


Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik Şiddet) Mobbing (Psychological Violence) in Different Aspects

Aslıhan Okan İbiloğlu ¹ 

Öz

Evrensel bir gerçek olan mobbing, Türkiye'de de son yıllarda akademik ilgiyi çekmiştir. İşyerinde psikolojik şiddet (mobbing), bir veya birden fazla çalışanın, bir diğer çalışana veya grubuna uzun süreli ve sistematik olarak aşağılama, görev yapmayı engelleme gibi zihinsel ve fiziksel sağlığı tehdit edebilen davranışlar yönelttiği bir süreci ifade etmektedir. Haksız suçlamalar, ima, kinaye, dedikodularla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve psikolojik şiddet uygulayarak kişiyi işinden uzaklaştırmaya bezdirmeye iten kötü niyetli davranış modelidir. Mobbing davranışları, personelin motivasyonu, verimliliği, iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde oldukça yıkıcı etkilere neden olmaktadır. İşyerinde psikolojik şiddet, her sektörde karşılaşılabilen bir olgu olmasına karşın, eğitim ve yükseköğretim sektörü çalışanları açısından daha fazla risk arz etmektedir. Cinsiyet, yaş, kademe, öğrenim durumu vs. gibi hiçbir ayırım gözetmeksizin her çalışanın başına gelme ihtimali bulunmaktadır.

Anahtar sözcükler: Mobbing, işyerinde psikolojik şiddet, yıldırma, zorbalık, duygusal taciz

Abstract

Recently, being a universal fact, mobbing has been attracted academic interest in Turkey as well. Psychological violence in the workplace (mobbing) is a process in which one or more of the employees, for at least 6 months another employee or group, has a variety of behaviors that may threaten mental and physical health, such as long-term and systematic humiliation, prevention of duties. It is a malicious behavior model that aims to expel people from their work by the applying unfair accusations, gossip, humiliation, emotional abuse and psychological violence. Mobbing behaviors happen quite destructive effects on the personnel's motivation, productivity, job satisfaction, performance and organizational loyalty level. Although mobbing is a phenomenon that can be encountered in every sector, it is more common among employees of education and higher education sector. Mobbing can happen to any employee regardless of gender, age, seniority or educational background.

Keywords: Mobbing, psychological violence at work, bullying, emotional abuse

¹ Dicle Üniversitesi, Diyarbakır

✉ Aslıhan Okan İbiloğlu, Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı, Diyarbakır, Turkey
aslihanokan@gmail.com

Geliş tarihi/Received: 22.03.2019 | Kabul tarihi/Accepted: 21.11.2019 | Çevrimiçi yayın/Published online: 15.01.2020

MOBBİNG (işyerinde psikolojik şiddet) kavramı, Latince “mobile vulgus” sözcüğünden gelmekte olup kararsız kalabalık baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme gibi anlamlar taşımaktadır. İngilizcede ise “mob” eylemi “kanunlara aykırı biçimde bir yerde toplanmak, saldırmak anlamında kullanılmaktadır (Davenport ve ark. 2003). Türk Dil Kurumu mobbing terimi için “bezdiri” kavramını kullanmaktadır (TDK 2005). İnsan davranışları açısından işyerinde psikolojik şiddet (mobbing) kavramı, ilk kez İsveçli bir Endüstri Psikoloğu olan Heinz Leymann tarafından kullanılmış olup, yazara göre “hedef alınan bireyin, çalıştığı işyerindeki bir kişi ya da grup tarafından, sistematik ve kasıtlı olarak, düşmanca ve ahlaki olmayan saldırgan davranışlara maruz bırakılmasıdır (Leymann 1996). Diğer bir çalışmada, mobbing “çalışanlara üstleri, asları veya kendileriyle eşit düzeyde olan diğer çalışanlar tarafından, sistematik biçimde uygulanan, her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama davranışları” olarak tanımlanmaktadır (Tutar 2004). Mobbing, bir davranış patolojisi olarak incelendiğinde ise “rahatsız etme, kuşatma, topluca saldırma, psikolojik şiddet uygulama ve sıkıntı verme” anlamlarında kullanıldığı dikkat çekmektedir (Çobanoğlu 2005).

Mobbing kavramı, Konrad Lorenz adlı bilim insanı tarafından 1960'lı yıllarda kuşlar gibi küçük hayvanların yuvalarını savunmak amacıyla tehlike olarak algıladıkları bir hayvanın etrafında grup halinde uçarak, hayvana hücum etmeleri böylece onu yaşam alanlarından uzaklaştırma veya aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasındaki zayıf bir kuşun diğer kuşlar tarafından beslenmesine mani olunup öldürülerek grubun dışına atılmasını tasvir etmek amacıyla kullanılmıştır. Mobbing kavramının kişiler arası davranışları anlatmak için kullanılmaya başlaması ise, İsveçli bilim insanı Dr. Peter Paul Heinemann'ın okul çağı çocuklarının küçük gruplar halinde yalnız ve güçsüz gördükleri çocuklara karşı saldırgan ve zarar verici davranışlar gösterdiklerini gözlemlemesi ve 1972 yılında “Mobbing: Group Violence among Children” adlı kitabını yayınlaması ile olmuştur (Leymann 1996). Daha sonra bir psikiyatrist ve antropolog olan Carroll Brodsky, 1976 yılında işyerinde psikolojik şiddeti anlatan “Taciz Edilmiş Çalışan” isimli kitabı yazmış ve kitabında çoğunlukla, sıradan bir çalışanın günlük hayatındaki zorlukların oluşturduğu stresten, bahsetmiştir (Leymann 1996).

Tablo1. Türkiye’de yapılan çalışmalarda mobbing için kullanılan terimler

Kaynak	Terim
Yüctürk 2003	Yıldırma
Arpacioğlu 2005	Zorbalık, Duygusal taciz
Tutar 2004	Psikolojik şiddet
Solmuş 2004	Duygusal zorbalık/taciz
Tınaz 2011	Duygusal taciz
Baş 2012	Ruhsal tecavüz

Günümüzde mobbing tüm dünya ülkelerinde bilinen psikososyal bir olgu haline gelmiştir. Tüm dünya ülkelerinde konu hakkında farkındalığın giderek artması ile mobbing teriminin farklı ifadelerle de olsa literatürde yaygın olarak yer aldığını görmekteyiz.. Mobbing sözcüğü için Almanya, Avusturya, İtalya, İsveç ve İspanya’da ülkemizde de yaygın olarak kullanılan “mobbing (işyerinde psikolojik şiddet)” sözcüğünün kullanıldığı; İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), diğer İngilizce konuşulan yerlerde ve Danimarka’da “bullying at workplace (İşyerinde Zorbalık)”; Kanada’nın Quebec eyaletinde “harcèlement psychologique (psikolojik taciz)”; Fransa’da “harcèlement moral (manevi taciz)”; Belçika’nın flaman bölgesi ile Hollanda’da Petsen (Bezdir-me), Güney Afrika da

ise Emosionale Teitering (Duygusal Taciz) terimlerinin kullanıldığı bildirilmektedir. “Mobbing” teriminin Türkçe karşılığı konusunda henüz tam bir anlaşma sağlanamadığından, yapılan bilimsel çalışmalarda “Yıldırma”, “yıpratma”, “psikolojik taciz”, “ruhsal taciz”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “sindirme”, “psiko-terör”, “işyeri zorbalığı”, “manevi taciz” gibi çeşitli terimlerin kullanıldığı görülmektedir (Tutar 2004).

Bu kapsamda mobbing davranışı ile ilgili rolleri olan, üç gruptan bahsedilebilir;

1. Mobbing (psikolojik şiddet) uygulayanlar (tacizciler)
2. Mobbing (psikolojik şiddet) mağdurları
3. Mobbing (psikolojik şiddet) izleyicileri (Tınaz 2011)

Ne yazık ki mobbing sürecini izlemenin, en az süreci uygulamak kadar sorunlu olduğu görülmektedir. Mobbing uygulayan kişiye “tacizci”, mobbinge maruz kalan kişiye ise “mağdur” terimleri yaygın biçimde kullanılmaktadır (Tutar 2004). Farklı bilim insanları tarafından yapılan tanımlamalarda görüldüğü üzere; bir davranışın mobbing olarak kabul edilmesi için; iş ortamında gerçekleşmesi, yinelenmesi, kasıt içermesi, kişiyi yıldırma veya işten uzaklaştırma hedeflemesi esastır (Leymann 1996, Tutar 2004, Tınaz 2011).

Mobbingin dereceleri

Yapılan bir çalışmada maruz kalınan mobbing, yanıklardaki derecelendirmeye benzer bir değerlendirme ile etkilerine göre 3 kategoriye ayrılmıştır (Davenport ve ark. 2014). Mobbingin derecelendirmesinde, maruz kalınan mobbing’in süresi, şiddeti ve ne kadar sıklıkta gerçekleştiği bunun yanı sıra bireylerin ruhsal yapıları, yetiştirilme tarzları, yaşadıkları ortamın genel koşulları ile kişilik özellikleri de önemli rol oynamaktadır (Tınaz 2011, Davenport ve ark. 2014).

1. Birinci derece mobbing: Çalışan kendine karşı yapılan saldırılara karşı direnç oluşturabilir. En hafif derecedir.
2. İkinci derece mobbing: Çalışanların kendilerine yöneltilen saldırılara karşı direnç göstermediği, bu nedenle fiziksel ve ruhsal rahatsızlıkların görülebileceği derecedir.
3. Üçüncü derece mobbing: Mobbingin mağdur üzerindeki olumsuz etkileri (ruhsal ve fiziksel) normale dönemeyecek kadar şiddetli hale gelmiştir. Bu sebeple, etkilenen mağdurun çalışma yaşamına geri dönme şansı neredeyse hiç yoktur (Davenport ve ark. 2014).

Mobbingin olası nedenleri

Mobbing nedenleri; kişisel, sosyal ve örgütsel nedenler olmak üzere üç farklı kategoride ele alınabilir;

1. Kişisel nedenler (mobbing uygulayıcısının ve mağdurunun kişilik özellikleri),
2. Sosyal nedenler (düşmanca örgüt kültürü ile modern kültürün güçlükleri)
3. Örgütsel nedenler (işteki yönetici veya yönetimin değişimi, geniş örgütsel değişim, rol çatışması ya da belirsizliği, düşük iş tatmini, umursamaz ve otokratik liderlik tarzı, kontrolden yoksunluk) (Beswick ve ark. 2004).

Ayrıca, mobbing nedenlerinin araştırıldığı bir çok çalışmada, mobbingin, “kişiler arası kıskançlık, çocukluk çağı travmaları, örgütsel adaletsizlikler, iş dağılımındaki belirsizlik-

ler (Davenport ve ark. 2003), şiddetten keyif alma, sürekli onaylanma ihtiyacı olması, mağdurun sosyal açıdan yetersizliği veya yetiştirilme şekli (Çobanoğlu 2005), yetersiz yöneticilik/liderlik özellikleri, liderlerin kendi üstünlüklerini kabul ettirme isteği, iş yerindeki düşük ahlaki standartlar veya rekabete dayalı ödüllendirme sistemlerinin olması gibi pek çok neden öne sürülmektedir (Einersen ve ark. 2003, WHO 2003, Eroğlu ve Solmaz 2005, Saraç 2011).

Genellikle psikolojik şiddet sürecinin başlangıcını oluşturan bir olay ya da çatışma vardır. Asıl amaç; istenmeyen ya da yıpratılmak istenen kişiye karşı etik dışı yaklaşımlar ile sistematik bir baskı uygulayarak, çalışanın iş performansını ve dayanma gücünü yok etmek, sonrasında işten ayrılmasını sağlamaktır. Mobbing davranışının altında yatan temel nedenin; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak veya yok etme arzusu olduğunu, mobbing uygulayıcılarının çoğunlukla davranışlarının sonuçlarını inkâr ettikleri belirtilmektedir (Leymann 1996, Çobanoğlu 2005, Çakıcı 2008).

Farklı tanımları yapılmış olsa da, hemen hemen bütün tanımlarda yer aldığı görülen dört ortak özellik; "Saldırgan davranışlar, yineme, uzun sürelilik ve güç dengesizliğidir" (Yüksel ve Tunçsiper 2011). Süreç açısından değerlendirildiğinde; psikolojik şiddeti uygulayan da, mağdur da başlangıçta aynı düzeyde bile olsalar, süreç ilerledikçe aralarındaki dengenin bozulduğu görülmektedir. Mobbing karşısında sessiz kalan (mobbing izleyicileri) akademisyenler ile yapılan bazı çalışmalarda, psikolojik şiddet uygulayan yöneticilerin güçlü olmaları, kendilerinin ise akademik kadro talepleri, göreve alınma sebepleri veya işlerini kaybetme korkuları nedeniyle şiddet uygulayıcısının yanında sessiz olarak yer aldıklarını belirtmişlerdir (Demirel ve Yoldaş 2008, Mete 2013).

Cinsiyet ve mobbing

Cinsiyet ve mobbing arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok araştırma kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını vurgulamaktadır. Kadın çalışanların daha yüksek oranda mobbinge maruz kalmalarının; erkeklere göre farklı bakış açıları ve yeteneklere sahip olmaları, kadın çalışanların iş yaşamında çoğunlukla yönetilen, erkek çalışanların ise yönetici pozisyonunda olmaları gibi birçok nedenden kaynaklanabileceği vurgulanmaktadır (Davenport ve ark. 2003, Çöl 2008).

"Dördüncü Avrupa Çalışma Koşullarının Araştırılması" çalışmasında; kadınların, erkeklerden 3 kat daha fazla psikolojik şiddet riski ile karşılaştıkları saptanmıştır. Yine aynı çalışmada, İrlanda, Finlandiya ve Lüksemburg'da kadın çalışanların diğer ülkelerdeki kadınlara göre daha fazla psikolojik şiddete maruz kaldıkları belirtilmiştir (Eurofound 2007). Üstelik, farklı çalışmalarda da "işyerinde psikolojik şiddetin" olumsuz etkilerinin özellikle kadın çalışanlar üzerinde daha fazla ortaya çıktığı, 35-45 yaş arası mağdur kadınların yaklaşık %65'inde iş kaynaklı stres nedeniyle birçok psikiyatrik bulgunun görüldüğü bildirilmekte olup, kadın akademisyenlerin "kararlarının daha fazla reddedildiği" belirlenmiştir (Eurofound 2007). Mobbing mağdurlarında travma sonrası stres bozukluğu (TSSB) belirtilerinin kadınlarda yaklaşık %49, erkeklerde ise %35.3 oranında görüldüğü bildirilmiştir (Davenport ve ark. 2003, Gül ve Özcan 2011).

Mobbing türleri

Örgütün kültürü ve hiyerarşik yapısı ile ilişkili olarak, yatay veya dikey (aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya) olarak ikiye ayrılmaktadır.. Hiyerarşik yapılanma fazla ise genellikle dikey, daha az ise yatay psikolojik şiddet gerçekleşmektedir (Davenport ve ark. 2003).

1. Dikey (Hiyerarşik)
 - a. Yukarıdan aşağıya uygulanan: Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan psikolojik şiddet de bir amirin veya yöneticinin, mesleki rolünün getirdiği konumdan yararlanarak gücünü aşırı kullanmasıyla ilişkilendirilebilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı psikolojik şiddet söz konusudur (Tınaz 2011).
 - b. Aşağıdan yukarıya uygulanan: Psikolojik şiddet uygulayan kişiler genellikle birden fazla sayıda olup, kalabalık gruplar şeklinde yöneticinin verdiği görevlerin yapılmaması, geciktirilmesi, aldığı kararların sorgulanması, hatasının aranması gibi davranışlarla ortaya çıkmaktadır (ÇSGB 2014) Rekabetin çok olduğu işyerlerinde yaşanma olasılığı daha yüksek olan psikolojik şiddet türüdür (Çöl 2008).
2. Yatay (eşitler arası); İşyerinde psikolojik şiddeti uygulayan ve mağdur, benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip iş arkadaşlarıdır. Genellikle aynı pozisyonda çalışanlar arasında ortaya çıkan psikolojik şiddet türüdür (Tutar 2004, Acar ve Dündar 2008).

Mobbing süreci

Araştırmacıların bazılarına göre; 6 aydan daha kısa bir süreçte ya da haftada bir gerçekleşme durumu olmasa bile, işyerinde yaşanan psikolojik şiddetin mobbing olarak değerlendirilebilmesi mümkündür (Yüksel ve Tunçsiper 2011). Yapılan araştırmalar, en kısa mobbing süresinin 6 ay olduğunu göstermiştir. Çalışmaların üzerinde uzlaştığı konu ise, mobbingin doğrudan belli bir amaç için gerçekleştiği ve kişinin her koşulda kendini koruyamayacak bir konuma gelmesidir (Yüksel ve Tunçsiper, 2011). Bununla birlikte, genelde ortalama mobbinge maruz kalma süresi 15 ay olup, mobbing sürecinin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı süre ise, yaklaşık 29-46 aydır (İzmir ve Fazlıoğlu 2010). Bir davranışın mobbing olarak kabul edilmesi için; iş ortamında yapılması, sürekli olması, kasıtlı yapılması ve kişiyi yıldırmayı veya işten uzaklaştırmayı hedeflemesi gerekmektedir. Ancak, bu süreç zaman içinde değişim gösterebilen dinamik bir yapıya sahiptir (Solmuş 2004). Mobbing süreci genellikle aşağıdaki gibi gerçekleşmektedir:

1. Çatışma aşaması
2. Saldırgan eylem ya da tutumlar aşaması
3. Yönetimin devreye girmesi aşaması
4. Yanlış yaklaşımlarla damgalama ya da tükenmişlik
5. İşten çıkarılma ya da istifa aşaması (Leymann 1996, Tınaz ve Karatuna 2010).

Farklı bir çalışmada ise mobbing süreci sırasıyla;

1. Hedefteki kişinin arkasından, önyargı oluşturacak dedikodular yapma
2. Kişiden kaçınılması ya da dışlayarak, yalnız kalmasını sağlama
3. Mağduru ayrımcılığa uğratarak, rahatsız edici tutum ve sözlere maruz bırakma
4. Mağdurun zarar görmesine yol açacak fiziksel saldırılar ya da işten ayrılmasını (istifa gibi) sağlayacak eylemlere girişme, şeklinde sıralanmaktadır (Einarsen 2003).

Çalışmalar incelendiğinde, psikolojik şiddetin fiziksel şiddetten çok daha yıkıcı boyutlara ulaşabileceği görülmektedir (Yıldırım ve Yıldırım 2010, Karatuna ve Gök 2012).

Psikolojik şiddet davranışları olan, sağlıksız iletişim, sosyal ilişkiler, ile itibar, yaşam ve iş kalitesine karşı yapılan saldırıları çoğunlukla doğrudan mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığını etkileyen saldırılar izlemektedir (Mete 2013, Fox ve Stalvorth 2004). İşyerlerinde yaşanan her olumsuz davranışın mobbing olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Leymann'a (1996) göre bir davranışın psikolojik şiddet olarak değerlendirilebilmesi için, o davranışın bir veya birden fazla kişi tarafından, en az altı ay boyunca, haftada bir kez yinelenmesi, ayrıca mağdurun bu olumsuz davranışlarla baş etmekte zorlanması gerekmektedir. Yapılan bir araştırmada, çalışanlara psikolojik şiddete maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda alınan evet yanıtlarının, psikolojik şiddet tanımı yapıldıktan sonra %8,8 oranından %24.1'e yükseldiği görülmüştür (Saraç 2011).

Ülkemizde yapılan bazı araştırmalara göre en sık görülen mobbing davranışları şunlardır;

- a. Yaptığı iş ve bu işin sonuçları hakkında sürekli kusur bulunması
- b. Başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması
- c. Sürekli anlamsız ve gereksiz işler verilmesi
- d. Yaptığı işin hissettirilmeden kontrol edilmesi
- e. Yaptığı işin, kendisinden daha düşük pozisyondaki kişiler tarafından kontrol edilmesi
- f. İtibarını düşürecek şekilde, niteliksiz işler verilmesi
- g. Ortak yapılan işlerin sonuçlarından yalnızca mağdurun sorumlu tutulması
- h. Mağdur bir ortama girdiğinde ortamın bilerek terk edilmesi
- i. Görmezden gelinme, mağdura yokmuş gibi davranılması
- j. Sahip olduğu yetki ve sorumlulukların azaltılması
- k. Özel yaşantısı ile ilgili asılsız söylentiler çıkarılması
- l. Mağdurun işiyle ilgili yeteneklerini gösterme olanaklarının kısıtlanması
- m. Terfi yolunun engellenmesi
- n. Dışlanma
- o. İş için gerekli bilgilerin saklanması, kişinin olmadığı günlerde toplantı yapılması"
- p. Haksız gerekçelerle soruşturmalar yapılması ya da tutanak tutulması (Tigrel ve Kokalan 2009, Yıldırım ve Yıldırım 2010, Tınaz 2011).

Leymann'ın yaptığı bir çalışmada 45 ayrı psikolojik şiddet davranışı bildirilmiş ve özelliklerine göre 5 ayrı kategoriye ayrılmıştır;

1. İletişim biçimi ve etkileri: Mobbinge maruz kalan mağdurun, kendini gösterme olanakları kısıtlanır, sürekli sözü kesilir veya sürekli eleştirilir.
2. Sosyal ilişkilere saldırı: Mağdurun çevresindeki insanlar artık onunla konuşmazlar, başkalarına ulaşması da engellenerek izole edilmesi sağlanır, bulunduğu ortamda sanki yokmuş gibi davranılır.
3. İtibara saldırı: Mağdurun arkasından kendisiyle ilgisi olmayan konular, özellikle cinsel içerikli imalar yapılarak konuşulur, hakkında asılsız söylentiler ortaya atılır.
4. Yaşam ve iş kalitesine saldırı: Mağdura daha önce verilen özellikli işler varsa geri alınır, onun yerine çalışması için anlamsız işiyle ilgisi olmayan görevler verilir, iş yükü sürekli arttırılarak demoralize edilir, hatta kişisel eşyalarına bile zarar verilir.
5. Doğrudan sağlığı etkileyen saldırılar: Mağdur fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanarak, fiziksel zarara veya doğrudan cinsel tacize maruz bırakılır (Leymann 1990).

Akademik alanda mobbing

İşyerinde psikolojik şiddete maruz kalma riski bazı sektörler ve meslek gruplarında daha yüksektir. En çok görüldüğü yerler ise; kâr amacı gütmeyen örgütler, sağlık sektörü ve yükseköğrenim kurumlarıdır (Tınaz 2008). Bazı çalışmalarda, işyerinde fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kalma riskinin, özel sektör çalışanlarına kıyasla (%4), kamu sektörü çalışanlarında (%6) daha yüksek olduğu bildirilmiştir (Zapf ve Gross 2001). Kamu hizmetlerinin sunulduğu işyerlerinde, yoğun iş yükü ve düzensiz çalışma koşullarının varlığı, özellikle de sağlık çalışanlarının psikolojik şiddete maruz kalma ve tükenmişlik duygusu algılarını arttıran en önemli faktörlerdendir (Eurofound 2007). Çalışma süreleri ile mobbing ilişkisini araştıran bir çalışmada, işe yeni başlayan veya kıdemli çalışanlar için psikolojik tacize maruz kalma riskinin daha yüksek olduğu saptanmıştır (McKay ve ark. 2008).

Yükseköğretim kurumları, tüm dünyada yaşanmakta olan sosyal, siyasal, ekonomik ve teknolojik gelişmelerde, önemli bir etkiye sahiptir (Acar ve Dündar 2008, Tınaz 2011). Bu doğrultuda üniversitelerin toplum ile etkileşim halinde olmaları nedeniyle, çevrede meydana gelen değişikliklerden oldukça çok fazla etkilendikleri görülmektedir (Karatuna ve Gök 2012). Hukuka aykırı bir şekilde sırf memuru yıldırma amacıyla, memur hakkında gereksiz disiplin soruşturmaları açılması, disiplin cezaları verilmesi de “psikolojik şiddet” olarak nitelendirilmektedir (Bilgili 2012). Yapılan çalışmalar da, mağdura karşı uygulanan mobbingin örgüt hiyerarşisinde hangi seviyede üretildiği bu olgunun niteliğinin değişmediği görülmektedir (Tınaz 2011, Çögenli ve Asunakutlu 2016).

Üniversitelerde yaşanan psikolojik şiddetin nedenleri incelendiğinde; öğretim üyesi başına düşen öğrenci sayısının yüksekliği gibi nedenlerle artan iş yükü ile birlikte, Akademik Yükseltme Kriterlerini tamamlamaya çalışma sürecinde yaşanan iş stresi ve statü kazanma hırsı ile uygulayıcının patolojik kişilik özelliklerine sahip olması gibi pek çok sebep dikkat çekmektedir.” (Yıldırım ve Yıldırım 2010). Yapılan bir çalışmada, katılımcı akademisyenler üniversitelerinde, iş ve görev tanımlarında belirsizlik olduğunu, etik davranış kurallarına uyulmadığını, rol model alınacak kişilerin olmadığını ve yönetici konumundakilerle iletişim kurmanın çok güç olduğunu ifade etmişlerdir (Yaman 2010, Çögenli ve Asunakutlu 2016). Psikolojik şiddet uygulayanlar, hedeflenen kişiyi kurumun üst yönetimi karşısında zor duruma düşürmek ya da çalışma ortamında pasif duruma düşürmek için genellikle dışlama stratejisini kullandıklarını bildirmekte idler (Şimşek 2009).

Mobbing ile mücadele yöntemleri

Mağdurun yaşadığı ortam, ailesi ve arkadaşlarıyla olan ilişkilerini devam ettirmesi ve sosyal açıdan desteklenmesi oldukça önemlidir (Yaman 2010). Unutulmaması gereken nokta; çaresizlik duygusunu sürdürmek, mağdurun psikolojik şiddet algısını arttırmaktan ve başa çıkma becerilerini güçsüzleştirmekten başka işe yaramayacaktır (Eurofound 2007, Yavuz 2007). Gerekirse profesyonel bir yardım sağlanması için psikiyatrik destek almak, ayrıca yasal yollara başvurmak da önemle vurgulanan mücadele yöntemleri arasındadır (İzmir ve Fazlıoğlu 2010). Maruz kaldığı psikolojik şiddet karşısında mağdurun mevcut olayı en sağlıklı şekilde atlatabilmesi için, önerilen yöntemlerden bazıları şunlardır;

1. Psikolojik şiddeti ve belirtilerini tanımak;
2. Fiziksel ve psikolojik olarak yaşanan stres karşısında pes etmemek;

3. Özgüveni yükseltmek;
4. Mağdur zihniyetinden kurtulmak için, şiddet uygulayıcısıyla iletişimi normal düzeyde devam ettirmek şeklinde sıralanabilir (WHO 2003, Bozbel ve Palaz 2007, İzmir ve Fazlıoğlu 2010).

Mobbingin sonuçları

Çalışanlara uygulanan psikolojik şiddetin sadece mağdura değil, mağdurun içinde bulunduğu örgüt, aile ve toplum açısından da çok sayıda olumsuz neticeleri mevcuttur (Karcıoğlu ve Aslan 2010). Bu nedenle, mobbingle mücadele, hem bireysel hem kurumsal (örgütsel) hem de toplumsal boyutta olmalıdır. Yapılan birçok çalışmada, psikolojik şiddetin, çalışanlar üzerinde temel olarak “sessizlik” davranışını tetikleyerek, “örgütsel bağlılık” duygularını azalttığı bildirilmektedir (Gül ve Özcan 2008, Çakıcı 2009). Ne yazık ki, bireyin çalışma hayatında iş doyumsuzluğu oluşturan en önemli etkenlerden birisi mobbingin neden olduğu “tükenmişlik sendromu”dur (Elvira ve ark. 2003). Araştırmalar, psikolojik şiddet ile ortaya çıkan stres belirtileri, sağlık sorunları, tükenmişlik duyguları, işlevselliğin azalması ile düşük iş memnuniyeti ve özgüven arasında anlamlı etkileşim olduğunu göstermiştir (Zapf ve Gross 2001, Özler ve ark. 2008, Tigrel ve Korkalan 2009). Benzer sonuçları olan çalışmalarda da mobbing mağdurlarında; isteksizlik, kayıtsızlık, çökkünlük, yılgınlık, işlevsellik de bozulma, depresyon, anksiyete, çaresizlik, öfke patlamaları, değişken ruh hali, sinirlilik, tahammülsüzlük, uyku sorunları, dikkat azalması, özgüvende azalma gibi farklı psikiyatrik semptomların görülebileceği bildirilmektedir (Tutar 2004, McKay 2008, Tınaz 2011, Mete 2013, Tutar 2015). Benzer sonuçları olan diğer bir çalışmada, mobbingin psikosomatik nedenlere bağlı astım, deri hassasiyeti, kronik ağrılı sendromlar, post-travmatik stres bozukluğu, bipolar bozukluk, adaptasyon sorunları ve kişilik bozukluklarına yol açabileceği vurgulanmaktadır (Elvira ve ark. 2003).

Mobbingin, örgütler üzerindeki olumsuz etkileri incelendiğinde; işten ayrılma niyeti, motivasyonun azalması, tedavi ve kaza masrafları, avukatlık ücretleri, çatışma ortamı, hastalıklı örgüt kültürü, hastalık izinlerinin artması, verimliliğin azalması, iş doyumunun azalması gibi pek çok olumsuz sonuçları olduğu görülmektedir (Davenport ve ark. 2003).

Mobbingin hukuksal boyutu

Mobbing; İsveç'te 1994, Japonya'da 1996, Finlandiya'da 2000'de, Almanya, Fransa ve ABD'de ise son yıllarda suç olarak kabul edilmeye başlamış olmasına rağmen (Özkul ve Çarıkçı 2010), ülkemizde mobbingle mücadeleyi güçlendirecek müstakil bir yasa henüz hazırlanmamıştır. Ülkemizde mobbing konusunda yapılacak hukuki düzenlemelerin dayanağı Anayasanın 49. maddesidir. TC Anayasası 49. Maddesine göre; ‘Devlet, çalışanların yaşam kalitesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

İlk kez 19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 2011/2 sayılı “Başbakanlık Genelgesi” ile Mobbingin engellenmesi için bazı yeni önlemler sıralanmıştır. 2011/2 sayılı, “işyerlerinde psikolojik şiddetin önlenmesi” konulu “Başbakanlık Genelgesi”, hem kamu hem de özel sektörü kapsamakta olup, bu kurumlarda meydana gelen psikolojik taciz olaylarının çalışanların onurunu zedeleyerek, verimliliği azalttığını, ayrıca ciddi iş gücü kayıplarına yol açtığını tespit etmiştir. Bu genelge

kapsamında çalışanların mobbingden korunması amacıyla ALO 170 telefon destek hattının (ÇSGB 2014) kurulması (bu hat üzerinden, 7/24 psikologlar vasıtasıyla mağdurlara destek sağlanması) ve çalışanların uğradığı mobbing olaylarını izlemek, ve önleyici yöntemler oluşturmak amacıyla “Psikolojik Şiddet ile Mücadele Kurulunun” kurulması planlanmıştır. Bu genelgede mobbing uygulayıcılarına karşı yaptırımların eksik olduğu göze çarpmakta ise de sorunun aşılması açısından yine de çok önemli bir adım olduğu görülmektedir. Bunun yanı sıra, “Mobbing ile Mücadele Derneği” tarafından, her yıl 4-10 Şubat haftası “Mobbing farkındalığı haftası” olarak değerlendirilmektedir.

Bütün bu önlemler yetersiz kalırsa ya da doğrudan işçinin “4857 sayılı İş Kanununun” ilgili maddelerinin hükümlerine göre çalışanın haklarını araması ya da “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun (TCK) 105. ve 117. maddeleri” hükümleri doğrultusunda yaptırım uygulanması için en yakın adli makamlara gerekli müracaatların yapılması da mümkündür (İş Kanunu 2003, TCK 2004). Mobbinge maruz kalan kişi; gerek “4857 sayılı İş Kanunu” gerekse “6098 sayılı Borçlar Kanunu” uyarınca haklarını talep edebilir (Oğuzman ve Öz 2014) ya da Ceza hukuku kapsamında Cumhuriyet Savcılığına şikayette bulunabilir.

Tablo 2. Mobbing’in fiziksel, psikolojik ve ekonomik sonuçları

Mobbing Mağduru			
Fiziksel ve psikolojik		Ekonomik sonuçlar	
Stres	Ayrılcı acıları,	Kaza masrafları-	İlaç tedavileri
Duyusal problemler	Arkadaşların kaybı	Sigorta primleri-	Psikolojik seanslar
Fiziksel problemler	İntihar/Cinayet	Avukat masrafları	Doktor ücretleri
Kazalar, sakatlıklar	Mesleki kimlik kaybı	İşsizlik, İş arama	Hastane masrafları
	Soyutlanma	Taşınma	
Mağdurun ailesi			
Fiziksel ve psikolojik		Ekonomik sonuçlar	
Çaresizliğin getirdiği acılar		Ailenin gelir kaybı	
Karmaşıklıklar		Ayrılma masrafları	
Ayrılcıklar veya boşanma acıları		Nafaka masrafları	
Çocuklara etkileri		Terapiler	
Mobbing yaşanan örgütler			
Fiziksel ve psikolojik		Ekonomik sonuçlar	
Örgütsel anlaşmazlıklar		Sağlık masrafları	Kamu desteklerine talep artışı
Hastalıklı şirket kültürü		Sigorta masrafları	Psikolojik ve sağlık desteklerine talep artışı
Düşük motivasyon		Uzmanlık kaybı	Verimlilik düşüşü
Yaratıcılığın yitilmesi		Tazminatlar	İş kalitesindeki düşüş
Hastalık raporları ve izinleri		Vergi kayıpları	
Toplum-Devlet			
Fiziksel ve psikolojik		Ekonomik sonuçlar	
Mutsuz bireyler		İşsizlik maliyetleri	
Politik ve siyasi sorunlar		Hukuki işlemler ve masrafları	
		Yeni personel alım maliyetleri	

“4857 sayılı İş Kanunu” hükümlerinde işyerlerinde psikolojik taciz kavramına doğrudan yer verilmemiş olmakla birlikte, iddia ve uyumsuzlukların değerlendirilmesinde kullanılabilen maddeler Madde 5; “Eşit davranma ilkesi”, Madde 22; “Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi”, Madde 24; “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” ve Madde 25; “İşverenin haklı nedenlerin varlığında derhal fesih hakkı”dır (Bilgili 2012, İş Kanunu 2013, ÇSGB 2014).

Mobbing kavramı mevzuatımıza ilk defa “6098 sayılı Borçlar Kanunu” 417. maddesi ile girmiştir. ‘İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir ortamı sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları veya uğramış olanların daha fazla zarar görmelerini engellemek için, gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.’ Ayrıca, işveren tarafından, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerekli malzemelerin bulundurulması yükümlüğü getirilmiştir. İşverenin bu maddeye aykırı davranması neticesinde meydana gelen zararların karşılanması, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dahil edilmiştir (Oğuzman ve ark. 2014).

Türk Medeni Kanunu (TMK) (4721 sayılı) 24.maddesine göre; “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hakimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir”. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.

“657 sayılı Devlet Memurları Kanunu” 8. maddesi; devlet memurlarının iş birliği içerisinde çalışmasının esas olduğunu, 10. maddesi; ise yöneticilerin memurlarına hakkaniyet ve eşitlik esasını gözeterek davranması gerektiğini vurgulamaktadır. Danıştay 8. Dairesine yapılan bir başvuru neticesinde (Danıştay 8. Daire, E.2008/10606, K.2012/1736) “atandığı tarihten itibaren kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing, psikolojik şiddet), bıkırtma ve yıldırmaya yönelik eylemlerin, öğretim üyesinin manevi yapısını olumsuz biçimde etkileyecek yoğunlukta olduğu” gerekçesiyle, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemlerinden ötürü sıkıntı yaşayan öğretim üyesine manevi tazminat ödemesine ilişkin kararı onayarak, bu alanda önemli bir karara imza atmıştır.

Sonuç

Sağlıklı bir toplum oluşturmanın yolu ancak sağlıklı düşünen ve davranan kişiler ile mümkündür. Mobbing olgusunun yıkıcı sonuçları çok yönlü olarak ele alınmalı, yöneticilerin sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlayarak çalışma hayatının kalitesini yükseltmeleri gerekmektedir. Toplumun çeşitli kesimlerinde daha fazla gözlenen mobbing olgusuna yönelik farkındalık artırılmalı, bu konudaki bilincin oluşturulması adına bireyler, iş çevreleri, özellikle de kanun koyucular gerekli önemi göstermelidir.

Kaynaklar

- Acar AB, Dündar G (2008) İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 37:111-120.
- Arpacıoğlu G (2005) İşyerinde yalnızım! “mobbing” türkiye’de zorbalık bir çalışma biçimi. In İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler, (Ed. D.Yalım). İstanbul, Hayat Yayıncılık.
- Baş M (2012) Bir eğitim araştırma hastanesinde çalışan hemşirelerde mobbing ve anksiyete (Yüksek lisans tezi). Konya, Selçuk Üniversitesi.
- Beswick J, Joanne G, David P (2004) Bullying at work: a review of the literature. Health and Safety Laboratory, WPS/06.
- Bilgili A (2012) İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz). Adana, Karahan Kitabevi.
- Bozbel S, Palaz S (2007) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları. TİSK Akademi, 2:66–82.
- Çakıcı A (2008) Örgütlerde sessiz kalınan konular, sessizliğin nedenleri ve algılanan sonuçları üzerine bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17:117-134.
- ÇŞGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) (2014) İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. Ankara, Özel Matbaası.

- Çobanoğlu Ş (2005) Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul, Timaş Yayınları.
- Çögenli MZ, Asunakutlu T (2016) Akademe mobbing: Adım üniversiteleri örneği. Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9:17-32.
- Çöl S (2008) İşyerinde psikolojik şiddet: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. Çalışma ve Toplum Dergisi, 19:107-135.
- Davenport N, Swartz RD, Eliot GP (2003) Mobbing; İşyerinde Duygusal Taciz, (Çev: OC ÖnerToy). İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Einarsen S, Hoel H, Zapf D, Cooper CL (2003) The Concept of Bullying at Work: The European Tradition, London, Taylor & Francis.
- Eroğlu E, Solmaz B (2005) Örgütlerde İş görenlere yönelik mobbing davranışları ve örgütsel iletişime etkileri. İstanbul Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 21:143-154.
- Eurofound (2007) Quality Report of the 4th European Working Conditions Survey, Preventing Violence and Harassment in the Workplace. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Fox S, Stallworth LE (2004) Racial/ethnic bullying: Exploring links between bullying and racism in the US workplace. J Vocat Behav, 59: 291- 309.
- Gül H, Özcan N (2011) Mobbing ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkiler: Karaman il özel idaresinde görgül bir çalışma. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1: 107-35.
- İzmir G, Fazlıoğlu A (2010) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Ankara, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları.
- Karatuna I, Gök S (2012) Yükseköğretim kurumunda psikolojik taciz konulu araştırmalar üzerine bir inceleme. Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi Bildiri Kitabı, Biliner Yayınları, İzmir, Haziran 2012, s.41-60.
- Karçioğlu F, Akbaş S (2010) İş yerinde psikolojik şiddet ve iş tatmini ilişkisi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 24:139-157.
- Leymann H (1990) Mobbing and psychological terror at workplaces. Violence Vict, 5:119-126.
- Leymann H (1996) The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5:165-184.
- McKay R, Arnold DH, Fratzl J, Thomas R (2008) Workplace bullying in academia; A Canadian study. Employee Responsibilities and Rights Journal, 20:77–100.
- Mete AY (2013) Yükseköğretim kurumlarında psikolojik yıldırma: uygulayanlar, mağdurlar ve seyirciler. The Journal of Academic Social Science Studies, 6:977-993.
- Oğuzman MK, Öz MT (2014). Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt 1. İstanbul, Vedat Kitapçılık.
- Özler DE, Giderler AC, Dilşahin M (2008) Mobbing'in örgütsel bağlılık üzerine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 22:1-24.
- Saraç E (2011) İş ortamında psikolojik tacizin çalışanlar üzerinde etkileri (Yüksek lisans tezi). İstanbul, Beykent Üniversitesi.
- Şahin NH (1998) Stresle Başa Çıkma: Olumlu Bir Yaklaşım. 3. Basım. Ankara, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Solmuş T (2004) İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler; Psikoloji Penceresinden İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul, Beta Yayınları.
- TCK (2014). Türk Ceza Kanunu. Resmi Gazete, 12.10.2004, 25611 sayılı.
- İş Kanunu (2003). 4857 sayılı İş Kanunu. Resmi Gazete, 10.06.2003, 25134 sayılı.
- Tınaz P (2011) İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul, Beta Basım Yayım.
- Tınaz P, Karatuna I (2010) İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma. Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları.
- Tigrel EY, Kokalan O (2009) Academic mobbing in Turkey. World Academy of Science, Engineering and Technology, 55:963-971.
- Tutar H (2015) Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım. Ankara, Detay Yayıncılık.
- Tutar H (2004) İşyerlerinde Psikolojik Şiddet. 3. Baskı. Ankara, Platin Yayıncılık
- TDK (Türk Dil Kurumu) (2005) (TDK) (2005) Türk Dil Kurumu Sözlükleri. Availbale from <http://www.tdk.gov.tr/> (Accessed date: 24.08.2015).
- WHO (World Health Organization) (2003) Occupational and Environmental Health Program, Raising awareness of psychological harassment at work. Geneva, Switzerland, WHO.
- Yaman E (2010) Perception of faculty members exposed to mobbing about the organizational culture and climate. Educational Sciences: Theory and Practice, 10:567-578.

- Yavuz H (2007) Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler. Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi üzerine bir araştırma (Yüksek lisans tezi). Isparta, Süleyma Demirel Üniversitesi.
- Yıldırım D, Yıldırım A (2010) Sağlık alanında çalışan akademisyenlerin karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları ve bu davranışların etkileri. Türkiye Klinikleri J Med, 30:559-570.
- Yüçetürk E (2003) Bilgi çağında örgütlerin görünmeyen yüzü: mobbing. Kocaeli Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmit, ss.179-193.
- Yüksel M, Tunçsiper B (2011) The relationship between mobbing and organizational commitment in workplace. International Review of Management and Marketing ,1(3):54-64.
- Zapf D, Gross C (2001) Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. European Journal of Work and Organizational Psychology, 10:497-522.

Yazarların Katkıları: Yazar çalışmaya önemli bir bilimsel katkı sağladığını ve makalenin hazırlanmasında veya gözden geçirilmesinde yardımcı olduğunu kabul etmiştir.

Danışman Değerlendirmesi: Dış bağımsız

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadıklarını beyan etmişlerdir.

Authors Contributions: Author attest that she has made an important scientific contribution to the study and has assisted with the drafting or revising of the manuscript.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: No conflict of interest was declared by the author.

Financial Disclosure: The author declared that this study has received no financial support.