

MOBBİNG; RUHSAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ VE KORUNMA

Nermin GÜRHAN¹
Burhanattin KAYA²

Özet

Yıldırma (Mobbing) insanın ruh ve fiziksel sağlığı üzerinde çok önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda örgütlerin ve toplumunun üzerine de etkileri de bulunmaktadır. Yıldırma uygulayanları her hangi bir kişilik bozukluğu altında gruplamak zordur. Fakat yıldırma uygulayanların ve mağdurların bazı davranışsal özellikler taşıdığından söz edebiliriz. Yıldırma uygulayan ve mağdur olanlar üzerindeki etkisi kadar yıldırma tanıklarının üzerinde de önemli etkileri bulunmaktadır Aynı zamanda tanıkların yıldırmanın devam etme ve dozunun artırılmasında da önemli rol oynadıklarını söyleyebiliriz. Yıldırma karşısında güçlü olmak ve yıldırma ile mücadele etmek elimizdedir. Yıldırma kayıpla çıkabileceğimiz gibi yıldırma ile mücadele ederek kendimizi olası zararlı durumlarda koruyabiliriz. Hatta yıldırma kendi lehimize döndürerek kazançlı dahi çıkabiliriz.

Anahtar kelimeler: yıldırma, Ruh sağlığı, yıldırma etkileri, yıldırma korunma

1* Doç Dr, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi, Psikiyatri Hemşireliği Ana bilim Dalı

2* Doç Dr, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi, Psikiyatri Ana Bilim Dalı.

MOBBİNG; MENTAL HEALTH EFFECTS AND PREVENTION

Abstract

Mobbing on human mental and physical health plays a very important role. There is also an impact on organizations and society at the same time. A personality disorder is difficult under any group adopters of mobbing. However, practitioners and victims of mobbing can talk about some of the behavioral characteristics of carrying. mobbing implement, and its impact on the victim as much as those who have a significant impact on those who witnessed mobbing. At the same time, and to continue to mobbing witnesses also play a crucial role in increasing the dose. Being able to fight with our hands in the face of mobbing and mobbing. On the contrary, such as loss of mobbing that we can fight with protect ourselves from potentially harmful situations. Even if mobbing can go to our advantage by turning the gain.

Key Words: ; Mobbing, Mental Health, the effects of mobbing, prevention mobbing

1.Giriş

Yıldırmanın insanın ruh ve fizik sağlığı üzerine oldukça büyük etkileri olduğu artık bilinen bir gerçektir. Hatta yıldırma bu kadar önemli kılanın da insanın ruh sağlığı üzerine yapmış olduğu etkilerdir diyebiliriz. Mobbing kavramı ile ilgili birçok tanımla karşılaşmaktayız Mobbingin bizdeki karşılığı; yıldırma, bezdiri, iş yerinde psikolojik şiddet, psikolojik terör, psikolojik taciz, psikolojik saldırı, manevi taciz, moral taciz, zorbalık ve istersek bu tanımları daha da genişletebiliriz. (Biz en çok kabul edilen yıldırma kavramını kullanacağız). Fakat önemli olan bir durum vardır ki oda eylemin iş yerinde olması ve psikolojimizi etkilemesidir. Özellikle hayatımızın önemli bir kısmını iş yerinde ve iş yerindeki kişilerle geçirdiğimizi düşünecek olursak iş yerindeki olayların hayatımızın diğer kısımlarını da etkisi altına aldığı gerçeği ile bir kez daha karşı karşıya geliriz. Duygusal-sosyal-cinsel hayatımızın birbirini etkilediği yine sosyal hayatımızın iş-ev ve diğer çevreden oluştuğu da bilinen bir başka gerçektir. Bu alanlarımızın her hangi birinde olan bir olumsuzluk ya da olumluluk diğer tüm alanlarımızı çok yakından etkileyecektir. Tüm bu nedenlerden dolayı yıldırma hayatımızda çok önemli bir yer almakta ve son zamanlarda yoğun bir şekilde karşı-mıza çıkmaktadır. İş olanakları, çalışan sayısının ve teknolojinin artması, rekabet ortamlarının oluşması gibi neden-

lerle, son zamanlarda yıldırma kavramı ile birlikte karşımıza uygulayanlar ve maruz kalanlar/mağdurlar diye başkaca tanımlarda ortaya çıkmaktadır. Yıldırma uygulayanları bir grup olarak ele alırken yıldırma mağdurlarını ise direkt etkilenenler ve dolaylı etkilenenler diye iki grup altında ele alabiliriz. Yıldırmanın mağdur üzerinde oldukça yoğun psikolojik etkisi varken uygulayanında psikolojisindeki sorunlar-dan dolayı uyguladığı kabul edilmektedir. O zaman her iki durumda da yıldırmanın insanın ruh sağlığı üzerinde oldukça önemli bir etkisi olduğunu söyleyebiliriz. Burada mümkün olduğunca hem mağduru hem de uygulayanın ruh sağlığı açısından incelenmesini sağlamaya çalışacağız.

2.YILDIRMA UYGULAYAN VE MAĞDUR OLAN KİŞİLERİN KİŞİLİK YAPILARI

Yıldırma uygulayan veya mağdur olanların kişilik yapısı hep merak edilmiştir. Uygulayanın nasıl bir kişilik yapısına sahip olduğu ve neden uyguladığı merak edilirken, kendisine yıldırma uygulananlarında nasıl bir kişilik yapısına sahip olduğu da bir o kadar merak edilmiş ve edilmektedir. Nitekim bir yerde yıldırma ile ilgili konuşmaya başlandığında neredeyse ilk gelen sorular arasında yıldırma uygulayan ve mağdur olan kişilerin hangi kişilik yapısına sahip olduğu veya herhangi bir özellikleri olan kişiler olup olmadığıdır. Tüm bu merak ile yola çıkılarak yapılan birçok araştırma sonucu göstermektedir ki gerçekten de yıldırma uygulayan ya da yıldırma maruz kalan kişilerin sahip oldukları bazı özellikleri bulunmaktadır.

2.1. Yıldırma uygulayanların kişilik özelliklerine baktığımız da;

Yıldırma başvuranların, yıldırma davranışlarını başlatmasının altında yatan gerçekler vardır. Yani bizler aslında buz dağının üstünü görmekteyiz ve ona göre hareket etmekteyiz fakat yıldırma davranışının başlatılmasının asıl sebebi buz dağının altında yatan nedenlerdir. Araştırmalar sonucu en sık karşılaşılan yıldırma uygulayanların sergiledikleri davranışları şu şekilde belirtebiliriz. Genellikle yıldırma uygulayan kişilerin yaşam ile ilgili yeteneksiz olma, kişilerarası ilişkilerde rol yapma, açık bir iletişim kuramama dürüst olmama, kendilerini olduğundan üstün göstermek isteyen, düşmanlıktan hoşlanan, zevk arayışı, can sıkıntısı, önyargıları pekiştiren, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanan, sahip olamadıklarının acısını çıkarmaya çalışan, bencil, narsistik bir kişiliğe ve yanlış yönlendirilen bir rekabet içgüdüsüne sahip yüksek benlik duygusu ve itibarını yükseltme ihtiyacı gibi özelliklere

sahip kişiler olduğu şeklindedir. Yine araştırmacılar yıldırma uygulayanların kişiliğini aşırı kontrol ihtiyacı olan, cesur olmayan, sinirli ve güce aç kavramları ile tanımlamaktalar. Leymann' a göre de yıldırma uygulayan bir bireyin davranışları güvensizlik ve endişe duyguları ile ortaya çıkan kıskançlık ve düşmanlık ile kendini gösterdiği. (Tetik 2010) Tüm bu olumsuz özelliklerini de İkiyüzlü, onursuz ve sahtekâr tavırlarla, farklılıklara ve başkalarının yaşamlarına önem vermeyen eylem biçimlerinden anlaşılacakları ileri sürülmektedir. Bir araştırmanın sonuçlarına göre ise insanların kendi yetersizliklerini örtmek için işyerinde yıldırma sığındıkları şeklindedir. Sahip oldukları statü ve itibarlarına ilişkin endişe/korku ve çaresizlik genellikle onları diğer kişileri kötülemeye zorladığıdır. Bu kişilerin bu kişilik- davranış özelliklerini yinede gruplamaya ve bir kaç grupta toplamaya çalışacak olursak;

Yıldırma aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle gruplandırılabilir (Davenport vd. 2003):

Antipatik kişiliklidirler: Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedir-ler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmadan çekinmezler.

Narsist kişiliğe sahiptirler: Klinik olarak sosyal özürlü olarak değerlendirilen ve korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için güç kullanan, kendini diğer insanlardan sürekli üstün gören bir tutum ve davranış bozukluğudur.

Tehdit altında benmerkezcidirler: Yıldırma aktörü, şişirilmiş bir benlik algısına sahip ise, hoş gitmeyen bir durum karşısında aşırı bir tepki gösterebilir. Çünkü onun şişirilmiş benlik algısı, onun tepki katsayısını artırma potansiyeli taşır.

Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışmak: yıldırma bir politika olarak benimseyen psiko-terör yanlıları, başkalarını baskı altına almak için inisiyatiften değil, itaatten, özerk davranışlardan değil, disiplinden, motivasyondan değil, korkudan yanadırlar. Sürekli kural hatırlatır, yeni yeni kurallar koyarlar.

Önyargılı ve duygusal olmak: Yıldırma aktörlerinin davranışlarının rasyonel temeli ve izahı yoktur. Mağduru şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de "yıldırma" aktörlerini harekete geçirmeye yeter.

Birçok yapılmış çalışma sonucu değişik gruplamalar yapılmış ve bu gruplamalar her yerde karşımıza çıkmaktadır. Bizde burada mümkün olduğu kadar tüm bu gruplamaları ve tanımları içeren bir gruplamayı

kullanacak ve sizlerle paylaşacağız. Fakat bazen karşımızı kişilik bozuklukları adı altında gruplamalarda çıkacaktır. Fakat yıldırma uygula-yıcılarını kişilik bozuklukları olarak ele almamız oldukça sıkıntılı sonuçlar doğuracağı kanaatindeyim. Daha kişilik bozuklukları tanısını koymak bu kadar zor ve tanı koyabilmek içinde DSM IV TR ye göre kriterleri varken bu kriterler içinde ise yıldırma uygulayıcıları ya da mağdurlarına yönelik bir kriter yokken kalkıp bir bozukluğun içine koymak oldukça zordur. Bu yüzden burada daha çok kişilik özelliklerine yönelik yapılmış çalışma sonuçlarını grup-layarak vermeye çalışacağım.

2.1.a Kötü Kişilikli Özelliğe Sahip Olmak;

Bu kişiler genellikle kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurur. Aşırı denetleyici, korkak ve sınırlı bir yapıya sahiptirler. Korku ve güvensizliklerini bir başka-sına iftira atarak yenmeye çalışırlar (yine güzel bir atasözümüzde dendiği gibi “Çamur at izi kalsın” misalidirler) . Bu kişiler, içlerindeki öfkeyi engelleyemedikleri ve problemleriyle başa çıkmayı başaramadıkları için başkalarıyla uğraşırlar. Kendi hasta kişiliklerini saklamak amacıyla diğerlerinin manevi gelişimini önleyecek şekilde güç kul-lanma eğilimindedirler. Bu nedenle her zaman hayatlarında bir “günah keçisi” ararlar.

2.1.b Ayrıcalıklı Hak sahibi Olduğuna İnanmak:

İşyeri sahipleri, üst idari görevlerde bulunanlar, örgüt hiyerarşi-sinde çalıştıkları için kendilerinin güç uygulama ayrıcalığına sahip olduklarını düşünürler. Sözde lider olduklarını söyleyen bu kişi/kişiler aslında, gerçekte bir lider değildiler. Hedef aldıkları kişileri, işlerini kaybetmek veya işlerini değiştirmekle tehdit ederler. Her şeyin onların söylediği şekilde yapılmasını isterler ve sık sık amirin veya patronun kendileri olduğunu hatırlatırlar. Aradıkları kişiyi, yerinde bulamamalarına tahammülleri yoktur. Aradık-ları her an emre amade bulmak isterler aksi durumu tol ere edemezler ve her şey kendi istedikleri doğrultuda olsun isterler.

2.1.c Narsist Bir Yapıya Sahip Olmak:

Narsistik bir yapıya sahip olan kişiler kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, her şeyi hak ettiklerine inandıkları için her zaman özel işlem görme beklentisi ile kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görürler. Hiyerarşik kademelerde hızla yükselmek için her yöntemi kullanabilirler. Bekledikleri hayranlığı ve takdiri kendilerine göstermeyen bireylere karşı acımasız olabilirler. Genellikle duymaya katlanamadıkları acılarını, bir

başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışırlar. Yıldırma sürecinde başa çıkıl-ması en zor olan kişiler de bu narsistik yapıya sahip olan kişilerdir diyebiliriz.

2.2.Yıldırma Maruz Kalan Kişilerin Özelliklerine Baktığımızda İse;

Yıldırma hedef- kurban olma riski, tüm iş-yerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerlidir. Yıldırma sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, genellikle yıldırma uygulayan kişilerin belirli yapıda ki kişilere daha çok yıldırma uyguladığıdır. Yıldırma olgusunda kurban rolünü oynamaya aday bir kişilik tiplmesi mevcut olmamakla birlikte, yıldırma uygulayanların h edefini “hoş/kibar insanlar” oluşturmaktadır. Çünkü yıldırma uygulayan kişi bu insanların en az direnci göstereceğine inanır. Diğer bir deyişle yıldırma uygulayanlar için hoş/kibar insanlar kolay bir avdır. Yine benzer şekilde “savun-masız insanlarda” hedefler arasındadır. Çünkü bu insanlar yıldırma uygulayanlara daha az misilleme yaparlar ya da daha az karşı dururlar. Fakat hoş ve savunmasız insanların aksine yıldırma uygulayanlar en fazla “en iyi ve par-lak” bireyleri hedef seçmektedirler. Çoğunlukla yetersizlik hissi ile yıldırma uygulayanlar işyerinde daha başarılı olan en iyi ve parlak şekilde amaçlarına ulaşan bireylere yavaş ve sinsice zarar verirler. Tabii ki, işyerinde yıldırma uygulayanlar yukarıda tanımlanan üç görüntünün dışındaki bireyleri de hedef seçebilirler. Ancak, mevcut araş-tırmacılar bu üç görüntünün- “hoş/ kibar insanlar”, “savunmasız insanlar” ve “en iyi ve parlak insanlar” yıldırma uygulayanların en sık hedefi olduğunu göstermektedir. Yine konu hakkında yapılan araştırmalarda, yıldırma hedef olan kişilerin karakter özelliklerinde ya da geçmişlerinde bu eylemlere sebep olabilecek ortak bir nokta bulunmamış. Hatta kurbanların azımsan amayacak bir çoğunluğunun üstün özelliklere sahip; zeki, yaratıcı, başarı odaklı, kendilerini işine adanmış kişiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle yaratıcılık tarafı gelişmiş olan kişiler, getirdikleri yeni fikirler yüzünden, taşların fazla oynamamasını isteyen gelenekçi eski çalışanlar tarafından yıldır-ma politikasına maruz bırakılabilmektedir. Yüçetürk ve Çukur’un incelediği araştırmalar da benzer durumları göstermektedir. Yıldırma hedef olan kişilerle yapılan görüşmeler, bu kişilerin üstün özelliklere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir, kendilerini

işine adanmış, kendile-rini başkasına beğendirmeye ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar olduğunu ortaya koymakta-dır. Duygusal zekâları yüksek, dolayısıyla, esnek, hassas ve kendi davranışlarını gözden geçirebilen, başkalarının davranış ve duygularını yüksek seviyede hissedebilen, yeni fikirler üretebilen, farklı bakış açıları ile dünyayı yo-rumlayabilen kişilerin yıldırımaya daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Bu kişilerin mesleki kariyerleri pek çok olumlu özellik taşıyor. Politik davranamayan bu kişilerin, örgütlerine aidiyet duyguları ileri derecede geliyor ve işleriyle özdeşleşiyorlar. Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için yıldırımaya daha fazla hedef oluyor. Bu tür kişiler, daha yüksek pozisyonu olan personele tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçiliyor. Ayrıca kişinin değiştiremeyeceği özellikleri vardır. Örneğin derisinin rengi, cinsiyeti, fiziksel özellikleri, aksa-nı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması gibi.

Bütün bunlar göstermektedir ki yıldırımaya maruz kalmak için birçok gerekçe ve neden vardır. Çalışan ve başarılı olanlar uğramaz amirler uygular genelliklede çalışmayan kaytarana uygular gibi bir düşünce tarzı bu durum için geçerli değildir. Aslında atasözlerimize baktığımızda da bunları doğrulayan bazı atasözümüzün var olduğunu görürüz. “ Meyvesiz ağaç taşlanmaz”.

3. YILDIRMAYA TANIK OLANLAR;

Şimdiye kadar yıldırımayı uygulayan ve yıldırımaya maruz kalan mağdurlardan bahsettik, fakat birde yıldırımaya tanık olanlar vardır ki onlarda yıldırma uygulayanlar kadar mağdur üzerinde önemlidir. Tanıklar kimlerden oluş-maktadır diye bakacak olursak, iş arkadaşları, amirler ve yöneticiler gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan, ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan, bazen de s ürece katılan kişilerdir. Bir olay karşısında susuluyor ise o olayın kabullenildiği unutulmamalıdır. Bu yüzden tanıklarda yıldırma uygulayanla birlik olarak bir yıldırma uygulayıcısı olabilmektedir. Onlarında yıldırmanın dozunun artması ve süresinin uzamasında olumsuz etkileri olduğu kadar tabii ki yıldırmandan etkilenmeleri de söz konusudur. Yıldırma uygulayıcısı ve yıldırma mağ-durunun kişilik ve davranışsal özellikleri kadar tanıkların özellikleri de önemlidir. Tanıkları

da özelliklerine göre gruplayacak olursak;

3.1 Politik İzleyici:

Genellikle her hangi bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişilerdir. Aynı zamanda bu kişiler aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen kişilerdir. Bu tarz bir izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesiyle de karşı karşıyadır.

3.2.Bir Şeye Karışmayan İzleyici:

Bu tip izleyiciler genellikle ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan pek fazla hoşlanmadıklarından dolayı tüm olan bitenlerden uzak durmaya çalışırlar. Durum ve konu ile ilgili hiçbir fikir beyan etmezler, yıldırma-cıya her hangi bir yardımda bulunmamakla birlikte, uygulanan yıldırımaya yönelikte tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

3.3. Menfaatçi İzleyici;

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştururlarsa da aslında belli bir görüş ve düşünceye hizmet ederler. Nitekim bu tarz izleyici sonunda yıldırma-cıya destek çıkar veya kendine de yıldırma uygulanacağından korkarak kurban yardım etmeyi reddeder. Yıldırma mağdurunun durumundan her hangi bir nemalanma ortaya çıkarsa çok kolaylıkla yıldırma uygulayıcısı ile birlikte hareket edebilirler.

3.4.Fazla İlgili izleyici;

Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Kendisi dışında ve yar-dım amacı dışında tamamen merak içerikli olarak başkalarının özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışır, ısrarcıdır. Yardım arayışı içinde olan kurban dahi, zamanla rahatsız olur, kaçış yolları arar.

3.5. Yardakçı İzleyici;

Yıldırma uygulayıcısına körü körüne sadıktır. O ne söylerse onu yapar fakat bu özelliğinin fark edilmesini de istemezler. Bu davranışının nemalarını da yıldırma-cı tarafından alırlar.

Tabii ki yıldırma uygulayıcıları- tanıklar ve mağdurların ortaya çıkmasında normların olmaması oldukça önemli etkenlerden biridir. Çünkü her hangi bir çevrede davranış standartlarını belirlemede normlar önemlidir. Birçok toplulukta anti sosyal ve saldırgan davranışlar norm dışıdır. Bireyler onaylanmama ve kınanma korkusu ile bu tip davranışlara yönelmezler. Eğer bu korku ortadan kalkarsa, toplumsal normları koruma arzusu da

azalır. Bazen bireyler bir grubun üyesi olarak hareket ettiklerinde, kendi kişisel değerleri üzerine düşünmek yerine, grubun saldırgan veya anti sosyal davranışları içinde koyduğu kurallara bakarlar. Eğer bu konuda bir yasaklanma yoksa ya da tam tersine normlar bu tip davranışları destekliyorsa, bireylerde saldırgan ve anti sosyal tarzda hareket ederler. Örn / Çeteler saldırgan ve anti sosyal davranışlar sergilerler çünkü bu tür davranışlar grup içinde istenmekte ve yapılan her türlü saldırgan davranışlar da desteklenmektedir. (Lawrence,2001)

Yıldırma; tanıklık açısından normlar içinde en önemlisi olan sessizlik normu grup üyelerinin normlar hakkında konuşmasını ve normları değiştirmesini engeller. Psikolojik tacize tanıklık edenlerin grubunda tacizi inkâr etme ve sessiz kalma kuralları varsa, asla bir adım öne çıkıp tacizi durdurma ya da mağdura destek olmak gibi bir davranışta bulunmazlar. Saldırganın başarıya ulaşmasında önemli bir faktörde tanıkların sessiz kalmalarıdır.

Tanıkların sessiz kalma nedenlerine baktığımızda ise;

İlk aşamada tanıklar ne olup bittiğini anlayamadıklarından dolayı da sessiz kalabilirler. Daha sonra saldırgan, mağdurun hatalı davranışlarına dikkat çekerek, yaptığı hile ile yönlendirmelerle (manipülasyonlarla), tanıkları kendi tarafına çekmeyi başarır. Bazen tanıkların gerçeğin farkına varması uzun zaman alabilir (Debout ve Larose, 2003) .

Farkına vardıktan sonrada sessizliğe devam ederler çünkü vaktinde tepki vermedikleri için suçluluk duyarlar ama bunun sorumluluğunu almak istemezler (Debout ve Larose 2003).

Eğer saldırgan yöneticiyse karşı çıkmak hiç kolay değildir. Aynı şeylerin kendi, başlarına geleceğini düşündüklerinden kendilerini tehdit altında hissedebilirler.

Bununla birlikte tanıklar mağdurun görevlerini üstlenmek gibi avantajlar yakalamaya başladıklarında tacizi görme-yebilirler (Breard ve Pastor 2002). İnkâr, tepki vermeyen tanıklarda sıklıkla görülen bir savunma mekanizmasıdır. Görmeyerek, kabul etmeyerek dış gerçeğin acı veren duygusal yükünden kurtulmayı sağlar.

“ insanlar bu kadar kötü olamaz” tarzında bir idealistlikle durum inkâr edilebilir.

“benim için her şey yolunda, bana kötü davranılmıyor” düşüncesi ile egoist bir inkâr söz konusu olabilir.

“herkese böyle davranılmıyor, demek ki o bunu hak edecek bir şeyler yapıyor” yorumu kötü niyetli inkârı getirebilir.

“kimse bir şey söylemiyor, şimdi insanlarla ters düşmeye gerek yok” tepkisiyle

ortak inkâra katılabilirler (Bilheran 2006).

Yöneticilerin tacizi görmezden gelmesi, teşhis ve müdahalede bulunma zayıflığı, tacizin büyümesine neden olur (Einarse ve diğ 1994).

4.YILDIRMANIN ETKİLERİ;

Yıldırmanın etkileri ise sadece mağdurun üzerinde değildir. Yıldırma mağdurlarına ilişkin sonuçlar, yıldırmanın uygulandığı işletmelere ilişkin sonuçlar, topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlar olmak üzere geniş bir yel-pazeye etki etmektedir. Çünkü insanlar genellikle iş yerinde yaptıkları ile kendilerini tanımlarlar. Bu nedenle çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunların özel bir anlamı vardır. Bu yüzden de iş yerinde oluşan bu sorunlar ailede ve toplumdaki sorunların kötüleşmesine de neden olmaktadır. Yıldırmanın grup ve toplumun tümünün üzerinde oluşturduğu duygusal ve diğer olumsuz etkilerinin ortaya çıkması nedeni ile önemlidir ve tartışma kabul etmeksizin kabul edilmiş bir gerçek vardır ki oda itibar ve saygı herkesin hakkı olduğu ve bu çerçevede de işyerinde bireye nasıl davranıldığı temel insan hakları sorunudur. Diğer bir deyişle yıldırma bireyin temel insan haklarının bir ihlali olduğunu gerçeğidir. Yine yıldırmaya maruz kalan kişilerde sıklıkla sağlık problemlerinin ortaya çıkacağı da kabul edilen ve araştırmalarla saptanan bir başka gerçektir.

Yıldırma uygulayan kişinin amacına bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdur üzerindeki etkisi, bu etkinin mağdura verdiği zarar, yıldırmanın devam etmesine yönelik ısrarlı davranışlara bağlıdır. Yıldırmada en ilginç olan nokta ise, yıldırmayı uygulayan kişinin veya grubun verdiği zararın farkında olmaması ve genelde tüm olanların suçlusuz olarak da kurbanın “uyumsuzluğunu” görmesidir. Dolayısıyla yıldırma uygulayanlar davranışlarını, sanki onlara karşı takınılan tavır yüzünden aldıkları bir önlemiş gibi görmektedirler. Bu yüzden yıldırma durumunda pasif saldırganla başa çıkmak aktif saldırganla göre daha zor olmaktadır. Çünkü pasif saldırganlar kötü davranışlarını örtmek için uygun ortamlarda anlayışlı ve samimi davranışlar sergilemektedirler.

Yıldırmanın etkisini sadece birey üzerine olarak kısıtlayamayız, çünkü birey etkilendiği oranda çevresi de etkile-necektir. Bu yüzden yıldırma bireyin yanı sıra örgütsel ve toplumsal etkilere de sahip olduğunu söyleyebiliriz. Bu durum ise bir kısır döngüdür diye biliriz, çünkü birey etkilendiği oranda örgüt ve toplumda etkilenir, toplumsal, örgütsel etki ise tekrar bireyi de etkileyecektir. Yıldırma bu açıdan bakıldığında hızla yayılan bulaşıcı bir hastalık olarak değerlendirilebilir. Önlemleri alınmazsa tüm toplumu yok

edebilecek güçte bir bulaşıcı hastalıktır.

Yıldırmanın aynı zamanda verimliliği düşürdüğü de çalışmalar sonucu belgelenmiştir. O zaman yıldırma toplam iş verimliliğini olumsuz etkileyen bir maliyet faktörü olarak da karşımıza çıkmaktadır.

4.1. Birey Üzerine Etkileri;

Yıldırma aynı zamanda şiddetli bir sarsıntı (travma) (işkence, deprem, tecavüz vb sonrası görülen tablo) olarak da değerlendirilmeli ve birey üzerindeki etkilerine bakarken travma sonrası etkileri de ele almak gerekir. O zaman yıldırma maruz kalan kişide post travmatik stres bozukluğu görülebilir diyebiliriz. Yaşanan her türlü travma insan üzerinde psikolojik ve biyolojik başa çıkma yetilerini yıkmaktadır. Travma sonrası kişinin kendine ve dünya-ya bakışı hiçbir zaman eskisi gibi olamamaktadır. Yeni oluşan kendilik ve dünya algısı ise genellikle olumsuz ola-bilmektedir ve kişi tarafından çaresizlik, değersizlik olarak yaşantılanmaktadır. Yine travma sonrası işlev bozukluğunun derecesi ile ilişkilerin ve kişilerarası desteklerin kaybı arasında yakın bir ilişki olduğu da çalışmalarla gösterilmiştir. Şayet stres kontrol edilemez veya ondan kaçılmazsa fizyolojik uyarılma ve korku gelişimine yol açar. Müdahale edilmemiş ve süreci ilerlemiş yıldırma vakalarında travma sonrası stres bozukluğu, uyku bozuklukları, yeme bozuklukları görülebilmekte, kişilerde fizyolojik rahatsızlık olarak beliren (özellikle mide ve ciltte) ama kökeni psikolojik olan çeşitli psikosomatik rahatsızlıklar oluşabilmektedir.

Yıldırma mağdurları her sabah güne iş stresi ile başlamakta ve işe gitmek istememektedir. İçinde bulunduğu çare-siz durum kişinin sağlığını ciddi anlamda tehdit etmektedir. Mağdurları en fazla etkileyen yıldırmanın sıklığı, tekrarı ve süresidir. Herkesin dayanma süresi farklı olduğu için vereceği zararın etkisi de kişiden kişiye değişmektedir. Depresyon her ne kadar genetik yatkınlık ve gösterilebilir bir neden olmaksızın ortaya çıktığı belirtilse de stres etkenleri ve çevre koşullarının da depresyonu tetiklediği bilinmektedir. Kişilerde özgüven zedelenmeleri ve öz değer kaybıyla başlayan süreç bir süre sonra içe kapanmaya ve ilerleyen zaman ile ağır depresyonlara kadar varabilmektedir. Genellikle yıldırma zarar gören kişilerde ilk aşamada her tür durum karşısında nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, unutkanlıklar, halsizlik, iştahsızlık, hemen sinirlenme ve yoğunlaşma (konsantrasyon) güçlüğü şeklinde ortaya çıkarken, ikinci aşamada ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, dep-resyon, işyerine gitmek istememe, ani öfkelenme düşünsel ve davranışsal değişiklikler, işe geç kalma gibi

belirti-ler de eklenmektedir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artmakta, panik atak ve endişe durumu ortaya çıkmaktadır. Hatta daha yoğun psikolojik baskılarda mağdurda kazalara yatkınlık, öz kıyım (intihar) düşüncelerinin oluşması ya da yönelme daha çok yıldırma sürecinin son aşamasında görülmektedir (Namie, 2000 ve Davenport vd. 2003). Yapılan araştırmalara baktığımızda maalesef henüz ülkemizde yıldırma yönelik araştırmaların oldukça az olduğu görülmektedir. Son zamanlarda toplumsal bilinçlenmelerle araştırma ve yasal işlemlerde bir artış olsa da yıldırmanın birey üzerindeki etkilere yönelik araştırmalar henüz sahip değiliz diyebiliriz. İsveç'te Dr Leyman tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre özkıyım olaylarının %15 i yıldırma kaynaklandığı şeklin-dedir. Bu sonuç bize göstermektedir ki, öz kıyım ile yıldırma arasındaki ilişkiye yönelik öncelikle ülkemiz olmak üzere dünya genelinde çok geniş çaplı araştırmalar yapılması da yarar vardır. Birey üzerindeki etkilerine yönelik bazı araştırma sonuçlarına bakacak olursak; ABD yapılan bir çalışma sonuçlarına göre mağdurların %94 ünde kaygı bozukluğu, % 82 sinde yoğunlaşma (konsantrasyon) bozukluğu, % 76 'sında obsesyon ve % 41 'inde depresyon... (Namia ve Namia 2003). Fransa da ki bir çalışmada tespit edilen depresyon oranı % 69 dur (Hirigojen 2001). AB de yapılan bir çalışma sonuçlarına göre nörolojik bozukluklar %52, sindirim sistemi sorunları %47, aşırı yorgunluk %72, kardiyolojik bozukluk % 37 olarak görülmektedir (Bread ve Pastor 2002). Yıldırma kaynaklı psikolojik sorunlardan bir hastalık olarak değil de zarar görme olarak bahsedilir. Bu şekilde yaşanan sıkıntıların nedeni, bilinçli olarak yıldırma uygulayan kişiye yüklenebilir.

4.2. Örgütsel Etkileri;

Duygusal taciz örgütlerin karşılaştığı çok önemli bir sorundur. Duygusal tacizin örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç örgütte stresli bir havaya yol açabilmesidir. Örgütte egemen olan stres, örgütteki her çalışanı rahatsız et-mekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte, çalışanların örgüte bağlılığının kaybolmasına neden olabilmektedir. Bireyler tüm dikkatlerini yaşadıkları probleme yönelttiklerinden dolayı örgüt içinde hep istenen ekip çalışmaları da zorlaşmaktadır. Bu durum işin iyi bir şekilde başarılması için bir araya gelinemez. Oluşan karmaşa ve huzursuzluklar örgüt imajına yansımakta ve örgütün olumsuz bir şekilde tanınmasına sebep olmaktadır. Bu süreç, en tepe-den en aşağıya kadar örgütün tümünü etkiler ve birçok huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına yol açar. Örgütte giderek artan bir

huzursuzluğun hâkim olduğu ortamdan ve çatışmadan kaçmak için arayışlar başlar. Bireylerin, işlerine ve örgütlerine aidiyet duyguları azalır, daha iyi bir çalışma atmosferi olan işyerlerine geçmek için fırsat kollarlar. Yetişmiş bireylerin ayrılması ile örgütte kazanılmış olan tecrübe de yitirilir ve tabiri yerinde ise örgüt kan kaybetmeye başlar. Eğitimli ve deneyimli alanında uzman kişilerin kaybedilmesine paralel olarak yeni kişilerin alınması ve onların eğitimi ve uzmanlaşması için geçen zaman ve masraflar kurumun maliyetini de artırır-ken, bazen maddi zararlar da görülebilir. Neticede yıldırma eylemleri mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıkla-ra değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Yıldırma süreci sonrası hastalanan kişilerin topluma maliyetinin yıllık gelirinden fazla olduğu uzmanlarca ileri sürülmektedir. Öte yandan yıldırma eylemleriy-le karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna da gitmemektedir. Yıldırma sürecinin örgüte bir başka etkisi de çalışanların tazminat talepleri olacaktır. Ülkemizde henüz bu süreç yasalarda tanımlanmamış olmasına karşın, bazı devletler, işle ilgili stresin neden olduğu fiziksel ve ruhsal hastalık-lar için işçilerin tazminat talebini kabul etmiştir. Bu duruma yönelik hukuki süreçler ve yapılacak ödemeler de maliyetleri, arttıracaktır. O zaman çok rahatlıkla diyebiliriz ki daha karlı ve huzurlu bir ortamda çalışabilmek için işverenlerin ve idari konumda olanların bu durumu çok iyi bilmesi, fark etmesi ve önlemlerle almasıdır.

4.3.Toplumsal Etkiler;

Yıldırmanın örgütler ve bireyler üzerinde yarattığı bunca olumsuz etki, içinde yaşanılan toplumu da etkilemektedir. Duygusal şiddet, şiddete maruz kalmış bireyleri etkilediği gibi, aile üyelerini, saldırılara tanık olanları ve hedef alınan kişiye destek sağlamak isteyenler üzerinde de zararlı etkiler oluşturmaktadır. Aileler, duygusal şiddetin hem duygusal hem de ekonomik sonuçlarına katlanmak zorunda kalmaktadır. Duygusal şiddet mağduru bireyin, sağlık giderleri, örgütlerine olduğu kadar devlete de ekonomik bir yük getirmektedir. Ayrıca, duygusal şiddet sonucu, mesleki yeterliliğini yitirmiş, duygusal yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşa gezdiği bir toplum ortaya çıkmaktadır. Yıldırmanın mağdurlarının ülkelerine ekonomik maliyeti göz ardı edilemeyecek kadar çoktur. Leymann'ın 1990 yılında yapmış olduğu çalışmalara dayanan verilere göre bir mağdurun yıllık örgütsel maliyeti 30.000 ile 100.000 USD arasında değişmektedir. Ulusal İşyeri Güvenliği Enstitüsü Raporu'na göre, ABD'de işyerindeki yıldırmanın çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan

fazladır. Avustralya'da Griffith Üni-versitesi Yönetim Bölümü'nün hazırlamış olduğu rapora göre Avustralya'da yıldırma, işverenlere yıllık 36 milyar dolara mal olmaktadır. İngiltere Ticaret Odası'nın 2000 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre yıldırma, İngiltere endüstrisine her yıl 2 milyar dolar yük getirmektedir (Komisyon Raporu, 2011) . Ülkemizde ise bu duruma yönelik çalışmalar henüz bulunmamaktadır.

5.YILDIRMA KARŞISINDA RUH VE BEDEN SAĞLIĞIMIZI KORUMAK İÇİN NELER YAPMALIYIZ?

Yıldırmanın bu kadar olumsuz etkisi olduğundan bahsettik fakat sizleri karamsarlığa sokmakta istemeyiz. Şayet böyle bir durum olursa size yıldırma anlatırken bizde size yıldırma uygulamış oluruz. Onun için birazda neler yapalım kısmında sizlere biraz bilgi vermeye çalışacağım. Yıldırmandan korunmak ve kurtulmak için alınabilecek önlemler ve iyileştirici çalışmalar şöyle sıralanabilir:

5.1. Yasal Boyutta;

İsveç, Norveç, Finlandiya, Avusturya ve Almanya çalışma yaşamının da duygusal refahı iyileştirebilecek, mesleki güvenliği koruyucu yasalara ihtiyaç olduğunu kabul etmektedir. İşyerlerindeki Yıldırmanın neden olduğu önemli tehlikeler dikkate alınarak yasalar oluşturulması gerekmektedir. İş yerlerindeki yıldırma sosyal bir sorun olarak kabul edilmeli ve yıldırmaya yönelik farkındalıklar artırılmalıdır. Aynı zamanda bu alanda ülkemiz açısından geniş çaplı araştırmalar yapılırken bir taraftan da tartışmalara yer verilmelidir. Nitekim ülkemizde yasalar oluşturulması gereğini kabul etmiş Nisan 2011 de TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği komisyonu toplanarak "İş Yerinde Psikoloji Şiddet (mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu" oluşturulmuştur. Yasa çalışmaları devam etmektedir. Ayrıca YÖK de de bir Yıldırma (Mobbing) Kurulu oluşturulmuştur. Yine 2010 tarihinde Alo 170 diye bir yıldırma (mobbing) ihbar hattı kurulmuştur ve aktif olarak faaliyet göstermektedir. Merkezi Ankara da bulunan bir mob-bing derneği bulunmaktadır. Ayrıca birçok kongre ve sempozyumlarda konu olarak ele alınırken konu ile ilgili yayınlarda hızla artmaktadır.

5.2. Kurumsal Boyutta;

Bilim ve teknolojinin ilerlemesi ile birlikte işyerlerinde nezaket ve iş ahlakının artık kalmadığını söyleyebiliriz. Aynı zamanda küresel ekonomik krizler, enflasyon, sendikalaşmanın azalması ya da sendikaların var olma gerçek-

liğini kaybetmesi gibi ekonomik ve sosyal durumlar artık işyerlerinde çalışanlara yönelik yıldırma davranışlarına neden olan koşulları oluşturmuştur. Yıldırma ile mücadele edebilmek için kurum içi statü ve görev dağılımı gibi hassas konularda belirsizliklere yer verilmemeli, her şeyin tanımı ikilemlere sebep olmayacak şekilde açık yapılmalı ve böylece yıldırmanın doğmasına engel teşkil edecek bir ortam oluşturulmalıdır.

Yıldırma her iş yerinde görülebilirse de ortaya çıkaran bazı koşullardan bahsedilmektedir. Bu duruma bakacak olursak daha çok katı hiyerarşik sistemi olan örgütler, otoriter yönetim biçimleri, çalışma grubu içindeki yetersiz iletişim, kötü davranışlar ile birlikte ortaya çıkmakta ve riskleri artırmaktadır. Özmete'nin aktardığına göre Bazı araştırmacıların yıldırmanın kar amacı güden daha büyük şirketlerden çok eğitim ve sağlık hizmetleri gibi kar amacı gütmeyen sektörlerde daha sıklıkla ortaya çıktığını buldukları şeklindedir. Neden olarak da yönetimde az deneyimi olan bireylerin kar amacı güden şirketlerden çok, kar amacı gütmeyen şirketlere yönetici olma olasılıklarının daha fazla olduğu ve ayrıca, kar amacı gütmeyen organizasyonlardaki finansal baskılar, yıldırma vakalarının artmasına neden olduğu şeklindedir. Bunun aksini ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır.

İşverenin ticari faaliyeti ya da iş statüsü ile ilişkili olmaksızın yıldırma ortaya çıkardığı kabul edilen bazı özel işyeri koşulları vardır. Bunlar;

- İnsan kaynaklarının maliyetini en alt düzeyde tutmak,
- Aşırı katı hiyerarşik yapı,
- Açık iletişim politikasının yetersizliği,
- Zayıf iletişim ağı,
- Çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, işyerinde etkili olmayan şikâyet süreci ve çatışma yönetimi,
- Zayıf liderlik,
- Farklılıklar için etkili olamayan eğitim gibi faktörlerin bir birleşimi olarak ortaya çıkmıştır.

Tabii ki burada yönetimin tutum ve davranışları en önemli faktördür. Yönetim ya da yöneticiler yıldırma örgüt-leri ya da şirketleri için büyük bir tehlike olarak kabul etmedikleri sürece yıldırma neden olan mevcut koşullar kangrenleşmeye devam edecektir. Bu yüzden öncelikle yıldırmanın bir tehlike olduğu kabul edilmeli ve buna yönelik yapılanmalar oluşturulmalıdır.

Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için kararlara katılmaya önem verilmeli ve tüm çalışanla-rın alınan kararlara katılacağı bir ortam sağlanmalıdır.

Kurumda iletişim sürecinin etkinliği sağlanmalıdır. İyi işleyen bir iletişim için dürüstlük ilkesi temel değer olarak kabul edilmelidir. Dürüstlüğün olmadığı bir kurumda doğru ve sağlıklı bir bilgi akışının olmayacağı unutulmamalıdır. Öte yandan iyi bir iletişim kurum içi dedikoduyu da önleyecektir.

Şikâyet ve performans değerlendirme mekanizmalarının olabildiğince sağlıklı çalışmasına özen gösterilmelidir. Böylece adaletsizlik olduğu inancına dayalı yıldırma hareketlerinin önüne geçilebilecektir. İşe alım süreçlerinde, adayların yeterliliklerine bakılırken; kişilik özelliklerine ve duygusal zekâlarına da önem verilmeli, iş ortamında sorun çıkaracak kişilik özellikleri olup olmadığına dikkat edilmelidir (Miller, 2000).

Personelin sayısı, nitelik, yoğun çalışma dönemleri, rotasyon ve varsa özel gereksinimler belirlenmelidir. Yönetim biçimi açıklık, diyalog, saygı esasına dayanmalıdır. Bilgi ve iletişim personel arasında, halk ile personel arasında artırılmalıdır.

İş uygulamaları; müşteri akışı, bekleme süreleri, esnek çalışma düzenlemelerine göre ayarlanmalıdır. İş tasarımı; iş içeriği, iş özerkliği, çalışma hızı, iş yüküne göre ayarlanmalıdır

Çalışma süresi; fazla mesai, gece çalışma, vardiyalı, esnek çalışma, dinlenme süreleri açısından değerlendirilmelidir. Atamalarda, adayların nitelikleri, psikolojik tutumları dikkate alınmalı mesleki eğitimin yanı sıra, şiddet ve yıldırma konusunda özel eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler çalışanların konularına göre (yönetim-idari görev-dekiler ve çalışanlar olacak şekilde) düzenlenmeli ve belirli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Yıldırmanın tanımından başlayan ve çözüm önerileri ile devam eden eğitimler bu konunun uzmanlarınca verilmelidir. Ayrıca çatışma çözümleri, atılma, stresle baş etme, öfke kontrolü gibi eğitimlerde verilerek yıldırmanın önlenmesi ve korun-ması sağlanmaya çalışılmalıdır.

İş, bireyin yaşamının en önemli parçasıdır. Bireyler sıklıkla kendilerini iş deneyimleri ile tanımlarlar ve genellikle saygın bir işyerinde gününün önemli

bir bölümünü geçirirler. Bu nedenle, bireyler için çalışma arkadaşlarının davranışları büyük öneme sahiptir. Birleşmiş Milletlerin bütün üyeleri tarafından onaylanan İnsan hakları evren-sel beyannamesi, "Bütün insanlar özgür doğarlar, eşit haklara ve değere sahiptirler.

Akıl ve vicdan sahibi olarak, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar." (United Nations, 1948) Başka önemli bir insan hakları raporu her bireyin işyerinde adil ve uygun koşullarda bulunma hakkına sahip olduğunu kabul etmektedir. Bu hak çalışanlar için "güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları" olarak adlandırılır (United Nations, 1976).

Bu yüzden İşyerindeki riskler tanınmalı ve sağlıklı çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	YILDIRMA (MOBBING) ORTAMI
<ul style="list-style-type: none"> • Roller ve iş tanımları açıktır. • İşbirlikçi ilişkiler vardır • Hedefler ortak ve paylaşılmıştır. • İlişkiler açıktır. • Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır. • Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir. • Stratejiler açık ve samimidir. • Çatışmalar ve tartışmalar açıktır. • Doğrudan iletişim vardır. 	<ul style="list-style-type: none"> • Roller belirsizdir. • İşbirlikçi olmayan ilişkiler hâkimdir. • İleriyi görmek olanaksızdır. • İlişkiler belirsizdir. • Örgütsel aksaklıklar vardır. • Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir. • Stratejiler anlamsızdır. • Çatışmanın varlığı reddedilir ve gizlenir. • Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

5.3. Çevresel Boyutta;

İşyerindeki fiziksel çevre tasarımı yapılmalıdır. Gürültü kontrolü, renkler, kokular aydınlatma, havalandırma, ulaşım, bekleme salonları, personel odaları, park alanları tesis, demirbaş ve parçaları, güvenlik ve alarm sistemleri vb çalışanlar ve diğer kişiler açısından çok dikkat ve özenle ele alınmalıdır. İşyerinde fiziksel egzersiz, gevşeme teknikleri, eğlence faaliyetleri gibi rahatlama yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Yaşam alanlarında parklar, yürüyüş ve spor alanları oluşturulmalı,

5.4. Bireysel Boyutta;

İş dışındaki yaşamda ailenin ve diğer yakın kişilerin desteği vazgeçilmezdir, ayrıca bu yolla kişi, işi dışında var ol-duğu ve takdir edildiği bir alan bulmuş olacaktır. Tarhan, kişilerin kendilerine yıldırma uygulanması halinde yapmaları gerekenleri şöyle sıralıyor:

"Önce kurban rolünü" kabullenmemek gerekir.

Yönetimi, süreçten haberdar etmek önemlidir.

Duyguları ve yaşanılanları içe hapsetmemek lazım. Çünkü bastırılmış duygular zarar verir.

Önce düşünmek, veri toplamak gerekir.

Olayın arka planını, bağlantılarını ve inceliklerini düşünmek gerekir.

En büyük hata, karşı tarafın savaş alanına girmektir.

O kişi sizin duygusal tepki vermenizi istiyordur.

Siz düşünerek tepki vererseniz onu düşündürmüş olursunuz.

Yıldırma uygulayanı düşündürecek şeyler ve yollar bulmak en iyi çözümdür.

Bu arada öz eleştiri yapıp kendinizi sorgulamanız, sorunun sorumluluğunda kendinizi algılayabilmeniz ve bunu hissettirmeniz de olumlu etki yapar.

6. SONUÇ VE ÖNERİLER;

Sonuç olarak diyebiliriz ki son zamanda hızla yayılan ve ciddi bir sağlık-ekonomik ve siyasal sorun haline alan toplumun her kesiminde çok önemli sonuçlar doğuran yıldırma ve etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik özel ve kamu tüm kesimde mücadele başlatılmalıdır. Mücadelenin en önemli ve olmazsa olmazı olarak kabul etmemiz gereken kamusal nitelikli politika ve düzenlemelere gereksinim vardır. Yıldırma tüm belirtilen açılardan ele alınacak olursa bir insan hakları ihlalidir. Yıldırmanın uygulanmasını önlemek kadar yıldırmaya maruz kalmış kişi/kişilerin de tedavi edilmesi en az zararla kurtulması için sağlık politikalarının içinde de yer almalıdır.

Tanıklar ve sessizlik açısından Yıldırma ile mücadele edebilmek için öncelikle yaşamın her alanında ben olmak yerine biz olmayı başarabilmeliyiz.

Kendimize güvenmeli ve onlar çok güçlü, ben tek başıma ne yapabilirim ki, elimden bir şey gelmez gibi alışılmış çaresizlikten kurtulup tüm çözüm yollarını denemeliyiz.

Kaynaklar

1. Bilheran, A. (2006). Le harcelement Moral, Paris: Armand Colin.
2. Breard, R. ve Pator, P. (2002). Harcelements: Les Reponses, Paris: Editions Liaisons.
3. Cengiz S.A. (2007). Kişilerarası iletişimde sapkın şiddet manevi taciz (Mobbing). Kriz Dergisi, 15 (2), 1-14.
4. Debout, M. ve Larose, C. (2003). Violence au Travail. Paris:VO Editions.
5. Demir, Ş. (2009). Mobbing olgusunun hukuki değerlendirmesi. Ankara Barosu Dergisi, (67)2.
6. Einarse, S., Raknes, B.I. ve Matthiesen, S.B. (1994). Bullying and harassment at work and their relationship to work environment quality. An exploratory study. European Work and Organizational Psychologist, 4 (4), 381-40.
7. Günel, Ö.D. (2010). İşletmelerde yıldırma olgusu ve yıldırma mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırma. DEÜ SBE Dergisi, 12 (3).
8. Gürhan N. A'dan Z'ye Mobbing Akademisyen Kitapevi. Ankara 2013.
9. Hirigojen, M.F. (2001) Le harcelement moral dans la vie professionnelle. Paris: Syros
10. Işık, E., Taner, E. ve U, Işık. (2008). Güncel Klinik Psikiyatri. Ankara: Goldon Print Matbaası.
11. Kaplan, I. ve Sadock, J. (2009). Klinik Psikiyatri El Kitabı. Bozkurt, A. (Ed) Nobel Tıp Kitapevi
12. Köroğlu, E. (1994) DSM IV Tanı ölçütleri Başvuru El Kitabı. Hekimler Yayın Birliği
13. Lavrence, C. (2001). Social Psychology of bullying in the workplace. Bulding a Culture of Respect-Managing Bullying at Work. N.Tehrani (Ed). London: Taylor and Francis, 61-76
14. Lawry, M.K. (2000). They call it mobbing. Newsweek International. (02.01.2010). <http://www.newsweek.com/id/85749>.
15. Leyman, H. (1996). The Content and development of mobbing at work. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5 (2), 165-184
16. Leyman, H. ve Gustafsson, A. (1996). mobbing at work and the development of post travmatik stress disorder. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5 (2), 251-275
17. Morris, C. G. (2002). Psikolojiyi anlamak. (Ed) Ayvaşık. H.B.ve M. Sayıl. Türk Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara.
18. Namia, G. ve Namia, R. (2003). The bully at work; what you can do stop the hurt and reclaim your dignity on the job. Naperville:Sourcebooks.
19. Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M.İ. (2009). Psikolojik taciz- iş yerinde kâbus. Nobel yayınları.
20. Reichert, R. (2003). Workplace mobbing: a new frontier for the social work profession. Professional development: The International Journal of Continuing Social Work Education. 5 (3), 4- 12.
21. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Ankara.
22. Tetik, S. 2010 Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. KMÜ. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi 12. (18).ss.81-89,
23. Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım,
24. Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. Journal of Administration Sciences. 2 (2).
25. Yiğitbaş, Ç. Deveci, S.E. (2011). Sağlık çalışanlarına mobbing. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık Güvenliği Dergisi. 48 (41).