

Eski Bir Suç, Yeni Bir Tanım; Mobbing

An Old Crime, A New Definition; Mobbing

Cem Baykal*

Öz

Makalede mobbing konusu kavramsal olarak ele alınmakta olup, mobbing süreçleri, mobbingci ve mobbing'e uğrayanın özellikleri hakkında bilgi verilmektedir. Makalenin sonunda mobbinge karşı yapılması gerekenlerin sıralandığı öneri listesi bulunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Mobbing; mobbingci; psikolojik terör; psiko-terör; psikolojik şiddet; psiko-şiddet; psikolojik taciz; psiko-taciz; mobbing ile mücadele.

Abstract

In the article, conceptual issues are addressed on mobbing, provides information about mobbing degrees, mobber and characteristics of mobbing suffers. At the end of the article needs to be done struggle against mobbing is a list of the proposal ranked.

Keywords: Mobbing; mobber; psychological terror; psycho-terror; psychological violence; psycho-violence; psychological harassment; psycho-harassment; struggle with mobbing.

Mobbing Kavramı ve Süreçleri

Son 10 yılda günlük kullanımımıza giren ve gittikçe artan oranda toplumsal ve bireysel olarak aslında tanışık olduğumuzu farkettiğimiz “mobbing” kavramı, hukuki altyapısı ve bilinirliği arttıkça mahkemelerimize daha sık yansır olmaktadır. İş hayatımızda uzun yıllardır adını koyamadığımız ve en kibar ve alışıldık deyimleriyle “takmak”, “uğraşmak” ya da “süründürmek” olarak tarif ettiğimiz bu insan hakkı ihlali, garsonluktan öğretim üyeliğine ve hatta siyasi hayata kadar her alanda karşımıza çıkan bir kavramdır.

Mobbing işyerindeki bir çalışanın ya da bir grubun diğer çalışan ya da çalışanlar tarafından duygusal anlamda taciz edilmesi, hakarete uğraması ve çalışamaz duruma getirilmesidir. Bu tür eylemde hedef, duygusal taciz yoluyla kişilerin performansını ve dayanma gücünü yok etmek ve onları işten ayrılmaya zorlamaktır.

İngilizce “mobbing” kavramı, “mob” kökünden gelmekte. “Mob” sözcüğü, aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kalabalık anlamındadır. Sözcük Latince “mobile vulgus” dan türemiştir. “Mobbing” sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma, rahatsız etme ya da sıkıntı verme anlamında kullanılmaktadır. “Mobbing”; “bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör” olarak da tanımlanır. Genel literatürde ise “mobbing”; “duygusal taciz”, “psiko-terör”, “psiko-şiddet” ve “iş yerinde yıldırma” anlamlarını içerecek bir bütün şeklinde kullanılmaktadır.

* Prof. Dr., T.C. İstanbul Bilim Üniversitesi Tıp Fakültesi Kadın Hastalıkları ve Doğum Anabilim Dalı. e-posta: cem.baykal@gmail.com

“Mobbing” çeşitli aşamaları içeren bir süreçtir. Oluşma sürecinde çeşitli psikolojik faktörler yer alır ve hedef seçilen kişinin sağlığını olumsuz biçimde etkiler. Kurbanı en fazla etkileyen “mobbing” in sıklığı, tekrarı ve süresidir. Psikolojik şiddet arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artar. Psikolojik şiddete maruz kalarak mutsuzlaşan ve içine kapanan kişinin özel ve sosyal yaşamı etkilenir. “Mobbing” sürecinde sık başvurulan yollardan biri de, mağduru kötülemek, karalamaktır. Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına karşın, yetersizmiş gibi gösterilir veya daha önce şikâyet konusu olmayan bazı hataları, sorun olarak görülebilir. Performans düşüren konsantrasyon bozukluğu, işyerinden uzakta olmak için yaratılan bahaneler, hastalık izinleri ve beklenmedik yıllık izin kullanımları genellikle bu aşamada sık gözlenen belirtilerdir.

“Mobbing” e ilişkin beş aşamalı bir süreçten söz edilmektedir;

İlk aşama; Kurbanın kendini ifade etmesi engellenir, toplantılarda sözü kesilir ve sözüne önem verilmez, azarlama ve karalama söz konusudur, başarıları görmezlikten gelinir ve başarısızlıkları abartılır, özel yaşamı sürekli eleştirilir, telefonla ya da sözlü olarak tehdit edilir.

İkinci aşama- Sosyal ilişkilere saldırı; zayıf kişilikli insanların “güç”ten yana tavır koyması sonucu, “mobbing” mağduruyla ilişkiler en asgari düzeyde tutulur, şikâyet kanalları sınırlandırılır, diğer çalışanlardan izole edilir ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara “mobbing” mağduru olma riski hissettirilir mağdur görmezlikten gelinir; “yokmuş” gibi davranılır, haklarına ve kişiliğine saygı gösterilmez.

Üçüncü aşama- İtibara saldırı; mağdura karşı bir karalama kampanyası başlatılır, asılsız dedikodu, alaya alınma, başarıları küçümseme ve başarılarının nedenini dış faktörlerde aranma durumu, psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşulur, “tehlikeli” olduğu yönünde söylenti yayılır, siyasi ya da dini inançlarıyla alay edilir. İnançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunulur, dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlanır, unvanları göz ardı edilir.

Dördüncü aşama- Yaşam ve iş kalitesine saldırı; önemli görevleri ve yetkileri sınırlandırılır, haklarından mahrum bırakılır, her hakkına yargı yoluyla ulaşmaya zorlanır, lehine olan kararların uygulanması kasıtlı olarak geciktirilir, yeteneklerinden daha önemsiz ve öz saygısını olumsuz yönde etkileyen görevler verilir, istifaya zorlanır.

Beşinci aşama- Sağlığı etkileyen saldırı; mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır, mağdur kadın ise ima yoluyla sözle veya fiili olarak cinsel taciz söz konusu olabilir.

Mobbingci ve Mobbinge Maruz Kalanın Özellikleri

“Mobbing” e hedef olanların kişilik özellikleri ise şu şekilde özetlenmektedir; çoğu üstün özelliklere sahip, zeki, başarı odaklı, yaratıcı, kendisini işine adanmış, dürüst, insanlara güvenen, iyi niyetli, politik davranmayan, kurumuna bağlı, işiyle özdeşleşmiş, yetkinlik düzeyleri yüksek, özellikle yaratıcı ve yenilikçi görüşleri olan kişilerdir ve bu nedenle gelenekçi eski çalışanlar tarafından taciz edilirler.

“Mobbing” uygulamaya yatkın kişilerin özellikleri ise şu şekilde tanımlanmaktadır; duygusal tacizi genel olarak alışkanlık haline getirmiş bu kişiler; kendi yetersizlik duygularını

hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek yenmeye çalışan, ikiyüzlü, farklılıklara karşı hoşgörüsüz, kıskanç ve aşırı denetleyici kimselerdir. “Mobbing” uygulayanların kişilik yapısında 8 farklı özellik vurgulanmaktadır. Mobbingci;

a) Antipatik kişiliktir, kendi statülerini yükseltmek ve ihtirasları uğruna, kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmadan çekinmeyen, aşırı denetleyici, korkak ve sinirli, daima güçlü olma isteği içinde, korku ve güvensizliklerini bir başkasına iftira atarak yenmeye çalışan, kendi hasta kişiliklerini saklamak amacıyla diğerlerinin gelişimini önleyecek şekilde güç kullanma eğilimindedirler.

b) Ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır, örgüt hiyerarşisinde kendilerinin “güç uygulama” ayrıcalığına sahip olduklarını düşünen, gerilimden beslenen ve stresli bir örgütsel iklimle arzu ettikleri doğal çevreyi sağlayan, yöneticilik ve liderlik vasıfları olmayan, ancak örgütte yöneticilik pozisyonlarına ulaşmak ya da korumak için çırpınıp duran kişilerdir,

c) Narsist kişiliğe sahiptir, “gerçek” ten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halindedir.

d) Düşmanlık yapmaktan kendini alamaz, örgüt hiyerarşisinin neresinde bulunursa bulunsun, başarıya azmetmiş bireylere karşı yıldırma politikası gütmeyi önemli bir görev olarak gören, benmerkezci ve egoist, örgütsel etik değerleri hiçe sayan ve örgütsel çıkarları göz ardı eden, örgüt ve çalışanların onlar için var olduğuna inanan, kendi çıkarıyla örgütün çıkarı aynı anlama geldiğini varsayan yapıdadırlar.

e) Sadist kişiliğe sahiptir, yaptığı eziyetlerden haz duyar, özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için, kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve bazen eşit statüdeki insanlara karşı çok saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar.

f) Ön yargılı ve duygusaldır. Davranışlarının rasyonel temeli ve açıklaması yoktur. Dinsel, sosyal veya etnik bir nedene dayanabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, beklenmeyen bir terfi veya ödül, “mobbing” cileri harekete geçirmeye yeter. Hatta onun sevmediği birine benzemek bile kurbanı saldırı için bir neden olabilir.

g) Kötü kişiliktir, kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini güç kullanarak yok etmek isteyen, kendilerinin dışındaki herkesi, “kendiliğinden değersiz” gören kişilerdir.

h) Genellikle hem işe yaramaz, hem de örgütsel gerilimin kaynağı olmak gibi iki olumsuz tutum ve davranışın bir arada olamayacağını bilirler. Çalışma süresini uzun tutmak ya da sürekli çalışır görünmek bulduğu çözümlerden birisidir. Yaptığı her işi abartır, başkalarının işini ise küçümser. Sürekli işlerinin çokluğundan ve zorluğundan söz eder. Kendisinin olmaması durumunda bu “çok zor ve önemli” işleri yapacak kimsenin olmayacağını düşünür ve bunu belli etmeye çalışır.

Aslında mobbing kavramını konuşur ve incelerken “*Kifayetsiz Muhteris*” olarak nitelediğimiz insan grubu gözümüzün önüne gelmelidir. Kifayetsiz Muhterisler mobbingi

uygulayan-mobber, mobbingci- olarak konu edilen kişilerle birebir örtüşen karakter yapısına sahip insanlardır. Psikologlar Justin Kruger ve David Dunning'in kifayetsiz muhterisleri değerlendirdikleri ve bilim tarihine geçmelerine neden olan "Dunning Kruger Etkisi" teorilerinde özetle, "cehalet, gerçek bilginin aksine, bireyin kendine olan güvenini artırır" der.

Bu iki bilim insanı metin çözme, araç kullanma, tenis oynama gibi beceri gerektiren çeşitli alanlarda yapılan araştırmaların sonucunda şu bulgulara ulaşmıştır:

- Niteliksiz insanlar ne ölçüde niteliksiz olduklarını fark edemezler.
- Niteliksiz insanlar, niteliklerini abartma eğilimindedir.
- Niteliksiz insanlar, gerçekten nitelikli insanların niteliklerini görüp anlamaktan da acizdirler.
- Eğer nitelikleri, belli bir eğitimle artırılsa, aynı niteliksiz insanlar, niteliksizliklerinin farkına varmaya başlarlar.

Kifayetsiz Muhterisler kendi kapasitesini değerlendirmekten ve eksikliğini teşhis etmekten acizdir. Ama asıl vahim olan, bu "yetersizlik ve haddini bilmeme" bileşiminin, mesleki açıdan, karşı koyulmaz bir itici güç oluşturması ve kariyer açısından bir eksiyken, artıya dönüşmesidir. İşinde çok iyi olduğuna yürekten inanan "yetersiz", kendini ve yaptıklarını övmekten, her işte öne çıkmaktan ve eğitimi, becerisi ve haddi olmayan görevlere talip olmaktan en küçük bir rahatsızlık duymaz. Bu arada, gerçekten bilgili ve yetenekli insanlar ise çalışma hayatında "fazla alçakgönüllü" davranarak kendilerine haksızlık ederler, öne çıkmazlar, yüksek görevlere kendiliklerinden talip olmazlar, kıymetlerinin bilinmesini bekler (bilinmeyince iç dünyalarında kırılıp kendilerini daha da geriye çekerler) ve muhtemelen üstleri tarafından "ihtiras eksikliği" ile suçlanırlar. Sonuçta, "Kifayetsiz Muhterisler" her zaman ve her çalışma ortamı ve kolunda daha hızlı yükselecekler ve daha üst pozisyonlara çıkacaklardır. İşte bu Kifayetsiz Muhterisler'in mobbing uygulayacak yönetici konumuna kolaylıkla geldikleri -eş dost ilişkileri gibi ülkemize özgü yöntemlerle- çalışma ortamlarından birisi ve sıklıkla görüleni de akademik ortamlardır.

Mobbingin Çalışan Üzerindeki Etkileri

Mobbing insanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler, kişinin kendine yönelik kuşkusunu artırır, paranoyaya ve kafa karışıklığına neden olur, kurban kendine güven duygusunu yitirir, kendisini yalıtabilir, huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duyguları yaşar. Mobbing, ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizine kadar giden sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu yaratabilir. Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie'ye göre, zorbalık kurbanlarının % 41'i bunalıma girmekte, kadınların % 31'i, erkeklerin % 21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD) teşhisiyle bir kez daha işyerine dönemeyerek çalışmamaktadır. Tam anlamıyla çalışanın kuruma ve topluma olan katkısı sıfırlanmaktadır.

Yapılması Gerekenler

Aşağıda sıralanacak “yapılması gerekenler ya da önerilenler” listesini gerçekleştirmek kolay olmasa da bilimsel ve etik olarak başka başlangıç yoktur.

- Mobbingciye açıkça duruma itiraz edildiği söylenmeli, taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını istenmelidir. Bu sırada güvenilir ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşının bulunması yararlı olacaktır.
- Olaylar ve verilen anlamsız emirler ve uygulamalar yazılı olarak kaydedilmelidir.
- İlk fırsatta mobbingci yetkili birine rapor edilmeli, eşitse üste, üst ise yönetim kurulu ve insan kaynaklarına durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirilmelidir. Doğal olarak bir üniversitede mobbing eylemini uygulayan kişi direkt olarak dekan ya da rektör gibi seçilmiş -ve işe yarayacak üst makamını bulmak zor olan- pozisyondakilerse geriye sadece hukuki olarak hak arama imkanı kalmaktadır ki ülkemizde hukukun işleyiş şekli ve hızı bu konuda moral bozucudur.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alınmalıdır. Bu hem kişiye yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır. Şikâyet hakkında kuruluş içinde ne yapıldığı araştırılmalıdır. İş arkadaşlarıyla durum paylaşılmalı, onlar da aynı şekilde rahatsızsa grupça başvurma seçeneğinin daha etkili olacağı unutulmamalıdır.

Bunlar mobbingi bir bütün olarak durdurmuyorsa da hukuksal başvuru için yeterince malzeme toplanmış olur. Suç olarak tanımlanması da uygulamaların azalmasında katkı sağlayacak olup, hem mobbingcilerin geri çekilmesini sağlayacak hem de kurbanların çaresiz kalmasını engelleyecektir.

Avrupa’da konuyla ilgili çok sayıda dava bulunmakta ve ağır para cezaları ve yaptırımlar uygulanmaktadır. Benzer davaların Türkiye’de de açılmasının sağlanması, mobbing konusunda bir bilinç oluşturulması ve işverenin keyfi davranışlarının sınırlandırılması ve sonuçta ortadan kaldırılması, sivil toplum örgütleri, sendikalar ve en önemlisi avukatların bu konuda etkinliklerinin artırılması mobbingin azaltılması yönünde önemli bir gelişme olacaktır. Türkiye’de mobbing davaları gündemde yer tutmaya, açılmaya ve kazanılmaya başlanmıştır. Unutulmamalıdır ki kazanılan her mobbing davası içerik ve sonuç olarak bir yenisine referans oluşturmaktadır.

Kaynakça

- Baltaş, A. (2006). *İşyerinde yıldırma (Mobbing)*. 17 Ekim 2014 tarihinde http://www.baltas-baltas.com/web/makaleler/ck_3.htm adresinden erişildi.
- Çalışana ‘mobbing’ kışkacı. (2009). 17 Ekim 2014 tarihinde <http://www.sendika.org/2009/12/calisana-mobbing-kiskaci/> adresinden erişildi.
- Çelik, H. H. (2008). Anabilim Dalı başkanlık seçimleri ve akademik kurullar–II. *Medimagazin Dergisi*, 13 Ekim 2008.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing/ İşyerinde duygusal saldırı ve mücadele yöntemleri*. İstanbul: Timaş yayınları.
- Dalgıç, T. (2009). Siz hiç Dunning-Kruger Etkisi’ni duydunuz mu? *Referans Gazetesi* (8 Eylül 2009).

- Dangaç, G. (2007). *Yıldırımın tipolojisi*. 17 Ekim 2014 tarihinde www.mobbingturkiye.net adresinden erişildi.
- Davenport, N. Schwartz, R. D. ve Elliot, G. P. (2003). *Mobbing, işyerinde duygusal taciz/ Emotional abuse in the American workplace* (O. C. ÖnerToy, Çev.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Dökmen, Ü. (2005). *Küçük şeyler*. 4. bs. İstanbul: Sistem yayıncılık.
- Hawes, D. R. (2010). When ignorance begets confidence: The classic dunning Kruger Effect . 17 Ekim 2014 tarihinde <http://www.psychologytoday.com/blog/evolved-primate/201006/when-ignorance-begets-confidence-the-classic-dunning-kruger-effect> adresinden erişildi.
- Kruger J. ve Dunning D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77 (6), 121-1134.
- Laçiner, V. *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. 17 Ekim 2014 tarihinde www.turkishweekly.net adresinden erişildi.
- Tınaz, P. (2006). *Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta yayımları.
- Yıldırım, A. (2013). 17 Ekim 2014 tarihinde www.sasder.org/sunumlar/ulusal-kongre2/prof-dr-aytolan-yildirim.ppt adresinden erişildi.