ve saldırgan mobbing türleri için zemin hazırlanır.

1.4.2 Düşmanlığın Tırmanması

'Düşmanlığın Tırmanması' aşamasında, mağdura yönelik olumsuz davranışlar daha belirgin ve sık hale gelir. Bu aşama, gizli baltalamadan daha doğrudan ve agresif düşmanlık biçimlerine doğru gözle görülür bir kayma ile karakterize edilir. Mağdurlar sadece iş performansları hakkında değil, kişilikleri veya alışkanlıkları hakkında da acımasız eleştirilere maruz kalabilirler (Coyne, 2000, s. 340).

Düşmanlık, mağdurun iş arkadaşlarının önünde açıkça aşağılandığı veya utandırıldığı toplantılar gibi kamuya açık ortamlarda ortaya çıkabilir. Bu aşamada, saldırganlar bir birlik oluşturmaya başlayabilir ve diğerlerini de olumsuz davranışa katılmaya ya da desteklemeye teşvik edebilirler (Coyne, 2000, s. 342). Sürekli düşmanca ortam, mağdurun ruh sağlığına zarar vermeye başlar ve artan stres, endişe ve çaresizlik hissine yol açar. Mağdurla iletişim daha çatışmacı veya aşağılayıcı bir hal alır ve mağdur iş yerinde daha da yalnızlaşır. Bu tırmanma aşaması, mobbing sürecini sağlamlaştırdığı ve mağdurun destek bulmasını veya kendini etkili bir şekilde savunmasını zorlaştırdığı için çok önemlidir.

1.4.3 Açık İzolasyon ve Saldırganlık

"Açık İzolasyon ve Saldırganlık" aşamasında, mobbing taktikleri bariz bir şekilde belirginleşir ve daha saldırgan hale gelir. Mağdur, doğrudan yüzleşmelerde belirgin bir artış yaşar ve saldırganlar artık düşmanlıklarını gizlemeye çalışmazlar. Mağdur sistematik olarak önemli toplantılardan, sosyal etkinliklerden ve işbirliği fırsatlarından dışlandığı için izolasyon kilit bir strateji haline gelir (Coyne, 2000, s. 344).

Saldırganlar, kurbanı meslektaşlarının önünde açıkça eleştirerek ya da alay ederek herkesin önünde utandırma yöntemleri kullanabilir. Saldırganlık genellikle mağdurun ilerlemesini engelleyerek ya da çabalarını düpedüz baltalayarak işini sabote etmeye kadar varır (Çobanoğlu, 2005, s. 58-59). Mağdurla kurulan iletişim belirgin bir şekilde düşmanca veya küçümseyici olup, kalan mesleki saygı veya nezaketi de aşındırmaktadır.

Mağdurun kendine güveni ve morali ciddi şekilde etkilenir, bu da genellikle üretkenliğin ve işe bağlılığın azalmasına yol açar. Bu aşama özellikle zarar verici olabilir, çünkü açık

saldırganlık ve izolasyon mağdurun yardım aramasını veya başvurmasını giderek zorlaştırır. Bu aşamanın birikimli etkisi sadece mesleki yabancılaşma değil, aynı zamanda derin kişisel sıkıntı ve terk edilmişlik duygusu olabilir (Altuntaş, 2010).

1.4.4. Kritik Çatışma Noktası

"Kritik Çatışma Noktası", mobbingde gerilimin zirveye ulaştığı ve durumun mağdur için savunulamaz hale geldiği çok önemli bir aşamayı temsil eder. Bu aşama genellikle çatışmayı işyerinde ön plana çıkaran belirleyici bir olay veya bir dizi olayla işaretlenir. İşte bu noktada, sürekli saldırganlık ve izolasyon taktikleri önemli bir kriz veya çatışmayla sonuçlanır. Mağdur, resmi bir şikayette bulunmak, dışarıdan yardım istemek veya istifayı düşünmek gibi kritik bir kararlar karşı karşıya kalabilir (Tutar, 2008).

1.4.5 İşten Ayrılma, İstifa

Mobbingin son aşaması olan "İstifa", hedef alınan çalışanın kendisini istifa etmek zorunda hissettiği kritik bir aşamayı temsil eder. Bu aşama genellikle uzun süreli işyeri zorbalığı, taciz ve sistemik psikolojik baskının doruk noktasıdır. Yüksek stres seviyelerinin ve rekabetçi ortamların yaygın olduğu bankacılık sektöründe, bu baskı özellikle yoğun olabilir ve etkilenen birey için çaresizlik ve izolasyon hissine yol açabilir. İstifa kararı genellikle yönetimden veya İK'dan destek görmemektен ve kötüleşen zihinsel ve duygusal durumdan kaynaklanır. Bu son aşama, mobbingin bireyler üzerindeki ciddi etkisinin altını çizmekte ve kurumlarda sağlam mobbing karşıtı politikalara ve destek sistemlerine duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır (Yılmaz, 2014, s. 78).

1.5 Mobbinge Karşı Yasal Çerçeve ve Politika Önerileri

Mobbinge karşı sağlam bir yasal çerçeve, mobbingi normal işyeri çatışmalarından ayıran ve mobbing teşkil eden belirli davranışları özetleyen açık tanımlarla başlaması gerekir. Şirketler, önleme stratejilerini, raporlama mekanizmalarını ve sorumlular için sonuçları detaylandıran kapsamlı mobbing karşıtı politikalar uygulamalı ve çalışanların haklarını ve sorumluluklarını anlamalarını sağlamalıdır (Mercanlıoğlu, 2010, s. 40). Etkili yasal çerçeveler, mağdurların misilleme veya damgalanma korkusu olmadan olayları bildirmelerine olanak tanıyan gizli ve erişilebilir raporlama kanalları gerektirir. Bir şikayet

üzerine, adil, tarafsız ve zamanında bir soruşturma süreci başlatılmalı, ilgili tüm tarafların dinlenmesi ve gerekli sürecin takip edilmesi sağlanmalıdır.

Soruşturmalar devam ederken, daha fazla zarar görmesini önlemek için mağdurun veya suçlunun görev yerinin değiştirilmesi gibi acil koruyucu önlemler çok önemli görülmektedir (Akgeyik, 2009, s. 98-99). Mobbing faillerine karşı uyarıdan işten çıkarmaya kadar uzanan disiplin cezaları için açık kurallar belirlenmeli ve etkilenen çalışanlar için iyileştirici tedbirler alınması ön görülmektedir. Bununla beraber, Yönetim de dahil olmak üzere tüm çalışanlar için mobbing, etkileri ve önleme stratejileri hakkında düzenli eğitim oturumları, saygılı bir işyeri kültürünü teşvik etmek için çok önemlidir. Danışmanlık hizmetleri ve hukuki yardım gibi destek sistemlerinin sunulması, mağdurların mobbingin duygusal ve psikolojik etkileriyle başa çıkmalarına yardımcı olabilir.

Şirketler, yeni araştırma bulgularına ve gelişen yasal standartlara uyum sağlamak için mobbing karşıtı politikalarını düzenli olarak gözden geçirmeli ve güncellemelidir. Hatta gerekiyorsa, bununla alakalı bir departman kurulması bile uygun olabilir (Mizrahi, 2013, s. 448). Gerçek hayattan vaka çalışmalarının eğitime entegre edilmesi, mobbing sonuçlarına ilişkin çarpıcı örnekler sunarak çalışanların konuya ilişkin anlayışını ve empatisini artırabilir.

1.5.1 Dünya’da Mobbing’e Karşı Yasal Çerçeve Örnekleri

İşyerinde mobbingi tanıyan ilk ülkelerden biri olan İsveç, 1993 yılında Çalışma Ortamı Yasası'na mobbing karşıtı özel yasalar ekleyerek çalışanların ruh sağlığı ve refahına yönelik önleyici bir yaklaşım sergilemiştir (Helge Hoel, 2010, s. 230). Bu öncü mevzuat, işverenleri sadece mobbingi önlemekle yükümlü kılmakla kalmamış, aynı zamanda sağlıklı bir çalışma ortamını aktif olarak teşvik etmelerini gerektirmiş ve böylece işyeri davranışları için kapsamlı bir standart belirlemiştir. Almanya, mobbingi çalışan haklarının ihlali olarak kategorize ederek ve işverenlere bunu önleme yükümlülüğü getirerek, çalışanları yasal düzeyde koruma kararlılığını göstermiştir (Wolmareth, 2017, s. 82). Bu entegrasyon, çalışanları mobbing için yasal yollara başvurma konusunda güçlendirerek potansiyel olarak tazminat taleplerine yol açmakta ve işverenleri önleyici tedbirler almaya teşvik etmektedir.

Fransa, 2002 yılında mobbingi tanımlayan (harcèlement moral) ve cezai bir suç haline getiren özel bir yasa çıkararak bir adım daha ileri gitmiş ve konunun ciddiyetinin altını

çizmiştir (Marc Lorient, 2020, s. 24). Fransa'nın bu adımı, Avrupa ülkelerinin işyerinde tacizi sadece bir iş meselesi olarak değil, aynı zamanda cezai bir mesele olarak ele alma ve böylece mağdurlara daha güçlü koruma sağlama eğilimini vurgulamaktadır. Buna karşılık, Amerika Birleşik Devletleri'nde mobbingi özel olarak ele alan federal yasalar bulunmamakta, bu tür vakaların üstesinden gelmek için ayrımcılık karşıtı yasalara ve eyalete özgü mevzuata güvenilmektedir (Hebert, 2018, s. 183-184). ABD'deki bu merkezi olmayan yaklaşım, mobbing karşıtı tedbirlerin farklı yorumlanmasına ve uygulanmasına yol açarak federal bir sistemde yasal müdahalelerin karmaşıklığını vurgulamaktadır. Japonya, 2006 yılında ruh sağlığını da işverenlerin sorumlulukları kapsamına alacak şekilde revize ettiği Endüstriyel Güvenlik ve Sağlık Yasası ile mobbingi ele alarak, işyerindeki psikolojik tehlikelere ilişkin farkındalığın arttığını göstermiştir. Japonya'nın bu katılımı, fiziksel risklerin ötesine geçerek duygusal ve psikolojik refahı da kapsayacak şekilde gelişen bir işyeri güvenliği anlayışına işaret etmektedir (Owada, 2018, s. 168). Japonya'nın bu katılımı, fiziksel risklerin ötesine geçerek duygusal ve psikolojik refahı da kapsayacak şekilde gelişen bir işyeri güvenliği anlayışına işaret etmektedir.

Sonuç olarak, işyerinde mobbingin yasal olarak tanınması ve buna verilen tepki ülkeler arasında önemli farklılıklar göstermekte ve işyerinde refahın sağlanmasına yönelik farklı kültürel, yasal ve sosyal tutumları yansıtmaktadır. İsveç ve Fransa gibi ülkeler mobbing karşıtı özel yasalar çıkarma ve bunları çalışan hakları ve hatta ceza hukukunun daha geniş yasal çerçevesine entegre etme konusunda öncülük ederken, Amerika Birleşik Devletleri gibi diğer ülkeler ayrımcılık karşıtı yasalara ve eyalet düzeyindeki mevzuata dayanarak daha ademi merkeziyetçi bir yaklaşım benimsemektedir. Yasal yaklaşımlardaki bu çeşitlilik, mobbing konusunda küresel bir farkındalığa işaret etmekte, ancak aynı zamanda böylesine çok yönlü bir soruna birleşik bir yasal yanıt oluşturmanın karmaşıklığının da altını çizmektedir. Japonya'nın ruh sağlığını iş güvenliği kapsamına almaya odaklanması, işyerindeki psikolojik tehlikelerin tanınmasına yönelik önemli bir değişime işaret etmektedir. Genel olarak, bu çeşitli yasal çerçeveler mobbingin evrim geçiren bir anlayışını yansıtmakta ve ülkelerin çalışanlar için etkili yasal koruma ile çeşitli çalışma ortamlarında uygulama pratiklerini dengeleme konusunda süregelen zorlukları vurgulamaktadır.

BÖLÜM 2

BANKACILIKTA MOBBİNG ANLAYIŞI

2.1 Bankacılık Sektöründe Mobbing

Bankacılık sektöründe mobbing, bir çalışanın iş arkadaşları veya üstleri tarafından sistematik olarak zorbalığa maruz bırakılması veya taciz edilmesi anlamına gelir ve genellikle agresif iletişim, mesleki performansın baltalanması ve sosyal izolasyon ile karakterize edilir. Bankacılıkta mobbingin ele alınması, bu tür davranışların çalışanların refahı ve üretkenliği üzerindeki etkilerini şiddetlendirebilecek yüksek stres ortamı ve sektörün rekabetçi doğası nedeniyle çok önemlidir. Bankacılıkta mobbingin etkili bir şekilde ele alınması, güçlü kurumsal politikalar, çalışan destek sistemleri ve açık iletişim ve saygı kültürünün bir kombinasyonunu gerektirir (Kartal, 2019, s. 188).

Performans odaklı kültürü ve yüksek gizlilik talepleriyle bankacılık sektörü, daha az rekabetçi sektörlere kıyasla mobbingin etkilerini şiddetlendirebilecek benzersiz baskılar yaratabilir. Mobbing, bir çalışanın iş işlevlerini yerine getirme kabiliyetini önemli ölçüde bozarak üretkenliğin azalmasına, hatalara ve özellikle bankacılıkta kritik olan potansiyel olarak yüksek finansal risklere yol açabilir (Kesebir, 2018). Bankacılıkta, çalışanların konuşmak ve yardım istemek için kendilerini güvende hissettikleri destekleyici bir çalışma ortamı yaratmak, mobbingi önlemenin ve ele alınmanın anahtarıdır. Bankalardaki düzenli eğitim ve farkındalık programları, çalışanların mobbingi fark etmelerine ve nasıl karşılık vereceklerini anlamalarına yardımcı olarak daha empatik bir işyerini teşvik edebilir. Etkili liderlik, mobbinge karşı tavrın belirlenmesinde çok önemlidir ve banka liderlerinin zorbalık davranışlarına sıfır tolerans göstermesi gerekir (Öztaban, 2012, s. 24-25). Bankalar mobbingin yasal ve etik sonuçlarını anlamalı, iş kanunlarına ve etik bankacılık standartlarına uyulmasını sağlamalıdır. Ele alınmayan mobbing, çalışanlara uzun vadeli psikolojik zarar verebilir ve bankanın itibarını zedeleyerek müşteri güvenini ve çalışanların elde tutulmasını etkileyebilir.

2.2 Bankacılıkta Etik Anlayışın ve Mobbing Tanımlamasının Hukuktaki Yeri

Bankacılıkta etik, doğruyu yanlıştan ve iyiyi kötüden ayıran bir dizi değer, norm ve kuralı içeren bireysel ve toplumsal ilişkilerin temel taşıdır. Bu temel rol, bankacılık

etiğinin sadece düzenleyici gereklilikler değil, bankacılık mesleğine rehberlik eden köklü ahlaki ilkeler olduğunu göstermektedir. Meslek etiği, bir meslek içindeki bireyler arasındaki ilişkileri düzenlerken, kurumsal etiğin kurum içi ve dışı sorunları ele almak için kurallar koyduğunu ve kurum içinde bir davranış kültürü tanımladığını vurgulamaktadır (İşgüden, 2012). Bu ikili özellik, bankacılıkta etiğin hem kişisel davranış hem de kurumsal yönetim açısından önemini altını çizmektedir.

Fon arz edenler ve talep edenler arasındaki aracılar olarak bankalar, özellikle yatırım ve tasarruf fonksiyonlarındaki rolleri ve karlılık ve verimlilik arayışları göz önüne alındığında, mesleki ve örgütsel davranışlarında etik ilkelere bağlıdırlar. Bu rol, bankaların sadece finansal işlemlerin ötesine geçerek faaliyetlerinde etik hususları da kapsayan daha geniş sosyal sorumluluklarını yansıtmaktadır. Bankacılık sisteminin genişlemesi, hizmet kalitesinin artırılması, kaynakların etkin kullanımı ve adil rekabetin teşvik edilmesi, bankaların müşteriler, hissedarlar ve çalışanlar gibi paydaşlarla olan ilişkilerini etik ilkelere uygun olarak yapılandırmalarını gerektirmektedir (Yazıcı, 2017, s. 131). Bu kapsamlı yaklaşım, etik bankacılığın bir bankanın faaliyetlerinin ve etkileşimlerinin tüm yönlerinin ayrılmaz bir parçası olduğunu vurgulamaktadır.

Mobbing, anlayışı, bankacılıkta iki farklı aşamada dikkat çekmektedir. İlk olarak finansal işlemlerde oluşabilecek kişisel hataların daha büyük sorunlar oluşturabilmesi, ikincisi ise çalışanların refahını ve adil muamele anlayışında yaşayacağı bir takım sorunları kapsamaktadır. Bankaların mobbing de dahil olmak üzere her türlü tacizi önleme ihtiyacını olduğu anlaşılmaktadır ve saygılı ve psikolojik olarak güvenli bir çalışma ortamını teşvik etme taahhüdünün gereksinimi vardır (Kesebir, 2018). Bu taahhüt, çalışanların onurunu ve ruh sağlığının korunmasını sağladığı için etik bankacılığın temel bir bileşenidir.

Bankalara mobbinge karşı gerekli önlemleri alma ve ilgili iddiaları kapsamlı bir şekilde soruşturma etik bir yükümlülük getirmektedir. Bu yükümlülük, bankaların işyerinde tacizle aktif bir şekilde mücadele etme ve etik standartları koruma sorumluluğunu ortaya koyuyor. Mobbingin etik kurallara dahil edilmesi yasal gerekliliklerle uyumludur ve mobbinge mücadelenin sadece etik bir karar değil aynı zamanda yasal bir uyum sorunu olduğunu göstermektedir. Bu uyum, uyumlu bir çalışma ortamının yaratılmasında etik değerler ile yasal zorunlulukların kesiştiğini göstermektedir (Bilge, 2016, s. 1247). Mobbing, bankalarda, çalışanlar arasındaki etkileşimler de dahil olmak üzere tüm etkileşimlerde saygı,

adalet ve dürüstlüğün her şeyden önemli olduğu daha geniş bir etik kültürü teşvik etmektedir. Etik kültürün teşvik edilmesi, bankacılık sektörünün hem kurum içinde hem de kamuoyu nezdinde güven ve itibarının korunması açısından hayati önem taşımaktadır.

Mobbing genellikle yasal olarak, bir çalışanın iş arkadaşları veya amirleri tarafından tekrar tekrar ve kasıtlı olarak korkutulduğu, aşağılandığı veya küçük düşürüldüğü sistematik bir davranış biçimi olarak yorumlanır. Türkiye’de yasal tanım, genellikle mobbingin psikolojik yönüne vurgu yapar; stres, kaygı veya depresyon gibi çalışana psikolojik zarar veren davranışları içerir. Davranışın yasal olarak mobbing olarak kabul edilebilmesi için, genellikle zaman içinde tekrarlanması gerekir; bu da onu işyerindeki münferit çatışma veya suistimal olaylarından ayırır (Bilge, 2016, s. 1251-52). Mobbing genellikle söylentiler yaymak, sürekli eleştirmek veya gerçekçi olmayan iş hedefleri belirlemek gibi mağdurun iş performansını olumsuz etkileyen davranışları içerir.

T.C Anayasasında, her ne kadar 4857 sayılı İş Kanunu'nda mobbingden açıkça bahsedilmese de, çalışan hakları ve işyeri güvenliğine ilişkin hükümleri ile mobbingin ele alınması için bir temel oluşturmaktadır (Çelebi, 2015, s. 333). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 6331 sayılı Kanun, mobbing durumlarına uygulanabilecek hükümler içermekte ve işverenin psikolojik refahı da kapsayan güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı sağlama sorumluluğunu vurgulamaktadır (Alphagut, 2014). Ayrıca, Türk mahkemeleri, mobbing vakalarında çalışanlar lehine karar vererek emsal teşkil etmiş, mobbingi kişilik haklarının ve güvenli bir çalışma ortamı hakkının ihlali olarak kabul etmiştir (Çelebi, 2015, s. 335). Türkiye’de bankacılık sektörünü denetleyen BDDK'nın özel düzenlemeleri de bankacılık sektöründe etik davranış ve adil muameleyi zorunlu kılarak mobbingin ele alınışını dolaylı da olsa etkilemektedir (Canbaz, 2019, s. 136). BDDK'nın belirlediği, Bankacılık Etik Kuralları, yasal olarak bağlayıcı olmamakla birlikte, mobbingi önlemek ve ele almak için uygulanabilecek ilkeler de dahil olmak üzere bankacılık sektöründe profesyonel davranış standartlarını belirler (Canbaz, 2019).

Bankacılık sektöründe mobbinge maruz kalan çalışanlar, iş mahkemelerine şikayette bulunmak ve psikolojik zarar için tazminat talep etmek de dahil olmak üzere yasal yollara başvurma hakkına sahiptir. Türkiye’deki bankaların mobbinge karşı kendi iç politikalarını geliştirmeleri, bu tür davranışları aktif bir şekilde caydırıcı ve şikayetlerin bildirilmesi ve ele alınması için açık kanallar sağlayan bir işyeri kültürü oluşturmaları da teşvik edilmektedir

(Kartal, 2019, s. 188). Türkiye'de bankacılık sektöründe mobbing konusu, 4857 sayılı İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi genel iş kanunları ile Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nun yönetmelikleri ve Bankacılık Etik Kuralları gibi sektöre özgü kılavuzların bir kombinasyonu aracılığıyla ele alınmaktadır. Mobbing için özel bir mevzuat bulunmamasıyla birlikte, Türk mahkemeleri bunu çalışan hakları ve işyeri güvenliği bağlamında kabul etmiş ve yasal emsaller oluşturmuştur. Ayrıca bankalar, güvenli ve saygılı bir işyeri kültürüne duyulan ihtiyacı vurgulayarak, mobbinge karşı iç politikalar uygulamaya teşvik edilmektedir.

2.3 Bankacılıkta Mobbingin İş Yeri Performansına Etkileri

İşyerinde mobbingin mağdurları, bireysel tutum ve davranışlara bağlı olarak yoğunluğu değişebilen önemli fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik etkilere maruz kalmaktadır. Mobbing, mağdurun sağlık koşullarının ve bağışıklık sisteminin bozulmasına yol açarak, genellikle başka işleri tercih etmelerine ve uzun süreli sosyal dışlanma ve hatta intihar eğilimleriyle karşı karşıya kalmalarına neden olur. Mobbing mağdurları genellikle iş performanslarında önemli bir düşüş yaşarlar. Sürekli taciz ve zorbalığın neden olduğu stres ve kaygı, konsantrasyon güçlüğü, motivasyon azalması ve iş çıktılarının kalitesi ve verimliliğinde genel bir düşüş gibi sorunlara yol açmaktadır (Yazımcı, 2016, s. 45).

İşyerinde mobbingin iş performansı üzerindeki etkileri anlamlıdır ve özel ve kamu bankacılığı sektörleri arasında farklılık göstermektedir. Özel bankalarda mobbing, iş performansındaki varyansın %14,4'ünü açıklamaktadır. 2018'de yapılan bir çalışma, özel bankacılık sektöründe mobbinge maruz kalan çalışanların, mobbing-iş yeri performansı ilişkisinin istatistiksel anlamlılığı göstermektedir ($t = 3.999$; $p < 0.05$). Bu iş performansları üzerinde kayda değer bir etki görmelerinin muhtemel olduğu anlamına gelmektedir (Kesebir, 2018). 2016 yılında, benzer bir çalışmada, kamu bankalarında mobbing iş performansındaki varyansın %8,2'sini oluşturmaktadır. Bu oran özel bankalardan daha düşük olmakla birlikte, yine de bu sektörde mobbingin iş performansı üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu göstermektedir. Mobbingin kamu bankalarında iş performansını olumsuz etkilediği hipotezi veriler tarafından desteklenmektedir ($t = 2,559$; $p < 0,05$). (Yazımcı, 2016).

2020 yılında yapılan bir çalışmada ise, mobbingin bankacılık çalışanların iş performansına yönelik hipotezler değerlendirilmiştir. Çalışma, hedef ödüllendirme, çalışma saatlerine uyum, uzun çalışma saatleri ve mesleki güven gibi faktörlerin iş performansını etkilediğine

dair bir hipotezi test etmiştir. Hedef ödüllendirme hariç, diğer tüm değişkenler performans ile istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki göstermiştir. İlginç bir şekilde, çalışmada uzun çalışma saatlerinin telafisi ile mobbing arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu da uzun çalışma saatlerinin ödüllendirilme veya telafi edilme şeklinin işyerinde mobbingin ortaya çıkması üzerinde kayda değer bir etkisi olduğunu göstermektedir (Bakan, 2020).

2022 yılında, özel sektördeki banka çalışanlarından ayrıca anne rolünde olanlarına yönelik mobbingin iş performansına etkisini tespit etmek amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Çalışma, iş performansı ile mobbingin çeşitli yönleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson korelasyon analizini kullanmıştır. İş performansı ile tehdit, taciz, iş-yaşam dengesi müdahalesi ve iş arkadaşlarıyla ilişkiler gibi faktörler arasında anlamlı negatif korelasyonlar bulunmuştur. İş performansı ile 'İş ve Kariyerle İlgili Engellemeler' arasında özellikle güçlü ve negatif bir korelasyon gözlenmiştir. Bu durum, iş ve kariyerle ilgili engeller arttıkça iş performansında önemli bir düşüş olduğunu göstermektedir. Bankalarda çalışan annelere odaklanan bir vaka çalışmasında, en yaygın mobbing biçiminin iş arkadaşlarıyla ilişkilerle ilgili olduğu ortaya çıkmıştır. Bu durum, işyerindeki kişilerarası dinamiklerin mobbing bağlamındaki önemli rolünü vurgulamaktadır (Şentürk, 2022). 2019 yılında başka bir çalışmada, mobbing olaylarının hamilelik ve doğum izni dönemlerinde zirve yaptığını ve iş hayatında önemli kesintilere neden olduğunu vurgulamıştır (Beyenal, 2019).

2011 yılındaki bir başka çalışmada ise, mobbingin bankacılık sektöründe ne kadar yaygın olduğunu ve bu doğrultuda iş yeri performansına etkisine odaklanılmaktadır. Çalışma, katılımcıların yarısından fazlasının (%56,2), başta örgütsel faktörler olmak üzere, ağırlıklı olarak meslektaşları ve üstleri tarafından mobbinge maruz bırakıldığını ortaya koymaktadır. Bu yaygın mobbing vakası, mağdurlar arasında iş memnuniyetinin azalmasına ve birçoğunun işten ayrılmaya niyetlenmesine yol açmıştır. Bulgular, kültürel ve örgütsel bağlamların mobbing ve bunun iş tatmini ve işten ayrılma niyeti gibi sonuçları üzerindeki önemli etkisinin altını çizmektedir. Özellikle, kişiler arası iletişimi ve sosyal ilişkileri engellemeyi amaçlayan ve çoğunlukla üstler ve akranlar tarafından uygulanan mobbing davranışları, iş tatmini üzerinde en zararlı etkiye sahiptir. Bu örüntü, sosyal aidiyet ihtiyacının vurgulandığı Türk kültürünün kolektivist yönleri ve astların saldırgan davranışlarını kısıtlarken üstlerin otoriter davranışlarını teşvik eden Türk iş hayatının ataerkil, yüksek güç mesafeli doğası ile uyumludur. Failer tarafından iş kaybı veya gücün azaltılması korkusu, yönetimdeki zayıflıklar, aşırı iş yükü ve iletişim boşlukları gibi örgütsel

faktörlerin, özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde mobbingin tüm boyutlarını önemli ölçüde etkilediği bulunmuştur (Yapıcı Akar, 2011). Bu örgütsel dinamikler mobbinge elverişli ortamlar yaratarak hem iş tatminini hem de işten ayrılma niyetlerini etkilemekte olduğu anlaşılmaktadır.

2020'deki bir başka çalışmada, mobbingin, bankacılık sektöründe iş performansına, psikolojik sorunlar (kaygı,depresyon vb.) doğrultusunda nasıl sorunlar oluşturduğuna odaklanmaktadır. Çalışma, işyerinde mobbingin çalışanlar arasında artan strese yol açtığını ve bunun da depresyon, motivasyon kaybı ve kaygı gibi olumsuz duygusal sonuçlara neden olduğunu göstermektedir. Bu duygusal durumlar çalışanların iş performansını olumsuz yönde etkilemekte ve mobbingin varlığı ile işyeri verimliliğinin azalması arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırma aynı zamanda mobbing ve iş performansı arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolünü vurgulamakta, mobbingin performans üzerindeki etkisinin önemli ölçüde yarattığı stres aracılığıyla yönlendirildiğini öne sürmektedir. Buna ek olarak, çalışma, işyerindeki yemek hizmetinin algılanan kalitesi gibi faktörlerin bu ilişki üzerinde önemli bir ılımlatıcı etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Özellikle, mobbingin iş stresi aracılığıyla iş performansı üzerindeki olumsuz etkisi, yemek hizmetinin kalitesi düşük veya orta düzeyde algılandığında daha belirgin hale gelmektedir. (Kambur, 2020)Bu bulgu, çalışan performansını etkileyen hem doğrudan hem de dolaylı faktörleri ele alan bütüncül işyeri politikalarının önemini altını çizmektedir.

İşyerinde, özellikle de bankacılık sektöründe mobbing üzerine yapılan kapsamlı araştırmalar, mobbingin çalışanların fizyolojik, psikolojik, sosyal ve ekonomik refahı üzerindeki derin etkisini ortaya koymaktadır. Mobbing önemli sağlık sorunlarına, iş memnuniyetinde düşüşe ve işten ayrılma niyetlerinde artışa yol açmakta, mağdurları genellikle başka işleri tercih etmeye veya uzun süreli sosyal dışlanma ve hatta intihar eğilimleriyle yüzleşmeye itmektedir. Çeşitli çalışmalarda, mobbingin stres, kaygı, konsantrasyon ve motivasyonda azalma nedeniyle iş performansında önemli bir düşüşe neden olduğu ve hem özel hem de kamu bankacılığı sektörlerini farklı şekilde etkilediği gösterilmiştir. Araştırma ayrıca, yönetim zafiyetleri, aşırı iş yükü ve Türk kültüründeki yüksek güç mesafesi gibi faktörlerin önemli bir rol oynadığı mobbingin etkilerini şiddetlendirmede örgütsel ve kültürel bağlamların önemini vurgulamaktadır. Buna ek olarak, çalışmalar iş stresinin mobbing ve iş performansı arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini ve yemek hizmet kalitesi gibi işyeri faktörlerinin bu etkiyi önemli ölçüde hafiflettiğini

göstermektedir. Bu araştırma, mobbingin çalışan performansı ve refahı üzerindeki hem doğrudan hem de dolaylı etkilerini ele alan bütüncül işyeri politikalarına duyulan ihtiyacın altını çizmektedir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, araştırmada kullanılan veri toplama aracı ve süreci, verilerin analizi hakkında bilgi verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Ankara'daki bir bankada mobbingin yaygınlığını belirlemeyi amaçlayan bu çalışma tarama modelinde betimsel bir çalışmadır.

3.2. Araştırmanın Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini özel bir bankanın şubelerinde çalışan personellerinin arasından seçilmiştir. Anketin uygulandığı örneklem grubu Google form kullanılarak çevrimiçi uygulanma üzerinden yapılan ankete yanıt veren 85 kişiden oluşmaktadır.

Ankete katılan bireylerin demografik özellikleri Cinsiyet Tablo 1, Medeni durumu Tablo 2, Yaş aralığı Tablo 3, Eğitim durumu Tablo 4 ve Meslekteki süreleri Tablo 5'de sunulmuştur.

3.2.1. Cinsiyet Dağılımı

Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre dağılımı tablo 1'de sunulmuştur. Bulgular incelendiğinde araştırmaya katılan bankacıların %60'ının kadın, %40'ının erkek olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Cinsiyete Göre Dağılımlar

	N	%	Toplam %
Erkek	34	40,0	40,0
Kadın	51	60,0	100,0
Toplam	85	100,0	

3.2.2. Medeni Durumu

Araştırmaya katılan bireylerin medeni durumlarına göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacıların %80’inin evli, %20’sinin ise bekar olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Medeni Duruma Göre Dağılımlar

	N	%	Toplam %
Bekar	17	20,0	20,0
Evli	68	80,0	100,0
Toplam	85	100,0	

3.2.3. Yaş Aralığı

Araştırmaya katılan bireylerin yaş aralıklarına göre dağılımı Tablo 3’de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacıların %55’inin 30-39 yaş aralığında olduğu, %41’inin 40-49 yaş aralığında olduğu ve %3’ünün 20-29 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Yaş Aralığına Göre Dağılımlar

	N	%	Toplam %
20-29	3	3,5	3,5
30-39	47	55,3	58,8
40-49	35	41,2	100,0
Toplam	85	100,0	

3.2.4. Eğitim Durumları

Araştırmaya katılan bireylerin eğitim durumlarına göre dağılımı Tablo 4’de sunulmuştur. Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacıların %74’ünün lisans mezunu, %22’sinin yüksek lisans mezunu ve %3’ünün lise mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Eğitim Durumlarına Göre Dağılımlar

	N	%	Toplam %
Lise	3	3,5	3,5
Lisans	63	74,1	77,6
Yüksek Lisans	19	22,4	100,0
Toplam	85	100,0	

3.2.5. Meslekteki süre

Araştırmaya katılan bireylerin meslekteki sürelerine göre dağılımı Tablo 5’te sunulmuştur. Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacıların %38’inin mesleki süresinin 16-25 yıl arasında olduğu, %30’unun 11-15 yıl arasında olduğu, %25’inin 6-10 yıl arasında olduğu ve %4’ünün ise 0-5 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Meslekteki Sürelerine Göre Dağılımlar

	N	%	Toplam %
0-5	4	4,7	4,7
6-10	22	25,9	30,6
11-15	26	30,6	61,2
16-25	33	38,8	100,0
Toplam	85	100,0	

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırma için gerekli olan veriler anket metodu uygulanarak toplanmıştır. Araştırmada veri toplamak amacıyla toplam 20 sorundan oluşan mobbing anketi kullanılmıştır. Anketin ilk 5 maddesi demografik sorulardan oluşmaktadır. Bu sorular ile katılımcıların cinsiyeti, medeni durumu, yaş aralığı, eğitim durumu ve mesleki kıdemleri hakkındaki bilgilere ulaşılması amaçlanmıştır.

Anketin geriye kalan 15 maddesinde ise katılımcıların hangi tür mobbinge uğradıkları, mobbinge uğrama sıklıkları, mobbinge maruz kalma sebepleri ve ne tür mobbinge uğradıklarına ilişkin sorular yer almaktadır.

Anket verileri Google form kullanılarak çevrimiçi uygulanma üzerinden toplanmıştır. Anketler 01/09/2022 ile 30/09/2022 tarihleri arasında iki ay süre ile Ankara ilinde çalışan banka personelleri tarafından cevaplandırılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Bu araştırmanın analizleri SPSS 26 istatistik uygulaması kullanılarak yapılmıştır. Verilerin analizinde yüzdeler gibi betimsel istatistiksel teknikler kullanılmıştır .

BÖLÜM 4

BULGULAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgulara yer verilecektir.

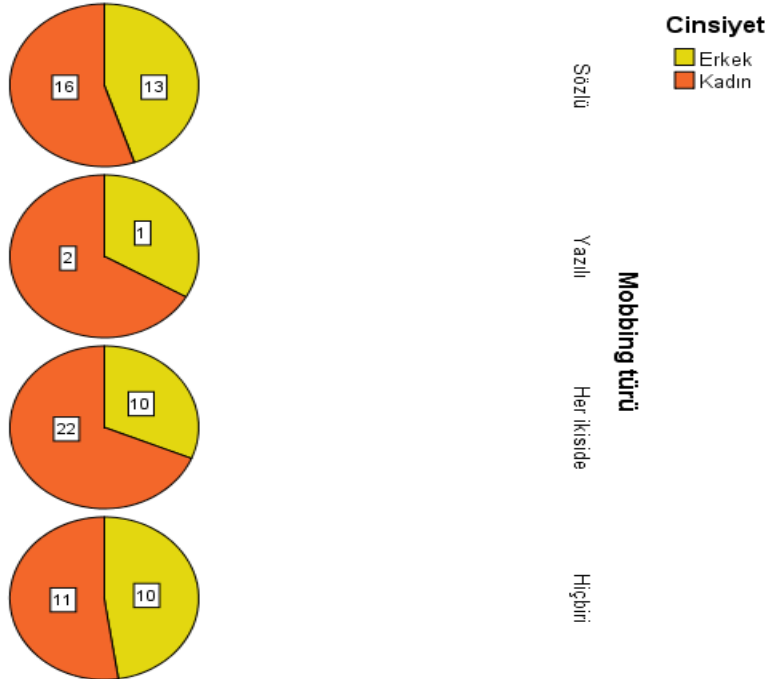
4.1. Çalışma Grubunun Genel Özellikleri

Bu bölümde anket formundan elde edilen verilerin analize tabi tutulmasıyla ulaşılan istatistik bulgulara ve çıkan sonuçlara yer verilecektir.

4.1.1. Kadın ve Erkeklerin Mobbing Türleri Uğrama Dağılımı

Araştırmaya katılan bireylerin mobbinge uğrama oranlarının cinsiyete göre dağılımı Şekil 7’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan kadınların sayısı 51, erkeklerin sayısı ise 34’dür.

Şekil 7 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacı kadınların sözlü mobbinge uğrama oranı %74,50, erkeklerin oranı ise %67,64’dır. Yazılı mobbinge uğrayan kadınların oranı %47,05 erkeklerin oranı ise %32,35’dır. Hem sözlü hem de yazılı mobbinge uğrayan kadınların oranı %43,13 erkeklerin oranı ise %29,41’dır. Hiç bir mobbing türüne uğramayan kadınların oranı %21,56 erkeklerin oranı ise %29,41’dır. Bu bulgulara göre kadınlar mobbinge, özellikle de sözlü mobbinge erkeklerden daha fazla maruz kalmaktadırlar.

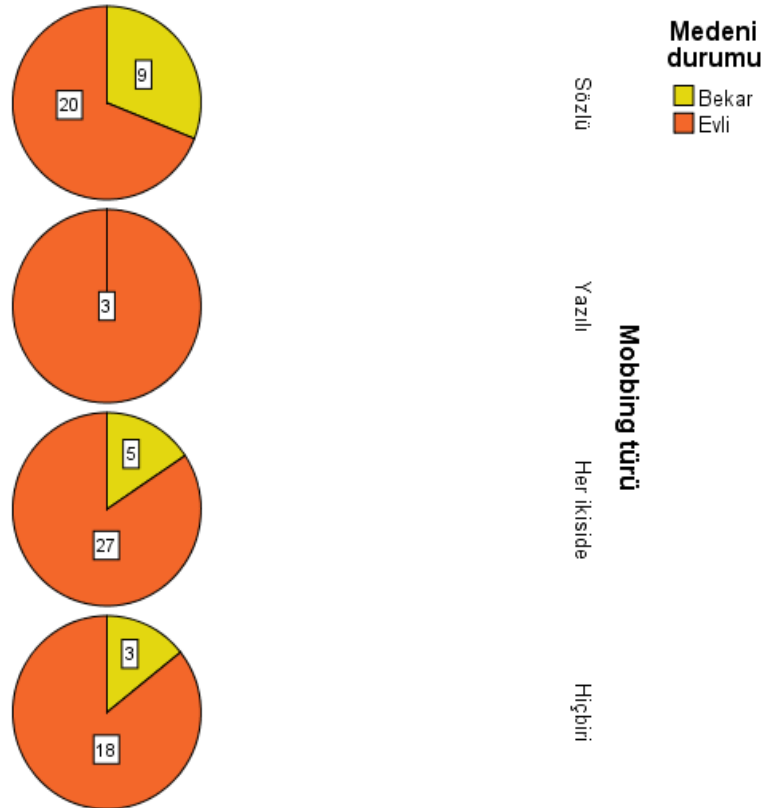


Şekil 7. Cinsiyet İle Mobbing Türü Arasındaki Analiz Dağılımı

4.1.2. Medeni Duruma Göre Mobbinge Uğrama Dağılımı

Araştırmaya katılan bireylerin mobbinge uğrama oranlarının evli ve bekarlara göre dağılımı şekil 8’de sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmaya katılan evli bireylerin sayısı 68, bekarların sayısı ise 17’dir.

Şekil 8 incelendiğinde araştırmaya katılan evli bankacıların sözlü mobbinge uğrama oranı %69,11, bekarların oranı ise %82,35’dir. Yazılı mobbinge uğrayan evlilerin oranı %44,11 iken bekarlar arasında yazılı mobbinge uğrayan kimsenin olmadığı görülmektedir. Hem sözlü hem de yazılı mobbinge uğrayan evlilerin oranı %39,70 bekarların oranı ise %29,41’dir. Hiç bir mobbing türüne uğramayan evlilerin oranının %26,47; bekarların oranının ise %17,64 olduğu görülmektedir. Medeni durumlar arasında yapılan analizde bekarların mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle sözlü mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.



Şekil 8. Medeni Durumu İle Mobbing Türü Arasındaki Dağılımı

4.1.3. Katılımcıların Mobbinge Uğrama Oranlarının Yaş Dağılımı

Araştırmaya katılan bireylerin mobbinge uğrama oranlarının yaş değişkenine göre dağılımı şekil 9’da sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmaya katılan 20-29 yaş aralığında 3 kişi, 30-39 yaş aralığında 47 kişi, 40-49 yaş aralığında ise 35 kişi vardır. Bu bulgular araştırma grubunda yer alan bankacıların çok büyük bir bölümünün, bir diğer anlatımla %96’sının 30 yaşın üzerinde olduğunu göstermektedir.

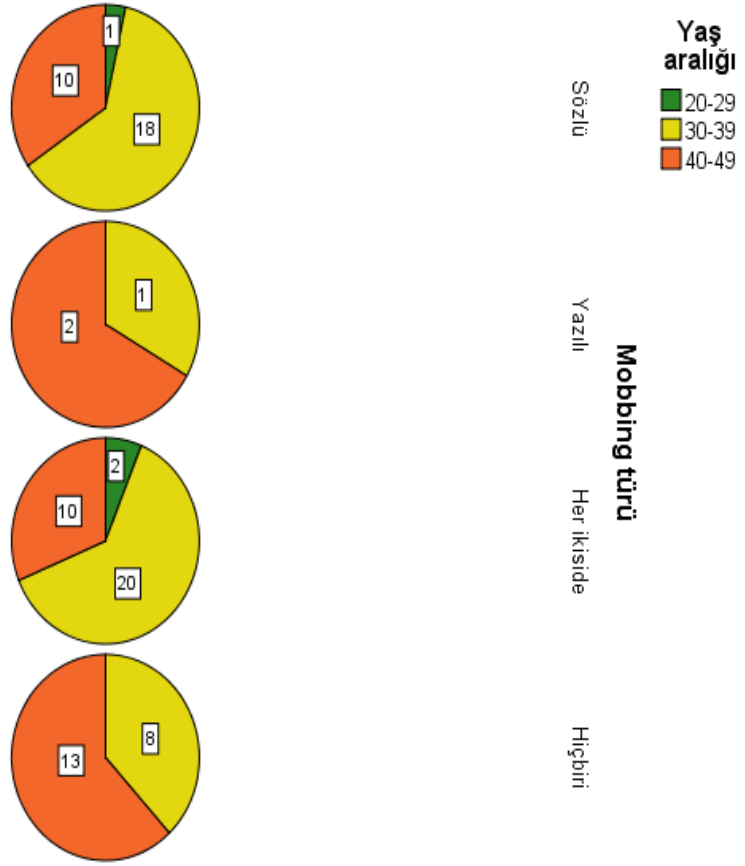
Şekil 9 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacılardan 20-29 yaş aralığında olanların tamamının, bir diğer ifadeyle %100’ünün sözlü mobbinge uğradıkları; bu oranların 30-39 yaş aralığında %80,85; 40-49 yaş aralığında ise %57,14 olduğu görülmektedir. 30 yaşından olan genç bankacıların tamamının mobbinge uğradıklarını belirtmeleri bu araştırmanın en dikkat çeken bulgularından biri olduğu söylenebilir.

Yazılı mobbinge uğrayan 20-29 aralığında kimse olmadığı görülmektedir. 30-39 yaş aralığında olanların yazılı mobbinge uğrama oranı %44,68 iken 40-49 yaş aralığında olanların oranı %34,28’dir.

Hem sözlü hem de yazılı mobbinge uğrayan 20-29 yaş aralığında olanların her iki mobbinge uğrama oranı % 66,66; 30-39 yaş aralığında olanların oranı %42,55; 40-49 yaş aralığında olanların uğrama oranı ise %28,57’dir.

Hiçbir mobbinge uğramayan katılımcıların oranları yaş değişkenine göre ayrı ayrı incelendiğinde, 20-29 yaş aralığında olup mobbinge uğramayan hiçbir katılımcının olmadığı, bir diğer anlatımla bu yaş kuşağındaki genç bankacıların tamamının mobbinge uğradıkları anlaşılmaktadır. 30-39 yaş aralığında %17,02 iken; 40-49 yaş aralığındaki oranı %37,14’dir.

Yaş aralıkları arasında yapılan analizde 20-29 yaş aralığında olan bireylerin mobbinge daha fazla uğradıkları özellikle sözlü mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bulgular ayrıca yaş ilerledikçe mobbinge uğrayan bankacıların oranının azaldığını göstermektedir.

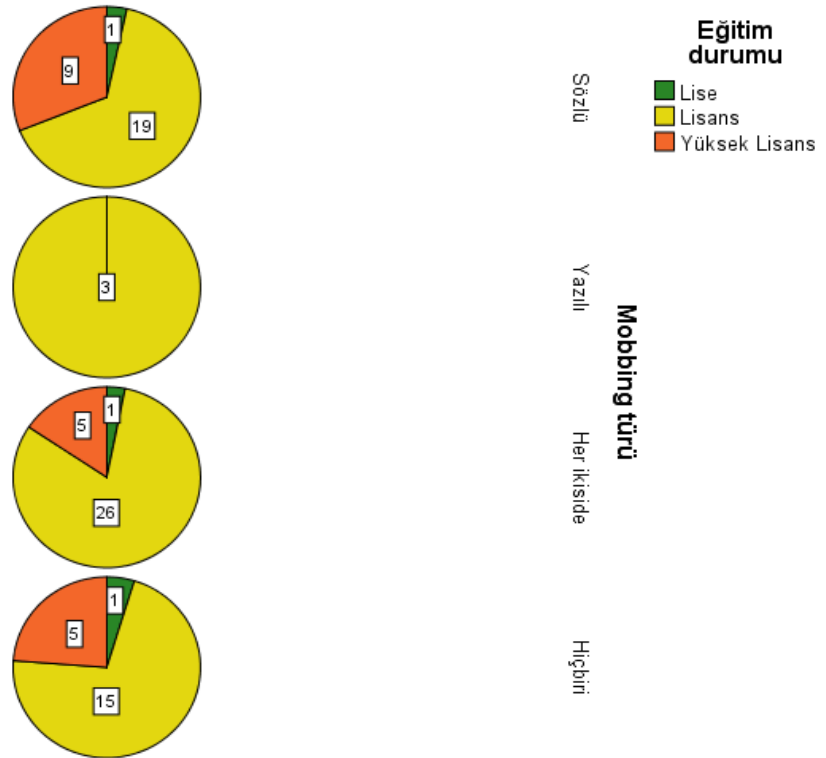


Şekil 9. Yaş Dağılımı İle Mobbing Türü Arasındaki Dağılımı

4.1.4.Katılımcıların Mobbinge Uğrama Oranlarının Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Mobbinge uğrayanların eğitim durumuna göre analizleri şekil 10’da sunulmuştur. Bulgulara göre lise mezunu 3, kişi lisans mezunu 63 kişi, yüksek lisans mezunu 19 kişi vardır.

Şekil 10 incelendiğinde araştırmaya katılan lise mezunu olanların sözlü mobbinge uğrama oranı %66,66; lisans mezunu olanların oranı %71,42; yüksek lisans mezunu olanların oranı %73,68’dir. Yazılı mobbinge uğrayan lisans mezunların oranı %46,03, bu karşın lise ve yüksek lisans mezunu olanların hiçbiri yazılı mobbinge uğramamışlardır. Hem sözlü hem de yazılı mobbinge uğrayan lise mezunları oranı %33,33; lisans mezunlarının oranı %44,26 yüksek lisans mezunlarının oranı ise %26,31’dir. Hiç bir mobbing türüne uğramayan lise mezunlarının oranının %33,33 lisans mezunlarının oranının %23,80 yüksek lisans mezunlarının oranının ise %26,31 olduğu görülmektedir. Bu bulgular lisans mezunu olanların mobbinge daha fazla uğradıkları, ancak sözlü mobbinge yüksek lisans mezunlarının daha fazla maruz kaldıkları anlamına gelmektedir.



Şekil 10. Eğitim durumu ile Mobbing türü arasındaki dağılım

4.1.5. Mobbinge Uğrama Oranlarının Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Araştırmaya katılan bireylerden mobbinge uğrayanların mesleki kıdeme göre analizleri şekil 11’de sunulmuştur.

Bulgulara göre araştırmaya katılan bankacılardan 0-5 yıl çalışma süresi olanlar 4 kişi, 6-10 yıl çalışma süresi olanlar 22 kişi, 11-15 yıl çalışma süresi olanlar 26 kişi, 16-25 yıl çalışma süresi olanlar ise 33 kişidir.

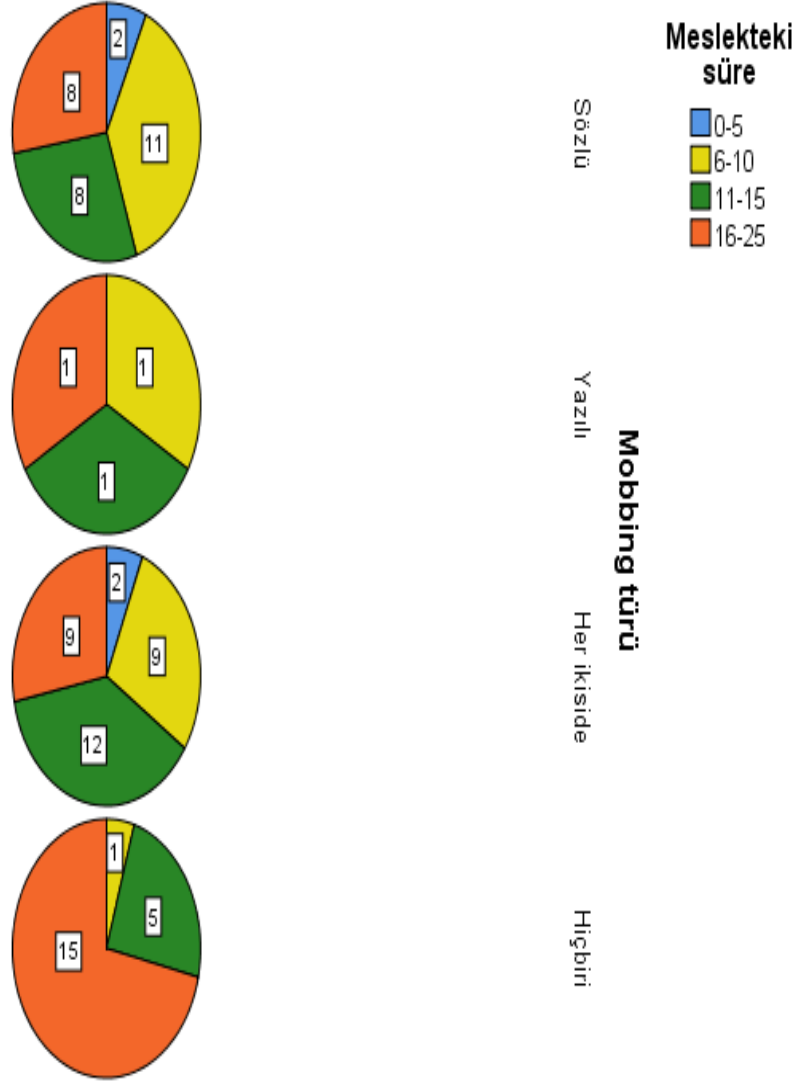
Şekil 11 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacıların 0-5 yıl çalışma süresi olanların tamamının, bir diğer ifadeyle %100’ünün sözlü mobbinge uğradıkları anlaşılmaktadır. Bu oranların çalışma süresi 6-10 yıl olanlarda %90,90; çalışma süresi 11-15 yıl arasında olanlarda %76,92; çalışma süresi 16-25 yıl arasında olanlarda ise %51,51 olduğu görülmektedir.

Bulgular ayrıca çalışma süresi 6-10 yıl arasında olanlardan yazılı mobbinge uğrayanların oranının %45,45; çalışma süresi 11-15 yıl arasında olanlardan yazılı mobbinge uğrayanların oranının %50; çalışma süresi 16-25 yıl arasında olanlardan yazılı mobbinge uğrayanların oranının ise %30,30 olduğunu göstermektedir.

Hem sözlü hem de yazılı mobbinge uğrayan 0-5 yıl çalışma süresi olanların oranının %50; 6-10 çalışma süresi olanların oranının %40,90; 11-15 çalışma süresi olanların oranının %46,15; 16-25 çalışma süresi olanların oranının %27,27 olduğu görülmektedir.

Hiçbir tür mobbinge uğramayanların oranı 6-10 yıl çalışma süresi olanlar arasında %4,54; 11-15 yıl çalışma süresi olanlar arasında %19,23; 16-25 yıl çalışama süresi olanlar arasında ise %45,45’dir.

Mesleki kıdeme göre yapılan analizde çalışma kıdemi 0-5 yıl arasında olan bireylerin mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle de sözlü mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bu bulguları bankada çalışma kıdemleri artan personelin genel olarak mobbinge daha az uğradıkları, buna karşın kıdemi az olan çalışanların mobbinge daha fazla uğradıkları biçiminde yorumlamak mümkündür.



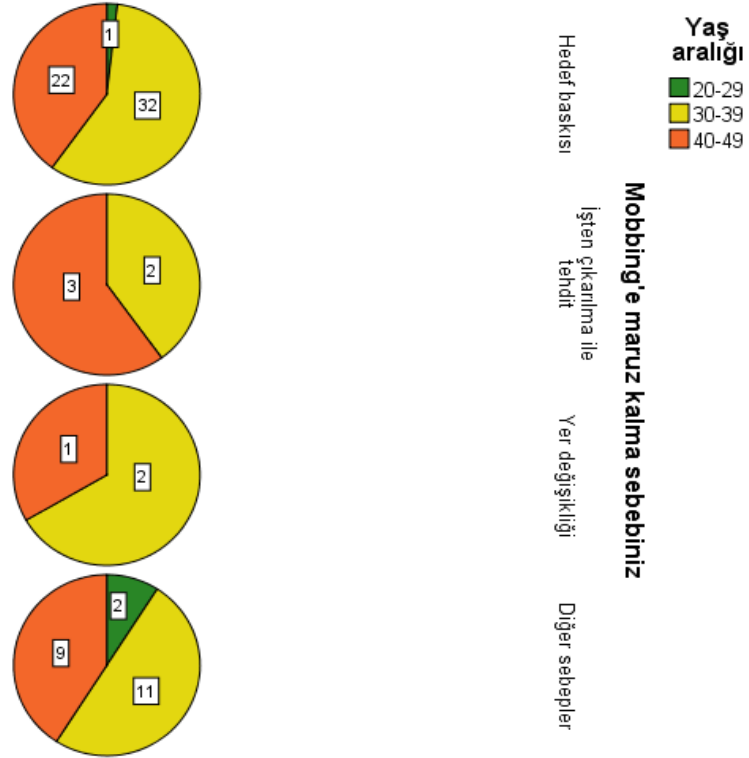
Şekil 11. Meslekteki Kıdem Süre İle Mobbing Türü Arasındaki Dağılım

4.1.6. Hedef Baskısı, İşten Çıkarılma, Yer Değişikliği vd. Sebeplerle Tehdit Edilme

Mobbinge maruz kalma sebebi ile yaş analizleri şekil 12’de sunulmuştur. Bulgulara göre 20-29 yaş aralığında 3 kişi, 30-39 yaş aralığında 47 kişi, 40-49 yaş aralığında 35 kişi vardır.

Şekil 12 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacılardan 20-29 yaş aralığında olanların hedef baskısı nedeniyle mobbinge uğrama oranı %33,33; 30-39 yaş aralığında olanların oranı %68,08; 40-49 yaş aralığında olanların oranı %62,85’dir. İşten çıkarılma ile tehdit edilen 30-39 yaş aralığında olanların oranı %4,25; 40-49 yaş aralığında olanların oranı %8,52’dir. Yer değişikliği nedeniyle tehdit edilenlerin oranı 30-39 yaş aralığında %4,25, 40-49 yaş aralığında ise %2,85’dir. Diğer sebeplerden dolayı mobbinge uğrayanların oranı 20-29 yaş aralığında %66,66; 30-39 yaş aralığında %23,40; 40-49 yaş aralığında %25,71’dir.

Yaş bakımından yapılan analizde 30-39 yaş aralığında olanların mobbinge daha fazla uğradıkları özellikle hedef baskısıyla daha fazla karşı karşıya kaldıkları anlaşılmaktadır.

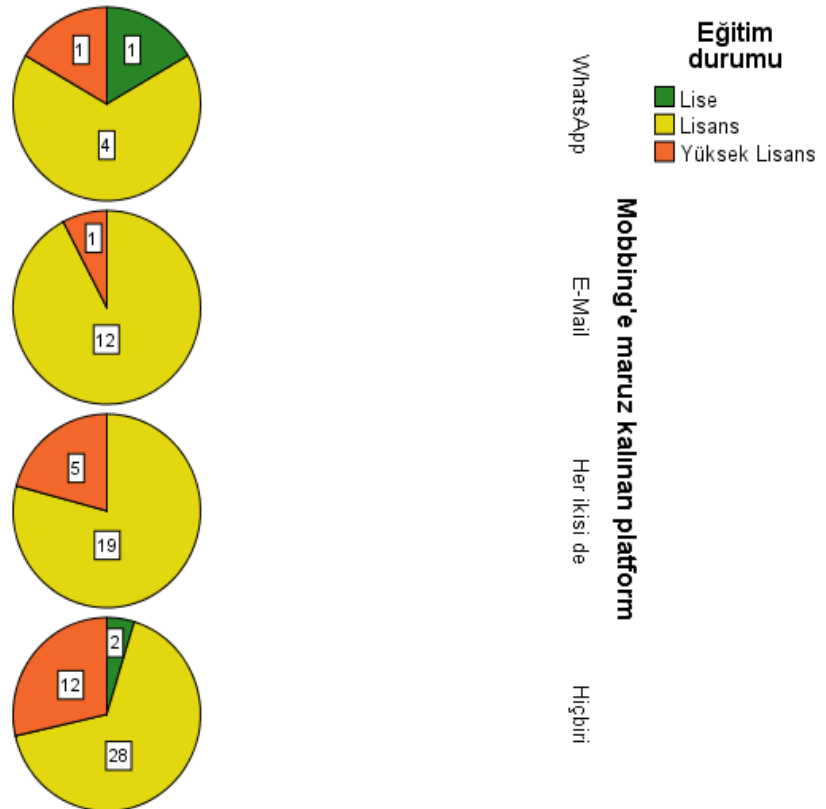


Şekil 12. Mobbinge Maruz Kalma Sebebi İle Mobbing Türü Arasındaki Dağılım

4.1.7. Katılımcıların Dijital Ortamda Mobbinge Maruz Kalma Dağılımı

Dijital ortamda mobbinge uğrayanların eğitim düzeyine göre analizleri şekil 13’de sunulmuştur. Bulgulara göre lise mezunu 3 kişi, lisans mezunu 63, kişi yüksek lisans mezunu 19 kişi vardır.

Şekil 13 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacılardan WhatsApp ile mobbinge uğrayanların oranı lise mezunları arasında %33,33; lisans mezunları arasında %36,50; yüksek lisans mezunları arasında ise %31,57’dir. E-mail ile mobbinge uğrayan lisans mezunları oran %49,20 yüksek lisans mezunlarının oranı ise %31,57’dir. Hem WhatsApp hem de E-mail yoluyla mobbinge uğrayanların oranı lisans mezunları arasında %30,15 yüksek lisans mezunlarının oranı ise %31,57’dir. Hiç bir mobbing türüne uğramayan lise mezunu olanların oran %66,66; lisans mezunlarının oranı %44,44; yüksek lisans mezunlarının oranı ise %63,15’dir. Bu bulgular, lisans mezunlarının mobbinge, özellikle de E-mail ile yapılan mobbinge daha fazla uğradıklarını göstermektedir.

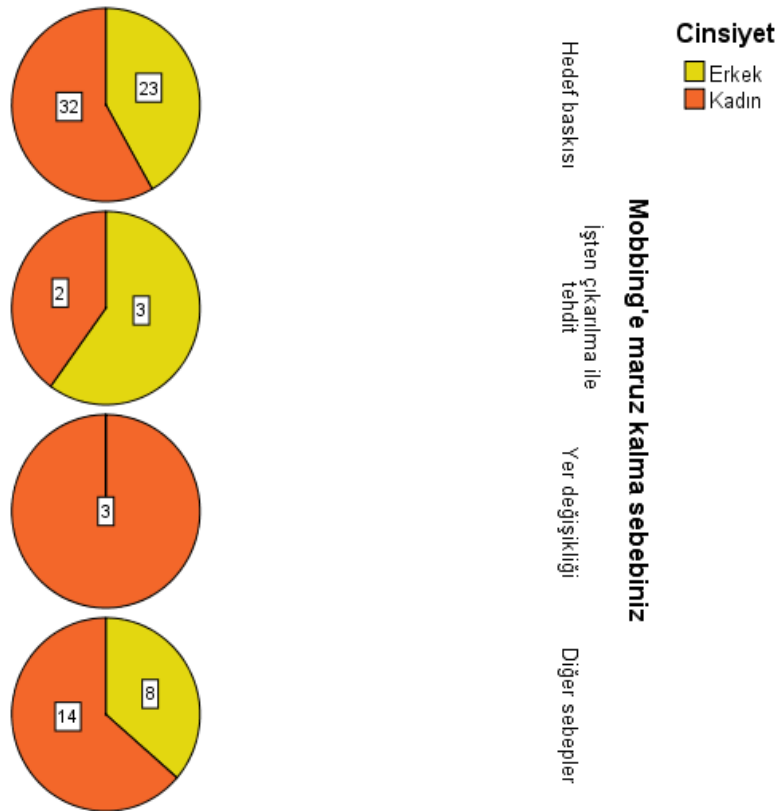


Şekil 13. Dijital ortamda maruz kalma ile eğitim durumu arasındaki dağılım

4.1.8. Kadın ve Erkek Katılımcıların Mobbinge Maruz Kalma Sebepleri

Mobbinge maruz kalan kadın ve erkeklerin dağılımı şekil 14’de sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmaya katılan kadınların sayısı 51, erkeklerin sayısı ise 34’dür.

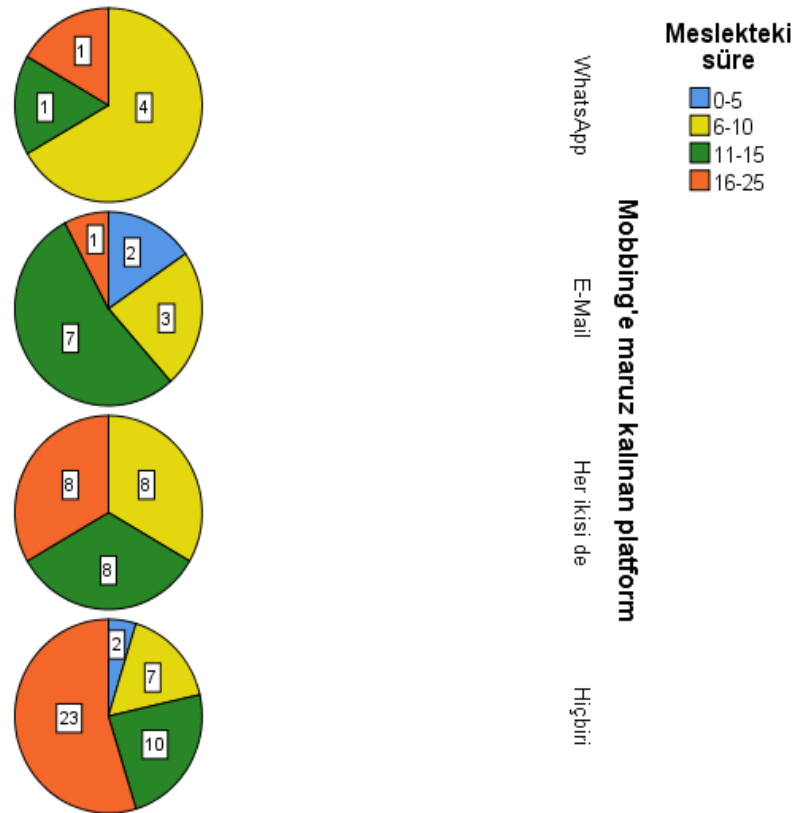
Şekil 14 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacı kadınların hedef baskısı nedeniyle mobbinge uğrama oranı %62,74; erkeklerin oranı %67,64’dır. İşten çıkarılma ile tehdit edilen kadınların oranı %3,92; erkeklerin oranı %8,82’dir. Yer değişikliği ile mobbinge uğrayan kadınların oranı %5,88’dir. Bulgular ayrıca, diğer sebeplerden dolayı mobbinge uğrayan kadınların oranının %27,45; erkeklerin oranının ise %23,52 olduğunu göstermektedir. Cinsiyet bakımından yapılan analizde erkeklerin hedef baskısı nedeniyle kadınlardan daha fazla mobbinge maruz kaldıkları anlaşılmaktadır.



Şekil 14. Cinsiyet İle Mobbing Maruz Kalma Sebepleri Arasındaki Dağılım

4.1.9. Dijital Ortamda Mobbinge Uğrayanların Mesleki Kıdeme Göre Dağılımı

Dijital ortamda mobbinge uğrayanların mesleki kıdeme göre analizleri şekil 15’de sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmaya katılan 0-5 yıl kıdemi olan 4 kişi, 6-10 yıl kıdemi olan 22 kişi, 11-15 yıl kıdemi olan 26 kişi ve 16-25 yıl kıdemi olan 33 kişi vardır. Şekil 15 incelendiğinde kıdemi 6-10 yıl olanların %54,54’ü; kıdemi 11-15 yıl olanların %34,61’i ve kıdemi 16-25 yıl olanların %27,27’si WhatsApp ile mobbinge uğradıklarını belirtmişlerdir. Bulgular ayrıca kıdemi 0-5 yıl olanların %50’sinin, kıdemi 6-10 yıl olanların %50’sinin, kıdemi 11-15 yıl olanların %57,69’unun ve kıdemi 16-25 yıl olanların %27,27’sinin E-mail ile mobbinge uğradıklarını belirttiklerini göstermektedir. Bulgulara göre katılımcıların bir bölümü hem WhatsApp hem de E-mail gibi mobbingin her iki türüne de uğramışlardır. Buna göre kıdemi 6-10 yıl olanların %36,36’sı, kıdemi 11-15 yıl olanların %30,76’sı ve kıdemi 16-25 yıl olanların %24,24’ü her iki tür mobbinge de uğramışlardır. Hiç bir mobbing türüne uğramayanların oranı ise 0-5 yıl kıdemi olanlarda %50; 6-10 yıl kıdemi olanlarda %31,81; 11-15 yıl kıdemi olanlarda %38,46 ve 16-25 yıl kıdemi olanlarda %69,69’dur.

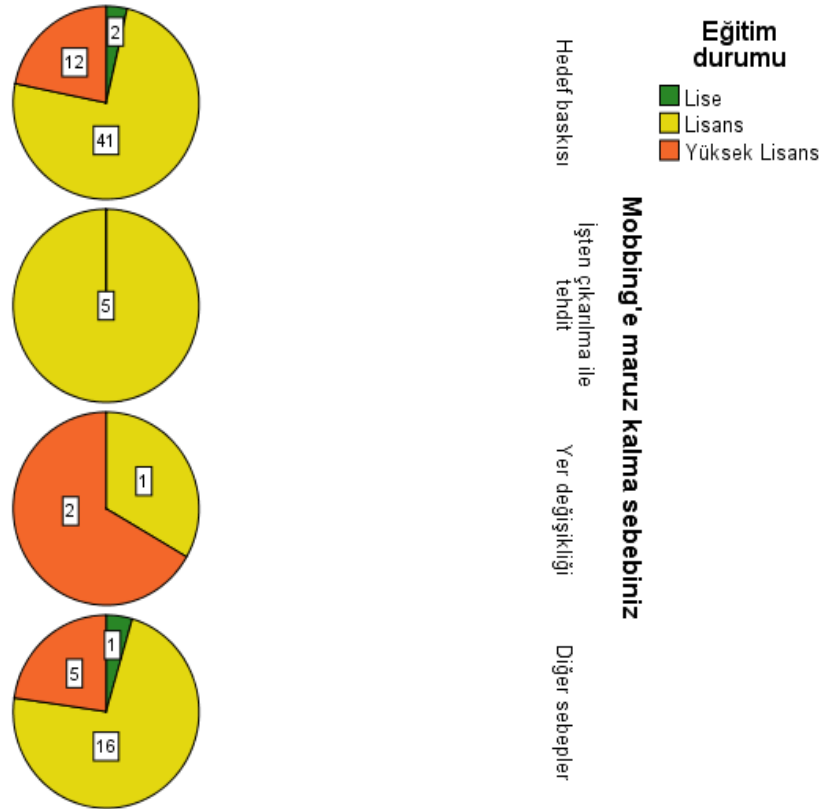


Şekil 15. Dijital Ortamda Maruz Kalma İle Meslekteki Kıdeme Göre Dağılım

4.1.10. Eğitim Düzeyi Farklı Olanların Mobbinge Uğrama Sebepleri

Araştırmaya katılan bireylerden mobbinge maruz kalma sebepleri ile eğitim durumuna göre analizleri şekil 16’da sunulmuştur. Bulgulara göre araştırmaya katılan lise mezunu 3 kişi, lisans mezunu 63 kişi, yüksek lisans mezunu 19 kişi vardır.

Bulgulara göre hedef baskısı nedeniyle mobbinge uğrama oranı lise mezunları arasında %66,66; lisans mezunları arasında %65,07; yüksek lisans mezunları arasında ise %63,15’dir. İşten çıkarılma ile tehdit edilen lisans mezunlarının oranı %7,93’dür. Yer değişikliği nedeniyle tehdit edilen lisans mezunlarının oranı %1,58 yüksek lisans mezunlarının oranı ise %10,52’dir. Diğer sebeplerden dolayı mobbinge uğrayan lise mezunlarının oranı %33,33; lisans mezunlarının oranı %25,39; yüksek lisans mezunlarının oranı ise %26,31’dir. Bu bulgular lise mezunlarının hedef baskısı nedeniyle mobbinge daha fazla maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.

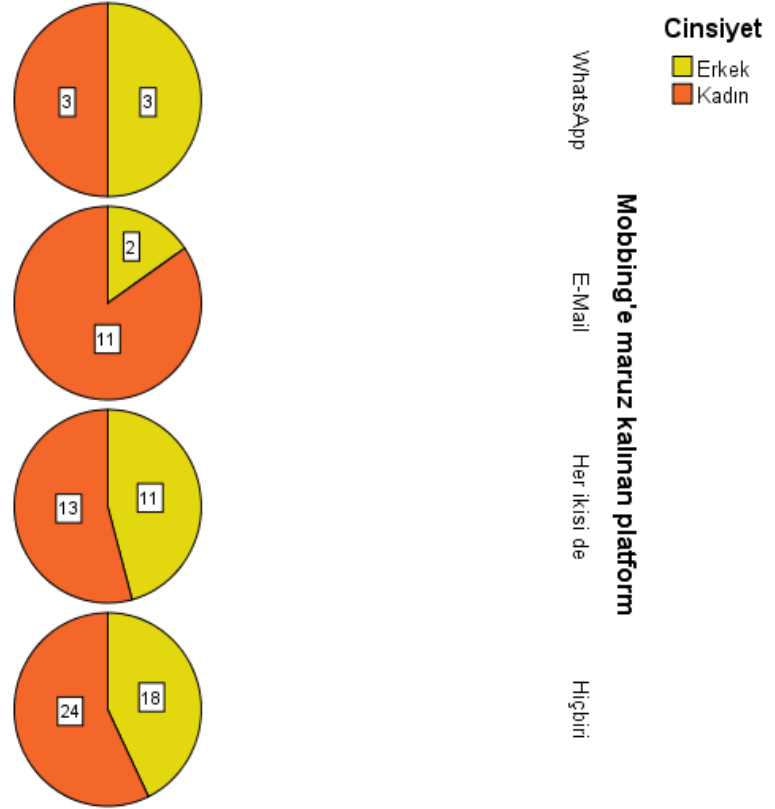


Şekil 16. Eğitim durumu Cinsiyet ile Mobbing maruz kalma sebepleri arasındaki dağılım

4.1.11. Erkek ve Kadınların Dijital Ortamda Mobbinge Uğrama Durumları

Dijital ortamda mobbinge uğrayanların cinsiyete göre dağılımı şekil 17’de sunulmuştur. Araştırmaya katılan kadınların sayısı 51, erkeklerin sayısı ise 34 kişidir.

Şekil 17 incelendiğinde araştırmaya katılan bankacılardan WhatsApp ile mobbinge uğrayan kadınların oranı %31,37 iken erkeklerin oranı %41,17’dir. E-mail ile mobbinge uğrayan kadınların oranı %47,05 erkeklerin oranı %38,23’dür. Hem WhatsApp hem de E-mail ile mobbinge uğrayan kadınların oranı %25,49 erkeklerin oranı ise %32,35’dir. Bulgular ayrıca, hiç bir mobbing türüne uğramayan kadınların oranının %47,05 erkeklerin oranının ise %52,94 olduğunu ortaya koymaktadır.

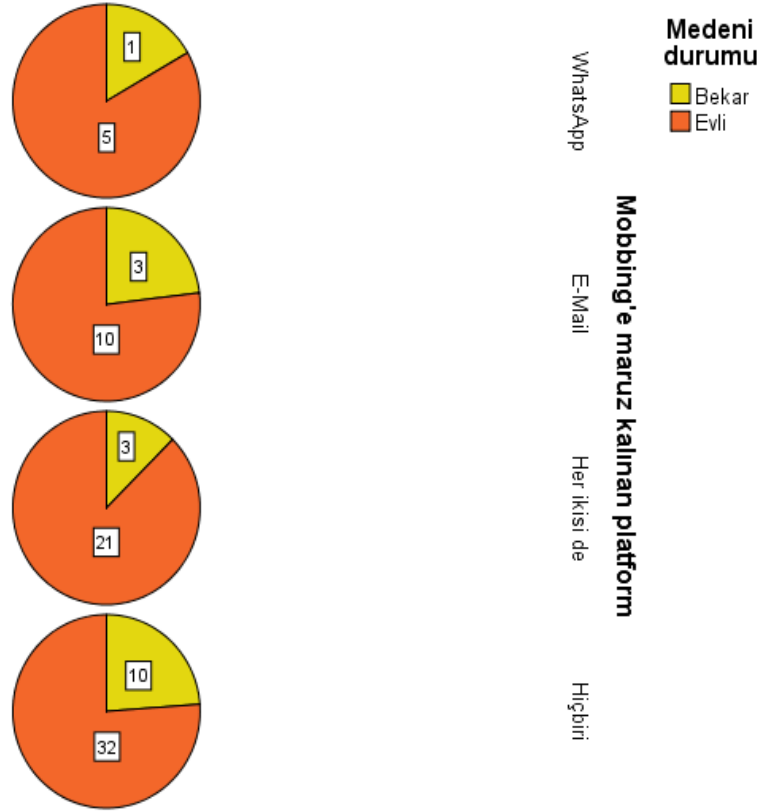


Şekil 17. Dijital Ortamda Maruz Kalma İle Cinsiyete Göre Dağılım

4.1.12. Evli ve Bekarların Dijital Ortamda Mobbinge Maruz Kalma Dağılımı

Dijital ortamda mobbinge uğrayan bankacıların cinsiyete göre dağılımı şekil 18 sunulmuştur. Araştırmaya katılan evli bireylerin sayısı 68 iken, bekarların sayısı 17'dir.

Şekil 18 incelendiğinde WhatsApp ile mobbinge uğrayan evlilerin oranı %38,23 bekarların oranı %23,52'dir. E-mail ile mobbinge uğrayan evlilerin oranı %45,58 bekarların oranı %35,29'dür. WhatsApp ve E-mail gibi mobbingin her iki türünde de mobbinge uğrayan evlilerin oranı %30,88 bekarların oranı %17,64'dür. Hiç bir mobbing türüne uğramayan evlilerin oranı %47,05 bekarların oranı %52,63'tür. Medeni duruma göre yapılan analizde dijital ortamda mobbinge uğrayan evlilerin oranının bekarların oranından daha yüksek olduğu dikkati çekmektedir.



Şekil 18. Dijital Ortamda Maruz Kalma İle Medeni Duruma Göre Dağılımı

BÖLÜM 5

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, Ankara’da faaliyet gösteren bankalarda çalışan bireylerin mobbinge uğrama oranlarını çeşitli değişkenlere göre incelemektir. Araştırmadan elde edilen sonuçlara ve bu sonuçlara dayalı önerilere aşağıdan yer verilmiştir.

Sonuçlar

- ✓ Cinsiyet bakımından yapılan analizlerde kadınların mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle sözlü mobbinge erkeklerden daha fazla maruz kaldıkları bulunmuştur.
- ✓ Katılımcıların medeni durumları bakımından yapılan analizlerde bekarların mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle sözlü mobbinge daha fazla maruz kaldıkları saptanmıştır.
- ✓ Yaş değişkeni bakımından yapılan analizlerde 20-29 yaş aralığında olan bireylerin mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle sözlü mobbinge daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Bu bulgulara göre yaş ilerledikçe mobbinge uğrayan bankacıların oranı azalmaktadır.
- ✓ Katılımcıların eğitim durumları dikkate alındığında, lisans mezunu olanların mobbinge daha fazla uğradıkları, ancak yüksek lisans mezunlarının sözlü mobbinge daha fazla uğradıkları görülmüştür.
- ✓ Mesleki kıdeme göre yapılan analizde 0-5 yıl kıdemi olan çalışanların özellikle sözlü mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir. Bankada çalışma kıdemleri arttıkça genel olarak mobbingin azaldığı söylenebilir. Bir diğer ifadeyle kıdem arttıkça mobbinge uğrama oranı düşmektedir.
- ✓ Katılımcıların mobbinge uğrama sebepleri yaş değişkeni ile birlikte incelendiğinde 30-39 yaş aralığında olan bireylerin mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle hedef baskısından dolayı mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.

- ✓ Katılımcıların mobbinge uğrama şekli ile eğitim durumları birlikte değerlendirildiğinde lisans mezunu olan bireylerin mobbinge daha fazla uğradıkları, özellikle E-mail ile yapılan mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.
- ✓ Katılımcıların mobbinge uğrama sebepleri cinsiyet değişkeni ile birlikte incelendiğinde, hedef baskısı nedeniyle mobbinge uğrayan erkeklerin oranının kadınların oranından daha fazla olduğu görülmektedir.
- ✓ Katılımcıların mobbinge uğrama oranları mesleki kıdeme göre incelendiğinde, 10-5 yıl kıdemi olanların mobbinge daha fazla uğradıkları dikkati çekmektedir.
- ✓ Katılımcıların eğitim durumları dikkate alındığında, lise mezunlarının hedef baskısı nedeniyle mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmektedir.
- ✓ Cinsiyet bakımından yapılan analizlerde kadınların E-mail yoluyla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir.
- ✓ Katılımcıların medeni durumları bakımından yapılan analizlerde evlilerin E-mail yoluyla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, anlaşılmaktadır.

Öneriler

- ✓ Mobbinge herkesin maruz kalabileceği unutulmamalı, mobbingin zararlarının ve korunma yollarının herkes tarafından iyi anlaşılmasına gayret edilmelidir.
- ✓ Mobbing ile ilgili banka sektöründe çalışmalar yapılmalı, özellikle kadınlar özelinde detaylı incelemeler yapılmalıdır.
- ✓ Mobbing ile ilgili kurum içi eğitimler verilmeli, kurum içi risk gruplarına daha fazla özen gösterilmelidir.
- ✓ E-mail üzerinden yapılan mobbinglere tedbir alınmalıdır.
- ✓ Mobbing ile ilgili mücadele edilmeli ve kurum personeline gerekli eğitimler verilmelidir.

KAYNAKÇA

- Akgeyik, T. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları* (s. 91-150). İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- Alphagut, G. (2014). 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun Genel Esasları. *İÜHFM*, s. 31-46.
- Altuntaş, C. (2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. *Journal of Yaşar University*, 2995-3015.
- Beyenal, S. (2019). Çalışan anne olmanın ev, iş ve sosyal yaşam üzerindeki etkileri. *Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Sosyolojisi Anabilim Dalı*.
- Bilge, S. S. (2016). Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelenmesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, s. 1245-1291.
- Bozbel, S. P. (2007). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki sonuçları. *TİSK Akademi*, 66-81.
- Canbaz, M. F. (2019). Katılım Bankası Çalışanlarının İşten Ayrılma Sebeplerine Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, s. 135-151.
- Çelebi, E. G. (2015). Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi. *Anayasa Yargısı*, s. 323-343.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing: İş Yerinde Duygusal Saldırı Ve Yöntemleri*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Hebert, L. C. (2018, 4). The Legal Status of Bullying in the United States. *Open Edition Journals*, s. 182-191.
- Helge Hoel, S. E. (2010). The Swedish Ordinance Against Victimization At Work: A Critical Assesment. *Comp. Labor Law & Pol'y Journal*, 225-250.
- Gürbüz, H. (2019). *Çalışanlarda Mobbinge Mağruz Kalma*. Ankara: İksad Yayınevi.

- I. Coyne, E. S. (2000). Predicting Workplace Victim Status From Personality. *European Journal Of Work And Organizational Psychology, Vol:9, No:3,*, 335-349.
- İsmail BAKAN, B. E. (2020). Bankacılıkta, Mesai, Hedef ve Güven Olgularının Performans ve Mobbing Etkisi Üzerindeki Etkisi. *İş ve Çalışma Dergisi*, s. 159-173.
- İşgüden, B. (2012). Meslek Etiği ve Meslek Etiğinin Meslek Yaşamı Üzerindeki Etkileri. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 67-95.
- Kambur, E. (2020). The Moderator Effect of the Perceived Quality of Meal Service on the Relationship Between Mobbing, Job Stress And Job Performance. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, s. 253-278.
- Kesebir, M. (2018). Mobbing'in Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi: İstanbul'da Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 154-169.
- Marc Loriol, L. D. (2020). Harassment at work in France and Italy First hypothesis for an international comparison. *Elsevier*, s. 22-48.
- Melewar, T. (2003). Determinants of Corporate Identity Construct. *Journal of Marketing Communications*, 45-64.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları Ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişim. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, s. 37-47.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal Ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 443-453.
- Kartal, M. T. (2019). Türk Bankacılık Sektöründe Psikolojik Taciz (Mobbing) Üzerine Bir Araştırma. *Journal of Yasar University*, s. 180-195.
- Noa Davenport, R. D. (2008). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Nuray YAPICI AKAR, N. A. (2011, 07). Causes, Dimensions and Organizational Consequences of Mobbing: An Empirical Study. *Ege Academic Review*, s. 179-191.

- Süregevil, O. F. (2009). Belediye Çalışanlarının Duygusal Saldırıya Uğrama Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:1*, 36-58.
- Owada, K. (2018, 12 1). Workplace harassment in Japanese law. *Open Edition Journals*, s. 166-173.
- Özcan, H. M. (2022). İş Yerinde Dışlanmanın Psikolojik Performans Üzerindeki Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Dergisi*, 221-238.
- Öztaban, B. (2012). İşletmelerde Mobbingin Örgütsel Stresle İlişkisi ve Bir Özel Banka . *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Öztürk Hilal, D. E. (2015). Mobbing (psikolojik yıldırma), örgüt üzerindeki etkileri ve çözüm önerileri. *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, 27-33.
- Şentürk, T. (2022). Bankalarda Çalışan Annelerin Yaşadıkları Mobbing İle İş Performansları Arasındaki İlişki. *Artvin Çoruh Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı*.
- Tutar, H. (2008). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. İstanbul: Beta Basım.
- Williams, K. D. (1997). *Social Ostracism*. New York: Aversive Interpersonal Behaviors.
- Wolmareth, M. (2017). Workplace Bullying and Harrasment in Germany. *University of Applied Sciences Journal*, 77-91.
- Wu, L., Wei, L., & Hui. (2011). Dispositional Antecedents and Consequences of Workplace Ostracism: An Empirical Examination. *Frontiers of Business Research in China*, 23-44.
- Yaman, E. (2009). *Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Mobbing*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yazıcı, M. (2017). Bankacılık Sektöründe Artan Etik İhlaller. *Maliye ve Finans Yazıları*, s. 109-128.

Yazımcı, C. (2016). Mobbing'in Bankacılık Sektöründe Performans Yönetimine Etkisi. *Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilimdalı, İşletme Yönetimi MBA Programı*.

Yılmaz, H. (2014). Kurumsal Bir Risk Unsuru: Mobing (İş Yerinde Psikolojik Taciz). *Kidder, 73-82*.

EKLER

ANKET SORULARI

- 1) Cinsiyetiniz nedir?*

 - Kadın
 - Erkek

- 2) Medeni durumunuz nedir?

 - Bekar
 - Evli

- 3) Ait olduđunuz yaş kategorisi nedir?*

 - 20-29
 - 30-39
 - 40-49

- 4) Eğitim durumunuz nedir?*

 - Lise
 - Lisans
 - Y¼ksek Lisans

- 5) Mesleđinizde alıştığınız s¼re nedir ?*

 - 0-5
 - 6-10
 - 11-15
 - 16 ve ¼st¼

- 6) Hangi t¼r mobbing ile karşılaşıyorsunuz?*

 - S¼zli
 - Yazılı
 - Her ikisi de
 - Hiçbiri

- 7) Mobbinge maruz kaldığınız platform nedir?*

 - WhatsApp
 - E-Mail
 - Her ikisi de
 - Hiçbiri

- 8) Mobbinge maruz kalma sebebiniz nedir?*

 - Hedef baskısı
 - İşten ıkarılma ile tehdit
 - Yer değişikliği
 - Diğer sebepler

- 9) İş yerinde göreviniz dışında işler isteniyor mu ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 10) İş yerinde çalışmalarınız ve çabalarınız sürekli eleştiriliyor mu ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 11) İş yerinde küçük düşürücü saygısız davranılıyor mu ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 12) İş yerinde gerçekleşmesi imkansız hedefler veriliyor mu ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 13) İş yerinde mesleki yetenekleriniz eleştiriliyor mu?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 14) Kişiliğinize yönelik eleştirilere maruz kalıyor musunuz ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 15) İş yerinde kapasitenizin altında görevleri yapmaya zorlanıyor musunuz ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri
- 16) Yaptığınız işler abartılı şekilde kontrol ediliyor mu ?*
- Evet
 - Hayır
 - Ara sıra
 - Hiçbiri

17) İş yerinde mesleği bırakmanız ima ediliyor mu ?*

- Evet
- Hayır
- Ara sıra
- Hiçbiri

18) İş yerinde yüksek sesle azarlanıyor musunuz ?*

- Evet
- Hayır
- Ara sıra
- Hiçbiri

19) Sözlü olarak tehdit ediliyor musunuz ?*

- Evet
- Hayır
- Ara sıra
- Hiçbiri

20) Görüş ve önerileriniz dikkate alınıyor mu ?*

- Evet
- Hayır
- Ara sıra
- Hiçbiri

