

MOBBİNG KADERİMİZ MİDİR?

Ayşe Selcan ŞİMŞEK¹

ÖZET

Mobbing, genel anlamıyla bir işyerinde bir kişi ya da grup tarafından hedef seçilen bir kişiye ya da daha küçük bir gruba karşı belirli bir süre ve tekrarlanan söz, davranış ve uygulamalarla yapılan ve hedef seçilen çalışanın maddi ve manevi zararına yol açan eylemlerin bütünüdür.²Bu çalışmada; mobbing hakkında bilgi verilmiş, birey, aile ve toplum üzerindeki etkileri ve mobbingle mücadele yöntemleri incelenmiştir. Sonuç bölümünde ise ülkemizde sıkça rastlanan mobbingin boyun eğilmesi gereken bir olgu olup olmadığı konusuna değinilmiştir. Mobbing, çalışma ortamının huzurunu ve verimini bozan, iş yaşamını çekilmez hale getiren, mağdur olan çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan bir olgudur. Mutsuz ve sağlıksız bireyler, ailesi ve çevresine olan olumsuz etkilerinden dolayı tahammülsüz bir toplum oluşmasına sebep olacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, İşyerinde Psikolojik Taciz, Kurban

ABSTRACT

In general manner, mobbing is the whole actions that targetted a person or small group, leads to material and spiritual loss by certain time and repeated mention in a workplace.In this study; given information about mobbing, the impact on individuals, families and communities and struggling with mobbing methods were examined. In the conclusion, we touch on, mobbing which frequently encountered in our country is our destiny or not. Mobbing is a phenomenon that disrupt the peace and efficiency of workplace and physical and mental health of person who aggrieved in workplace. Unhappy and unhealthy individuals will lead to intolerant community by negative affect against their families and environment.

Key words: Mobbing, Psychological Harassment, Harassment in the Workplace, Victim

¹ Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

² (www.mobbing.com.tr, erişim tarihi 20.06.2014).

1.Giriş:

Kamu ve özel sektörde çalışan insanlar günlük hayatlarının önemli bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. Çalışanlar aile, arkadaş ve sevdiklerinde daha çok iş ortamındaki kişiler ile vaktini geçirmektedir. İşyerindeki olumlu veya olumsuz bir ortam personel üzerinde doğrudan etkili olacaktır.

Mobbing olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum almama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlemlenir. Hatta tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mağdurda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilir. Çalışanlar arasında gittikçe yoğunlaşan kronik endişeler, örgüt bütününe etkisi altına alır. Bu noktada mobbingin, örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ele alınması gerekliliği doğmaktadır. Bu anlamda mobbing, son yılların bir örgütsel hastalığı olarak algılanmalıdır. Ancak pek çok örgütte mobbinge bağlı problemlerle karşılaşılmasına rağmen bu problemler, örgütsel bir hastalık, bir sorun olarak görülmemekte; ilgili önlemler alınmamakta veya iyileştirmeye veya çözüme yönelik çalışmalar yapılmamaktadır.³

Son yıllarda örgütlerde mobbing uygulamaları artmaktadır. Mobbingin hem çalışanlara, hem de örgüte zarar vermesi önlem alma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Mobbinge mücadelede en önemli nokta hem mağdur, hem de yöneticiler açısından farkındalığın sağlanmasıdır. Türkiye’de kamu ve özel sektörde mobbing uygulamaları sıkça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği henüz pek bilinmemektedir. Tüm dünyada, özellikle gelişmiş ülkelerde bu problemleri çözmek için önlemler ve iyileştirici çalışmalar yapılmaktadır. Literatürde bu önlemlerin neler olduğuna ve uygulanabilirliğine ilişkin çalışmaların yetersiz olduğu düşünülmektedir.⁴

Üsküdar Üniversitesi Rektörü ve Psikiyatr Prof. Dr. Nevzat Tarhan, mobbingin demokratik olmayan yönetimlerin çoğunda görüldüğünü belirtmektedir. Tarhan’a göre; "İkna ve inandırma yöntemini uygulayamayan yöneticiler genellikle mobbinge başvurur. Türkiye’de birçok iş yerinde yönetici ve iş arkadaşı tarafından mobbinge uğrayan çalışanın olduğu biliniyor. Dedikodular, toplantılarda terslemeler, söz hakkı vermemeler, yetkileri kısıtlamalar, aynı alanda çalışanlarla eşit haklara sahip olmasına rağmen hakları kullandırmamalar, saf dışı bırakmak için geliştirilen sistemli taktikler ile hakimiyet sağlanmaya çalışılır. Yetersiz yöneticiler, böyle yaklaşımlar ile kendi iç dünyalarında ego tatmini sağlarlar. Yahut kendi fikrine güvenmeyen kişiler, çıkarlarını korumak için başka yol bulamadıkları ve bilemediklerinden mobbing uygular. Mobbingzede çalışanlar sabah işe giderken, Bugün başıma ne gelecek acaba, istifa etsem mi? diye düşünürler. Bu durum uzun süre devam ederse psikosomatik hastalıklar başlar. Mide, kalp, cilt, barsak bozuklukları veya ense, baş, boyun, sırt ağrılarına sık rastlanır. Cinsel tacize kadar varabilecek psikolojik saldırı olayları, insanda ruhsal çöküntü, kendine güvensizlik, kaygı düzeyinin yükselmesi, tartışmalar ve kavgalara neden olur. Mobbing içki ve sigara kullanımında artışa neden olur. Mobbinge maruz kalanlar, iş yerinde hata üstüne hata yaparlar, çalışanlarla sosyal iletişimlerini bozulmaya başlar. Bu yanlış tutum, iş verimliliğini artırmak yerine azaltır. Mobbingin motivasyonu artırdığı algısının yanlıştır. Bu durum uzun vadede kızgın, öfkeli, memnuniyetsiz, mutsuz, değerlerini yitirmiş bireylerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır."⁵

2.Mobbingin Tanımı

İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.⁶

Mob sözcüğü, Latince’de “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türemiştir ve İngilizcede kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelmektedir. Mob fiili, “ortalıkta

³ Tınaz Pınar, (2010) Mercek, Mess, Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele, s.64.

⁴ Kirel Çığdem, (2007) Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,

⁵ Tarhan Nevzat, 2014 <http://www.memurlar.net/haber/454142/> (Erişim Tarihi:04 Şubat 2014)

⁶ İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bilgilendirme Rehberi, 2013, Sayfa:10

toplanmak, saldırmak veya rahatsız etmek” anlamındadır. Mob kökünün İngilizce eylem biçimi olan mobbing ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamı taşımaktadır.⁷

Mobbing alan yazına yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe ifade de bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu bir tek sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik- terör”, “işyerinde psikolojik- şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” ve “işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerini kullanmaktadırlar.⁸

Mobbingin Türkçe karşılığı olarak; psikolojik taciz, psiko-şiddet, yıldırma, duygusal taciz, psikolojik terör yaygın olarak kullanımına rastlanan terimlerdir. TBMM’de yapılan mobbing alt komisyonunun kavramın Türkçe karşılığını bulmak için Türk Dil Kurumu’na yaptığı başvuru sonucu, TDK kavramın Türkçe karşılığını “bezdiri” olarak bildirmiştir. TDK, mobbingin Türkçe anlamını, “İşyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme” olarak tanımlamıştır.⁹

“Bullying” kavramı da mobbingi ifade etmek için kullanılan kavramlardandır. Leymann’a göre ise, “bullying” kavramı mobbing kavramına yakın olmakla birlikte, fiziksel şiddeti çağrıştırmaktadır ve okulda öğrenciler arasında görülen şiddeti ifade etmektedir. İşyerlerinde bu tür fiziksel saldırılara sıklıkla rastlanılmamaktadır, genellikle mağduru sosyal ortamdan dışlamak gibi daha karmaşık davranışlar söz konusudur. Bu nedenle Leymann işyerlerinde uygulanan yıldırma davranışları için için mobbing terimini önermektedir.¹⁰

3. Mobbing Çeşitleri

Mobbingin, hiyerarşik ve fonksiyonel mobbing olmak üzere iki şekilde uygulandığı görülmektedir. Hiyerarşik mobbing, aralarında ast ve üst ilişkisi bulunan kişilerin birbirine uyguladığı mobbingdir. Yatay mobbing ise; aynı unvan ya da pozisyondaki kişilerin birbirine uyguladığı mobbing olarak tanımlanmaktadır.

38

3.1. Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Örgütlerde alt kademelerden üst kademelere ya da tam tersi alt kademelerden üst kademelere uygulanan mobbinge hiyerarşik ya da dikey mobbing denir. Hiyerarşik mobbingin nedenleri şu şekildedir.¹¹

Sosyal imajın tehdit edilmesi: Üstünden daha fazla çalışan ve daha başarılı olan bir astın varlığı halinde ortaya çıkan durumdur.

Yaş farkı: Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde amir, onu kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayabilir. Aynı durum amirin genç, astın yaşlı olması durumunda da gerçekleşebilir.

Kayıрма: Kayırılan amir onu koruyan birilerinin olduğundan emindir. Gücüne güvenir ve istediği her şeyi yapmakta özgür olduğuna inanır. Kayırılan kişinin ast olması durumunda ise, mobbing uygulamanın bahanesi zaten hazırdır.

Politik nedenler: Ast ve üst birbirlerine karşıt ve düşmanca olan politik görüşlerini belirtmişlerse, mobbing ortamının oluşması kaçınılmazdır.

⁷ Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz(mobbing). İstanbul: Beta Yayınları

⁸ Tınaz, Pınar, (2008), İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), 2.bs., İstanbul, Beta Basım Yayın, s.10.

⁹ Mobbing Alt Komisyon Toplantısı, 2011, <http://tdk.org.tr/TR/>

¹⁰ Leymann, “The Content and Development,” s.167.

¹¹ Tınaz, Pınar; (2007) “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz”, Çalışma İlişkileri Kongresi, TÜRK-İŞ ve Kocaeli Üniversitesi, İzmit, ss. 159-171.

3.2. Yukarıdan Aşağıya Mobbing

Yukarıdan aşağıya mobbing en yaygın olarak karşılaşılan taciz biçimidir. Bu tür mobbing, üstlerin sahip olduğu kurumsal gücü, astlarını ezme, sindirmek ya da kurum dışına itme amacıyla kullanmaları çalışma ahlakı açısından da ciddi bir olumsuzluk olarak değerlendirilmektedir. Yöneticilerin mobbing uygulamalarının altında yatan nedenler ise, kişisel çatışmalar, subjektif önyargılar, başarılı astların ileride kendilerine rakip olabileceği düşüncesi ya da başarısız olan ekip elemanlarının tasfiyesi olabilmektedir.¹²

3.3. Aşağıdan Yukarıya Mobbing

Psikolojik tacizle ilgili araştırmalarda, istisna olarak nitelendirilebilecek kadar az rastlanan bu taciz biçimi aslında bir otoriteyi tanımama durumudur. Yöneticiyi dışlamaya ve sabote etmeye yönelik olarak; verdiği görevlerin yerine getirilmemesi ya da uzun sürede gerçekleştirilmesi, yöneticinin aldığı kararların sorgulanması, sürekli bir hatasının aranması ve bir hata yaptığında üzerine gidilmesi gibi davranışlar sergilenmektedir. Bu durumda tacizde bulunan genellikle tek bir kişi değildir, çoğu zaman tüm birim çalışanları ya da bir grup çalışan tacizde bulunmaktadır.

3.4. Fonksiyonel (Yatay) Mobbing

Örgütlerde eşit statüde bulunanlar arasında gerçekleşen mobbinge fonksiyonel ya da yatay mobbing denir. Yatay mobbing aralarında fonksiyonel ilişkilerin bulunduğu çalışanlar arasında söz konusu olan bir mobbing türüdür. Yatay mobbingin başlıca nedenleri; çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülkeden ya da bölgeden gelme, ırk ve politik nedenler olarak sıralanabilir.¹³

Eşit statüde olanlar genellikle uyguladıkları şiddeti kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler. Şiddet uyguladıklarını reddederek, bunu mağdurun iyiliği için, onu uyarmak için yaptıklarını söylerler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi “ulvi” bir amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, mobbing uygulamalarını haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışırlar.¹⁴

4. Çalışma Hayatında Mobbingin Nedenleri

4.1. Kişisel Nedenler

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde psikolojik tacize maruz kalan kişi/mağdur ve psikolojik taciz faili ve/ya faileri olarak iki taraf bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar göstermektedir ki mağdurun ve failin/faillerin bazı özellikleri psikolojik tacize uygun bir ortam yaratmaktadır.

Mobbing olayında sadece psikolojik tacize uğrayan mağdur değil, mobbingcide bu olayın bir tür kurbanı olmaktadır. Psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir.

Mobbing mağdurları üzerinde çalışma yapan psikologlar, bu olumsuz sürecin ortaya çıkmasından mağdurların davranışlarını sorumlu tutmaktadır. Mobbing bir anlaşmazlıkla başlayıp, bu işin akışına ilişkin ya da bir davranışa ilişkin olabilmektedir. Daha sonra mobbing uygulayan kişi saldırgan eylemlerine yönetimi ve/ya iş arkadaşlarını da katabilmektedir.

Sonuçta psikolojik şiddete uğrayan kişinin ya işine son verilmekte ya da kişi işinden ayrılmak zorunda kalmaktadır. Ancak ayrılmak ya da işe son verilmesi de çoğunlukla psikolojik şiddetin bitmesine izin

¹² Güngör, Meltem, (2008); Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul, Derin Yayınları.

¹³ Bkz. Tınaz, Pınar; (2007), 159-171.

¹⁴ Tutar, Hasan; (2004), İşyerinde Psikolojik Şiddet, Ankara, Platin Yayınları, s.94.

vermemekte, çünkü genellikle benzer bir iş kolunda çalışılacağından artık referanslar olumsuz olmakta, sonuçta ya kötü huylu ya asi ya da işten anlamaz olarak artık damgalanmaktadır.¹⁵

4.2.Kurumsal Nedenler

Örgüt kültürü, mobbingin oluşmasında önemli bir yere sahip olmaktadır. Bazı çalışma ortamlarında mobbingin yapılmasına uygun zemin hazırlanmakta ve hatta mobbinge destek olacak şekilde yaklaşımlar sergilenebilmektedir. Örgütte bu tür davranışları engellemeye, gözlemlemeye veya gerekli cezalandırmaya yönelik politikalar yoksa mobbing uygulayıcıları sürekli sert müdahalelerle mobbingin uygulanmasını sürdürmekte ve örgütlerde bu sonuçlara katlanmak zorunda kalacaktır. Tekrar eden ve sürekli şiddet davranışlarına maruz kalmak bireyler üzerinde yıkıcı etkilere neden olabilmektedir. Mobbing mağduru eğer kendini koruyamayacak durumdaysa öz güvenini sorgulamaya başlar. Çalışma ortamında mobbingi önleyici çözümler bulunmazsa bununla beraber sağlık sorunları ve psikolojik sorunlar ortaya çıkar. Kurumda yönetici veya mobbing uygulayıcısı elindeki yetkiyi kötüye kullanma, agresif olma, hakaret eden, acı çektiren ve göz dağı vermek gibi mobbing durumuyla karşı karşıya kalan kişilerde moral bozukluğu, öz güvenini kaybetme ve psikolojik çöküntü içinde olma gibi durumlar örgüt içindeki verimliliği etkilemektedirler. Eğer bu durum sürekli devam ederse işte verimli çalışmama, güler yüzlüğünün kaybolması, iş yapmama durumuna gelme hatta bunun sonucunda işten ayılma niyetine kadar gitmektedir. Mobbing, örgüt iklimini olumsuz etkilemekte ve gerekli desteğin alınmamasına sebep olmaktadır. Bu durumla birlikte çalışma ortamında çalışanlarda stres ve strese bağlı sorunlar kendisini göstermektedir. Mobbingin uygulanmasına izin veren işletmelerde işten ayrılanların ve işe gelmemelerin artmasıyla işletmede yüksek maliyetlerin oluşmasına sebep olmakla beraber örgüte zarar verilmektedir.¹⁶

4.3.Sosyal Nedenler

40 Örgüt içinde karşılıklı rekabeti ön plana çıkaran bununla beraber kişisel durumlarda her işin üstesinden gelen ve agresif tutumları normal bulan bir durum kurumdaki davranışları olumsuz yönde etkiler. Örgüt kültürünün dâhil olduğu ve öne çıkan unsurlar mobbingin oluşmasına zemin hazırlar. Çünkü örgüt kültürünün yaşadığı toplumda değer ve kuralların etkisinde kalır. Uzun zaman beraber çalışan işgörenler tepe yönetimin yaptığı farklılıklar çalışanlar arasındaki ilişkiyi olumsuz yönde etkileyecektir. Tepe yönetimin getirdiği kurallarla işgörenler pasif duruma getirilerek mobbingin artma olasılığı meydana çıkar. Özellikle finansal sıkışmanın yaşandığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Kişinin kendi isteğiyle işten ayrılması için her şeyi yapmaya çalışıldığı gibi işverenler yasal durumları zorlamak için de her yolu denemektedirler.¹⁷

5.Çalışma Hayatında Mobbingin Etkileri

5.1.Mağdura Olan Etkileri

Uyku bozuklukları, ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, alkol veya ilaç (madde) bağımlılığı, tedavi masrafları, işyerinden kaçma veya uzaklaşma (sık sık geç kalma, sıkça kullanılanha stalık izinleri), şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri ve diğer ciddi hastalıklar, kazalar, üçüncü kişiye yönelik şiddet, intihar girişimleri bu etkilerden bazıları olarak sayılabilir.¹⁸

¹⁵ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu,Sayfa 11

¹⁶ Aydın Şule, Özkul Emrah, (2007) "İş Yerinde Yaşanan Psikolojik şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 7 Sayı: 2,s.174-175.

¹⁷ Kılıç İlknur, Yıldız Selver, (2010) "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış", Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt:1 Sayı:1, s.77-78.

¹⁸ Bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı,19

Leymann ve Gustafson, mobbinge uğrayanlarda sırt ve baş ağrısı gibi fiziksel semptomlar yanında, konsantrasyon kaybı ve hafıza bozukluğu gibi bilişsel semptomlar da olduğunu vurgulamıştır. Quine, mobbingi deneyimlemiş kişilerin benzer olarak aynı zamanda yüksek stres, klinik endişe ve depresyon yaşadığını söylemiştir. Einersan Norveç'te yaptığı araştırmada mobbing mağdurlarının düşük özgüven ve yüksek oranda kaygılı kişiler olduğunu tespit etmiştir. Gemzoe-Mikkelsen tarafından yapılan güncel bir çalışmada mobbingi deneyimleyen insanların Travma Sonrası Stres Bozukluğu Ölçeği kullanılarak, kısmi ya da tam engellilik durumu da tespit edilmiştir. Dahası araştırmada katılımcıların %80'inin verdiği cevaba göre; işyerinde uğradıkları psikolojik tacizden daha olumsuz bir tecrübeyle karşılaşmadıkları tespit edilmiştir.¹⁹

Mobbing sonucunda mağdurun sosyal imajı zarar görür, çevresindekiler tarafından başarısız bir kişi olarak nitelendirilir, aile ve arkadaş çevresinde mobbingin etkileri görülmeye başlanır. Mağdur başlarda yaşadıklarının sorumlusu olarak kendisini görür ve daha sonra çevresinden de yeterli desteği alamadığında kendisini dışlanmış hissederek.²⁰

5.2.İşyerine Olan Etkileri

Mobbingin mağdura olan muhtemel etkilerinin yanında işyerleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır. İşyerleri farklı sektörel koşullarda, farklı büyüklüklerde ve farklı üretim modelleri ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Dolayısıyla mobbing iddialarının gündeme gelmesi işyerleri üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır. Mobbingi uygulayanların ve mağdur/mağdurların performans ve verimlilikleri ile işe ayırdıkları zamanda önemli kayıpların meydana gelmesinin yanında işletmeye olan diğer muhtemel etkileri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir:

- İşyerinin genel verimliliği olumsuz etkilenir.
- Çalışma ilişkileri ve barışı bozulur, çalışan ve yöneticiler arasında uyumsuzluklar başlar.
- Devamsızlıklarda, izinlerde ve sağlık raporlarında artış görülür.
- Örgütsel bağlılığın azalmasına/yok olmasına yol açar.
- Yeterlilik ve tecrübe sahibi çalışanların kaybedilmesine yol açar.
- İşgücü devrini yükseltir.
- Konunun işyeri dışına taşınması halinde kurumun saygınlığı ve marka değeri zarar görür.²¹

5.3.Mağdurunun Ailesine Olan Etkileri

İşyerinde yaşanan bir mobbing olgusunun kişinin özel yaşamına uzantısı sonucunda karı-koca ilişkilerinin; ebeveyn-çocuk ilişkilerinin; ayrıca çocukların psikolojik gelişimlerinin de olumsuz etkilenmeleri beklenen bir sonuçtur.²² Aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyet ödemek durumunda kalmaktadır. Çaresizlik, ayrılıklar, boşanmalar, çatışmalar, çocukların yaşadıkları olumsuzluklar aileler üzerinde katlanılması güç baskılar oluşturmaktadır.²³

¹⁹ Lewis, Duncan; (2003) "Voices in the Social Construction of Bullying at Work: Exploring Multiple Realities in Further and Higher Education", International Journal Management and Decision Making, Vol.4, No.1,pp.65-81.

²⁰ Tınaz, Pınar "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", (Çevrimiçi), <http://www.toprakisveren.org.tr/2006-71-pinartinaz.pdf>, Erişim tarihi:25.02.2012, s.155-157

²¹ Bkz. Çalışma ve Sosyal Güvenlik, 20

²² Tınaz, Pınar; (2006a) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, Beta Yayınları.

²³ Çobanoğlu, Şaban; (2005) Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul, Timaş Yayınları.

Ancak, mobbinge maruz kalan kişinin, yaşadıklarının ne kadarını aile ortamına taşıdığı önem kazanır. Mağdur birey, işyerindeki mobbing davranışlarının getirdiği dışlanmışlık ve küçük düşürülmekten kaynaklanan duyuğu durumunu aile içine taşıyacak; işyerinde bulamadığı ilgiyi aile ortamında arayacaktır.²⁴

5.4. Toplumla Olan Etkileri

Mutsuz bireyler ve ailelerin yer aldığı, çalışma barışının olmadığı bir iş yaşamı mobbingin ortaya çıkardığı büyük bir toplumsal problem olarak düşünülebilir. Mobbing kurbanı bir bireyin sağlık harcamaları (doktor muayenesi, tahiller vb.) hem işverene hem de devlete yük getirmektedir. Uygulanan mobbing sonucu mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşta gezdığı bir toplum örneği ortaya çıkmaktadır.²⁵

Çalışma ortamında mobbinge maruz kalan bireyin çalışma arkadaşları ile ilişkilerinde, örgütlerde ve örgütün yer aldığı tüm çevrede önemli ve genellikle uzun vadeli zararlara sebep olmaktadır. Mobbingin yarattığı olumsuz ortamdaki çalışana doğrudan maliyeti işgörenin işe kendini verememesi ve emniyet boyutuyla birlikte psikolojik ve fiziksel sağlığının bozulmasına neden olan ciddi bedellerdir. Endirekt maliyeti ise çalışanın az verimli olması ve üretimin tam yapılamaması, malın kalitesinin kötüye gitmesi, işletmenin imajının yok olması ve alıcıların giderek ürünlerden vazgeçmesi gibi durumları söyleyebiliriz. Bu durumlar birlikte sağlığının bozulmasıyla sigorta giderlerinin artması, işten ayrılanların sayısının fazla olmaya başlaması, kalifiyeli eleman almadan vergi kayıplarının oluşması, devletin teşvik edici unsurlara başvurularının artması ve erken emekliliğe ayrılma isteğinde artış olması gibi toplumun mecburi katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyetleri oluşturur.²⁶

6. Mobbing ile Mücadele Yöntemleri

6.1. Bireysel Mücadele Yöntemleri

Mobbinge maruz kalan kişilerin önünde üç farklı seçenekleri vardır. Bu seçeneklerden ilki, istifa ederek süreçten kaçmaktır. İkinci seçenek, finansal veya benzer nedenlere bağlı olarak süreci kabullenmek; üçüncüsü ise, işyerinde kalıp sürece karşı mücadele etmektir. Mobbing mağdurunun istifa ederek işten ayrılması, taciz sürecini sonlandıran aktif bir tepki olmasına karşın, kişi üzerinde olumsuz etkiler bırakabilen bir tepkidir.

İşyerinde kalıp, olup biteni sindirmeyi deneyen ve pasif bir tutum sergileyen mağdur için ise, mobbing süreci daha da şiddetlenebilir; mağdur özgüvenini, işyerindeki pozisyonunu ve/veya itibarını kaybedebilir.²⁷

Tutar'a göre mobbinge bireysel mücadelede seçilecek üç yol vardır. Bunlardan ilki "mobbinge anlayış göstermek"tir. Özellikle mobbingin etkisinin giderek arttığı durumlarda bu yöntem seçilmemelidir. Mobbingin etkisinin giderek azaldığı ve kişiyi çok yıpratıcı olmadığı zamanlarda bu yol seçilebilir. İkinci yol "karşı savaş vermek"tir. Bu yöntemde saldırganın izlediği yolu tercih etmemek önemlidir. Mağdur saldırganın tepkilerine benzer şekilde davrandığında, haklı iken haksız duruma düşmüş olur. Mağdur, ahlak ilkeleri ve yasaya uygun davranışlarla saldırganı sıkıştırma tekniğini uygulamalıdır. Bu mücadele yöntemlerinden üçüncüsü ise "geri çekilme taktiği"dir. Bu yöntem genellikle saldırgan ile mağdurun arasındaki güç mesafesinin yüksek olduğu durumda uygulanmaktadır.²⁸

6.2. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Kurumun psikolojik tacize karşı bir politika benimsemesi önem taşır. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin şikayetlerini dikkate almayan, anlaşmazlığın bireyler arasında olduğunu varsayan ve çözümü taraflara

²⁴ Bkz. Tınaz, Pınar; (2006a).

²⁵ Tınaz, Pınar; (2006b) "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 10, ss.11-22.

²⁶ Koçak Orhan, Hayran (2011) Nihal, "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli – Körfez İlçesi Örneği", Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi, ve Yönetim Kongresi Bildirileri, Saraybosna – Bosna Hersek, s.1116.

²⁷ Bkz. Tınaz Pınar, (2010), 64.

²⁸ Tutar Hasan, "İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) Türleri", (Çevrimiçi),

<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/turler.htm>, Erişim tarihi:15.02.2012

birakan bir kurum, mobbing sürecinde pasif tutum sergileyen bir kurumdur. Kurumun destek vermeyen bu pasif tutumu, mağdurun verdiği mücadeleyi olumsuz etkileyerek, sürecin şiddetlenmesine veya olumsuz bir şekilde sonlanmasına neden olabilir. Tacizcinin gizli saldırılarına göz yuman, tacizin hedefi olan kişiyi suçlayan yönetim anlayışı, mobbing sürecini destekleyebilir ve tacizci ile mağdur arasındaki güç eşitsizliğini pekiştirebilir.

Kurumun, başta insan kaynakları yöneticileri olmak üzere tüm yöneticilere mobbing konusunda eğitim vermesi önem taşır. Kurum içinde mobbinge yönelik farkındalığı arttırmak için çabalayan, çatışmalara ilk aşamada müdahale eden, çalışanların sorumluluklarını, işyeri kurallarını ve işyerinde uygun davranış biçimlerini açıkça ortaya koyan insan kaynakları biriminin ve kurumun, mobbing sürecini sonlandırmada etkili olması kaçınılmazdır.²⁹

6.3.Toplumsal Mücadele Yöntemleri

Türkiye’de mobbingin tanınmaması ve mobbing durumlarının aşılammamasının birinci nedeni, Türk kültürünün genelde yüzleşmeye açık bir yapıda olmamasından ötürü, bu tür sorunlar çoğunlukla gizlenmekte veya bireysel düzeyde çözülmekte veya sorunlar tek başına yaşanmakta hatta inkar edilmekte ve bastırılmaya çalışılmasıdır. İkinci nedeni ise; toplumumuzun sosyal yapısından kaynaklanan sosyal desteğin, aile bağlarının, yardımlaşma ve sürekli mağdurun yanında olma duygusunun yoğun hissedilmesi, mobbingin, bireyci Avrupa toplumlarında gözlenen ağır sonuçlarını engellemekte ve bu süreç kolay atlatılmaktadır.³⁰

Gelişmiş ülkeler, mobbingin yaşattığı sorunlara duyarlılık göstermekte, sorunları çalışanlara, örgütlere ve topluma tanıtmak için birçok çalışma yürütmektedirler. Basın-yayın kuruluşları bu konuya yer vererek uzmanların mobbing hakkındaki görüşlerini bildirmesine, toplumun bilinçlenmesine ortam sağlamaktadır. Ayrıca oluşturulan birtakım kuruluşlar aracılığıyla, mağdurlara hem sağlık hem de hukuki desteği sağlamaktadır. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 hattı kurulmuştur. Psikologlar vasıtasıyla mobbing mağdurlarına yardım ve destek sağlanarak, şikayet ve ihbarlar kayıt altına alınıyor ve şikayetleri incelemeye alınmaktadır. Alo 170 hattı ile kişilerin maruz kaldıkları olayları yorumlama, değerlendirme, yaşadığı durumun farkına varmasını sağlama, eğer psikolojik yakınmaları varsa tedavi süreci hakkında bilgilendirme, mobbingin etkileri, sonuçları ve mücadele yöntemleri etkileri gibi konularda bilgi sahibi olmaları amaçlanmaktadır. Mobbing ile mücadele ve bilgilendirmeye verilecek en iyi örneklerin başında “Mobbingle Mücadele Derneği” gelmektedir.³¹

6.4.Hukuksal Olarak Tanınan Haklar

İş sözleşmesinin haklı nedene dayanarak feshedebilme hakkı vardır.

Belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilme hakkı vardır. İş Kanunu’nun 5. Maddesi eşit davranma borcu ve buna aykırı yaptırımları düzenlemiştir. Buna göre: “İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” Bu ayırım yapıldığı takdirde “işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı aranmamaktadır.

Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanunu’na göre tazminat isteme hakkı bulunmaktadır.

Mobbing’e uğrayan işçi, mobbing yapan yöneticiyi dava edebilir ve manevi tazminat talebinde bulunabilir.

Koşulları söz konusu ise işçi, kötü niyet tazminatı hükümlerine de başvurabilir.

Bunun dışında yapılabilecekler:

²⁹ Bkz.Tınaz Pınar, (2010), 65.

³⁰ Baltaş, A. (2009) “Adı Yeni Konmuş Bir Olgı: İş Yerinde Yıldırma (mobbing)”. Erişim Tarihi: 20.07., http://www.acarbaltas.com/makaleler_detay.php?id=36.

³¹ Gün, H. (05.07.2011). Mobbing-Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz. 07.07.2011, http://mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=282:mobbing-calima-ortaminda-pskolojk-tacz-mobbing-calima-ortaminda-pskolojk-tacz&catid=8:basindan-secilenler&Itemid=9.

Mobbing yapan kişiye açıkça duruma itiraz ettiğinizi söyleyin, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını isteyin. Yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınız bulunsun.

Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin.

İlk fırsatta zorbayı yetkili birine rapor edin, eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin.

Gerekliyse, tıbbi ve psikolojik yardım alın. Hem yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır.

Şikâyetiniz hakkında kuruluşunuz içinde ne yapıldığını araştırın.

İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha etkili olabilir.³²

7. Sonuç

Mobbing anlamındaki psikolojik taciz, aslında hayatın her döneminde karşımıza çıkmaktadır. Rekabetin olduğu her yerde rastlamak mümkündür. Ailede kardeşler arasında, sokakta arkadaşlar arasında, okulda öğrenciler arasında, kısaca rekabet varsa mobbing olma ihtimali de var demektir. Çalışma hayatında varlığı bilinen ancak boyutları itibarıyla personel ve iş yerlerinin ciddi boyutlarda olumsuz etkilere maruz kalmasından dolayı konu ile ilgili kanuni düzenlemelere gerek duyulmuştur. Ancak Ülkemizde halen konu hakkındaki bilinç seviyesi Avrupa ve diğer gelişmiş ülkelere göre oldukça geridedir.

Fiziksel olarak karşındakine zarar verme tarihin her döneminde suç olarak kabul edilmiştir. Karşındakini saf dışı etmek, zarar vermek isteyen taraftarlar az çok maruz kalacakları cezayı bilerek bu davranışı sergilemektedirler. Ancak mobbing kavramının çıkmasından önce etkisi neredeyse fiziksel zarar vermeden daha ağır olan psikolojik yıpratma ile ilgili bir suç unsuru bulunmamaktaydı. Birbirine zarar vermek isteyen çatışanlardan güçlü olan rakibini safdışı etmek için mobbing silahını kullanmaya başlamıştır. İspatlanamayan, görününde iz bırakmadan rakibin moobing ile yıpratılması oldukça tercih edilen bir yöntem haline gelmiştir.

İş yaşamında kalitenin sağlanması ile çok önemli bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlar elde edilmektedir. Bu bağlamda işletmelerde insan kaynakları yönetiminde iş yaşamı kalitesine etki eden mobbing, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve diğer faktörlerin bilincinde olmanın hem işgörenlere, hem işletmelere ve hem de topluma çok büyük katkılar sağlayacağı açıktır.

Ülkemizde özellikle katı hiyerarşiye sahip kamu kurumlarında iş kalitesinin sağlanması için mutlaka mobbing ile ilgili bireyler ve toplumun bilinçlenmesi gerekiyor. Mevcut toplum yapısında eğitim kültür ve ekonomik seviyesi ile bu bilincin kazanılması doğru orantılı olduğu açıktır. Gelecek kaygısı, geçim sıkıntısı, iş bulamama problemleri var ise mobbing hayat bulmaya devam edecektir. Mobbinge karşı kanunların ve cezai yaptırımların olduğu bir hukuk devletinde ise zorunlu da olsa tahammül ve hoşgörü sonucu mobbing en az seviyelerde olacaktır.

Çalışma ile mobbingin insanın kaderi olmadığını bilinçli ve doğru yöntemlerle problemin üstesinden gelinebileceği anlatılmaya çalışılmıştır. Çalışan bir insan iş yerinde ailesinden arkadaşlarından kısaca sevdiklerinden daha çok zaman geçirmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ve maalesef ülkemizde; işten atılma, terfi edememe ve birtakım özlük haklarını kaybetme korkusu mobbing ile mücadelede daha alınması gereken çok yol olduğunu göstermektedir. Aslında mobbing ile mücadelenin temelinde de toplum ahlak yapısının düzgün olması gerekliliği çok net ortaya çıkmaktadır. Toplumun çekirdeğini oluşturan aile fertleri arasındaki sevgi saygı bağlarının kuvvetli olması da ahlak yapısının temelini oluşturmaktadır. Ceza ile dikte edilen caydırma yöntemleri sunni ve geçici çözüm yöntemleri olacaktır. Evinde eşine, çocuklarına şiddet uygulayan bir çalışan eline fırsat geçtiği anda iş yerinde, arkadaşına, amirine, astına kısaca hedef gözetmeksizin

³² <http://erdemozdemir-ishukuku.blogspot.com/>

Ayşe Selcan ŞİMŞEK

herkese karşı mobbing uygulayacaktır. Vicdan, merhamet ve güzel ahlak sahibi bireylerden oluşan bir toplum olduğu zaman mobbingden söz etmek mümkün olmayacaktır.