

ARAŞTIRMA RAPORU 2

15 Nisan 2014

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

Hazırlayanlar
Çağlar Çabuk - Ceyda Afacan



DÖRDÜNCÜ BOYUT AKADEMİ

Biliyorum, öyleyse varım...

ARAŞTIRMA RAPORU 2

15 Nisan 2014

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

Hazırlayanlar

Çağlar Çabuk - Ceyda Afacan



İSTANBUL, 2014

ARAŞTIRMANIN GÖSTERDİKLERİ

2012 yılında yapılan araştırma sonuçlarını açıklayan raporumuz şu cümleyle başlıyordu: “İş yaşamımızın ‘Mobing’le mücadeleye ne kadar hazırlıklı olduğunu araştıran raporun sonuçları, ne yazık ki hayli olumsuz bir resim çiziyor. Bu konuda yapılan hazırlıklar ‘Devede kulak’ denecek kadar az.”

İki yıl sonra durumun ne olduğunu görebilmek için, aynı anketi bir kez daha tekrarladık.

2012 yılı anketine yanıt veren 244 profesyonele karşılık, 2014 anketimize % 29’luk bir artışla 315 katılım sağlandı.

İki anket arasındaki belli başlı farkları şu sayılarda görebiliriz.

1. Mobingin kurumların etik ilke ve kodları arasında net olarak tanımlanması.

Kurumların %42’sinde ‘Etik Yönetmelik’ hala yok.

2. Mobing şikayetlerinin yapılacağı mekanizmaların ve izlenecek prosedürlerin varlığı.

Kurumların %81,6’sında mobing önleyici prosedürler de, mekanizmalar da hala yok.

3. Mobing’in bunu oluşmasını engellemek için, en üst kademeden başlayarak tüm çalışanları kapsayacak şekilde genişletilen eğitim.

Kurumların %83’ünde mobing eğitimi hiç yapılmamış.

...ve 2012 yılındaki araştırmanın sonunu şu paragrafla bağlamıştık, 2014 araştırmasında da üzülerek aynı sözleri tekrarlıyoruz.

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

Dileğimiz, yapılanın da, yapanın da mağduru olduğu ve en büyük hasarı da çalışma huzurunu yok ederek işyerine zarar veren Mobingin engellenebilmesi için gereken adımların hızla ve özenle atılması. Bu çalışmanın bu amaca hizmet edeceğini umuyoruz.

Saygılarımızla,

Çağlar Çabuk

ARAŞTIRMA SONUÇLARI

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan çalışanların anket yoluyla toplanan verilerinin analizi sonucunda, elde edilen bulgular yer almaktadır.

Tablo 1. Demografik Özellikler

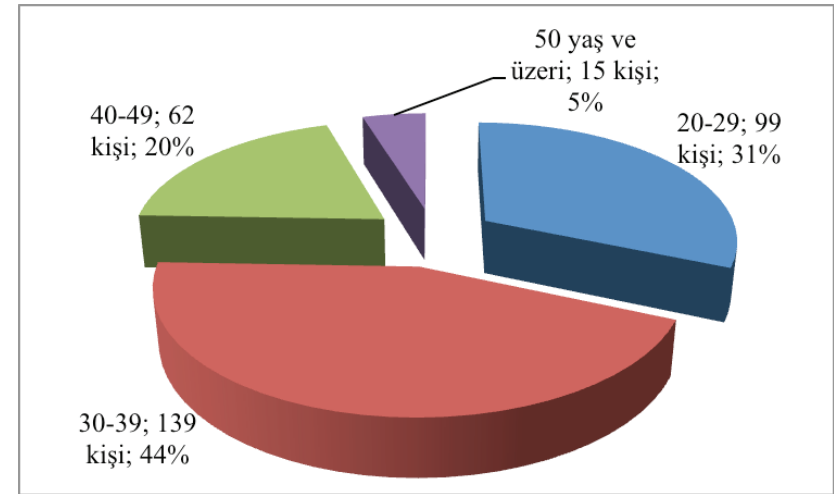
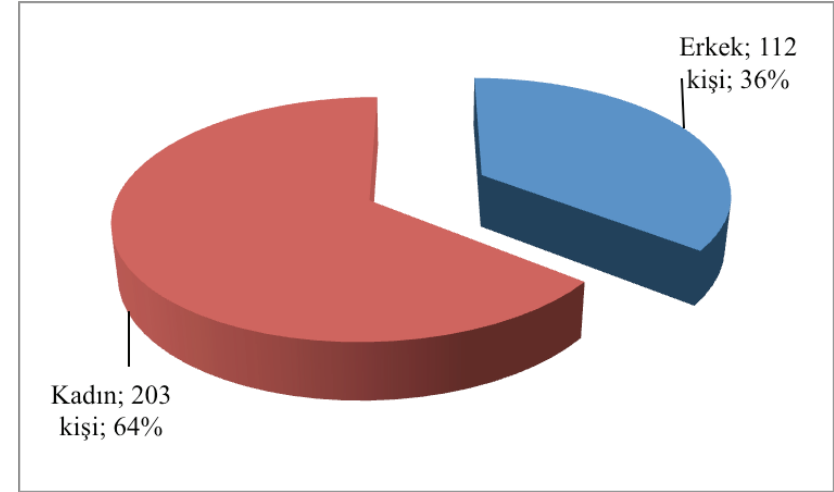
		İlk anket		Yeni anket	
		Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Erkek	81	33,2	112	35,6
	Kadın	163	66,8	203	64,4
	Toplam	244	100	315	100
Yaş	20-29	85	34,8	99	31,4
	30-39	98	40,2	139	44,1
	40-49	49	20,1	62	19,7
	50 yaş ve üzeri	12	4,9	15	4,8
	Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların 81'i (%33,2) Erkek, 163'ü (%66,8) Kadındı.

Yeni ankette, çalışanların 112'si (%35,6) Erkek, 203'ü (%64,4) Kadındı.

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

2012 yılında yaptığımız (ilk anket) ankette, çalışanların 99'u (%31,4) 20-29, 139'u (%44,1) 30-39, 62'si (%19,7) 40-49, 15'i (%4,8) 50 yaş ve üzeri grubundaydı.



Tablo 2. Çalışanların Faaliyet Gösterdiği Sektör Dağılımı

	İlk anket		Yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bilgi Teknolojileri	17	7	43	13,7
Diğer	118	48,4	100	31,7
Eğitim	20	8,2	42	13,3
Finans	20	8,2	21	6,7
Sağlık	15	6,1	18	5,7
Turizm	6	2,5	3	1
Üretim (endüstri)	48	19,7	0	0
Elektrik / Elektronik / Otomotiv Ana Ve Yan Sanayii	0	0	26	8,3
İnşaat	0	0	12	3,8
Kozmetik / İlaç / Eczacılık	0	0	20	6,3
Medya	0	0	4	1,3
Stk	0	0	3	1
Tekstil üretim / Tekstil Satış	0	0	23	7,3
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların 17'si (%7,0) Bilgi Teknolojileri, 118'i (%48,4) Diğer, 20'si (%8,2) Eğitim, 20'si (%8,2) Finans, 15'i (%6,1) Sağlık, 6'sı (%2,5) Turizm, 48'i (%19,7) Üretim (Endüstri) sektöründeydi.

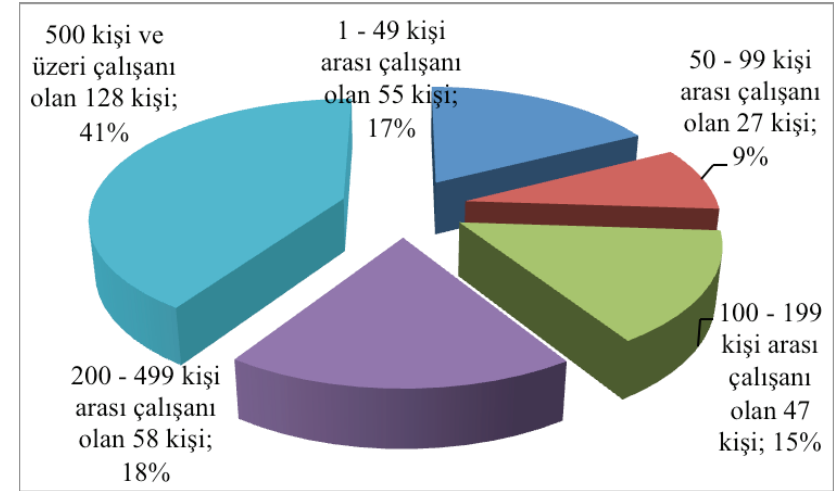
Yeni ankette, çalışanların faaliyet gösterdiğiniz sektör değişkenine göre 43'ü (%13,7) Bilişim / İletişim, 100'ü (%31,7) Diğer, 42'si (%13,3) Eğitim / Akademi, 26'sı (%8,3) Elektrik / Elektronik / Otomotiv Ana ve Yan Sanayii, 21'i (%6,7) Finans, 12'si (%3,8) İnşaat, 20'si (%6,3) Kozmetik / İlaç / Eczacılık, 4'ü (%1,3) Medya, 18'i (%5,7) Sağlık, 3'ü (%1,0) STK, 23'ü (%7,3) Tekstil üretim / Tekstil satış, 3'ü (%1,0) Turizm sektöründeydi.

Tablo 3. Çalışanların Faaliyet Gösterdiği İşyerindeki Çalışan Sayısı

	İlk anket		Yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
1 - 49 kişi arası	69	28,3	55	17,5
50 - 99 kişi arası	24	9,8	27	8,6
100 - 199 kişi arası	27	11,1	47	14,9
200 - 499 kişi arası	38	15,6	58	18,4
500 kişi ve üzeri	86	35,2	128	40,6
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların 69'u (%28,3) 1-50 kişi, 24'ü (%9,8) 51-100 kişi, 27'si (%11,1) 101-200 kişi, 38'i (%15,6) 201-500 kişi, 86'sı (%35,2) 501 ve üstü kişi çalıştığını söyledi.

Yeni ankette, 55'i (%17,5) 1 - 49 kişi arası, 27'si (%8,6) 50 - 99 kişi arası, 47'si (%14,9) 100 - 199 kişi arası, 58'i (%18,4) 200 - 499 kişi arası, 128'i (%40,6) 500 kişi ve üzeri kişi çalıştığını söyledi.

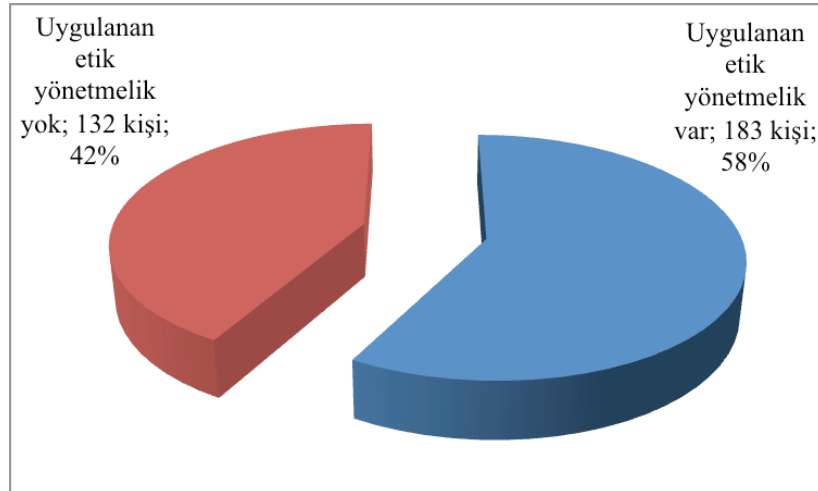


Tablo 4. İşletmede Uygulanan Etik Yönetmelik Varlığı

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet var	126	51,6	183	58,1
Hayır yok	118	48,4	132	41,9
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların işletmede uygulanan etik yönetmelik varlığı değişkenine göre 126'sı (%51,6) işletmede uygulanan etik yönetmelik var olduğunu, 118'i (%48,4) işletmede uygulanan etik yönetmelik var olmadığını söyledi.

Yeni ankette, çalışanların 183'ü (%58,1) işletmede uygulanan etik yönetmelik- var olduğunu, 132'si (%41,9) işletmede uygulanan etik yönetmelik var olmadığını söyledi.

**Tablo 5. İşletmede “Çalışan İlişkilerini” Düzenleyen Departman Varlığı**

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet var	134	54,9	58	18,4
Hayır yok	110	45,1	257	81,6
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların 134'ü (%54,9) 'çalışan ilişkilerini' düzenleyen departman olduğunu, 110'u (%45,1) 'çalışan ilişkilerini' düzenleyen departman olmadığını söyledi.

Yeni ankette, çalışanların 58'i (%18,4) 'çalışan ilişkilerini' düzenleyen departman olduğunu, 257'si (%81,6) 'çalışan ilişkilerini' düzenleyen departman olmadığını söyledi.

İlk anket ile yeni anket arasında bu soruya verilen yanıtlar arasında bir çelişki ilk bakışta göze çarpıyor. Bunun nedeninin, katılımcıların 'Çalışan İlişkileri Departmanı'nın, İnsan Kaynakları Departmanı ile karıştırılması olduğunu sanıyoruz.



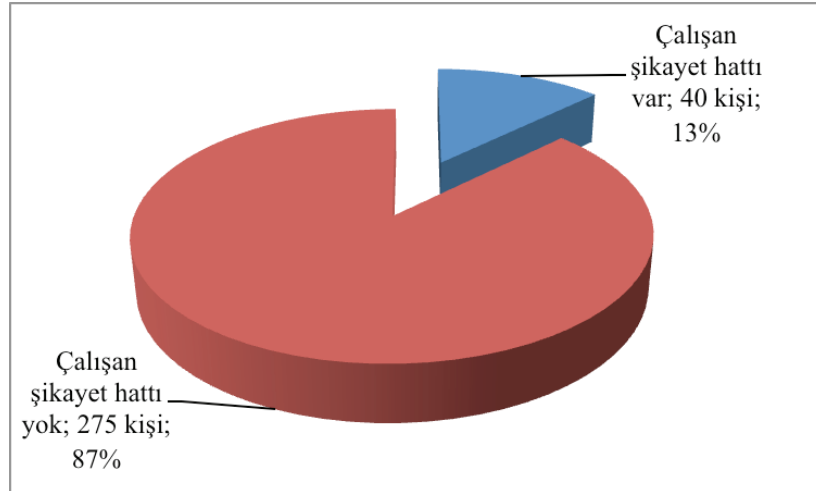
Tablo 6. Çalışan Şikayet Hattı Varlığı

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet var	58	23,8	40	12,7
Hayır yok	186	76,2	275	87,3
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette çalışanların 58'i (%23,8) faaliyet gösterdiği işyerinde, 'çalışan şikayet hattı' olduğunu, 186'sı (%76,2) faaliyet gösterdiği işyerinde, 'çalışan şikayet hattı' olmadığını söyledi.

Yeni ankette çalışanların 40'ı (%12,7) faaliyet gösterdiği işyerinde 'çalışan şikayet hattı' olduğunu, 275'i (%87,3) faaliyet gösterdiği işyerinde 'çalışan şikayet hattı' olmadığını söyledi.

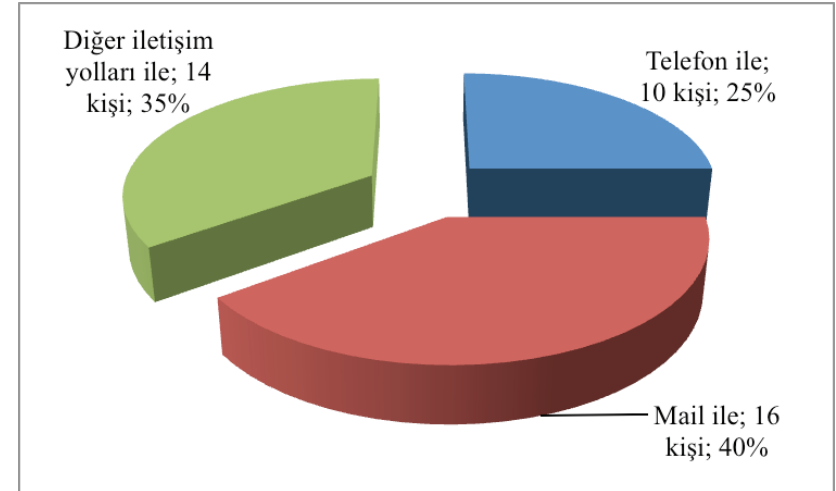
İlk anket ile yeni anket arasında, bu soruya verilen yanıtlar arasında da, bir çelişki göze çarpıyor. Ancak bu çelişkilerin çalışanların, aradan geçen zaman boyunca, 'kurumsal etik' konusunda giderek bilinçlendiğini gösterdiği için sevindiricidir.

**Tablo 7. Çalışan Şikayet Hattı Türü**

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Telefon ile	14	24,1	10	25
Mail ile	28	48,3	16	40
Diğer	16	27,6	14	35
Toplam	58	100	40	100

İlk ankette çalışanların 14'ü (%24,1) telefon ile, 28'i (%48,3) mail ile, 16'sı (%27,6) diğer şekillerde şikayet hattı olduğunu söyledi.

Yeni ankette 10'u (%25,0) telefon ile, 16'sı (%40,0) e-posta ile, 14'ü (%35,0) diğer şekillerde şikayet hattı olduğunu söyledi.



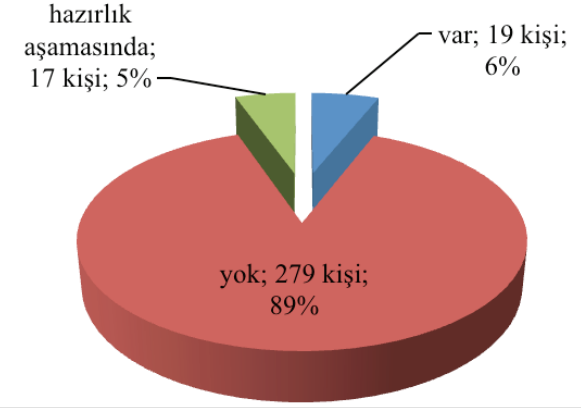
Tablo 8. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Mobing Soruşturması İçin Uygulanan Bir Prosedür Varlığı

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet, mobing soruşturması için uyguladığınız bir prosedür var	18	7,4	19	6
Hayır, mobing soruşturması için uyguladığınız bir prosedür yok	209	85,7	279	88,6
Hazırlık aşamasında	17	7	17	5,4
Toplam	244	100	315	100

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

Yeni ankette, çalışanların 19'u (%6,0) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olduğunu, 279'u (%88,6) mobing soruşturması için kurumda uygulanan bir prosedür olmadığını, 17'si (%5,4) mobing soruşturması için kurumda uygulanacak prosedürün hazırlık aşamasında olduğunu söylemiştir.

Mobing soruşturması için uygulanan bir prosedür



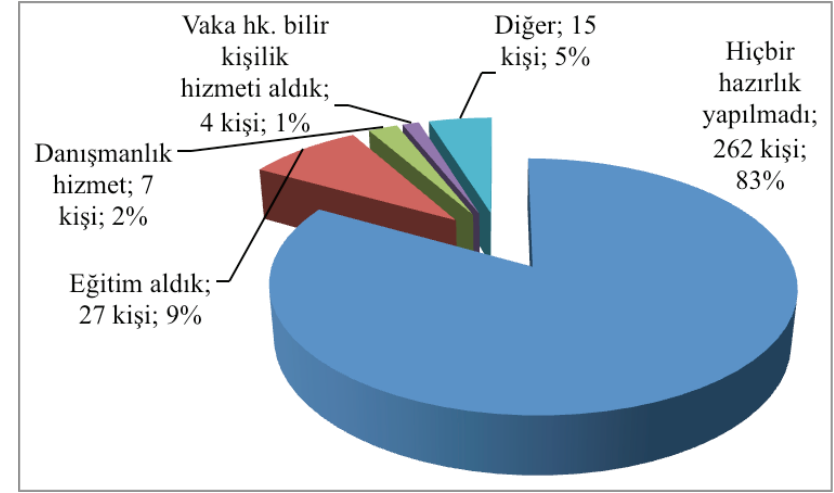
Bu konuda alınan yanıtlar, başka ve garip bir durumu vurguluyor. Mobing soruşturması için uygulanan prosedürlerin varlığının azalması, nasıl yorumlanabilir? Bu alanda yaptığımız saha çalışmalarının gösterdiği vahim sonuç, bir yandan üst yönetimlerin, diğer yandan -onlarla ters düşmek istemeyen- İK yönetimlerinin "Bizde böyle şey olmaz!" söyleminin arkasına saklanarak, gerekli çalışmaları yapmaktan kaçındıklarını gösteriyor.

Tablo 9. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Mobing İle İlgili Yasalar Gereğince Yapılan Hazırlıklar

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Danışmanlık hizmeti aldık	10	4,1	7	2,2
Eğitim aldık	15	6,1	27	8,6
Vak'a hk. Bilirkişilik hizmeti aldık	2	0,8	4	1,3
Diğer	0	0	15	4,8
Hepsi	2	0,8	0	0,0
Hiçbir hazırlık yapılmadı	215	88,1	262	83,2
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların 15'i (%6,1) Eğitim aldıklarını, 10'u (%4,1) Danışmanlık hizmeti aldıklarını, 2'si (%0,8) Vak'a hakkında bilirkişilik hizmeti aldıklarını 2'si (%0,8) yeni yasanın yaptırımları konusundaki hizmetlerin hepsini aldıklarını söylemiştir. 215'i (%88,1) hiçbir hazırlık yapmadıklarını söylemiştir.

Yeni ankette, çalışanların 262'si (%83,2) hiçbir hazırlık yapmadıklarını, 27'si (%8,6) Eğitim aldıklarını, 7'si (%2,2) danışmanlık hizmeti aldıklarını, 4'ü (%1,3) Vak'a hakkında bilirkişilik hizmeti aldıklarını, 15'i (%4,8) diğer hazırlıkları yaptıklarını söyledi.



*Bu verilerdeki çelişki de, öncekileri doğruluyor.
'Eğitim' konusu hariç, diğer bütün hazırlık faaliyetlerinde,
net bir azalma görülüyor.*

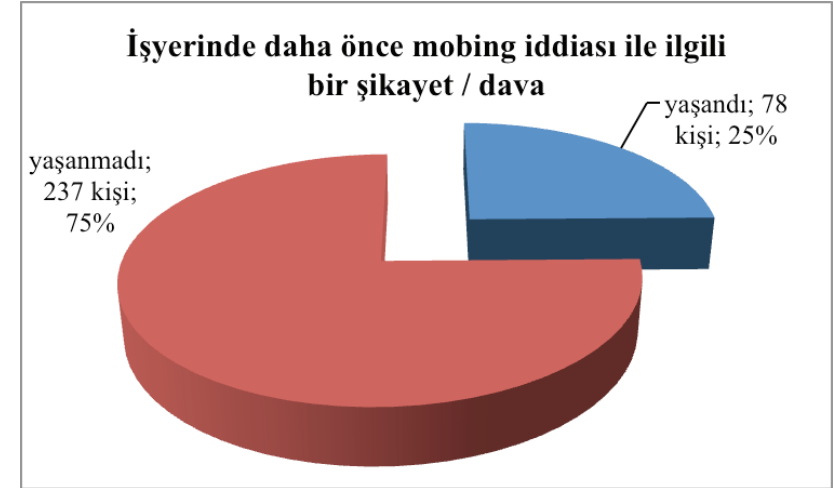
Tablo 10. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Daha Önce Mobing İddiası İle İlgili Bir Şikayet / Dava Yaşanma Durumu

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet yaşandı	35	14,3	78	24,8
Hayır yaşanmadı	209	85,7	237	75,2
Toplam	244	100	315	100

İlk ankette, çalışanların 35'i (%14,3) işyerinde daha önce mobing iddiası ile ilgili bir şikayet / dava olduğunu, 220'si (%90,2) işyerinde daha önce mobing iddiası ile ilgili bir şikayet / dava olmadığını söylemiştir.

Yeni ankette, çalışanların 78'i (%24,8) işyerinde daha önce mobing iddiası ile ilgili bir şikayet / dava olduğunu, 237'si (%75,2) işyerinde daha önce mobing iddiası ile ilgili bir şikayet / dava olmadığını söylemiştir.

Mobing davalarındaki artış, bize önceki verilerle ilgili yaptığımız yorumun doğruluğunu onaylıyor. Üst ve İK Yönetimlerinin mobingi önleyecek ortamları yaratmak ve mekanizmaları kurmaktan çeşitli nedenlerle kaçınmaları ile, insanların bu konuda bilinçlenmelerinin arasındaki çelişkiyi, bu verilerde net olarak görebiliyoruz.

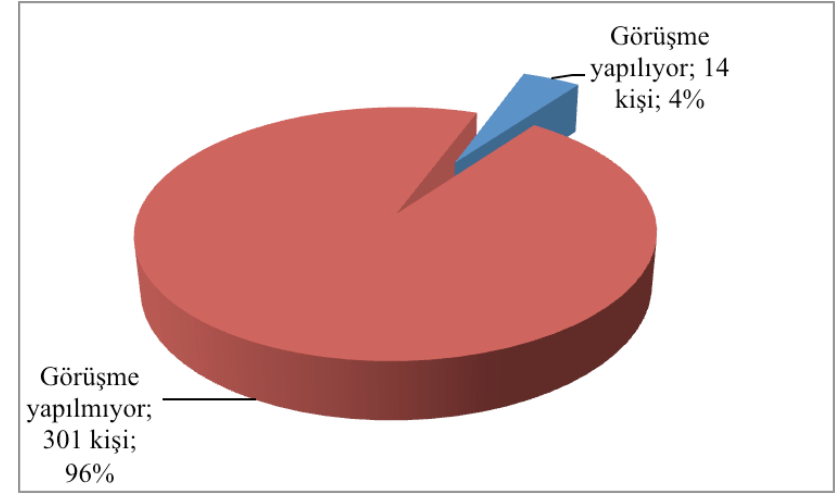


Tablo 11. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Mobing İddiası İle Şikayet Eden Ve Edilen Kişi / Kişiler İle Görüşme Zamanı

		Frekans(n)	Yüzde (%)
Faaliyet gösterdiğiniz işyerinde mobing iddiası ile şikayet eden ve edilen kişi / kişiler ile görüşme ne zaman yapılıyor?	Önce şikayetçi sonra şikayet edilen ile görüşme yapılıyor	11	3,5
	Sadece şikayet edilen ile görüşme yapılıyor	1	0,3
	Sadece şikayetçi ile görüşme yapılıyor	1	0,3
	Şikayet edilen ve şikayetçi ile aynı anda görüşme yapılıyor.	1	0,3
	Görüşme yapılmıyor	301	95,6
	Toplam	315	100,0

Yeni ankette, çalışanların 11'i (%3,5) önce şikayetçi, sonra şikayet edilen ile görüşme yapıldığını, 1'i (%0,3) sadece şikayet edilen ile görüşme yapıldığını, 1'i (%0,3) sadece şikayetçi ile görüşme yapıldığını, 1'i (%0,3) şikayet edilen ve şikayetçi ile aynı anda görüşme yapıldığını, 301'i (%95,6) görüşme yapılmadığını söyledi.

Görüşme yapılmıyor: % 95,6. Bu tablodaki verilerin yorumunu size bırakıyoruz.



Tablo 12. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Mobing İle İlgili Şikâyetlerin Sonuçlanma Süresi

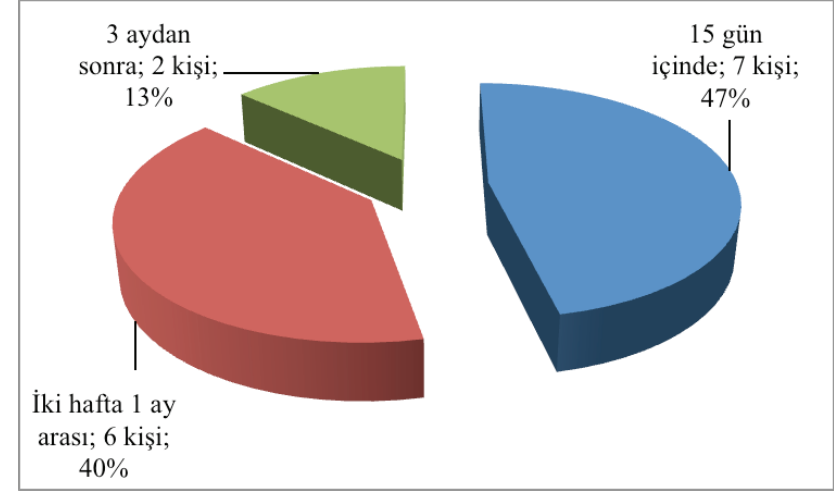
	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
15 gün içinde	75	30,7	7	46,7
16 gün - 1 ay	25	10,2	6	40
1 - 3 ay	9	3,7	0	0
3 ay ve üstü	6	2,5	2	13,3
Hiçbiri	129	52,9	0	0
Toplam	244	100	15	100

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

Yeni ankette, çalışanların 7'si (%46,7) inceleme sürecinin en az 15 günde sonuçlandığını, 6'sı (%40,0) inceleme sürecinin 15 gün-1 ayda sonuçlandığını, 2'si (%13,3) inceleme sürecinin 3 ay ve üstü zamanda sonuçlandığını söylemiştir.

2012'de yapılan ilk ankete katılan 244 kişiden 129'u, bu soruya yanıt verirken, yeni ankette, katılan 315 kişiden sadece 15'inin bu soruyu yanıtlaması düşündürücüdür.

Bunun, mobingi engelleyecek bir mekanizmanın ve prosedürlerin oluşturulmamış olmasının normal sonucu olduğu kanısındayız.

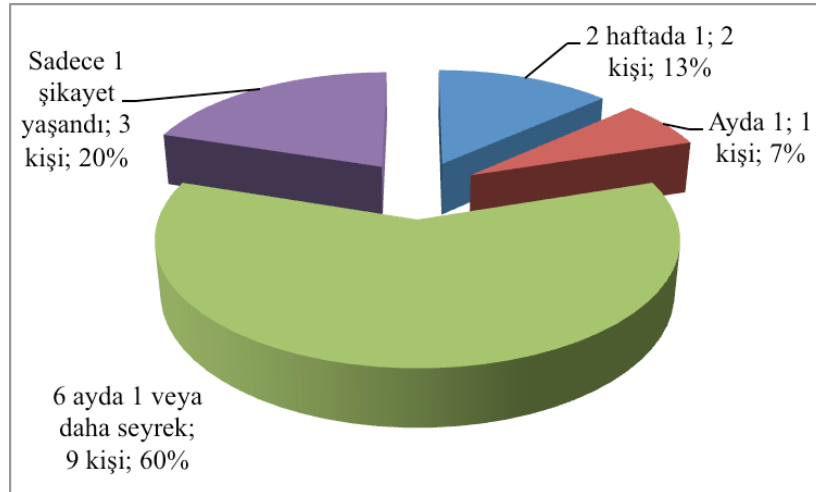


Tablo 13. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Mobing İddiası İle Şikayet Sıklığı

	Frekans(n)	Yüzde (%)
2 haftada 1	2	13,3
Ayda 1	1	6,7
6 ayda 1 veya daha seyrek	9	60
Sadece 1 şikayet yaşandı	3	20
Toplam	15	100

Yeni ankette, çalışanların 2'si (%13,3) 2 haftada 1 kez şikayet geldiğini, 1'i (%6,7) ayda 1 kez şikayet geldiğini, 9'u (%60,0) 6 ayda 1 kez veya daha seyrek şikayet geldiğini, 3'ü (%20,0) sadece 1 şikayet yaşandığını söylemiştir.

Ankete katılan 315 kişiden sadece 15'inin bu soruyu yanıtlaması bu verileri genellememizi engelliyor. Ancak bu düşük sayı, bir önceki yorumumuzda vurguladığımız sorunu pekiştiriyor.



Tablo 14. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Mobing İddiası İle Şikayette Bulunan Kişinin Haksız Bulunması Durumunda Uygulanan Yaptırımlar

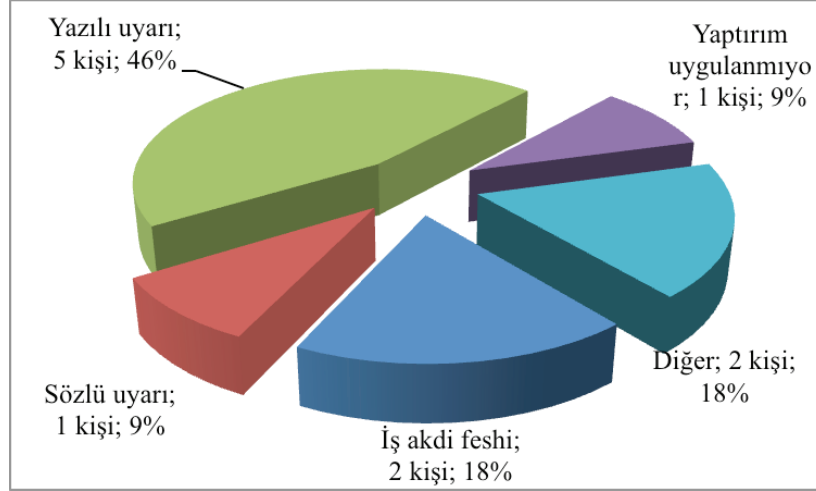
	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Görev yeri değişikliği	6	2,5	0	0
İş akdi fesih	15	6,1	2	0,6
Sözlü uyarı	59	24,2	1	0,3
Yazılı uyarı	42	17,2	5	1,6
Yaptırım uygulanmıyor	122	50	1	0,3
Diğer	0	0	2	0,6
Daha önce böyle bir durum yaşanmadı	0	0	304	96,5
Toplam	244	100	315	100

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

Yeni ankette, çalışanların 304'ü (%96,5) daha önce böyle bir durum yaşanmadığını, 2'si (%0,6) şikayetçinin haksız bulunması halinde iş akdi fesih uygulandığını, 1'i (%0,3) şikayetçinin haksız bulunması halinde sözlü uyarı uygulandığını, 5'i (%1,6) belirtmiş.

Ankete katılan 315 kişiden sadece 11'inin bu soruyu yanıtlaması, daha önceki verilerden ortaya çıkan durumu pekiştiriyor.

Şikayetçinin haksız bulunması halinde yazılı uyarı uygulandığını, 1'i (%0,3) hiçbir yaptırım uygulanmadığını, 2'si (%0,6) diğer yaptırımların uygulandığını söyledi.

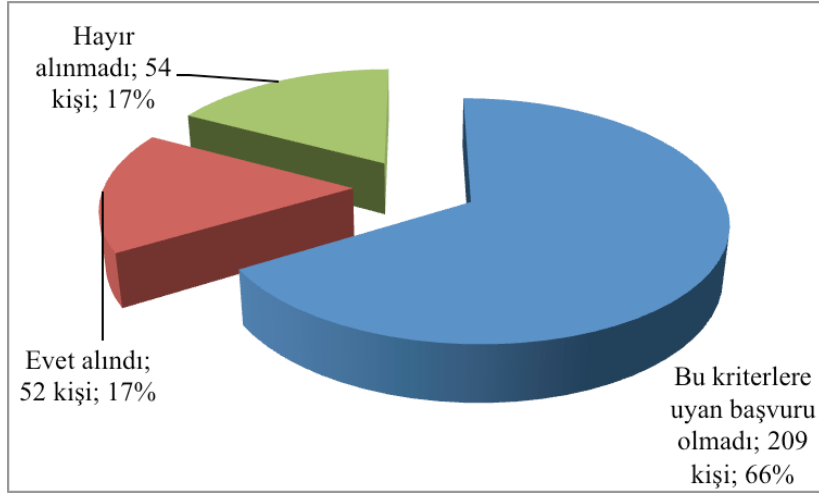


Tablo 15. Faaliyet Gösterilen İşyerinde daha önce mobinge maruz kalmış bir adayı işe alma

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Hem evet, hem hayır. Adayın niteliklerine göre kararlar verilmektedir.	147	60,2	0	0
Bu kriterlere uyan başvuru olmadı	0	0	209	66,3
Evet alındı	26	10,7	52	16,5
Hayır alınmadı	71	29,1	54	17,1
Toplam	244	100	315	100

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

Yeni ankette, çalışanların 209'u (%66,3) mobinge maruz kalmış adayın başvurmadığını, 52'si (%16,5) iş görüşmesinde mobinge uğradığını söyleyen bir adayı işe aldığını, 54'ü (%17,1) iş görüşmesinde mobinge uğradığını söyleyen bir adayı işe almadığını söylemiştir.



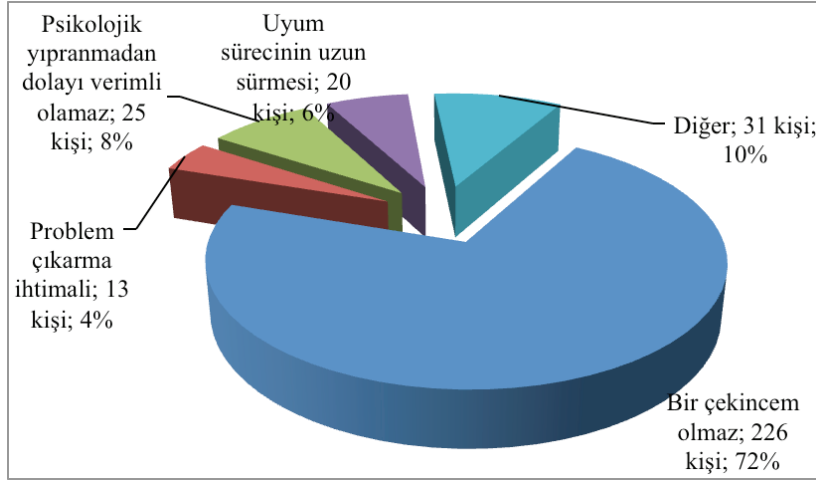
Tablo 16. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Daha Önce Mobinge Maruz Kalmış Bir Adayı İşe Almakla İlgili Çekinceler

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Bir çekincem olmaz	143	58,6	226	71,7
Problem çıkarma ihtimali	38	15,6	13	4,1
Psikolojik yıpranmadan dolayı verimli olamaz	21	8,6	25	7,9
Uyum sürecinin uzun sürmesi	42	17,2	20	6,3
Diğer			31	9,8
Toplam	244	100	315	100

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

Yeni ankette, çalışanların 226'sı (%71,7) bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden adayı işe yerleştirmeye ilgili bir çekincesi olmadığını, 13'ü (%4,1) bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden adayı işe yerleştirmeye ilgili problem çıkarma ihtimali

olabileceğini, 25'i (%7,9) bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden adayı işe yerleştirmeye ilgili psikolojik olarak yıprandığı için faydalı olamayacağını, 20'si (%6,3) bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden adayı işe yerleştirmeye ilgili uyum problemini daha uzun süre yaşayabileceğini çekince olarak düşündüğünü söylemiştir. 31'i (%9,8) bir önceki işinde mobinge uğradığını ifade eden adayın diğer sorunları da olabileceğini söylemiştir.

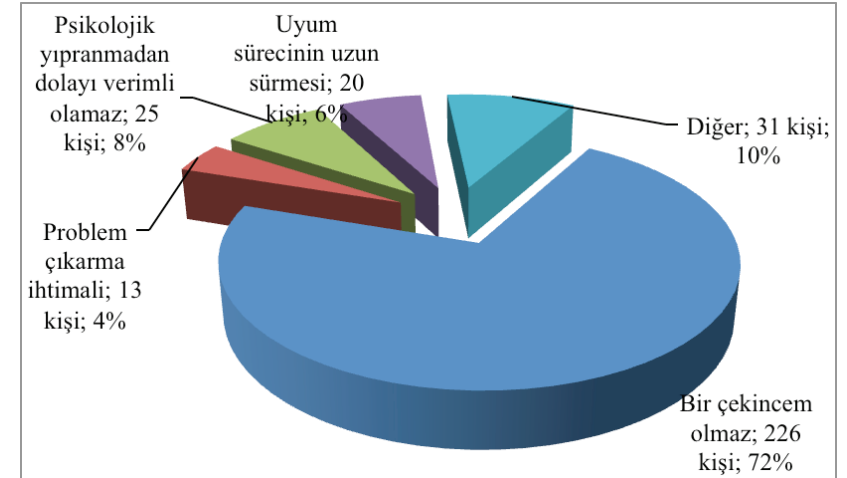


Tablo 17. Faaliyet Gösterilen İşyerinde Daha Önce Mobing İddiası İle Bir Çalışana Dava Açılma

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Evet dava açıldı	11	4,5	23	7,3
Hayır dava açılmadı	233	95,5	292	92,7
Toplam	244	100	315	100

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

Yeni ankette, çalışanların 23'ü (%7,3) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davası olduğunu, 292'si (%92,7) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davası olmadığını söylemiştir.

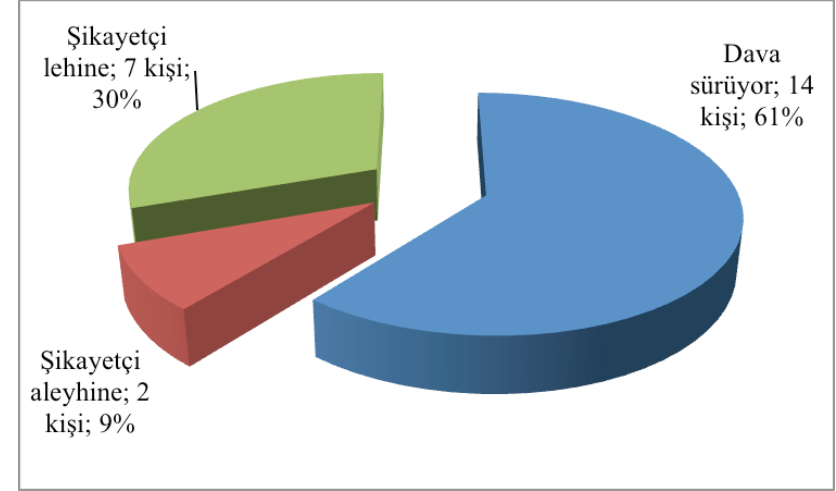


Tablo 18. Faaliyet Gösterilen İşyerinde daha önce mobing iddiası ile bir çalışana açılan dava sonucu

	ilk anket		yeni anket	
	Frekans(n)	Yüzde (%)	Frekans(n)	Yüzde (%)
Dava sürüyor	5	50	14	60,9
Şikayetçi aleyhine	0	0	2	8,7
Şikayetçi lehine	5	50	7	30,4
Toplam	10	100	23	100

İlk ankette, çalışanların 5'i (%2,0) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının sürdüğünü, 5'i (%2,0) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının şikayetçi lehine sonuçlandığını söylemiştir.

Yeni ankette, çalışanların 14'ü (%60,9) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının sürdüğünü, 2'si (%8,7) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının şikayetçi aleyhine sonuçlandığını söylemiştir. 7'si (%30,4) işletmesinde çalışan bir personele karşı açılmış bir mobing davasının şikayetçi lehine sonuçlandığını söylemiştir.



2011 yılında yürütülen ankette, 244 kişiden 10'unun, 2014 yılında ise 315 kişiden 23'ünün bu soruyu yanıtlaması zaten mobing nedeniyle açılan davaların pek fazla duyulmadığını/duyurulmadığını bir işareti.

ÖZET

Mobing olaylarının daha başlangıçta fark edilerek gerekli tedbirlerin alınabilmesi için, işletmelerde İnsan Kaynakları Departmanları'nın altında ayrı bir "Çalışan İlişkileri Bölümü"nü oluşturulması gerekir. Böylelikle çalışanlar, mobing olduğunu düşündükleri bir davranışla karşılaştıklarında, bu durumu işletme içinde anlatabilecekleri ve haklarının korunacağı bir merci olduğunu bilmenin güvencesine kavuşturulacaktır.

İşletmelerde mobingle mücadele ve mobingi önleme konusunda bilinçlenme eğitimlerine verilen önem artmakla birlikte bu yeterli değildir. Bu adım, işletme içinde mobing olaylarını zamanında teşhis ve önlemeyi yapacak bir mekanizma ile tamamlanmadığı takdirde sonuç alınması mümkün değildir.

Mobing soruşturması için uygulanan prosedürlerin varlığının azalması nasıl yorumlanabilir?

Bu alanda yaptığımız saha çalışmalarının gösterdiği vahim sonuç, bir yandan üst yönetimlerin, diğer yandan İK yönetimlerinin "Bizde böyle şey olmuyor" yaklaşımıyla gerekli çalışmaları yapmaktan kaçındıkları izlenimini uyandırıyor.

Ankete verilen yanıtlarda vurgulanan 'Mobing davalarındaki artış', önceki verilerle ilgili yaptığımız yorumun doğruluğunu onaylıyor. Mobing konusunda üst yönetimlerin ve İK yönetimlerinin

mobingi önleyecek ortamları yaratmak ve mekanizmaları kurmaktan çeşitli nedenlerle kaçınmaları birleşince, ortaya çıkan durum: **Mobing davaları artıyor, böyle giderse artmaya da devam edecektir.**

Bu ise, bir yandan işyeri barışına getirdiği tehdit, öte yandan mobing olaylarının hem çalışan, hem işverene vereceği zarar göz önüne alındığında, bir an önce onarılması düzeltilmesi gereken ciddi bir durumdur.