

-ARAŞTIRMA MAKALESİ-

ŞEYTAN MARKA GİYER FİLMİ ÜZERİNDEN MOBBİNG KAVRAMININ İNCELENMESİ*

Çiğdem GÖK¹

Arş.Gör.

Yakın Doğu Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

E-posta: cigdemgok668@gmail.com

ORCID ID: 0009-0007-4574-4504

Meryem KARAAZİZ

Doç.Dr.

Yakın Doğu Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi

E-posta: meryem.karaaziz@neu.edu.tr

ORCID ID: 0000-0002-0085-612X

Öz

Mobbing; yaş, din, dil, ırk ve kültür farkı gözetmeksizin yaygın olarak gerçekleşen bir olgudur. Mobbing, çalışan bireyin hem fiziksel hem de ruhsal sağlığını olumsuz etkilemektedir. Bu çalışmanın temel amacı; mobbing kavramını incelemek ve film analizi yöntemiyle mobbing'in temel kavramlarına ve uygulamasına örneklendirme oluşturmaktır. Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi kullanılmıştır. Çalışmada 2006 yapımı Şeytan Marka Giyer/The Devil Wears Prada filmi mobbing üzerinden incelenmiştir. Filmde işe yeni başlayan başarılı bir genç olan Andrea ve acımasız, katı patronu Miranda ile arasındaki ilişki

* Bu makalede bilimsel araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyulmuştur.

¹ Sorumlu Yazar: cigdemgok668@gmail.com

Atf (APA): Gök, Ç., & Karaaziz, M., (2023), Şeytan Marka Giyer Filmi üzerinden Mobbing Kavramının İncelenmesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 15 (2): 91-108., <https://doi.org/10.55978/sobiadsbd.1265526>.

Lisans: Bu makalenin kullanım izni Creative Commons Attribution-NoCommercial-NoDerivs 3.0 Unported (CC BY-NC-ND3.0) lisansı aracılığıyla bedelsiz sunulmaktadır.

anlatılmaktadır. Filmdeki olaylar ve diyaloglar üzerinden mobbing'in temel kavramları somut bir biçimde örneklendirilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Mobbing, Film Analizi, İş Yeri*

Alan Tanımı: *Psikoloji*

EXAMINATION OF THE CONCEPT OF MOBBING THROUGH THE MOVIE THE DEVIL WEARS PRADA

Abstract

Mobbing; it is a common phenomenon, regardless of age, religion, language, race and culture. Mobbing negatively affects both the physical and mental health of the working individual. The main purpose of this argument; To examine the concept of mobbing and to create an example of the basic concepts and application of mobbing with the film analysis method. The document analysis is used in this report which is a qualitative method of the research. In this point, the 2006 film "The Devil Wears Prada" was examined through mobbing. The movie is about the relationship between Andrea, a successful young start-up, and his ruthless, strict boss Miranda. The basic concepts of mobbing have been tried to be exemplified in a concrete way through the events and dialogues in the movie.

Key Words: *Mobbing, Movie Analysis, Workplace*

JEL Codes: *D83*

1.GİRİŞ

İş psikolojisi, iş yaşamındaki bireyin psikolojik iyilik halini sağlamak adına işle ilgili problemlerin düzeltilmesine yönelik çözüm alanlarını belirleyen ve bu problemlerin nedenini, birey üzerindeki etkilerini inceleyen uygulamalı psikoloji altında yer alan bir bilim dalıdır (Furnham, 2004). İş psikolojisi, işin birey üzerindeki etkisiyle birlikte sağlık, güvenlik ve iyilik haline yarar sağlamak adına bilimsel çalışmalar yapan bir disiplin olması açısından çok önemlidir (Roe, 2011). İş psikolojisi; çalışanın motivasyonunu artırmak, daha refah çalışma ortamı ve koşulları yaratabilmek, iş ve birey arasındaki uyumun oluşturulması, iş için uygun çalışan seçiminde ve çalışanın verimliliğinin ödüllendirilmesi konularında çalışmalar yapan önemli bir alandır (Furnham, 2004).

Mobbing kavramı çalışma hayatına 1980’li yıllarda girmiş olup, sanayileşmenin hızlanmasıyla birlikte öncelikle Avrupa’da sonra tüm dünyada kullanılmaya başlanılan bir kavram olmuştur. Mobbing’in kavram olarak ortaya çıkışı 1980’li yılları bulsa da çalışma hayatında hep var olan bir olgudur (Kaymaz ve Yılmaz, 2014). Günümüzde sürekli değişmekte olan çalışma koşulları ve ağırlaşan çalışma şartları, iş yaşamında rekabeti de beraberinde getirmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008). Özellikle gelişmiş ülkelerde çok yaygınlaşan mobbing, duygusal bir saldırdır. Mobbing her türlü iş yerinde, kurum ve kuruluştta ortaya çıkabilmektedir. Mobbing’in amacı ise birey veya bireyler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturup, etik dışı yaklaşımla performansını ve dayanma gücünü ortadan kaldırıp istifa etmeye zorlamaktır (Alcan, Başlıgil, Sevinçtekin ve Özdemir, 2013).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yapmış olduğu çalışmada Avrupa’da iş hayatında ortalama 12.000.000 kişinin mobbing yaşadığı saptanmıştır (Martino, 2003). Matthiesen ve Einarsen (2004) Avrupa’da mobbing’in %11 düzeyinde olduğunu ifade etmektedir.

Ülkemizde mobbing ile ilgili yapılan araştırma sayısı sınırlı olmakla birlikte, Bursa’da eğitim, güvenlik ve sağlık sektörlerinde yapılan bir çalışmada, 944 kişinin %55’inin son bir yıl içinde mobbing’e uğradığı %47’sinin ise tanık olduğu tespit edilmiştir (Komisyon Raporu, 2011).

Bu çalışmada mobbing olgusu ve bireyler üzerinde nasıl bir etki yarattığını örneklendirmesi adına Oscar adayı ‘*Şeytan Marka Giyer/ The Devil Wears Prada*’ adlı film analiz edilmiştir. *Meryl Streep* filmdeki bu rolü ile Altın Küre kazanmıştır. Çağımızda; bireyi ve toplumu yakından ilgilendiren psikoloji, eğitim gibi çeşitli alanlarda filmlerden faydalanılmaktadır (Berk, 2009; Horzum, 2011; Koch ve Dollarhide, 2000; Morsünbül, 2015; Sharp, Smith ve Cole, 2002). Filmler sayesinde bireyler; yaşadıkları olaylara karşı farklı bakış açıları geliştirip, bu olaylara ilişkin çeşitli çözüm yollarını ve çözüm yollarının sonuçlarını somut olarak izleyebilmektedir (Aka ve Gençöz, 2010). Bu açıdan değerlendirildiğinde yapılan çalışmanın; bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığını ciddi şekilde tehdit eden mobbing kavramını, mobbing türlerini ve mobbing’in birey üzerinde yarattığı olumsuz etkilerin incelenmesi açısından psikoloji literatürüne katkı sağlayacağı amaçlanılmaktadır.

Bu çalışmada; hayallerini gerçekleştirmek için ünlü moda dergisinde işe başlayan genç bir gazetecinin *Andrea Sachs/ Anne Hathaway* ve patronu *Miranda Priestly/Meryl Streep* arasındaki ilişki, mobbing kavramına göre incelenmiştir.

Filmin başrol oyuncusu Andrea Sachs yeni işine başladığı andan itibaren patronu ve iş arkadaşları tarafından mobbing'e maruz kalmıştır. Bu çalışmada günümüz iş dünyasında oldukça sıklıkla görülen mobbing kavramına dikkat çekmek ve somut bir şekilde örneklendirmek açısından Şeytan Marka Giyer filmi seçilmiştir. Günümüzde mobbing, her sektörde görülmeye başlanmış ve gittikçe yaygınlaşan bir olgudur (Develi ve Özalp, 2020). Yapılan çalışmada mobbing kavramı, tarihçesi, türleri açıklanmış ve bazı sahnelerin analiziyle film mobbing açısından değerlendirilmiştir.

2.MOBBİNG KAVRAMI

Latince'deki "Mobile Vulgus" sözcüğünden gelen mobbing kelimesi, kökenine bakıldığında şiddete yönelmiş, kararsız, kalabalık anlamlarına gelmektedir. "Mob" kökünün İngilizce fiil şekli olan mobbing sözcüğü ise kuşatma, taciz, rahatsız etme, psikolojik şiddet anlamına gelir (Yılmaz ve Kaymaz, 2014). Mobbing, Fransız eserlerinde ise "yavaş zehir" olarak isimlendirilmiştir (Önoğlu, 2004). TDK, mobbing kavramının eş anlamlısını bezdiri (yıldırma) olarak belirlemiş ve "iş yerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli şekilde engelleyip, huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme" şeklinde tanımlamıştır (Çankaya, Derya, Karabela, Kehribar, Okur, Özgür ve Yaşar, 2017). Türkçe yazında mobbing kavramına karşılık olarak "iş yerinde psikolojik taciz, iş yerinde psikolojik terör, iş yerinde duygusal taciz, iş yerinde moral taciz, iş yerinde zorbalık ve iş yerinde yıldırma" yönelik psikolojik saldırı" sözcükleri kullanılmaktadır (Bulut ve Göktürk, 2012).

Mobbing, bireyin/bireylerin gücünü ve pozisyonlarını sistemli bir şekilde aşağılama, tehdit, taciz, kuşatma, psikolojik şiddet ve baskı ile devamlı gerçekleşen duygusal içerikli bir saldırdır. Yaş, ırk, cinsiyet gözetmeksizin bireyi iş hayatından uzaklaştırmak amacıyla özellikle yapılır. Mobbing uygulayanlara "tacizci" mobbing'e maruz kalanlara ise "mağdur" denmektedir (Dinçay, 2020). Mobbing davranışları belirli bir sıklıkta ve uzun süre boyunca görülmektedir. Sıklığı ve uzun sürmesi sebebiyle sonucunda mağdurlarda ciddi şekilde zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişlik gibi problemler ortaya çıkmaktadır (Leymann, 1996). Mobbing, Türkçe yazında yeni bir kavram olmasıyla birlikte ilk iş hayatının var olmasıyla beraber günümüze kadar gelen bir iş yeri hastalığıdır. Mobbing mağdurları; iş yerinde karşılaştıkları psikolojik bezdirinin yoğun ve yıkıcı olması nedeniyle fiziksel, duygusal ve ekonomik zararlar

yaşamaktadırlar (Çankaya, Derya, Karabela, Kehribar, Okur, Özgür ve Yaşar, 2017).

Çalışan bireyler, özel sektör ya da kamu fark etmeksizin iş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalmaktadırlar. Mobbing türleri iş hayatında düşey, yatay ve dikey (hiyerarşik) olmak üzere üç kategoride sınıflandırılır (Atman, 2012).

Düşey Mobbing: Yöneticilerin alt konumda yer alan çalışanlarına uyguladıkları mobbing davranışlarıdır. Yöneticiler sahip oldukları kurumsal gücü, çalışanlarını ezme ve iş yerinden uzaklaştırma doğrultusunda kullanır (Atman, 2012).

Yatay Mobbing: Mobbing'i gerçekleştirenler, mağdur ile aynı konum ya da benzer görevlerdeki iş arkadaşlarıdır (Atman, 2012).

Dikey (Hiyerarşik) Mobbing: Ast konumunda yer alanların, yöneticiye uyguladıkları mobbing davranışlarıdır. Nadiren de olsa görülebilen bir durumdur. Çalışanlar tarafından yöneticinin kabul edilmemesi, bir önceki yöneticiye duyulan bağlılık gibi durumlar örnek olarak verilebilir (Komisyon Raporu: 2011).

2.1.Mobbingin Tarihçesi

Mobbing kavramı ilk kez 1960'larda hayvan davranışlarını inceleyen Avusturyalı etoloji uzmanı Kondrad Lorenz tarafından bazı hayvan hareketlerini tanımlamak için kullanılmıştır. Kondrad Lorenz mobbing kavramını, mağduru yalnız bırakan ve ümitsizlik sebebiyle intihara kadar götürebilen bu davranışın önemini belirtmek için kullanmıştır. Lorenz, 1972 yılında İsveç'te "Mobbing: Çocuklar arasında Grup Şiddeti" kitabını yayınlamıştır (Davenport, 2003). Daha sonra İsveçli Doktor Heinemann, mobbing'i çocukların diğer çocuklara uyguladığı zorbalık olarak adlandırılabilir düzeydeki davranışları şeklinde açıklamıştır (Karakale, 2011). Mobbing kavramı, ilk kez 1980'lerin başında Alman endüstri psikoloğu Doktor Heinz Leymann tarafından tanımlanmıştır. Leymann mobbingi, bir ya da daha fazla birey tarafından sistemli olarak yapılan psikolojik terör, etiğe aykırı davranışlar olarak açıklamıştır.

Bu şekilde mobbing yaşayan birey, çaresiz ve savunmasız bir konuma getirilmektedir (Leymann, 1996; Yıldırım, 2007). Heinz Leymann, 1984 yılında İsveç'te yayınladığı "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" isimli raporunda çalışma hayatındaki mobbing kavramını öne süren ilk kişi olmuştur. Mobbing, çalışma hayatında daha önceden var olan bir kavram olsa da bilimsel olarak ilk kez bu toplantıda açıklanmıştır. Bununla birlikte Leymann, zorbalık kavramının okullarda

çocuklar arasında, mobbing kavramının ise iş yerinde çalışanlar arasında yaşanan psikolojik şiddet içerikli davranışlar olarak kullanılmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir (Özdemir ve Açıkgöz, 2007). Mobbing kavramı ilk olarak İsveç'te literatüre girmiş olup daha sonra Avusturya, Almanya, Fransa, Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve İngiltere gibi ülkelerde yaygınlaşmıştır. Bu gelişmelerden sonra birçok akademisyen mobbing ile ilgili farklı araştırmalar yapmış, mobbing'in düzeylerini belirlemiş ve mağdurların seslerini duyurmalarını sağlamaya çalışmışlardır (Altuntaş, 2010).

3.YÖNTEM

Bu çalışma yönetmenliği David Frankel tarafından yapılan Oscara aday gösterilmiş, orijinal adı "*The Devil Wears Prada*" olan "*Şeytan Marka Giyer*" filminin mobbing kavramı açısından analiz edildiği betimsel bir çalışmadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman incelemesi kullanılmıştır. Doküman incelemesinde, araştırılması amaçlanan olgular hakkında bilgi veren yazılı ve görsel materyallerin analizini içermektedir. Doküman incelemesinde yalnızca yazılı materyal değil film, video ve fotoğraf gibi görsel materyaller de kullanılmaktadır (Goodson ve Walker, 1988; Yıldırım ve Şimşek, 2013). Nitel araştırmalarda kullanılan video ya da film analizi gibi yöntemler araştırılan konuya ilişkin daha detaylı veri toplanmasına yardımcı olmaktadır (Goodson ve Walker, 1988).

4.İŞLEM

Bu çalışmada mobbing kavramını ve mobbing'in birey üzerindeki etkilerini film analizi yöntemi ile örneklendirmek amaçlanmıştır. Literatürde var olan bilgi birikimine katkıda bulunmak ve bu alanda çalışan araştırmacılara farklı bir bakış açısı sunmak amacıyla, mobbing kavramı Şeytan Marka Giyer isimli filmin analizi yardımıyla somutlaştırılmaya çalışılmıştır. Analiz sürecinde filmde, mobbing'e örnek oluşturabilecek bölümler ve diyaloglar araştırmacılar tarafından incelenmiş ve değerlendirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda, filmde yer alan çeşitli sahneler ve diyaloglar mobbing ile ilişkili olmasına göre gruplandırılmış ve analiz edilmiştir.

5.BULGULAR

Orijinal adı "*The Devil Wears Prada*" olan ve Türkçeye "*Şeytan Marka Giyer*" olarak çevrilen film Amerikan yapımıdır. Film gösterime girdiği 2006 senesinde çok dikkat çekmiş ve en iyi film müzikal/komedi dalında Altın Küreye aday gösterilmiştir.

Filmin başkahramanlarından *Andrea Sachs (Anne Hathaway)* hayallerini gerçekleştirmek için New York'a gelmiş genç ve başarılı bir gazetecidir. Herkesin çalışmak istediği ünlü bir moda dergisinde asistan olarak işe başlar. Eğer bu işte bir yıl çalışabilirse istediği gazetede iş bulabilecektir. Filmin diğer başrol oyuncusu *Miranda Priestly (Meryl Streep)*; ünlü moda dergisinin baş editörü ve aynı zamanda Andrea'nın patronudur. Miranda Priestly, dış görünüşe fazlaca önem veren, çalışanlarına soğuk davranan, çalışanlarını köle gibi çalıştıran, memnun edilmesi zor olan, mükemmeliyetçi kişilik yapısına sahip, acımasız ve çok katı bir kadındır. Andrea, işinde başarılı olabilmek için çok çalışır ve elinden gelenin fazlasını yapar. Bütün hayatını işine göre yeniden inşa eder. Bu süreç, özel hayatını ve sosyal ilişkilerini olumsuz yönde etkileyecektir. Filmin demografik bilgileri ve konusuna ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1'deki bilgiler filmin kapağında alınmıştır.

Tablo 1. *Filmle İlgili Demografik Bilgiler*

Yönetmen	David Frankel
Yapımcı	Wendy Finerman
Senaristler	Alina Brosh McKenna ve Lauren Weisberger
Oyuncular	Meryl Streep, Anne Hathaway, Minnie Emily Blunt, Stanley Tucci, Grainer.
Orijinal Dil	İngilizce
Süre	109 Dk.
Ülke	Amerika Birleşik Devletleri

Filmin başkahramanı Andrea, yeni işine başlar başlamaz yöneticisinin mobbing davranışlarına maruz kalmıştır. Son yıllarda mobbing, çalışma hayatında, akademik hayatta ve medyada sıklıkla kullanılan bir kavram haline gelmiştir (Erdem, 2014). Günümüzde mobbing, çalışma hayatında sıklıkla karşılaşılan bir olgudur (Çankaya, Derya, Karabela, Kehribar, Okur, Özgür ve Yaşar, 2017). Filmde, çalışan rolündeki Andrea, işinin ilk gününden itibaren yöneticisinin sayısız kere mobbing davranışlarına maruz kalmıştır. Yöneticisinin yoğun baskısı nedeniyle aşırı stres yaşayan Andrea, gün geçtikçe işinden soğumakta ve iş performansı düşmektedir.

Literatürde her yıl, yüz binlerce çalışanın iş yerinde mobbing mağduru konumuna geldiğini gösteren çalışmalar bulunmaktadır. Bu kişiler mağduriyetlerinin düzeylerine göre neredeyse çalışamaz hâle gelebilmektedirler (Dinçay, 2020).

Filmde, Andrea'nın yaşadığı mobbing davranışlarının onun üzerindeki olumsuz etkileri açıkça gösterilmektedir. Çalışanların mobbing davranışlarına maruz kalması, yalnızca çalışma hayatlarını etkilememekte, bununla birlikte psikolojik problemler de bireylerin özel hayatlarını etkilemektedir (Karakale, 2011). İşletmeler açısından yeni bir kavram olması sebebiyle mobbinge ilgili literatürde pek çok makale yayınlanmıştır. Mobbing, dikkat çekiciliğini korumaya devam eden ve çoğu akademisyenin araştırma yaptığı bir konudur (Alcan, Başlıgil, Özdemir ve Sevinçtekin, 2013).

Filmin başkahramanı Andrea Sachs, yöneticisi Miranda tarafından sürekli dış görünüşü yüzünden eleştirilmekte, düşünceleri ve fikirleri asla önemsenmemekte, söz hakkı verilmemekte ve iş arkadaşlarının önünde küçük düşürülme, üstesinden gelemeyeceği işler verilmesi gibi pek çok davranışa maruz kalmaktadır. İş hayatında dışlanma, sözün kesilmesi, söz hakkı verilmemesi, işlerin sürekli eleştirilmesi, yokmuş gibi davranılma, dedikodu yapılması, komik duruma düşürülme, dini, milleti, dış görünüşüyle eleştirilme, kapasitesinden düşük ya da yüksek iş verme, işiyle ilgili temel bilgileri vermeyerek çalışanı zor durumda bırakma başlıca mobbing davranışlarından (Erdem, 2014). Mobbing açısından film genel olarak değerlendirildiğinde Andrea ve yöneticisi arasındaki ilişki üstün astına uyguladığı düzey psikolojik taciz grubuna girer. Filmde Analiz edilen sahnelere ilişkin liste Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2. *Filmde Analiz Edilen Sahnelerin Tümüne İlişkin Liste*

Sahneler	Filmdeki Gösterim Zamanı	Sahne İçeriği
1	31. ve 51. Dk.	Düşey Mobbing
2	19. ve 35. Dk.	Yatay Mobbing
3	22. Dk.	Mobbing İzleyicileri
4	29. ve 50. Dk.	Stres
5	67. Dk.	Çatışma

6.MOBBIŒ TÜRLERİ

Bu bölümde filmdeki diyaloglar üzerinden mobbing türleri ve kavramları incelenmiştir.

Filmin başkahramanı Andrea ve yöneticisi Miranda arasındaki iş ilişkisi düşey mobbing vakasına somut bir örnektir. Filmin 31. dakikasında üst konumda yer

alanın astına yönelik mobbing davranışları gösterilmektedir. Miranda, Andrea'dan uygunsuz hava koşulları nedeniyle hiçbir uçağın kalkış yapamadığı bir gün için uçuş ayarlamasını ister. Andrea, doğal olarak bu uçuşu ayarlayamaz.

Miranda, Andrea'ya bu konu hakkında şunları söyler: *‘Fakat etkileyici özgeçmişinle ve iş etiği diye adlandırdığın sözlerinle ben senin farklı olabileceğini düşündüm. Kendi kendime dedim ki durma bir şans ver. Zeki ve şişman kızı işe al. Her neyse beni diğer kızlardan hatta diğer bütün aptal kızlardan daha fazla hayal kırıklığına uğrattın.’* Diğer bir düşey mobbing davranışı filmin 51. dakikasında gösterilmektedir. Miranda, Andrea'yı istifa etmeye zorlamak için üstesinden gelemeyeceğini düşündüğü bir işi ona verir. Andrea, bir taraftan bu işle uğraşırken bir taraftan da Miranda'nın öğle yemeğini odasında hazırlamaktadır. Miranda, Andrea'yı gördüğü sırada ona şu cümleleri kurar: *‘Nedir o? Bunu istemiyorum. İrv ile birlikte öğlen yemeğine çıkacağım. Üçte döneceğim. Kahvem hazır olmasını istiyorum. Eğer o Harry Potter kitabını bulamazsan buraya gelme zahmetine girme.*

Andrea Sachs, filmin 19. ve 35. dakikalarında iş arkadaşları tarafından yatay mobbing davranışlarına maruz kalmıştır. Filmin 19. dakikasında Andrea, iş arkadaşları Emily ve Serena tarafından dış görünüşüyle alay edilmiştir. Emily ve Serena arasında aşağıdaki diyalog geçmiştir.

Serena: Onun giydiği tam olarak nedir?

Emily:(Gülerek) Büyükannesinin eteği (Film, Dk.19).

Filmin 35. dakikasında da önceki diyaloga benzer şekilde Emily ve Serena arasında aşağıdaki diyalog geçmiştir.

Emily: Miranda onu neden işe aldı hiçbir fikrim yok.

Serena: Benim de. Önceki gün güzellik merkezindeydik kirpik bigudisini eline aldı ve dedi ki ‘Nedir bu?’’.

Emily:(Gülerek) Onu gördüğüm andan beri tek bildiğim tam bir felaket olacağıydı (Film, Dk 35).

İş yerinde rekabet, yaşanan bireysel çatışmalar, önyargılar ve subjektif görüşler yatay mobbing davranışlarının oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Güngör, 2008).

7.MOBBİNG İZLEYİCİLERİ

Yapılan mobbing davranışına tepki göstermeyen ve bu sürece ortak olan mobbing izleyicileri de mobbing aşamasında önemli bir etkidir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009). Filmin 22. dakikasında mobbing izleyicileri somut bir şekilde gösterilmiştir. Miranda, aniden bir toplantı yapmaya karar verir. Öğle arasında olan bütün çalışanlar toplantı için aceleyle ofise döner. Andrea, toplantı esnasında bir konuyu komik bulur ve güler. Bu tepkinin ardından Miranda çalışanlarıyla konuşmayı bırakıp, Andrea'ya odaklanır. Daha sonra Miranda ve Andrea'nın arasında aşağıdaki diyalog geçer.

Miranda: Komik olan ne?

Andrea: Hayır. Hayır. Hiçbir şey. Bu iki kemer bana aynı gibi göründü de. Biliyorsunuz hala bir şeyleri öğrenme aşamasındayım ve bu şeyler...

Miranda: "Bu şeyler? ". Tamam anlıyorum. Bunların senin için bir anlamı olmadığını düşünüyorsun. Sen dolabına gidersen mesela şu topak topak olmuş süveterini seçersin çünkü tüm dünyaya anlatmaya çalıştığın şey kendini çok ciddiye almandır. Fakat bilmediğin bir şey var o süveter sadece mavi değil, turkuaz değil, gece mavisi de değil aslında gök mavisi. Gök mavisi sekiz farklı tasarımcı tarafından koleksiyonlarında kullanıldı. Ardından mağaza vitrinleri içindeki yaşam sürecini tamamlayarak kendisini bir çöp kutusunda buldu ve hiç şüphesiz sen de oradan aldın. Yine de bu mavi milyon dolarları ve sayısız iş imkânını ifade ediyor. Giymiş olduğun süveteri bu odadaki insanlardan birinin seçmiş olmasına rağmen kendini bu sektörden soyutluyor olman çok komik doğrusu (Film, Dk. 22).

Bu konuşma gerçekleşirken tüm çalışanlar sadece yapılan mobbing davranışını izlemektedirler. Mobbing sürecini izlemek, mobbing davranışlarını gerçekleştirmek kadar problemlidir (Çarıkçı ve Yavuz, 2009).

8.STRES

Bireylerin iş yerlerindeki yaşadıkları stres psikolojik, fiziksel nedenlere ya da yetersizliklerine bağlı olarak meydana gelmektedir. İş stresi, iş yerinde ortaya çıkmakta ve çalışan bireyler açısından olası bir zorluk durumu oluşturabilmektedir. Stres, iş hayatında her zaman var olan bir olgudur. Stresin süresi ve sıklığı çalışanın baş edebilme kapasitesinden fazla olduğu zaman problemler yaşanmaktadır (Demirel, 2009). Filmin başkahramanı Andrea, kapasitesini aşan işlerin altından

kalkamayacağını düşündüğü için yoğun stres yaşamaktadır. Filmin 29. dakikasında Andrea, yaşadığı yoğun stres nedeniyle endişeli ve gergin bir şekilde şunları söyler: “Tanrım! Beni öldürecek.” Filmin 50. dakikasında da Andrea yöneticisinin verdiği ağır iş yükünün stresiyle işini halletmeye çalışır. Her iki durumda da Andrea yoğun stres nedeniyle çok kaygılıdır. İş yerinde yaşanan stresle birlikte endişe, depresyon ve fiziksel belirtiler oluşmaktadır. Bununla birlikte uzun süre boyunca stres yaşamak ciddi sağlık problemlerine de sebep olmaktadır (Keser ve diğ. , 2009).

9.ÇATIŞMA

Çatışma, iki veya daha fazla bireyin amaçlarının uyuşmamasından ve birbirine ters davranışlarından kaynaklanan bir durumdur (Yaman, 2009). Bireyler, çatışma sürecinde sosyo psikolojik ve fizyolojik gereksinimlerinin karşılanmasına engel olan sorunlar nedeniyle gerginlik yaşamaktadırlar (Eren, 2001). Filmin 67. dakikasında Andrea’nın, yöneticisiyle yaşadığı çatışma somut bir şekilde gösterilmiştir. Miranda, Paris’te gerçekleşecek moda haftasına en yetenekli çalışanlarını götürmek istemektedir. Miranda’nın baş asistanı Emily, bir yıldan beri bu haftayı dört gözle beklemektedir.

Ancak Miranda onun yerine Andrea’yı götürmek istemektedir. Çatışma sırasında Andrea ve Miranda’nın arasında aşağıdaki diyalog geçer.

Miranda: Paris, tüm yılının en önemli haftasıdır. Yanımda mümkün olan en iyi takımın olması gerek. Ki artık Emily buna dâhil değil.

Andrea: Dur biraz. Benden gelmemi mi istiyorsun? Hayır, Miranda. Emily kahrolur, Paris onun her şeyi. Haftalardır hiçbir şey yemiyor. Ben bunu yapamam. Miranda yapamam.

Miranda: Eğer gitmezsen Runway’deki veya başka bir yayın kuruluşundaki geleceğin hakkında pek de ciddi olmayacağını varsayacağım. Karar senin. Hepsi bu kadar.

Bireyler, birbirlerinden farklı hedeflere sahip oldukları zaman olaylara karşı tutum ve davranışları değişebilmektedir. Bir bireyin amaç ve değerleri, diğerlerinin amaç ve değerlerine zıt olabilmektedir (Eren, 2001).

10.SONUÇ VE ÖNERİLER

Mobbing ilk çalışma hayatının varlığından günümüze kadar tüm dünyada gerçekleşen bir olgudur. Mobbing, her türlü kurum ve kuruluşta görülen bir iş yeri hastalığı olmakla birlikte çalışma hayatında bulunan her birey için ciddi bir sorun teşkil etmektedir. İş yerinde mobbing'e maruz kalan bireyler fiziksel, duygusal ve ekonomik açıdan büyük zararlar yaşamaktadır. Mobbing'e uzun süre maruz kalan bireylerde ise hem psikolojik hem de fizyolojik açıdan telafisi mümkün olmayan hastalıklar görülmektedir. Birey, yaşadığı yoğun ve yıkıcı mobbing nedeniyle neredeyse çalışamaz duruma gelebilmektedir. Bu şekilde birey, çalışma hayatından tamamen koparılmış olmaktadır. Psikoloji alanında filmlerden yararlanılmaktadır (Aka ve Gençöz, 2010; Koch ve Dollarhide, 2000; Sharp ve diğ., 2002; Smithikrai, 2016).

Literatürde, psikoloji alanında filmlerin kullanılmasının önemi vurgulanmaktadır (Aka ve Gençöz, 2010; Hankir ve diğ., 2016 Koch ve Dollarhide, 2000; Smithikrai, 2016). Fakat ülkemizde bu konuda yapılan araştırmaların sayısı oldukça azdır (Acar ve Voltan-Acar, 2013; Horzum, 2011; Kağnıcı, 2015; Tümlü ve Voltan-Acar, 2014). Bununla birlikte filmlerden kuramsal bilginin somutlaştırılması ve kuramlara örnek teşkil etmesi açısından da yararlanılmaktadır (Morsünbül, 2015; Şenol-Durak ve Fışıloğlu, 2007).

Mobbing, kültür ve cinsiyet ayırt etmeksizin tüm iş yerlerinde çalışanların maruz kalabileceği sonuçları ağır bir olaydır (Tınaz, 2006). Bu çalışmada mobbing kavramı ve mobbing'in tarihçesi açıklanmış; düşey mobbing, yatay mobbing, mobbing izleyicileri, stres ve çatışma gibi mobbing'in temel kavramları film analizi yöntemiyle incelenmiştir. Mobbing'in temel kavramlarını açıklamak amacıyla *Şeytan Marka Giyer* adlı film analiz edilmiştir. Bu çalışmada analiz edilen filmin başkahramanı Andrea Sachs, yöneticisi tarafından mobbing davranışlarına maruz kalmıştır. İş hayatında mobbing, iş yerindeki çalışanlara yönelik yöneticilerinin, aynı görevdeki iş arkadaşlarının ve astlarının sistemli şekilde gerçekleştirdikleri aşağılama, şiddet ve kötü davranışları içerir (Tınaz, 2006).

Mobbing davranışları, filmin başkahramanı Andrea'yı olumsuz etkilediği gibi gerçek hayatta çalışan bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını da olumsuz etkilemektedir. Bu film mobbing konusuna somut bir şekilde örnek oluşturduğu için özellikle seçilmiştir. Yapılan araştırmanın alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ülkemizde mobbing ile mücadele ne yazık ki istenen bir düzeyde değildir. İlk olarak mobbing'i tanımlayan, ceza ve yaptırımlarını ortaya koyan

müstakil bir mobbing ile mücadele kanunu çıkartılmalıdır. Üniversitelerde, iş psikolojisi alanındaki akademisyen açığını kapatabilmek için bu alanda daha çok akademisyen yetiştirilmelidir.

Yetiştirilen akademisyenler sayesinde literatürde mobbing konusunda topluma faydalı olacak araştırmaların sayısı artacaktır. Son olarak, klinik psikologlar danışanlarının yaşadıkları sorunların çözümüne yardımcı olması ve onlara sorunları hakkında farklı bir bakış açısı kazandırması açısından film önerebilirler.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya ortak katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Alcan, P., Özdemir, Y., Başlıgil, H., Sevinçtekin, E. (2013). Mobbing davranışlarının etkilerinin araştırılması. Mühendislik ve Fen Bilimleri Dergisi, 31, 222-233.

Altuntaş, C.(2010). Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. Journal Of Yaşar University, 18(5), 2995-3015.

Çarıkçı, İ. H., Yavuz, H. (2009). Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısı: Sağlık sektörü çalışanları üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(10), 47-62.

Dinçay, İ. H. (2020). Mobbing etki analizi yönetimi ve hukuki boyutları. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi,13(73), 885-901.

Erdem, T. (2014). Mobbing ve mobbing ile mücadele yöntemleri. Türk Kütüphaneciliği Dergisi, 4(28), 622-628.

Güler Kümbül, B. (2015). Geçmişten günümüze çalışma psikolojisi. Karatahta İş Yazıları Dergisi,(3), 1-26.

Karakale, S. B. (2011). Mobbing ve mobbingle başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yalova Üniversitesi, Yalova.

Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Kart Yaşar, K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C. & Çankaya, F. (2017). Çalışma hayatında mobbing: Nedenleri, bileşenleri ve ülkemizde hukuki durumu. Bakırköy Tıp Dergisi, 13(1), 1-9.

Mimaroglu, H., Özgen, H. (2008). Örgütlerde güncel bir sorun: Mobbing. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 8(15), 201-226.

Tınaz, P. (2006). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing). Çalışma ve Toplum Dergisi, 4, 13-28.

Yıldız Özalp, D., Develi, A. (2020). İş yaşamında bir risk: Mobbing üzerine minör bir inceleme. Uluslararası Anadolu Sosyal Bilimler Dergisi, 4(3),107-121.

Yılmaz, C. (2020). Mobbing üzerine nitel bir araştırma: Astlardan üstlere uygulanan mobbing. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, 12(1), 19-33.

Yılmaz, H., Kaymaz, A. (2016). Kurumsal bir risk unsuru: Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz). Denetim Dergisi, (14), 73-81.