

## Küresel Problem Sosyal Kabadayılık (Mobbing) Kavramının Film Analizi Yöntemiyle İncelenmesi

### Investigation of Global Problem Social Bullying Concept by Film Analysis Method

İD Şeyma Nur YILMAZ\*

İD Meryem KARAAZİZ†

Makale Geliş Tarihi / Received : 15.04.2021  
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 28.06.2021

Araştırma Makalesi  
Research Article

#### Öz

Mobbing, geçmişte olduğu gibi günümüzde de çalışma ortamlarındaki etkisini sürdürmekte olan baskı ve zorbalık temelli bir kavramdır. Çalışan bireylerin çalışma ortamlarında bozulma yaşanmasında önemli rol oynayan mobbing, kelime anlamı itibariyle psikolojik taciz, yıldırma anlamlarını karşılamaktadır. Mobbing, bireylerin çalışma yaşamlarının yanı sıra sosyal yaşamlarında da etkisini yoğun olarak göstermekte ve kimi zaman bu etkinin sebebi yönetici ya da diğer çalışanlar kaynaklı olurken kimi zaman da çalışan bireyin kendisinden kaynaklanmaktadır. Çalışan bireylere yaşattığı huzursuzluk nedeniyle birçok bedensel ve psikolojik bozukluğa davet çıkartan mobbing, önlenememesi halinde bireylerin intihara yönelmesi gibi çeşitli durumlara da sebep olabilmektedir. Mobbing teriminin iş ortamında yaygınlığı düşünüldüğünde, bu çalışmada North Country (Tek Başına) filminin mobbing kavramı çerçevesinde incelenmesi amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışma, iş yerinde psikolojik taciz ve zorbalık olarak tanımlanan mobbing kavramının North Country (Tek Başına) filmi üzerinden bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin saptanması ve açıklanmasına olanak sağlaması ve iş yerinde mobbinge maruz bırakılan bireylerin farkındalık kazanması açısından önem taşımaktadır.

**Anahtar Sözcükler:** Mobbing, Yıldırma, Taciz, Zorbalık, İş

#### Abstract

Mobbing is a concept based on pressure and bullying that continues to be effective in working environments today as it was in the past. Mobbing, which plays an important role in the deterioration of the working environment of working individuals, means psychological harassment. Mobbing has an intense effect on individuals' social lives as well as their working life. The effects of mobbing invite employees to many physical and psychological disorders, if not prevented, it can lead to situations such as suicide. In this study, which was carried out considering the prevalence of the term mobbing in the business environment, it is aimed to examine the movie North Country within the framework of the concept of mobbing. This study is important in terms of identifying and explaining the negative effects of mobbing, which is defined as psychological harassment in the workplace, on individuals with the film North Country.

**Keywords:** Mobbing, Harassment, Bullying, Productivity, Job

#### Extended Abstract

With the increasing population and technological developments, the working sector causes the majority of individuals to spend their time in working environments. As a result of individuals' spending their time in the working environment for a long time, there happens some lacks of motivation in business life and conflicts among other individuals, which increase the negative

\*Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, seymanuryilmaz8@gmail.com

†Yrd. Doç. Dr., Yakın Doğu Üniversitesi, Fen ve Edebiyat Fakültesi, Psikoloji Bölümü, meryem.karaaziz@neu.edu.tr

E-ISSN: 2651-4036 / © 2017-2021 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

**Önerilen Atf Biçimi / Recommended Citation:** Yılmaz Ş. N. & Karaaziz, M. (2021). Küresel Problem Sosyal Kabadayılık (Mobbing) Kavramının Film Analizi Yöntemiyle İncelenmesi. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*. 5(1), 30-44.

actions and have led to the actions of mobbing. Mobbing is an important phenomenon that is explained as the whole of situations in which working individuals are faced with various psychological and physical factors such as marginalization and neglect. According to Tutar, mobbing, bad expressions, insults, humiliation and these sanctions that employees are exposed to with their colleagues and superiors must be continued for at least 6 months to be expressed as mobbing (Erdoğan ve Yıldırım, 2017; Özsoy, 2012; Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008; Mercanlıoğlu, 2010). Although mobbing is a phenomenon whose emergence goes back centuries, a determination of its existence has been realized recently. Mobbing has a global impact because it is a complex concept that does not recognize gender, race and culture. The fact that mobbing is a phenomenon that does not know subordinates or superiors and progresses systematically causes individuals to experience psychological disorders that progress to suicide together with physiological disorders (Türel ve Dolmacı, 2013; Çınar, Korkmaz ve Yılmaz, 2016). In this study, it is important to determine and explain the negative effects of the concept of mobbing, which is defined as psychological harassment and bullying in the workplace, on individuals through the movie North Country, and to raise awareness of individuals exposed to mobbing at work. When the national and international literature is examined, it is seen that the concept of mobbing is examined in various sectors and mobbing is common in many sectors. Some of these studies use quantitative research methods; it is seen that some others resort to qualitative research methods. When the national and international literature of the research is examined; it has been observed in the national literature that there are various studies examining the consequences of mobbing and individual mobbing, but there are limited studies dealing with many sectors in a sectoral sense. Whereas, in the international literature, there are more comprehensive studies examining the results of mobbing and mobbing. One of the most important of these studies is Hubert and Veldhoven's (2001) research. In this study conducted with 66,764 workers on 11 labor sectors in the Netherlands, they found that mobbing is common in the education and industry sectors. Duffy and Sperry (2007) stated in their research that individuals who are victims of mobbing face various health problems in their social lives. Yılmaz, Ergun Özler, and Mercan (2008) applied a survey to 121 employees in two state hospitals in Kütahya to measure mobbing. As a result of the findings, mobbing was encountered at a rate of 29.8 %. Nunez and Gonzalez (2009) claimed that they obtained the findings of mobbing in Christian organizations in their research that they conducted to question the existence of the term mobbing in Christian organizations (Utangaç, 2020). In Eurofound's Fourth European Working Conditions Declaration, it was stated that 10% of women working in the Czech Republic, 7% in Norway and 6% in Croatia and Turkey were victims of physical abuse. According to the report of TUIK, in 2008, 9976 employees, 9626 women and 350 men, applied to the judiciary due to physical harassment. Researchers think that the rate of physical abuse is higher than the detected data. The reason for this is the possibility of employee turnover anxiety, the intimidation of the mobbing person or persons, and the possibility of male individuals being called unable to defend themselves by other people (Kamil ve Şanlı, 2018). In order for an act or attitude to be called mobbing, the exposed individuals must be psychologically and physically affected. In a study conducted in Germany, it was emphasized that 67% of the individuals exposed to mobbing were women and 33% were men. Mikkelsen and Einarsen (2002) found in their research that there were 118 individuals struggling with mobbing in the work environment and 76% of these individuals were similar in terms of gender and educational status. In addition, in a study, it was reported that female individuals exposed to mobbing had higher avoidance and reliving scores as much as female individuals exposed to sexual assault. In the movie, women are emphasized and the situation of women being the focus of mobbing in business life is not different in real life. It is important to increase the number of studies and their scope due to the limitations of the studies and the contradictory expressions of the study samples (Tatar ve Yüksel, 2019; Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

## Giriş

Güncel toplumların artan nüfusu ve ihtiyaçlarıyla doğru orantılı şekilde artan teknolojik gelişmeler ve istihdam gereksinimleri ile birlikte gelişen ve büyüyen çalışma sektörü, bireylerin hayatlarının çoğunu çalışma ortamında geçirmelerine neden olmaktadır. Bu sebepten, işçilerin çalışırken kendilerinin kıymetli olduğunu duyumsamaları ve onaylanmaları kritiktir. İşçinin onaylanmadığını ve yaptığı işin ve kendisinin önemsizleştirildiğini hissettiği durumların bir bütünü olarak ele alınan mobbing, sıkça rastlanan bir durum olması nedeniyle giderek önem kazanan bir olgu haline gelmiştir (Erdoğan ve Yıldırım, 2017).

İş yaşamında uygulanan araştırmalar mobbingin bireyler ile çalışma ortamları arasında bir psikolojik duvar görevi gördüğünü ifade etmektedirler. Mobbingin ilk etapta bireylerin çalışma ortamlarında aralarındaki çekişmeden kaynaklandığı düşünülse de, zamanla çalışan bireyler ve çalıştıkları firmayı da negatif yönde etkileyen bir unsur olarak ele alınmıştır (İlhan, 2010). Bu yüzyılda iş kavramı, işçilerin verilen işi başarma gücü, güdülenmesi gibi çeşitli faktörlerle birlikte anılmaya başlanmış ve işçiler ve örgütler arasındaki çekişme giderek katlanmıştır. Bu çekişmenin artmasıyla birlikte, işçi ve işverenler arasında uygunsuz ve rahatsız edici eylemler ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu olumsuz durum, mobbing kavramının doğumuna sebep olmuştur (Özsoy, 2012).

Mobbing, farklı demografik özelliklere sahip bireyleri etkisi altına alan oldukça güçlü bir olgudur. Bu tür eylemler bütünü uzun yıllar öncesinde başlamış olmasına karşın, mobbing teriminin belirlenmesi yakın tarihte gerçekleşmiştir. Mobbing iş kavramının ortaya çıkmasıyla birlikte doğan, düzenli bir kavramdır. Mobbing kavramı anıldığında toplum tarafından erkeğin baskınlığı akla gelmektedir. Sanılanın aksine mobbing, daha komplike bir sistemdir. Bu açıdan mobbingin, cinsiyet ve kültür seçmediği ifade edilmektedir. Mobbinge maruz bırakılan bireyler, yıllarca problemsiz bir şekilde çalıştıkları iş ortamında ansızın mobbinge karşılaşmaları sonucunda, ani bir fikirle farklı bir yerde çalışmaya karar verirler (Türel ve Dolmacı, 2013; Çınar, Korkmaz ve Yılmaz, 2016; Öztürk ve Cevher, 2015).

Davenport ve arkadaşlarının çalışmalarında mobbing, bir işçinin diğer işçileri kendi çevresine dahil ederek başka bir işçi ya da işçilerin arzu etmediği türden aşağılayıcı eylemler sergilemesidir. Tutar'ın çalışmasında ise mobbing; işçilerin işveren, amir ya da işçi arkadaşları tarafından maruz bırakıldıkları çeşitli söz, hakaret ve yaptırımlardır (Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008). Bu tarz olumsuz eylemlerin mobbing olarak ifade edilebilmesi için, en az 6 ay gibi bir süre boyunca devam etmesi önemlidir. Bu ölçütlerin tamamı kavramın özünü meydana getirmektedir (Mercanlıoğlu, 2010).

Çalışma ortamındaki ruhsal taciz kavramıyla eşdeğer olarak kullanılan mobbing ifadesi, cinsel taciz kavramı ile karıştırılmaktadır. Cinsel taciz, bir eylem ile başlayabilirken; ruhsal taciz, düzen içerisinde ilerler. Cinsel taciz yakınlaşma amacı ile başlatılırken, mobbing işçiyi uzaklaştırmaya yönelik hareket etmektedir. Mobbingin bireysel bir sorun ya da rahatsızlık olduğu düşüncesi tamamen yanlıştır. Mobbing bireye yönelik olmamakla birlikte çalışma ortamındaki sorunu ifade etmektedir (Özdemir, 2015).

Çalışma ortamında negatif bir unsur olarak ortaya çıkan mobbing, ruhsal yönden olumsuz birçok etmenin toplanmasıyla var olan, işçilerin ruhsal sağlığını bozarak işe yönelik tatminsizliğine ve verimsizliğine neden olan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Mobbing uygulamadaki temel hedef, belirli işçi ya da işçilere yönelik yaptırımlar ortaya atarak mobbing uygulanan işçinin dayanma gücünü azaltmaktır. Dayanma gücü azalan işçi, daha fazla olumsuzluğa katlanamayacağını düşünerek işten ayrıldığında mobbingi uygulayan kişiler tarafından arzu edilene ulaşılır. İşçinin istifa etmesi için mobbing kapsamı altında bedensel ve ruhsal taciz, hakaret, iftira, kötü niyetli imalar gibi çeşitli eylemler gerçekleştirilmektedir. Ayrıca mobbing uygulamalarının, sağlık kuruluşlarında ve okullarda daha yoğun olduğu görülmektedir. İş bulamama sıkıntısının artması da mobbing uygulamalarının sıklığını arttıran

bir diğer faktördür. Günümüzde mobbing uygulamalarının geçmişe oranla daha yoğun ve sık şekilde yaşandığı görülmektedir. İşçilerin işverenlerin arzu ettiği gibi verimli ve işten tatmin olarak çalıştığı örgütü yükseltebilmesi için mobbing uygulamalarına engel olmak oldukça önemlidir (Tetik, 2010; Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011).

### 1. Mobbing Tanımı ve Tarihsel Gelişimi

Çalışma ortamındaki mobbingin tespit ve ifadesi araştırmacıların tahminleri üzerine olgunun kompleks yapısından ötürü netleştirilememiştir ve günümüzde de birçok araştırmacı bu konuya odaklanmış durumdadır. Bu sebepten çalışma ortamındaki mobbingin onaylanmış bir açıklamasını geliştirebilmenin uygunluğu çeşitli araştırmacılar tarafından günümüzde de tartışılmaya devam etmektedir. Çeşitli etkenler Olweus'un okul ortamında yaşanan zorbalık hakkında gerçekleştirdiği çalışmadan yola çıkılarak ilerletilen ve genel kullanıma sahip olan bir tasvirde işlenmiştir. Mobbing hakkında ileri sürülen tasvirlerden biri mobbingin öncelikle bir kereye mahsus sorunlardan ayrı olarak sürdürülen zorlama ve dayatma şeklinde ilerleyen eylemler bütünü olduğudur. Genel kanı, mobbing olgusunun sistemli olduğu ve mağdurlarının kendilerini mobbing karşısında güçlülükle müdafaa ettiğini ortaya koymaktadır (Branch, Ramsay ve Barker, 2013).

Fox ve Stallworth'da (2009) mobbingin büyük bir çeşitliliğe sahip olduğunu ve bu sebepten ifade edilemeyeceğini öne süren araştırmacılarıdır. Yapılan bir araştırmada ifade edildiği üzere, bu durumun başlıca örneği Amerika Birleşik Devletleri Yüksek Mahkemesi ve Eşitlik Mahkemesi'nin bedensel taciz hakkında doğru bir terimi ortaya koymak amacıyla 15 senelik bir süre boyunca birlikte çalışmaları olarak gösterilmektedir. Crawshaw (2009), mobbing teriminin tarif ve açıklaması hakkındaki hoşnutsuzluğunu ifade ederken tarif ve terimler arasındaki fikirler ayrılığının mobbing hakkında geliştirilmesi gereken tedbir ve önlemleri aksaklığa uğratacağını düşünmektedir (Yusop, Dempster ve Stevenson, 2014).

Netleştirilmiş bir tanım ve açıklamaya sahip olmamasına rağmen mobbing kavramı, İngilizcede "to mob" ve "mob law" kavramlarına anlam itibarıyla eşdeğer görülmektedir. Günümüzde ise "korkutma, psikolojik olarak yıpratma, zorbalık" anlamlarında kullanılmaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007). 1576 yılında The Harrased Worked isimli kitabında Brodsky, çalışma ortamlarındaki baskı ve zorbalığa yakın olarak taciz teriminden bahsetmiştir. Brodsky'nin ifade ettiğine göre taciz terimi, diğer insanları psikolojik olarak yormak ve hırpalamak maksadıyla düzenli olarak yapılan eylemlerdir (Demir ve Çavuş, 2009).

Konrad Lorenz 1960 yılında, birtakım hayvanların eylemlerini ifade edebilmek amacıyla mobbing terimini ortaya atmıştır. Konrad Lorenz tarafından, öbek halinde ilerleyen çeşitli ufak hayvanların, yalnız ilerleyen iri bir hayvanı korkutması şeklinde açıklanan mobbing terimi, 1972 yılında Peter Paul Heinemann tarafından okullarda öbek halinde hareket eden çocukların yalnız olduğunu gördükleri bir çocuğa karşı zorbalığı şeklinde ifade edilmiştir. Peter Paul Heinemann'a göre, mobbing kavramı çalışanları intihara itecek kadar önemli bir kavramdır. Heinemann'ın bu önemli durumu aktarabilmek için mobbing teriminden bahsetmesiyle birlikte bu terim, insana yönelik eylemler hakkında kullanılmaya başlamıştır. 1980 yılında ise mobbing kavramı, Heinz Leymann tarafından çalışma hayatı için uygun bir terim olarak görülmüş ve bir ya da bir grup işçinin pasif konumda gördükleri yalnız bir işçiye yönelik düzenli ve rahatsız edici eylemleri şeklinde kullanılır hale gelmiştir. Bu terim günümüz Türkiye'sinde ise, "psikolojik olarak biktırma, çalışma ortamında ruhsal taciz" şeklinde kullanılabilmektedir (Çetin, Bağcı ve Kurt, 2014; Güveyi, 2013). Ayrıca ülkemizde çalışan seçimlerinde bireyin demografik ve kültürel özelliklerine yönelik herhangi bir negatif eylem veya uygunsuzluk söz konusu olması konusunda yaşanan durum mobbing olarak ele alınmaktadır (Koçak ve Yeşilyurt, 2014).

Mobbing sözlü zorbalık olmadığı gibi, çeşitli küçük düşürücü ve utandırıcı eylemler şeklinde ifade edilmektedir. Mobbing ifadesini belirli eylemleri ifade etmek amacıyla kullanmak için,

eylemlerin odak noktasının gerçekleştirilen bireyin kendisini savunmasını güç görmesi ve bireyin bu eylemlere haftada iki veya daha fazla süre zarfında maruz kalması gerektiği öne sürülmektedir. Mobbing yalnızca bir eylemi ifade etmemekle birlikte, özdeş seviyeye sahip iki kişi ya da topluluğun karşıtlığı sonucunda ortaya çıkan bir olgu değildir. Ayrıca bir çalışma ortamında bulunan tüm çalışanlara mobbing uygulanmaz; bir ya da birkaç çalışan belirlenerek, belirlenen kişilerin istifa ederek çalışma yaşamını terk etmesi için istekli şekilde yapılan eylemleri mobbing olgusu geliştirir. Mobbing terim olarak, giderek yoğun şekilde güç kazanan ve etkisini arttıran halledilmemiş toplumsal karşıtlıkları karşılamaktadır (Efe ve Ayaz, 2010).

Türk Dil Kurumu, mobbing kavramını Türkçedeki bezdiri kavramıyla eş değer olarak ifade etmiştir (Çögenli ve Döner, 2015). Ayrıca Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının iş istihdamı sağlayan kamu ve özel kuruluşlarda kişi veya grupların bir kişiye yönelik rahatsız hissetmesine sebep olarak korkutma, dışlama, çalışma arkadaşları ve işverenlerinin ilgisini kaybetme gibi ifade edilen son derece önemli bir kavram olarak nitelendirmektedir (Kehribar, 2017).

Osmanlı dönemiyle ilgili gerçekleştirilen çalışmalarda Türkiye'de de mobbing kavramının çok eski olduğu fakat tanısız olarak bir kavram niteliği kazanmadığı görülmektedir. Kanuni Sultan Süleyman'ın padişahlığı döneminde yaşayan Rüstem Paşa, vezirin çalışmasının sonlandırılmasıyla birlikte kendisinin vezirlik görevine kabul edileceğini hayal etmiştir. Bu arzusunun gerçekleşmemesi ile mobbing uygulayan Rüstem Paşa, mobbing uyguladığı Hüsrev Paşa'nın intiharına sebep olmuştur (Kırel, 2007).

Mobbing her ne kadar çalışma ortamı için sık olarak kullanılan bir terim olsa da, çeşitli araştırmalarda bu terim yerine başka terimlerin de kullanıldığına rastlanmıştır. İngilizcenin kullanıldığı çeşitli ülkelerde okullardaki öğrencileri tanımlamak amacıyla "bullying" terimi söylenmiş; çalışma ortamındaki yıldırma tanımlamak içinse "workplace bullying" terimi kullanılmıştır. Yapılan bir çalışmada, mobbing teriminin kullanımının Almanya, İsveç ve Hollanda gibi çeşitli ülkelerde daha yaygın olduğu bulunmuştur (Öksüzoğlu ve Şeşen, 2018).

## 2. Yöntem

Bu çalışma, yönetmenliği Niki Caro tarafından yapılan 2005 Akademi Ödülüne aday gösterilmiş, North Country (Tek Başına) filminin mobbing kavramı ile olan ilişkisi bağlamında analiz edilmesi amaçlanan betimsel bir araştırmadır. Bu araştırmada, nitel veri toplama tekniklerinden biri olan doküman analizinden yararlanılmıştır. Doküman analizi, hedeflenen olguya yönelik olarak basılı ve görsel kaynakların incelenmesini sağlayan sistematik bir tekniktir. Nitel araştırma yönteminde yararlanılan diğer teknikler gibi doküman analizi tekniği de değerlendirilen kaynaklardan çeşitli ifadeler bulmak, hatırlattığı düşünce ve manayı yakalamak, üzerinde düşünülen konuyu kavramak, deneysel bilgiyi iletirmek için var olan olguların çözümlenmesini ve yorumlanmasını gerektirmektedir. Yapılan bu çalışmada, iş yerinde psikolojik taciz ve zorbalık olarak tanımlanan mobbing kavramının North Country (Tek Başına) filmi üzerinden bireyler üzerindeki olumsuz etkilerinin saptanması ve açıklanmasına olanak sağlaması ve iş yerinde mobbinge maruz bırakılan bireylerin farkındalık kazanması açısından önem taşımaktadır (Kıral, 2020).

## 3. Mobbing Nedenleri

Mobbing kavramının iş ortamında varlığını göstermesine yönelik net bir sebep olmasa da, çeşitli sebepleri mevcuttur. Mobbingin ilk aşamasında iki grup arasında ihtilaf görülür. Kişi ya da kişilerin baskıyı kabul etmemesi ve güçlü durması üzerine hiddetlenen mobbing uygulayıcısı mobbing faaliyetlerine başlar. Mobbing uygulayan kişi ya da kişiler, uyguladıkları kişi ya da kişilerin kendilerine yönelik duydukları saygıya yönelik baskı yaparlar. Bu şekilde mobbing mağdurunu sorgusuzca emirlere baş eğer birine dönüştürmeye çalışırlar. Ayrıca yöneticilerin eksiklikleri, mağdurun işe yönelik eksikliği ve işyerindeki statüsü, çeşitli durumlarda mağdurun doğruculuğu ve uyumluluğu, mağdurun işyerindeki hataları sezişi ve yöneticilerin eksikliklerini ayırt edışı, yoğun iş yükü, mükemmeliyetçi tavırlar, kaygı duygusunun hakimiyeti, düşük

ücretler ve eksik çalışan sayısı mobbingin faaliyete geçmesine neden olabilmektedir (Tutar, 2004).

Çeşitli araştırmalar kabul edilmeyen kötü eylemlerin yoğunluk derecesinin örgüt ve kuruma bağlı olarak değişikliğe sahip olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca mobbing uygulayıcısının mobbingin etkisini yoğunlaştırmak ve kendisine yönelik olumsuz herhangi bir durum oluşmasını engellemek veya azaltmak gibi hedeflere sahip olduğu ortaya konmuştur. Mobbingin değerlendirilmesinde işin amacı ve müşterilerle olan etkileşim yerine, çalışma ortamında bulunan diğer çalışanlar ve idarecilerle olan etkileşimle birlikte çalışan bireylerin yükselme olasılıkları ve başarı faktörleri önem taşımaktadır. Bu sebepten zıtlaşan fayda ve menfaatler kötü eylemlere ve bunun sonucunda mobbing olgusunun varlığına sebep olabilmektedir. Ancak bu tabir risk sektörünü kapsamamaktadır. Bu durumun nedenleri arasında gösterilen en büyük faktörün, bu sektörde erkek yoğunluğunun neredeyse tamamen yakın olması ve erkek bireyler arasında espri amacıyla kullanılan çeşitli kötü tabirler, yüksek sesle konuşma gibi eylemlerin çoğu zaman mobbing olarak algılanmaması olarak düşünülmektedir (Hubert ve Van Veldhoven, 2001).

Yapılan çalışmalar iş ortamındaki faktörlerin yanı sıra mobbinge maruz kalan bireylerin kendi kişilik özelliklerinin de mobbingin sebeplerinden olduğunu göstermektedir. Mobbinge uğrayan bireylere mobbingin sebepleri sorulduğunda kendi kişilikleri, çalıştıkları ortam ve mobbing uygulayan bireylere bağlı olarak mobbingin gerçekleştiğini ifade etmişlerdir (Altunay, Oral ve Yalçınkaya, 2014).

Beswick ve ark. mobbingi doğurabilecek pek çok etkenin varlığından söz etmiş ve bu etkenlerin 3 çeşit grup altında toplanabileceğini savunmuştur. Bunlar sırasıyla; bireysel, toplumsal ve organizasyonel olarak sınıflandırılmıştır. Mobbing failinin ve mobbinge maruz kalan kişinin ruhsal durumu, fiziksel görünüşü, yetenek ve başarıları gibi çeşitli nitelikler bireysel sebepler başlığı altında toplanmıştır. Yine mobbing fail ve mağdurunun açgözlülük, öfke, çekişme, zorlama, aşağılama yatkınlığı, kültürel farklılıkları gibi faktörler de toplumsal sebepler başlığı altında mobbing nedenleri olarak gruplandırılmıştır. Çalışma ortamındaki idari farklılaşmalar, organizasyon kültüründe büyük farklılaşmalara gidilmesi, işe yönelik memnuniyetsizlik, denetim yetersizlikleri, yoğun yükümlülükler gibi faktörler de çalışma kurumuna ve sektöre bağlı sebepler olarak organizasyon başlığı altında sınıflandırılmıştır. Çalışma ortamında bu üç gruptan herhangi bir ya da birden fazlasının var olması, karşıt tutum ve rekabet içeren davranışlara sebep olabileceğinden mobbing olgusunu doğurabileceği düşünülmektedir (İbiloğlu, 2020).

Premper (2002) ve Zuschlag (2001) mobbinge uğrayan kişilerin özsaygı yetersizliği, dengesiz duydurum, depresyona eğilim, kibir gibi özelliklerin yanı sıra; şişmanlık, görmede yetersizlik, konuşmada bozukluk, alkol bağımlılığı gibi çeşitli bağımlılıklar ve çeşitli bedensel engellere sahip olduğunu öne sürmektedirler. McCarthy (2000) ise mobbing uygulayan bireylerin karakteristik özelliklerini araştırmış ve bu bireylerin empati yoksunu, duygusuz, zorba ve diğer insanlara acı çektirmekten zevk alan kişiler olduğunu ifade etmiştir. Mobbing uygulayanlar genellikle kendi yetersizliklerini diğer insanlar üzerinde baskı oluşturarak kazanmaya çalışmaktadırlar. Bu açıdan diğer insanları yetersiz ve zayıf göstermenin kendi yetersizliklerinin azaltacağını ya da görünürlüğünü kısıtlayacağını düşünmektedirler (Kaya-Cicereli, 2011).

Bazı araştırmacılar mobbingin üç tip role sahip olduğundan söz etmiştir; mobbingi ortaya çıkaran ve gerçekleştirenler, mobbinge maruz kalanlar ve gerçekleştirilen mobbing davranışına şahit olanlar. Başka bir ifadeyle, birçok birey etkin ya da etkisiz olarak mobbing sürecinde görev almaktadır. Mobbingde rol sahibi tüm bireyler mobbing durumundan haberdar olmasına rağmen mağdur habersizdir. Çalışan tüm bireyler gizil olarak mobbing yaşayan birey konumuna düşebilmektedir. Çalışma ortamındaki mobbing görülme ihtimali ve etkinlikleri, bireyin oluşturduğu yöntemler üzerinden oranlanmaktadır. Çalışan bireylerin çeşitli fiziksel

kabiliyetleri, fiziksel görüntüleri, ilişki ve irtibatları, başarı oranları, maaşları, sahip oldukları ırk ve kültürel yapıları, buldukları popülasyon, cinsiyetleri, medeni durumları ve yaşları çalışma ortamlarında yargı ve kıyaslanmaya zemin oluşturabilecek etkenler olarak görüldüğünden mobbing nedenleri olarak gruplandırılarak ifade edilmektedir (Tigrel ve Kokalan, 2009).

Bir bireyin iş ortamında mobbing yaşaması için kendisi dışındaki bireyler tarafından çok başarılı, yetenekli biri olarak görülmesi veya çalışmalarının rekabet unsuru haline gelebilecek kadar iyi nitelik taşıması zorunlu değildir. Genellikle etnisite veya cinsiyet gibi farklı bir niteliğe sahip olmak bile mobbinge uğrama nedeni olabilmektedir. Bu açıdan mobbing, her insanın başına gelebilecek bir olgu olma özelliği taşımaktadır. Mobbingi gerçekleştirenlerin bir veya daha fazla olması mobbingin tanısı için herhangi bir ayrıma neden olmamaktadır (Demircioğlu, 2007).

#### 4. Mobbing Belirtileri ve Sıklığı

Bazı araştırmacılar mobbingi giderek artan ve devamlılık gösteren bir olgu şeklinde ifade ederken, bazı araştırmacılar çeşitli değişik kademelerde varlığına rastlanılan bir gösterim şeklinde ele almaktadır. Fakat mobbing olgusu birçok çalışmada kademeli olarak ilerleyen bir olgu şeklinde gösterilmektedir. Mobbingin ilk kademesinde, kendisine mobbing uygulanan kişiler mobbinge maruz kaldıklarını sezememektedirler. Bu durumun nedeni mobbing mağdurunun maruz kaldığı kötü eylemlerin üstü kapalı ve belirti göstermeyecek şekilde ilerlemesidir. Mobbing olgusu çoğunlukla büyük bir süre dilimini kuluçkada harcar. Kuluçka döneminin bitişi ile birlikte kendisini yineler ve etkisini yoğunlaştırarak artırır. Bu kademe kişiler çalışma ortamlarına karşı adeta izole olur ve çalışma arkadaşları tarafından dışlandıklarını hissettiklerinden çalışma arkadaşlarına karşı giderek yabancılaşırlar. Ayrıca bu kademe kişiler, küçük düşürüldüklerini hissetmektedirler. Mobbingin üçüncü ve son kademesinde ise ruhsal ya da bedensel zorbalık ve bunların belirtileri kişiler üzerinde yoğun şekilde görülebilmektedir (Batsi ve Karamanis, 2019).

Çalışma ortamında yaşanan mobbing eylem ve tutumlarının azalan iş doyumunu, verimliliğin azalması, anlaşmaların bozulması (%37), işten ayrılma (%70), ciro, fiziksel ve ruhsal bozukluk ve rahatsızlıklar, yaşama son verme fikri gibi çeşitli sonuçları bulunmaktadır (Erdemir, Demir, Yıldırım Öcal ve Kondakçı, 2020). Dr. Leymann'da, mobbinge uğrayan bireyler üzerine yaptığı araştırma sonucunda belirli bir süre mobbing yaşayan bireylerde çeşitli ruhsal ve bedensel belirtilerin görüldüğünü ifade etmektedir. Bu belirtiler çoktan en aza doğru sırasıyla; Yoğun stres ve korku (%76), dikkat toplu azalma (%71), Kötü uyku (%71), paranoya ve gerginlik (%60), kafada ağrılar (%55), detaycılık (%52), korkutucu rüyalar (%49), kalp ritminde değişiklik (%48), hislerde tekdüzelik (%47), kas sancuları (%45), halsizlik (%41), depresyon tanısı alma (%40), vücut kütlelerinde ciddi değişimler (%35), sürekli halsizlik hali (%35), panik nöbetleri (%32), cilt problemleri (%28), alkol ve sigara kullanımı (%28), alerji (%27), zorbalık düşünceleri (%25), intihar arzusu (%25), migren (%23), saç azalması (%21), hipertansiyon (%18), mide yaraları (%11) ve kalp krizi (%3) olarak saptanmıştır (Motin, 2009).

Stres faktörü, çalışan bireyler üzerindeki yoğun etkisi ile mobbingin varlığını ortaya çıkarması açısından oldukça büyük önem taşımaktadır. Çalışma yaşamıyla ilgili olarak birçok etkenin stres çözümlemesinde kritik olduğu ifade edilmesine rağmen, sadece belirli araştırmacıların toplumsal iletişim kökenli stres üzerine çalıştığı görülmektedir. Bu durumun sebeplerinden biri, bazı araştırmacıların ifade ettiğine göre toplumsal iletişimler tesadüfen ve olaya bağlı çeşitli etkenlerden etkiye uğramaktadır ve bu sebepten örgüt ve çalışmanın tekrardan dizaynıyla daha az bağlantılıdır. Nitekim toplumsal stres etkenlerinin yoğun formu mobbing olarak adlandırılmıştır (Niedl, 1996).

Fiziksel ve ruhsal yönden çeşitli semptomlara neden olan mobbing kavramı birçok ülkede yaygınlığını arttırmaya devam etmektedir. Gerçekleştirilen bir çalışmada İngiltere'de çalışan

bireylerin %54'üne, Almanya'da çalışan bireylerin %11'ine mobbing uygulandığı tespit edilmiştir. Japonya'nın başkenti Tokyo'da ise mobbinge yönelik olarak gerçekleştirilen bir danışmanlık çalışmasında, beş aylık bir süre çerçevesinde 1700 kişinin müracaat ettiği görülmüştür (Mimaroglu ve Özgen, 2008). Türkiye'de de 2007 yılında yapılan istatistiklere göre çalışan bireylerin %30'unun mobbinge maruz bırakıldığı saptanmıştır. Çalışan bireyler kadın ve erkek faktörü olarak değerlendirildiğinde ise kadın bireylerin erkek bireylere oranla daha sık mobbing uygulamalarına maruz bırakıldığı görülmüştür (Yaya, Ergün ve Yılmaz, 2019).

Lampman (2012), bir araştırmasında mobbingin dört kritik ön göstericisi olduğunu ve bunların sırasıyla; kadın olmak, etnisite ve kültür açısından azınlık konumunda olmak, yaşça ilerlememiş olmak ve akademik olarak belirli bir kademeye ulaşamamak olduğunu belirtmiştir. Ahmad ve ark. (2017) ve Lampman (2012), üniversitede çalışan akademisyen bireyler hakkında yaptıkları araştırmalarda 40 yaşlarındaki akademisyen bireylerin mobbinge maruz kalma ihtimallerinin yüksek, 50 yaşlarındaki akademisyen bireylerin ise mobbinge maruz kalma ihtimallerinin daha az olduğunu öne sürmektedirler. Hecker (2007) ise çalışanların belirli bir başarı seviyesine ulaşmış, verimli kişiler oldukları halde demografik farklılıkları nedeniyle ayrımcılığa ve dolayısıyla da mobbinge maruz kalabildiklerini ifade etmektedir. Lampman (2016) ve Ahmad ve ark. (2017), mobbing uygulayan bireylerin nitelikleri üzerine çalışmış ve mobbing uygulayan kişilerin %63,1'inin erkek, %26,2'sinin kadın olduğunu bulmuşlardır. Bu açıdan cinsiyet ve yaş gibi demografik özellikler ve çalışanın başarısı gibi çeşitli etkenlerin mobbing mağduru olmaya yönelik risk oluşturduğu düşünülmektedir (Prevost ve Hunt, 2018).

Deniz ve Ünsal (2010), Hansen ve ark. (2006) ve Cemaloğlu (2007) çalışmalarında çalışan bireylerin cinsiyet faktörü ile mobbing arasında anlamlı farklılık bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Namie (2003) ise, kadın bireylerin erkek bireylerden daha yüksek oranla mobbing mağduriyeti yaşadığını saptamıştır. Mobbinge ilgili başka bir çalışmada mobbinge maruz kalan bireylerin 34-45 yaş ortalamasına sahip oldukları bulunmuştur. Urasoğlu (2007) ise, çalışmasında 25 yaş ve altına sahip çalışan öğretmenlerin mobbing yaşama oranlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir (Ertürk ve Cemaloğlu, 2014).

Koç ve Bulut (2009), gerçekleştirdikleri çalışmada mobbing ile yaş faktörü arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmiştir. Öğretmenler hakkında gerçekleştirilen farklı bir çalışmada ise, mobbing ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı fakat mobbing ile medeni durum arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü öne sürülmüştür. Bucuklar'da (2009), çalışmasında bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlerden daha fazla mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca öğretmenler hakkında gerçekleştirilen bazı çalışmalarda mobbing mağduru olan öğretmenlerin kendilerini stresli, tükenmiş, sinirli ve sabırsız olarak ifade ettiği görülmüştür. Bunun yanı sıra mobbing mağduru öğretmenlerin baş ağrısı, uyuyamama, yeme davranışında artış ya da düşüş gibi çeşitli bedensel semptomlara da sahip oldukları ifade edilmiştir. Leymann (1990), mobbingin öğretmenler üzerindeki etkisi hakkında yalnızca yaptıkları iş üzerinde sorun yaşanmasıyla kalmayıp kendileri üzerinde de çeşitli ruhsal ve fiziksel semptomlara yol açabileceğini söylemiştir. Dangac'da (2007), mobbing ve negatif sonuçlarını ele aldığı çalışmasında mobbing ile negatif sonuçları arasında anlamlılık saptamıştır. Ayrıca birçok çalışmada bireyler üzerinde görülen negatif semptomların mobbing mağduriyeti yaşayan bireylerin hayat standartlarını düşürdüğü ve devamlılığı durumunda çok daha hayati sonuçlara neden olabileceği ifade edilmektedir (Umarova, 2021).

Mobbing nedeniyle çalışanlar üzerinde oluşan ruhsal ve fiziksel semptomlar, çalışanların problem yaşamayı önleme arzusuyla farklı arayışlar içerisine girmelerine olanak sağlamaktadır. İşçiler çalıştıkları organizasyona ve işlerine yönelik ilgi ve aidiyet hisleri düştüğünden, kendilerini daha verimli ve huzurlu hissedebilecekleri çalışma ortamlarına yönelmek arzusuyla uygun durumu beklemeye başlamaktadırlar. Mobbingin devamlılığı halinde, mağduriyeti yaşayan çalışanlar arasında mobbinge daha fazla tahammül edemeyeceğini düşünen nitelikli bireyler, çalıştıkları organizasyondan ayrılarak mobbing yaşadıkları organizasyonun çaba ve



maddi yönden hasarına sebep olmaktadır. Bu durumun devamlılığı, örgütün gereksiz yere zaman kaybı yaşamasına da neden olmaktadır. Örgütün yitirdiği işçi yerine aynı düzeyde, nitelikli çalışan bulması da zaman kaybı yaşamasına neden olan başka bir kritik etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla mobbingin örgütsel, sosyal ve bireysel açıdan negatif etkilerinin azımsanamayacak noktada olduğu öne sürülmektedir (Göymen, 2020).

Öğrenciler üzerinde yapılan bir çalışmada çalışmaya dahil edilen öğrencilerin yarısının zorbalığa maruz kaldığı saptanmıştır. Einarsen ve Skogstad (1996), Norveç'te yaptıkları birbirinden farklı 14 ölçekli çalışmalarında çalışma ortamında yaşanan mobbingin yoğunluğu hakkında katılımcılardan %8,6'sının mobbing mağduru olduğu sonucunu elde etmiştir. Leymann (1992), mobbingin zamansal olarak altı ay üzerinde, haftada 45 negatif durumdan biriyle karşılaşmak olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca Leymann İsveç'te çalışan bireylerin %3.5'unun çalışma ortamında mobbing yaşadığını öne sürmüştür. Bunun yanı sıra Finlandiya üniversitesinde çalışan mobbinge maruz kalmış 17 kişiye yapılan araştırmada tüm katılımcılarda uykusuzluk, dikkat ve odaklanmada güçlük, hüznün, önemsizlik duygusu ve sosyal fobi saptanmıştır (Einarsen, 1999).

Kok (2006) çalışma stresi, verimliliğe yönelik zorlamalar, etik ihlaller, idarecilerin yanlış idare ve tutumları, görev dağılımında yaşanan sorun ve değişkenliklerin mobbingi doğurduğunu bildirmiştir. Çobanoğlu (2005) mobbinge uğrayanların genellikle 30'lu yaşlarda ve yüksek eğitim düzeyine sahip çalışan bireyler olduğunu ifade etmiştir. Leymann (1996) İsveç'te gerçekleştirdiği araştırmasında İsveç'te yaşayan mobbing uygulanan bireylerin 21 ile 40 yaşları arasında olduğunu söylemiştir. Yapılan çalışmalar, mobbing unsuruna yüksek oranda sağlık kuruluşlarında ve üniversite gibi yüksek öğretim kurumlarında rastlandığını ifade etmektedir. Benzer şekilde Türkiye'de de sağlık kuruluşlarında mobbing unsuruna sıkça rastlanmakta ve idarecilerin etkin veya etkin olmayan şekilde mobbingin farkında olduğu görülmektedir. Öztürk ve arkadaşları çalışmalarında mobbing yapanların çoğunlukla idareciler olduğunu saptamıştır. Başka bir çalışmada ise hemşire bireylerin, çalışma arkadaşlarının kendilerine diğer bireylerden daha fazla mobbing uyguladığı sonucu ile karşılaşmıştır. Brodsky ise yaptığı çalışma ile kötü idareciliğin mobbinge sebep olduğunu öne sürmektedir (Öztürk, Sökmen, Yılmaz ve Cilingir, 2008).

Çeşitli çalışmalar Türkiye'de çalışan bireylerin maruz kaldığı mobbingin Avrupa ülkelerinden çok daha sık ve yoğun şekilde işlediğini belirtmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Kurumu'nun yayınladığı istatistiksel verilere göre Türkiye, çalışma ortamında fiziksel taciz konusunda Avrupalı devletler içinde üçüncü olarak bulunmaktadır (Aygün, 2012).

Çalışma ortamında fiziksel taciz gizli şekilde varlığını sürdürmeye devam etmektedir. Eurofound'un Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları bildirgesinde Çek Cumhuriyeti'nde çalışan kadın bireylerin %10'unun, Norveç'te %7'sinin, Hırvatistan ve Türkiye'de ise %6'sının fiziksel taciz mağduru olduğu ifade edilmiştir. TÜİK'in raporuna göre 2008 yılında Türkiye'de çalışanlardan 9626'sı kadın, 350'si erkek olmak üzere 9976 çalışan birey fiziksel taciz sebebiyle yargıya müracaat etmiştir. Araştırmacılar fiziksel taciz oranının saptanan verilerden daha fazla olduğunu düşünmektedir. Bunun nedeni olarak çalışan bireylerin işten ayrılma kaygısı, mobbing uygulayan kişi ya da kişilerin gözdağı vermesi ve erkek bireylere diğer insanlar tarafından kendisini savunamamış denilmesi olasılığı öne sürülmektedir. Lin (2006), Tayvan'da otellerde staj yapan öğrenci bireylerin %97'sinden daha çoğunun fiziksel taciz mağduriyeti yaşadığını bildirmiştir (Kamil ve Şanlı, 2018).

Yaya, Ergün ve Yılmaz'ın (2019) Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde çalışan akademisyenlerle ilgili olarak gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışmaya katılan akademisyenlere uygulanan mobbing ölçeğinden alınan puanlar sonucunda kadın olan akademisyenlerin mobbinge uğrama puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu, bekâr akademisyenlerin ise diğer akademisyenlerden daha fazla mobbinge karşılaştığı ve genç akademisyenlere diğer

akademisyenlerden daha fazla mobbing uygulandığı sonucuna ulaşılmıştır (Yaya, Ergün ve Yılmaz, 2019).

## 5. Bulgular

North Country filmi, başrolünü Charlize Threon'ın üstlendiği 2005 yapımı bir dram filmidir. Film Josey Aimes adlı bir kadının kendisine sürekli şiddet uygulayan eşini terk etmesi ile başlar. İki çocuğunu da yanına alarak ailesinin yanına giden Josey, ailesinin baskıcı tavırlarından ötürü burada da kendisini rahat hissedemez. Para biriktirip çocuklarıyla birlikte ayrı bir eve çıkma hayalini gerçekleştirmek için kuaförde çalışmaya başlar. Fakat buradan kazandığı para ayrı eve çıkması için yeterli değildir. Çalışırken eski arkadaşı Glory ile karşılaşan Josey, kuaförlüğü bırakarak madenci olmaya karar verir ama aynı maden şirketinde çalışan babası bu durumdan hiç hoşnut değildir. Babası kadınların madende işinin olmadığından ve yakın zamanda madende gerçekleşen birçok kazanın sebebinin kadınlar olduğundan söz eder. Annesi ise Josey'in madende çalışmasının babasını rezil edeceğini düşündüğünden bahseder. Bu sebepten de anne ve babasının baskısını üzerinde daha fazla hissetmeye başlar. Josey her şeye rağmen maden şirketinde çalışmayı aklına koyarak şirketin istediği muayeneye gider. Burada doktor Josey'e genital muayenede bulunur. Bu durumdan rahatsız olan Josey, paraya ihtiyacı olduğu için muayeneye katlanmak durumunda kalır.

Bireylerin çalışmaya atılmadan önceki hayatlarında, etraflarındaki diğer bireyler tarafından gördükleri ayrımcı tutumlar onların sapma eylemleri göstermesinde harekete geçirici bir etkiye sahiptir. Ayrıca işe yönelik başvurularda, işi talep eden bireylerin cinsiyetine göre değerlendirilmesi ve farklı taleplerle karşılaşması cinsiyete yönelik ayrımcı tutumların ilk belirtisidir (Demir, 2011).

Josey çocuklarını da alarak kısa süreliğine arkadaşının yanına taşınır. Artık çocuklarına bakabilecek kadar para kazanabilecektir. Fakat işler umduğu gibi gitmez. Çalışmaya başladığı ilk gün müdürü ve erkek bir maden işçisi tarafından cinsiyetçi söz ve hakarete maruz kalmasıyla başlayan hakaret ve taciz faaliyetleri, diğer erkek madencilerin de katkısı ile katlanarak artar.

Mobbing, bilinenin aksine işverenler tarafından olduğu gibi çalışanlar tarafından da uygulanan bir çeşit negatif ruhsal süreçtir. Bu terim; çalışan bireylerin ast, üst ya da kendileri ile aynı oranda kademeye sahip çalışanlar gözetmeksizin hakaret taciz gibi ruhsal olarak yıpratıcı bir sürece maruz bırakılmayı karşılar (Akbiyık, 2013).

Kadın olduğu için ötekileştirilmekten rahatsız olan Josey, müdürüne giderek şikayette bulunur fakat madende erkek gibi davranmak ve yapılan tüm hakaret ve tacizlere susmaları beklenerek kovulmakla tehdit edilir.

Yapılan çalışmalar, mobbing yaşayan bireylerin %70'lik kısmının kadınlardan oluştuğunu göstermiştir. İşverenlerin mobbingi görmezden gelerek mobbinge maruz kalan bireyleri susturması mobbing faaliyetlerinin artışına sürat kazandırmaktadır (Mizrahi, 2013).

Josey, ailesindeki ve iş yerindeki tüm psikolojik baskılara rağmen işe devam eder ve kendi evini kiralar. Fakat gün geçtikçe hayattan daha az keyif almaya başlar. İş yerindeki iftira ve hakaretler zamanla dışarıdaki yaşamına da yansımaya başlar. Oğlunun hokey maçında, bir erkek işçinin karısı tarafından cinsel hakarete maruz kalır. Bu durum çocuklarını da olumsuz yönde etkileyerek Josey'in oğlu tarafından da cinsel hakarete maruz kalmasına sebebiyet verir. Bu sözler sonucunda oğlu ondan utanır ve onunla aynı evde yaşamak istemez. Durum diğer işçi kadınlar içinde farklı değildir. Hepsisi tacize uğrar ve diğer işçiler gibi sendikaya para ödemelerine rağmen sadece kadın oldukları için sendika tarafından da haksızlığa maruz kalırlar. Filmde dikkat çekici unsurlardan biri de kadın tuvaletleridir.

Bu tuvaletler, filmde cinsiyet ayrımcılığına yönelik kullanılan bir simge görevi görür. Başlarda kadınlar için tuvalet bulunmaz ve kadınların birçoğu gün boyu tuvalete gidemediği için enfeksiyon yaşar. Daha sonra Glory'nin öncülüğü ile iş sahasına kadınlar için portatif tuvaletler

konur. Fakat erkek işçiler bu tuvaletleri kirletir ve bir kadın işçi tuvaletin içindeyken erkek işçiler tuvaleti devirir. Yaşananlar yüzünden ağır bir duygusal çöküntü yaşayan Josey, hakkını aramak için patronuna gitmek istediğini söylediğinde hiçbir kadın işçi kendisine destek vermez. Patronuna gittiğinde konuşmasına dahi izin verilmez. Patronundan da erkek işçiler gibi hakaret ve iftiraya maruz kalarak oradan ayrılır.

Zapf'ın 1999'da yaptığı çalışmaya göre mobbing süreci yaşayan işçiler, bu sürecin mobbingi uygulayan kişiler sebebiyle oluştuğunu iddia etmektedirler. Çalışmada, mobbingi yaşayanların %66'sı kendilerine mobbing uygulayan kişilerin kovulmaları için mobbing uyguladığını ve %62'lik bir kısmın ise, kendilerine mobbing uygulayan kişilerin diğer işçileri negatif şekilde etki altına aldıklarını ifade etmişlerdir (Majidli ve Budak, 2017).

Psikolojik şiddet iş yerinde olduğu gibi dışarıda da varlığını sürdürmeye devam ettiğinden oğlu hokey takımından ayrılmak durumunda kalır. Hakkını aradığı için ise madende kendisine ve diğer kadın işçilere yönelik hakaret ve tacizler artar. Kadın işçiler, Josey şikayet ettiği için daha fazla hakarete maruz kaldıklarını düşünür. Böylece Josey, kadın işçiler tarafından da ötekileştirilmeye başlar. Artık katlanamayacağını düşünerek istifa eder ve maden şirketine dava açmaya karar verir.

Mobbingin istikrarlı şekilde sürdürülmesi çalışan bireylerin yavaşça iş ortamının dışına atılmasıdır. Mobbing sürecinde yıpranan ve kendisini huzursuz hisseden bireyler zaman ilerledikçe psikolojik olarak etraflarındaki insanlardan uzaklaşırlar. Birçok olumsuz duygu durumunu da beraberinde getiren mobbingin başlangıcında bireylerin verimliliklerinde azalış görülür. Psikolojik olarak yıpranmış ve verimliliği düşmüş bu bireyler bu sürece istifa ile son verirler (Tınaz, 2006).

Mahkemede maden şirketini savunan avukatta kadındır. Üstelik şirketin tüm yaptıklarını bilmesine rağmen Josey'in karşısında yer almaktadır. Mahkeme Josey'in dava açabilmesi için iki işçiye daha ihtiyaç olduğunu vurgular. Ayrıca dava ile hiç ilgisi olmamasına rağmen Josey'in cinsel geçmişi sorgulanır. Cinsel geçmişi eski arkadaşı Bobby Sharp'ın ağzından kaçırması ile aklanan Josey'e işçilerden bazıları destek verir ve mahkeme şirkete dava açılmasını kabul eder.

## **Tartışma, Sonuç ve Öneriler**

North Country (Tek Başına) filminde de görüldüğü gibi mobbing bireyleri olumsuz yönde etkileyen güçlü bir unsurdur. Bir eylem ya da tavrın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için maruz kalan kişi ya da kişileri psikolojik ya da bedensel açıdan yoğun şekilde etkiliyor olması gerekmektedir. Birçok bireyin yaşayabileceği türden bir olgu olan mobbingin kültür, dil, ırk ve etnik köken fark etmeden bireyleri kuşattığı görülmektedir. Bu sebepten filmde, cinsiyet ayrımcılığı kaynaklı mobbing unsurları ve eşitlik, adalet gibi tüm insanları kapsayan kavramlar ele alınmıştır. İlgili literatür incelendiğinde filmde vurgulanan kadın olma sebebiyle mobbing yaşama durumunun gerçek hayatta da çok farklı olmadığı, kadınların erkeklere oranla çok daha fazla mobbinge uğradığı ve bu durumun çeşitli psikolojik sorunlara yol açtığı görülmektedir.

Toplum tarafından aile ve evin sorumluluklarının kadınlara atfedilmesinden ötürü kadın çalışanların birçoğu erkekler tarafından iş ortamına uygun görülmemekte ve iş yaşamındaki hakları kısıtlamaya uğramaktadır. Nitekim yapılan araştırmalar sonucunda da kadın çalışanların daha yüksek oranda mobbinge karşılaştıkları görülmektedir. Bu durum kadınların aile ortamlarına da negatif yönde bir etkide bulunmaktadır (Alhas, 2020).

Almanya'da gerçekleştirilen bir çalışmada, mobbinge uğrayan bireylerin %67'sinin kadın, %33'ünün ise erkek olduğu saptanmıştır. İtalya'da gerçekleştirilen bir çalışmada ise 34-45 yaşlarına sahip kadın bireylerin diğer bireylerden daha yüksek oranla mobbing yaşadığı ifade edilmiştir. Bunun nedeni olarak, 34-45 yaşlarındaki kadınların artan yükümlülükleriyle doğru orantılı olarak stres seviyelerinin yükseldiği düşünülmüştür. Kostev (2014) ise bu durumun nedeninin kadın bireylerin diğer bireylere oranla mobbinge daha eğilimli olduğu görüşüne

sahiptir. Buna ek olarak, çalışanların cinsiyet faktörü ile mobbing düzeyleri arasında herhangi bir bağlantıya rastlanmadığını öne süren araştırmalar da literatürde yer almaktadır. Ayrıca Leymann ve Gustafsson (1996), araştırmalarında çalışma ortamında mobbing mağduriyeti yaşayan 64 bireyin %92'sinin Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) teşhisi ile örtüştüğünü ifade etmektedirler. Mikkelsen ve Einarsen (2002), ise araştırmalarında çalışma ortamında mobbinge mücadele eden 118 birey olduğunu ve bu bireylerin %76'sının cinsiyet ve eğitim durumu yönünden benzerlik gösterdiğini saptamışlardır. Bunun yanı sıra, gerçekleştirilen bir araştırmada mobbinge maruz kalan kadın bireylerde cinsel saldırıya maruz kalmış kadın bireyler kadar önemli yükseklikte kaçınma ve yeniden yaşama puanına rastlandığı bildirilmektedir (Tatar ve Yüksel, 2019).

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de varlığına çok sık rastlanan mobbing kavramının, yalnızca çalışan bireyi değil başta ailesi olmak üzere sosyal çevresini de olumsuz olarak etkilediği filmde açık bir şekilde yansıtılmıştır. Mobbingin son bulması için çalışan bireylerin eşit bir şekilde istek ve gereksinimlerine önem verilmesi, motivasyon sağlayacak maddi ve manevi faktörlerle desteklenmesi, aidiyet kazandırılarak verimliliklerinin artırılması oldukça önemlidir. Bu açıdan işçi ve işveren bireylerin mobbing kavramını tanıması ve olumsuz yönlerinin farkına varmasının sağlanması, mobbinge maruz kalındığı takdirde neler yapılması gerektiğinin bilinmesi gerekmektedir.

Çalışma ortamındaki kişilere yönelik ölçümlerler adaletli bir şekilde gerçekleştirilmeli, çalışanlara psikolojik yardımda bulunulmalı, çalışanların gereksinimleri dikkate alınmalıdır (Orhan ve Küçükkaya, 2020). Ayrıca örgütlerde bulunan insan kaynakları biriminin iş başvurusunda bulunan kişileri kabiliyet ve becerilerine uygun pozisyona yerleştirilmesi ve tüm işçilerin kendi kabiliyetlerine elverişli seviyede işe yönelik emek harcaması sağlandığında mobbing yaşanması ihtimali en az indirgenebilmektedir (Nas, 2020).

Yapılan birçok araştırmanın sonucu, birçok bireyin demografik bilgi ve konum ayırt etmeksizin mobbing mağduru olabileceğini göstermektedir. Çalışma ortamındaki karşıt davranış ve tutumların önüne geçilmesi tüm dünyada büyük bir sorun haline gelen mobbingin önlenmesi amacıyla hizmet ettiğinden işçi ve örgüt açısından oldukça kritik bir öneme sahip olmaktadır. Uygulayıcısı tarafından zorbalık ve çeşitli yöntemlerle ilerletilen mobbing davranışıyla ilgili olarak, uzun süreli bireyler arası negatif tutumlar üzerinde yeterli problem çözme izlemleri kullanmak çalışma ortamındaki mobbing davranışlarının ilerleyişini en aza indirme ya da ortadan kaldırmada destek role sahip olmaktadır. Bunun yanı sıra, çalışma ortamında görülen mobbing eylemlerinin nitelenmesi ve bu eylemlerin ilerleyişinin önüne geçilmesi için yeterli tedbir ve usullerin artırılması ve işveren ve idarecilerin dikta bir idare şeklinin yerine hür ve açık bir idare tarzını benimsemesi gerekmektedir. Ayrıca çalışma alanındaki mobbing etkenlerinin tespiti için nicel araştırmalarla birlikte nitel araştırmaların da sürdürülmesi önem taşımaktadır (Yıldırım ve Yıldırım, 2007).

Son yıllarda mobbing kavramı hakkında ele alınan çalışmaların oranında artış gözlemlenmesine rağmen, ülkemizde yeterli düzeyde çalışma yer almamaktadır. Var olan çalışmalarda ise çalışma kurumları ve işverenlerin çalışmalar hakkındaki olumsuz yargı ve tavırlarıyla birlikte çalışanların çelişkili yanıtlarda bulunmasının çalışma ortamlarında yaşanan mobbingin işareti olduğu düşünülmektedir. Üniversitelerde yapılan çalışmaların da aynı probleme sahip olduğu gözlemlenmiştir. Bu sebepten yapılan çalışmaların artırılması oldukça önemlidir (Güven, Kaplan ve Acungil, 2018).

**Hakem Değerlendirmesi:** İki bağımsız hakem tarafından değerlendirilmiştir.

**Çıkar Çatışması:** Yazarlar çıkar çatışması bildirmemiştir.

**Mali Destek:** Yazarlar bu çalışma için mali destek almamıştır.

**Peer Review:** Externally peer-reviewed.

**Conflict of Interest:** Authors have no conflict of interest to declare.

**Grant Support:** Authors did not received financial support for this study.

## Kaynakça

- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(2), 33-38.
- Alhas, F. (2020). Cam Uçurum Mu? Mobbing Mi? Bilinmeyene Yolculuk. *İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 4(6), 26-45.
- Altunay, E., Oral, G., ve Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 3(5), 92-121.
- Batsi, C., ve Karamanis, K. (2019). Mobbing At Work: Experiences In The Greek Public Sector. *Management Research and Practice*, 11(4), 23-33.
- Branch, S., Ramsay, S., ve Barker, M. (2013). Workplace Bullying, Mobbing and General Harassment: A Review. *International Journal of Management Reviews*, 15(3), 280-299.
- Bozbel, S. ve Palaz, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. *TİSK Akademi Dergisi*, 1, 66-81.
- Çetin, C. ve Bağcı Kurt, N. (2014). Mobbing ve Çalışan Sağlığı. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 25(2), 111-125.
- Çınar, H.G., Korkmaz, A.Ç. ve Yılmaz, D. (2016). Hemşirelerde Mobbing. *Journal of Human Rhythm*, 2(2), 89-93.
- Çögenli, M.Z. ve Döner, E. (2015). Türkiye'de Akademisyenler Üzerine Gerçekleştirilen Mobbing Konulu Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 19(3), 27-46.
- Demir, D.F. ve Çavuş, Y. (2009). Mobbing'in Kişisel ve Örgütsel Etkileri Üzerine Bir Araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 13-23.
- Demir, M. (2011) İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Demircioğlu, H. R. (2007). Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1), 113-146.
- Dikmetaş, E., Top, M. ve Ergin, G. (2011). Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-149.
- Efe, S. Y., & Ayaz, S. (2010). Mobbing Against Nurses in The Workplace in Turkey. *International Nursing Review*, 57(3), 328-334.
- Einarsen, S. (1999). The Nature and Causes of Bullying at Work. *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Erdemir, B., Demir, C. E., Yıldırım Öcal, J., ve Kondakçı, Y. (2020). Academic Mobbing in Relation To Leadership Practices: A New Perspective On An Old Issue. *In The Educational Forum*, 84(2), 126-139.

- Erdoğan, V., ve Yıldırım, A. (2017). Healthcare Professionals' Exposure To Mobbing Behaviors And Relation Of Mobbing With Job Satisfaction And Organizational Commitment. *Procedia computer science*, 120, 931-938.
- Eroğlu, O. (2015). Türk Yönetim ve Organizasyon Yazınında Mobbing: Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri ve Lisansüstü Tezler Üzerine Bir İnceleme. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(1), 269-286.
- Ertürk, A., ve Cemaloğlu, N. (2014). Causes of Mobbing Behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3669-3678.
- Göymen, Y. (2020). İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Güven, A., Kaplan, Ç. ve Acungil, Y. (2018). Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı. *Journal of Academic Researches and Studies*, 10(18), 43-58.
- Güveyi, Ü. (2013). Memur disiplin hukukunda mobbing. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 1455-1482.
- Hubert, A. B., ve Van Veldhoven, M. (2001). Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(4), 415-424.
- İbiloğlu, A. O. (2020). Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 330-341.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175-1186.
- Kamil, U., ve Şanlı, S. C. (2018). Staj Yapan Öğrencilere Yönelik Cinsel Taciz: Otel İşletmeleri Örneği. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 15(1), 149-161.
- Kaya Cicerali, L. (2011). *Mobbinge Maruz Kalanların Kişilik Profillerine Bağlı Psikolojik Sağlıkta Bozulma Göstergeleri*. (Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Kart Yaşar, K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C. ve Çankaya, F. (2017). Çalışma hayatında mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, 13(1), 1-9.
- Kıral, B. (2020). Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi. *Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(15), 170-189.
- Kırel, Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Koçak, Y. ve Yeşilyurt, C. (2014). Türk Hukuku Bakımından Mobbing. *Zeitschrift für die Welt der Türken/Journal of World of Turks*, 6(1), 213-227.
- Majidli, F. ve Budak, G. (2017) Mobbing İle Mücadelede Farklılıkların Yönetimi Stratejileri. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 129-161.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
- Mimaroğlu, H., & Özgen, H. (2008). Örgütlerde Güncel Bir Sorun: "Mobbing". *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15, 201-226.
- Mizrahi, R. (2013). Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 5(2), 443-452.
- Motin, S. H. (2009). Bullying or Mobbing: Is It Happening In Your Academic Library? *ACRL Fourteenth National Conference*, 291-297.
- Nas, Z., ve Murat, A. (2020). Mobbing'in Banka Çalışanlarının Performansı Üzerine Etkisi: Kayseri İli Örneği. *Pearson Journal of Social Sciences & Humanities*, 5(9), 363-390.
- Niedl, K. (1996). Mobbing and Well-Being: Economic and Personnel Development Implications. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 239-249.

- Orhan, U., ve Küçükçaya, C. (2020). Psikolojik Tacizin Örgütsel Sinizme Etkisi Üzerine Bir Çalışma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi*, 24(2), 329-348.
- Öksüzoğlu, T. ve Şeşen, H. (2018). Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti Kamu İşyerlerinde Mobbing Olgusu: Sendikaların Rolü Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 51(1), 133-166.
- Öztürk, H., Sökmen, S., Yılmaz, F., ve Cilingir, D. (2008). Measuring Mobbing Experiences of Academic Nurses: Development of a Mobbing Scale. *Journal of the American Academy of Nurse Practitioners*, 20(9), 435-442.
- Özdemir, M. B. (2015). Eğitim Kurumlarında Mobbing'i Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü ve Önemi Nitel Bir Çalışma. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 4(11), 179-199.
- Özsoy, İ. (2012). The Mobbing and Its Relationship With Demographic Characteristics, Personality Characteristics And Psychological Disorders Among Employees Who Work At High Schools In Northern Cyprus. *Scientific Developments*, 94-118.
- Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2015). İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing/ The Pink Version of Harrestment in the Workplace: Mobbing to Women by Women. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1), 151-174.
- Prevost, C., ve Hunt, E. (2018). Bullying and Mobbing in Academe: A literature. *European Scientific Journal*, 14(8), 1-15.
- Tatar, Z. B., ve Yüksel, Ş. (2019). Mobbing At Workplace–Psychological Trauma and Documentation Of Psychiatric Symptoms. *Archives of Neuropsychiatry*, 56(1), 57-62.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(18), 81-89.
- Tınaz, P. (2006). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. Beta Yayıncılık.
- Tigrel, E. Y., & Kokalan, O. (2009). Academic Mobbing in Turkey. *International Journal of Behavioral, Cognitive Educational and Psychological Sciences*, 1(2), 91-99.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Türel, N. Ş. ve Dolmacı, N. (2013). İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Utangaç, B. (2020). Çalışma Hayatında Mobbing. *Journal of Pure Social Sciences*, 1(1), 15-29.
- Umarova, D. (2021). Teacher's Experience with Mobbing in Baku Schools and Its Consequences. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 140-149.
- Yaya, B., Ergün, D. ve Yılmaz, B. (2019). Akademisyenlerde Sosyodemografik Değişkenlere Göre Mobbing, Psikosomatik Belirtiler ve Ruminatif Düşünce Biçiminin İncelenmesi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 1(3), 139-144.
- Yıldırım, A., ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing İn The Workplace By Peers And Managers: Mobbing Experienced By Nurses Working in Healthcare Facilities in Turkey and its Effect On Nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453.
- Yılmaz, A., Özler, D. E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi İle İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(26), 334-357.
- Yusop, Y. M., Dempster, M., ve Stevenson, C. (2014). Understanding Inappropriate Behaviour: Harassment, Bullying and Mobbing at Work in Malaysia. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 127, 179-183.