



İŞYERİNDE CİNSEL YÖNELİM VE CİNSİYET KİMLİĞİ BAĞLAMINDA

MOBBİNGİN RUH SAĞLIĞINA ETKİSİ

Özge GÜDÜL

Psikolog Kocaeli Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Psikiyatri AD. Ruhsal Travma Programı Yüksek Lisans programı

Özlem ÇOLAK

Psikolog İstanbul Bilgi Üniv. Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Afet ve Travma Çalışmaları Uygulamalı Ruh Sağlığı Yüksek Lisans programı.

Özet

Bu makalenin amacı, çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle maruz kalınan mobbingi, azınlık stresini ve ortaya çıkan psikolojik etkileri gözden geçirmektir. Mobbing, çalışma hayatında birçok farklı sebepten dolayı, baskı kurmak, yıldırımak ya da işten ayrılmaya neden olmak için bir kişinin ya da grubun üzerinde uygulanan psikolojik taciz olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği, kişilerin ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalma sebepleri arasındadır ve gücünü heteroseksizm üzerine kurulan sistemden alır. Herkek, heteroseksizmi heteroseksüel olarak tanımlananın dışında kalan davranış, kimlik ya da grupların inkâr edilmesi, damgalanmasına neden olan ideolojik bir sistem olarak tanımlar. Heteroseksizmin kişilerin hayatında yarattığı uyumsuz psikolojik yapı Meyer tarafından “*azınlık stresi*” kavramı ile açıklanmıştır. Bu kavram ile Meyer, çalışma hayatındaki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı mobbingin ortaya çıkardığı depresyon, anksiyete bozuklukları gibi psikolojik sorunların yanı sıra azınlık stresinin de önemli bir yeri olduğunu öne sürmektedir. Araştırmalar, azınlık stresi ve azınlık stresine birbir bağlantısı olan içselleştirilmiş heteroseksizmin mobbingin yarattığı psikolojik stres ile olan ilişkisini ortaya koymaktadır.

Anahtar sözcükler: Heteroseksizm, cinsel yönelim, cinsiyet kimliği azınlık stresi, ayrımcılık, mobbing, ruh sağlığı.

Impact of Workplace Mobbing Mental Health in the Context of Sexual Orientation and Identity**Abstract**

The objective of this article is to examine mobbing, minority stress and emerging psychological effects in working life experienced as a result of sexual

orientation and sexual identity. Mobbing in working life is defined as psychological harassment targeting a person or a group to exert pressure, intimidate or force to quit for various reasons. Sexual orientation and sexual identity are reasons for discrimination and mobbing in working life which derives its force from the system that is based on heterosexism. Herkek defines heterosexism as an ideological system leading to the denial and stigmatization of behaviour, identities or groups that remain out of what is defined as “heterosexual”. The discordant psychological state inflicted upon the life of individuals by heterosexism is explained as “minority stress” by Meyer. With this concept, Meyer argues that minority stress as well has its important place in the issue besides psychological problems such as depression and anxiety disorders caused by mobbing based on sexual orientation and sexual identity at the workplace. Studies reveal the relationship between minority stress and internalized heterosexism which is directly associated with the former on the one side and psychological stress caused by mobbing on the other.

Key words: Heterosexism, sexual orientation, sexual identity related minority stress, discrimination, mobbing, mental health.

Giriş

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık günümüzde en belirgin insan hakları ihlalleri arasında sayılmakta ve hukuksal, toplumsal, psikolojik sonuçları giderek daha fazla hem akademik araştırmaların hem de uygulamaların konusu haline gelmektedir.

Tüm ayrımcılık biçimleri gibi cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık da bireyler arasında gerçekleşen bir durum olarak değil, bireysel ve toplumsal dinamikleri belirleyen ve sürdüren bir sistem olarak “heteroseksizm”den kaynaklanmaktadır. Herkek (1992) heterokseksizmi, “heteroseksüel olarak tanımlananın dışında kalan herhan-



gi bir davranış, kimlik, ilişki ya da topluluk biçimlerini dolaylı ya da doğrudan yollarla, inkâr eden, kötileyen ve damgalayan bir ideolojik sistem” olarak tanımlamaktadır (1).

İdeolojik bir sistem olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın en belirgin ve hala en yaygın şekilde ifade edilen söylemlerinden biri “LGTBI olmanın hastalık olduğu” söylemidir. Tıbbın, 1800’lerin sonlarında, insan cinselliği ve cinsel davranışları için norm ve normdışı olanı tanımlaması ile başlayan süreçte ilk önce “homoseksüalite”nin tanımlanması ile cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği tedavi ve rehabilite edilmesi gereken bir konu haline gelmiş ve ruh sağlığı alanının belirgin konularından biri olagelmıştır. Aradan geçen yüz yıldan fazla sürede yapılan klinik araştırmalar ve toplumsal gelişmelerle birlikte, homoseksüalite ilk olarak 1973 yılında uluslararası olarak kullanılan Psikiyatride Hastalıkların Tanımlanması ve Sınıflandırma Elkitabı’ndan (DSM), 1990 yılında ise Dünya Sağlık Örgütü’nün psikiyatrik tanı ve sınıflandırma sistemi olan ICD’den çıkartılmıştır. Böylelikle, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik norm ve normdışı olarak tanımlanan kavramlar yeniden ele alınmış ve psikiyatrik hastalık sınıflandırmalarının konusu olmaktan çıkarılmıştır (2,3).

Ancak, heteroseksüellik dışındaki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği tanımlarının, davranışlarının ve deneyimlerinin tedavi edilecek bir hastalık olmaktan çıkarılması, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğini ruh sağlığı alanından çıkarmamıştır. Toplumsal, politik ve kültürel olarak hala normdışı, hastalık, sapkınlık ya da günah olarak görülen, kimi ülkelerde ölüm cezasına varan cezai yaptırımlarla karşılaşan ve yine yüksek sayıda ülkede herhangi bir hukuki koruma mekanizmasına dahil olmayan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık üzerine yapılan hemen tüm araştırmalar, bu tür ayrımcılıklara maruz kalmanın çok çeşitli ve olumsuz psikolojik ve fizyolojik etkileri olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın sözel, psikolojik ve/veya fiziksel şiddet olarak ortaya çıkma oranlarının yüksek olduğunu ve cinsel yönelimi ya da cinsiyet kimliği nedeniyle herhangi bir şiddet türüne maruz kalanların, belirgin bir sebebe dayanmayan şiddete maruz kalanlara kıyas-

la daha yüksek oranda psikolojik sorunlar yaşadıklarını göstermektedir (4). Bu psikolojik sorunların başında, anksiyete bozuklukları, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, intihara eğilim gibi psikolojik rahatsızlıklar gelirken, aynı zamanda düşük benlik saygısı, kendine yönelik nefret ve benlik uyumsuzlukları, kendine ve çevresine yönelik güvensizlik ve korku, utanç ve suçluluk gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır (5-9).

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık aile içinde, arkadaşlık ya da sevgililik gibi ikili ilişkilerde, eğitim hayatında, çalışma hayatında ve hatta ulaşım ya da umumi tuvaletlerin kullanımı gibi hayatın çok çeşitli alanlarında farklı tezahürlerde ortaya çıkabilmektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılığın en sık ve yoğun görüldüğü alanların biri çalışma hayatıdır. Bu makalenin amacı, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın çalışma hayatında ortaya çıkma biçimlerini ve özellikle de mobbing durumunu ve yarattığı ruhsal etkileri, alanda yapılmış çalışmalar eşliğinde gözden geçirmektir.

Çalışma Hayatında Ayrımcılık, Mobbing ve Psikolojik Etkileri

Çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık, işe alım süreçlerindeki tutumlardan işyerindeki çalışma koşullarına, terfi ya da maaşlardaki düzenlemelerden hak ve fırsatlardan yararlanma olanaklarına kadar, doğrudan ve görünür ya da çoğu zaman dolaylı ve görünmez biçimlerde ortaya çıkabilmektedir (10, 11).

LGBTİ hakları açısından görece olarak daha iyi durumda olan Avrupa’da bile yakın zamanda yapılan bir araştırmaya göre beş kişiden biri cinsel yönelim ve/veya cinsiyet kimliği nedeniyle işyerinde ayrımcılığa maruz kaldığını bildirmiştir. Danimarka’da %11, Hollanda’da %12, Çek Cumhuriyeti’nde ise %13 oranlarında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık saptanırken; yeni AB üyesi devletlerde ayrımcılık oranlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır (12).

Türkiye’deki verilere bakıldığında da benzer bir manzara ortaya çıkmaktadır. Lambdaistanbul LGBTİ Dayanışma Derneği tarafından 2006 yılında, eşcinsel ve biseksüellerin yaşadıkları sorunlara dair yapılan araştırmada, çalışmaya katılan 393 kişiden; %1’inin eşcinselliği/biseksüelliği nedeniyle iş arkadaşları tarafından dışarıdan anlaşılmayacak



şekilde fiziksel şiddete maruz kaldığı, %15'inin eşcinselliği/biseksüelliği nedeniyle iş arkadaşları tarafından sözlü yaklaşımlarla rahatsız edildiği, %6'sının ise eşcinselliği/biseksüelliği nedeniyle iş arkadaşlarının kendisiyle iletişimi kestikleri tespit edilmiştir (13). Sosyal Politikalar Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Çalışmaları Derneği (SPoD) tarafından 2014 yılında yapılan ve 2875 kişinin katıldığı araştırma sonuçlarına bakıldığında ise; %12,7'si işyerinde LGBT kimliği nedeniyle olumsuz yorum/tepki aldığını, %29'u işyerindeki başka bir arkadaşının LGBT kimliği nedeniyle olumsuz yorum/tepki aldığını gördüğünü ya da duyduğunu, katılımcıların yarısı ise (%49,9) işyerlerinde LGBT bireylere yönelik genel bir olumsuz yaklaşımı tecrübe ettiklerini belirtmişlerdir (14). Göregenli ve Karakuş (2011) tarafından yapılan bir araştırmada da 106 kişiyle görüşülmüş ve katılımcıların %60'ı işyerlerinde kendilerine yönelik olumsuz bakışları ve tavırları deneyimlediklerini bildirmişlerdir (15).

Çalışma hayatında doğrudan ya da dolaylı olarak ortaya çıkan ayrımcılık, katı hiyerarşik yapılar, kısıtlı bilgi paylaşımı, kurum içi sınırlandırılmış iletişim yolları ve davranışlara yönelik ilke ve kuralların belirlenmemesi nedeniyle, çatışmaların, kavgaların ve kişilerarası kötü niyetli davranışların ortaya çıkabileceği ortamlara zemin hazırlayabilir (16). Çalışma hayatında ortaya çıkan bu tür ortam ve davranışları tanımlamak için "mobbing" kavramı kullanılmaktadır.

"Mobbing", işyerinde bir çalışanın meslektaşları ve/veya üstleri tarafından dedikodu, yıldırma, aşağılama, itaat ve izolasyon yoluyla duygusal iyilik halinin ve profesyonelliğinin tehlikeye atılmasına neden olabilen psikolojik bir taciz türüdür. Mobbing terimi, işyeri şakası, etik olmayan davranışlar ya da işyerindeki çatışmaları işaret etmez. Bir çatışmanın mobbing olarak kabul edilebilmesi için 7 parametre vardır: 1) çatışmanın işyerinde yaşanması, 2) en az 6 ay sürmesi, 3) çatışmanın her ay bir kaç kez tekrarlanması, 4) eşitsizliğe maruz kalma, 5) aşamaların birbiri ardına devam etmesi, 6) istifaya zorlama gibi amaçlarla farklı muamele uygulanması, 7) özgür konuşmayı engelleyici davranışlar, sistematik olarak izole etme, görevin değiştirilmesi, şiddet veya şiddet tehditleri gibi kötü muamelelerin en az ikisinin yaşanması gereklidir (17).

Leymann'a göre mobbing dört farklı aşamada gerçekleşmektedir: yavaş ya da hızlı gelişme, olgunlaşma ve ısrarlı davranış. İlk aşama her organizasyonda olabilir; hatta bazen bir kurumun ilerlemesi için gerekli/yararlı olduğu düşünülebilir. Görüş farklılıkları, rekabetler bu aşamaya örnek olarak gösterilebilir. İkinci aşamada kişinin psikolojisini tehdit edici durumlar mevcuttur. Stres ve kaygılı olmaya neden olur. Üçüncü aşamada yönetimin de mobbinge dahil olması yer alır. Fakat Leymann'a göre bu aşamaya gelmeden çalışanlar genellikle ayrılmış olmaktadır. Son aşamada ise, sosyal izolasyon, çıkarılma, damgalanmayı içerir. Kişi bu aşamadan sonra yeni bir iş bulmakta zorlanabilir (18).

İrlanda'da ülke çapında yapılan ve 1100 kişinin katıldığı çalışmada, araştırmaya katılanların %14,7'si iş arkadaşları tarafından sözel yollarla, %6,7'si ise fiziksel olarak tehdit edildiklerini bildirmişlerdir. Katılımcıların %26,8'i çalışma ortamlarında kendilerine incitici lakaplar takıldığını söylerken, %9,3'ü tüm bunlardan kaçabilmek için işten kaçmayı seçtiğini belirtmiştir (19).

Bir kişi dini, etnik kökeni, cinsiyeti ve hatta başarılı olması gibi nedenlerle mobbinge maruz kalabilmektedir. Mobbing ve caydırma üzerine yapılan araştırmalarda mobbinge maruz kalanlar arasında ortak özellikler saptanamazken bazı araştırmalar kendini savunmakta ya da haklarını savunmakta zorluk yaşayan, politik olmayan kişilerin caydırılmaya daha eğilimli olduğunu söylemektedir (20). Mobbing'in olası sebepleri ise genel olarak üç başlık altında toplanabilir: yönetim şekli, organizasyon kültürü, çalışma ortamı ve iş stresi gibi organizasyonel sebepler; düşmanlık, kıskanma, grup baskısı, günah keçisi bulma gibi grup dinamiklerine bağlı sebepler ve kişilik, iş becerileri ve sosyal beceriler gibi kişisel özelliklere bağlı sebepler (16).

Çalışma ortamında mobbinge maruz kalmak, maruz kalan kişilerin ruhsal sağlıklarını etkileyebilecek, hatta olumsuz anlamda değiştirebilecek bir sonuç yaratabilir. Bu alanda yapılan birçok çalışma, işyerinde mobbinge maruz kalan kişilerde Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB) belirtlerinin ortaya çıkabildiğini göstermektedir. TSSB belirtilerine yol açan travmatik olaylar beklenmedik olan ve kişinin hayatını tehdit edici özelliğe



sahip olaylardır, kişinin temel olarak içsel başatme mekanizmalarını, güven ve kontrol hissini bozar. Mobbing, her ne kadar genel anlamıyla yaşamsal tehdit içeren bir durum olarak tanımlanmasa da kişilerin başatme mekanizmalarını, güven ve kontrol hissini olumsuz etkilediği için TSSB belirtileri mobbinge maruz kalan kişilerde görülebilmektedir (21).

Yapılan araştırmalar depresyon ve anksiyete bozukluklarının mobbinge maruz kalanlarda en yaygın görülen ruhsal sorunlar olduğunu göstermektedir. Özellikle de depresyonun, kişileri daha fazla mobbingin hedefi haline getirdiği ve süregiden mobbingin kişilerin depresyon düzeyini daha da arttırdığı ve iş ortamında bu şekilde bir kısır döngü içinde kendini tekrarlayan durumların meydana geldiği görülmektedir (17,20,21).

Dünya Sağlık Örgütü (2003), çalışma hayatında mobbinge karşı farkındalık yaratmak için hazırladığı belgede, yukarıda sayılanlar dışında mobbin-

gin yarattığı çeşitli ruhsal sorunları şöyle sıralamaktadır: korku tepkileri, huzursuzluk, öfke, güvensizlik, konsantrasyon sorunları, uykusuzluk, ani duygudurum değişiklikleri gibi psikopatolojik belirtiler; hipertansiyon, kalp ve dolaşım sistemi sorunları, cilt rahatsızlıkları, kas ve kemik ağrıları, baş ağrısı, migren, sindirim sistemi bozuklukları, taşikardi, astım ve benzeri solunum yolları sorunları gibi psiko-somatik belirtiler; çok yeme ya da yemekten kesilme gibi yeme bozuklukları, çok uyuma ya da hiç uyuyamama gibi uyku bozuklukları, içki ve madde bağımlılığı, yoğun sigara kullanımı, izolasyon, cinsel işlev bozuklukları gibi davranışsal belirtiler (22).

Yukarıda sayılan ruhsal belirtilerin yanı sıra mobbinge maruz kalan kişilerde, uzmanlık alanında motivasyon kaybı, erken emeklilik, işyerinde performans kaybı, sosyal veya duygusal durumlara uyum sağlayamama gibi değişiklikler gözlemlenmektedir (18).

Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Temelli Mobbing ve Ayrımcı Özellikleri

Mobbing konusunda yapılan çalışmalar, toplumsal cinsiyetin mobbinge maruz kalmak açısından önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Çögenli ve ark. (2017) tarafından yürütülen ve mobbing üzerine yazılmış 213 yüksek lisans ve doktora tezini kapsayan meta analiz çalışmasında, %55 ile %60 oranında kadının toplumsal cinsiyet kaynaklı mobbinge maruz kaldığı, toplumsal cinsiyetin mobbingin sebepleri arasında önemli bir faktör olarak ortaya çıktığı saptanmıştır (16).

Her ne kadar çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ayrımcılık üzerine yapılan çalışmaların sayısı dünyada ve Türkiye’de artsa ve toplumsal cinsiyet, mobbing ile ilgili araştırmalarda dikkat edilen bir değişken olarak ele alınsa da, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle mobbinge maruz kalma durumu ile ilgili spesifik çalışmalar hala yok denecek kadar az durumdadır. Bu alanda yapılan çalışmalar genellikle kişilerin yönelimleri ya da kimlikleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığını sorarken, ayrımcılığın sebeplerini, görülme biçimlerini ve sonuçlarını ortaya koymak konusunda yetersiz kalmaktadırlar (23,24).

Waldo (1999) çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığı ve bağ-





lantılı olarak mobbingi anlamak için genel geçer verilere bakmanın eksik kalacağını, bir sistem olarak heteroseksizmin çalışma hayatında nasıl örgütlendiğini anlamak gerektiğini; genel geçer mobbing tanımı ve etkilerinin dışında, heteroseksizmin, kendi sistemi içinde normdışı saydığı cinsel yönelimler ve cinsiyet kimlikleri üzerinde bir “azınlık stresi” yarattığını ifade etmektedir (23). Azınlık stresi kavramı Meyer (1995) tarafından, normdışı atfedilen cinsel kimliklerin (eşcinsel, transeksüel, biseksüel vb) sürekli kendilerini azınlık olarak buldukları bir çevrede yaşamalarından dolayı kendileriyle ve çevreleriyle süregelen bir şekilde uyumsuz hissettikleri psikolojik bir duruma sahip olduklarını anlatmak için ortaya atılmıştır. Diğer azınlık toplulukları için de düşünülebilecek bir kavram olsa da Meyer, inanca ya da etnik kökene dayalı azınlık gruplarının içindeki kişilerin, benzer azınlık arkaplanına sahip aile ya da küçük çevrede yaşadıklarını ancak cinsel azınlıkların bu bağlamda daha küçük sosyal birimlerde de yalnız kaldığını, bu yüzden cinsel azınlıkların yaşadıkları stresin benzersiz olduğunu söylemektedir. Azınlık stresi, özellikle cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığa maruz kalma, damgalanmaya dair bek-

lentiler, içselleştirilmiş heteroseksizm, kimliğin gizlenmesi gibi psikolojik sıkıntıları tetikleyebilecek stres faktörleri olarak tanımlanmaktadır (25).

Meyer (2003), cinsel azınlıkların sosyokültürel olarak damgalanmasını üç kategoride kavramsallaştırır: birincisi, içselleştirilmiş heteroseksizm, daha yaygın kullanımıyla içselleştirilmiş homofobi; ikincisi, damgalanma beklentisi (ayrımcılığa uğrama, toplumun kendisini sürekli damgalayacağı yönünde bir beklenti içinde olma vb); üçüncüsü de, önyargılı durumların kişilerde yarattığı baskı. Üçüncü kategoriye örnek olarak, işyerinde gerçekleşen sosyal etkinliklere davet edilmemek ya da “kız/erkek arkadaşın var mı?”, “evli misin?”, “neden evlenmedin?” gibi durumlara ve sorulara maruz kalmanın yarattığı baskı verilebilir (6).

Yapılan çalışmalar, iş ortamında ve çalışma hayatında heteroseksizm ve kişilerin cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle yaşadıkları psikolojik stres arasında kuvvetli bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır (23,26). Waldo (1999), genel iş stresinin yanında, heteroseksizmin baskın olduğu ortamlarda çalışmanın kişilerdeki cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine bağlı psikolojik stre-





sin ve sağlık sorunlarının artmasına neden olduğunu tespit etmiştir. Hayatın her alanında ayrımcılığa maruz kalma ve sürekli bu ayrımcılıkla ve yarattığı sosyal ve psikolojik sıkıntılarıyla baş etmek zorunda kalmak, mevkidaşlarından farklı olarak cinsel yönelimleri ya da cinsiyet kimlikleri nedeniyle ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalan kişilerin yaşadığı ruhsal sorunların etkisini kuvvetlendirmekte ve süregelen hale getirmektedir (23).

Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği nedeniyle ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalmanın sosyal ve psikolojik etkilerini belirleyen bir diğer etmen ise "açılma"dır. Açılma kavramı, genel olarak herkesin heteroseksüel varsayıldığı toplumsal yaşam içerisinde cinsel yönelimini ve/veya cinsiyet kimliğini farklı sosyal ortamlarda bilinir hale getirmek olarak özetlenebilir (27).

Çalışma hayatında kişiler cinsel yönelimlerini ve cinsiyet kimliklerini açık ettiklerinde doğrudan ayrımcılığa ya da mobbinge maruz kalırken, gizlediklerinde dolaylı yollardan maruz kaldıkları görülmektedir. Örneğin, iş ortamında cinsel yönelim ya da cinsiyet kimliği ile ilgili aşağılayıcı şakalara tanık olmak, bir başka kişiye bu sebeple uygulanan ayrımcılığa/mobbinge tanık olmak vb. Sosyal Politikalar Cinsel Yönelim ve Cinsiyet Kimliği Çalışmaları Derneği (SPoD) tarafından 2014 yılında yapılan araştırmada, çalışmaya katılan 2875 kişinin %11,9'u işyerinde yönelimi/kimliği ile ilgili tamamen açık olduğunu, %57'si ise tamamen sakladığını belirtmiştir (14). Yine, Lambdaistanbul LGBTİ Dayanışma Derneği tarafından 2006 yılında yapılan araştırmada, araştırmaya katılan ve aktif olarak çalışma hayatının içinde olan 268 kişinin %31'i işyerlerinde yönelimlerini tamamen gizlerken, %57'si kimilerinden gizlediklerini söylemişlerdir. Aynı araştırmada, çalışanların hiç açık olmadıkları kişilere bakıldığında, %57'si işveren ve müdürlerinden tamamen gizlerken, %40'ı iş arkadaşlarından tamamen gizlediklerini ifade etmişlerdir (13).

İşyerinde açık olmak ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalma konusunda yüksek risk oluştursa da açık olmamak da, kişinin özel hayatı ile iş hayatı arasında bir uçurum yaratmakta ve yanlış anlaşılmasını düşünme, baskı, bağ kuramama, yabancılaşma gibi ciddi psikolojik sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır (28).

Sonuç ve Öneriler

Araştırmaların da gösterdiği gibi, yüksek oranda kişi çalışma hayatında ve işyerlerinde yönelimlerini/kimliklerini açık etmemeyi tercih etmektedir ki bu sayılar, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın ve maruz kalınan mobbingin görünümünün de ötesinde geniş bir topluluğu etkilediğini göstermektedir. Cinsel yönelimleri ve cinsiyet kimlikleri nedeniyle çalışma hayatında ayrımcılığa ve mobbinge maruz kalan kişiler istedikleri işi yapmak, becerilerini geliştirmek, kariyerlerini seçmek ve sürdürmek ve daha önemlisi, en başında kendilerini iş hayatına hazırlayacak eğitimi alabilmek için birbiri içine geçmiş kişisel, kişilerarası, ruhsal ve sosyal birçok karmaşık unsur arasında yollarını çizmek durumundadır (29).

Bugün, çalışma hayatında cinsel ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık, akademik çalışmaların giderek artan bir oranda konusu olduğu gibi, bu tür ayrımcılıkların kanunen yasaklandığı ülkelerde kamu ve özel kuruluşların da gündeminde yer almaktadır. Ancak, literatür taramasında da görüldüğü gibi, bu alandaki araştırmalar cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılığın olup olmadığı ve çeşitleri üzerine yoğunlaşırken, mobbing gibi, uzun süreli ve sonuçları daha karmaşık olan durumlara ve bu durumların yarattığı ruhsal sıkıntıların kapsamı ve boyutlarına yönelik çalışmalar yok denecek kadar azdır.

Türkiye'ye bakıldığında ise çalışma hayatında cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık üzerine yapılan çalışmaların son yıllarda arttığı görülmekle birlikte bu çalışmaların çoğunlukla konunun aktivizmini de yapan dernekler aracılığıyla yürütüldüğü, akademinin henüz yeterli dikkati vermediği görülmektedir. Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yönelik mobbing ve etkileri üzerine kapsamlı çok fazla çalışma olmaması, sorunun boyutlarını tam olarak görmeyi engellemektedir. Böylesi bir ayrımcılık ve ardından ortaya çıkan eşitsizlikler, çalışma yaşamının örtük sorunlarından biri olarak varlığını sürdürmektedir.

Çalışma hayatında LGBTİ'lere yönelik ayrımcılık ve mobbing gibi şiddet biçimlerinin önlenmesi için kurumların çalışanlarına yönelik farkındalık çalışmalarını kurumsal sistemlerine dahil etmesinin, kurumlardaki insan kaynakları yönetmeliğine cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine yöne-



lik kişileri koruyucu maddelerin eklenmesinin ve buna uygun şikayet mekanizmalarının oluşturulmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Kaynaklar

1. Herek GM, Berril K. "The Social Context of Hate Crimes: Notes on Cultural Heterosexism. Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men" Newbury Park, Calif. 1992: Sage Publications; p:89-104.
2. Set Z, Altınok A. "Lesbian, Gay and Bisexual Individuals: Attachment, Self-compassion and Internalized Homophobia: A Theoretical Study" Journal of Cognitive-Behavioral Psychotherapy and Research 2016; 5(3): 135-144.
3. Candansayar S. "Tıbbın (Eş)cinselliğe Bakışı İçin Bir Arkeoloji Denemesi" Cogito. 2011; 149-165.
4. Herek GM. "Heterosexism and homophobia" In RP Cabaj & TS Stein (Eds.) Textbook of homosexuality and mental health (pp. 101-113). Arlington, VA: American Psychiatric Association 1996.
5. Russel ST, Ryan C, Toomey RB ve ark. "Lesbian, gay, bisexual, and transgender adolescent school victimization: implications for young adult health and adjustment" J Sch Health 2011; 81(5): 223-230.
6. Meyer IH. "Prejudice, Social Stress, and Mental Health in Lesbian, Gay, and Bisexual Populations: Conceptual Issues and Research Evidence" Psychol Bull 2003; 129(5): 674-697.
7. Cochran SD, Mays VM. "Lifetime prevalence of suicide symptoms and affective disorders among men reporting same-sex sexual partners: results from NHANES III"; Am J Public Health 2000; 90(4): 573-578.
8. Herek GM, Gillis JR, Cogan JC. "Psychological Sequelae of Hate Crime Victimization Among Lesbian, Gay, and Bisexual Adults" Journal of Consulting and Clinical Psychology 1999.
9. Rosser BRS., Bockting WO, Ross MW. "The Relationship Between Homosexuality, Internalized Homo-Negativity, and Mental Health in Men Who Have Sex with Men" Journal of Homosexuality 2008; 55(1): 150-168.
10. Brad S, Christy M. "Documented Evidence of Employment Discrimination & Its Effects on LGBT People" The Williams Institute 2011.
11. Badgett MVL, Lau H, Sears B. ve ark. "Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination" The Williams Institute 2007.
12. Karel F. "Working life experiences of LGBT people and initiatives to tackle discrimination" 2016. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/working-conditions-labour-market-law-and-regulation/working-life-experiences-of-lgbt-people-and-initiatives-to-tackle-discrimination> Erişim Tarihi: 30.12.2017
13. Lambdaistanbul LGBTİ Dayanışma Derneği. "Bir Alan Araştırması: Eşcinsel ve Biseksüellerin Sorunları" 2006.
14. Sosyal Politikalar Cinsiyet Kimliği ve Cinsel Yönelim Çalışmaları Derneği (SPoD). "Türkiye'de LGBTİ bireylerin Sosyal ve Ekonomik Sorunları Araştırması" 2014.
15. Göregenli M, Karakuş P. "Victim Experiences in Hate Crimes Based on Sexual Orientation in Turkey" Presentation; Annual Scientific Meeting of the International Society of Political Psychology (ISPP) 2011.
16. Çögenli MZ, Asunakutlu T, Türegün ZN. "Gender and Mobbing: The Case of Turkey" Journal of Business Research Turk 2017; 109 –121.
17. Constantinescu V. "Mobbing: Psychological Terror in the Workplace" International Conference of Scientific Paper 2014.
18. Leymann H. "The Content and Development of Mobbing at Work" European Journal of Work and Organizational Psychology 1996; 5(2): 165-184.
19. Mayock P, Bryan A, Carr N. ve ark. "Supporting LGBT Lives: A Study of Mental Health and Well-Being" 2008. <http://www.teni.ie/attachments/ac803e95-78c6-4579-b7ee-885d3f40fb36.PDF> Erişim Tarihi: 30.12.2017.
20. Gül H. "Mobbing at Workplaces and the Mental Health Effects on Employees" Essential Notes in Psychiatry, Olisah V. (Eds.). Intech 2012. <https://www.intechopen.com/books/essential-notes-in-psychiatry/mobbing-at-workplace-and-the-mental-health-effects-on-employees> Erişim Tarihi: 06.01.2018.
21. Okechukwu CA, Souza K, Davis KD. ve ark. "Discrimination, Harassment, Abuse and Bullying in the Workplace: Contribution of Workplace Injustice to Occupational Health Disparities" Am J Ind Med. 2014; 57(5): 573-586.
22. World Health Organization. "Raising Awareness of Psychological Harassment at Work" 2003.
23. Waldo CR. "Working in a Majority Context: A Structural Model of Heterosexism as Minority Stress in the Workplace" Journal of Counseling Psychology 1999; 49(2): 218-232.
24. McDermott E. "Surviving in Dangerous Places: Lesbian Identity Performances in the Workplace, Social Class and Psychological Health" Feminism & Psychology 2006; 16(2): 193-211.
25. Meyer IH. "Minority Stress and Mental Health" Journal of Health and Social Behavior 1995; 36(1): 38-56.
26. Velez BL, Moradi B, Brewster ME. "Testing the Tenets of Minority Stress Theory in Workplace Contexts" Journal of Counseling Psychology 2013; 60(4): 532-542.
27. Toplumsal Dayanışma İçin Psikologlar Derneği. "Psikologlar için LGBTİ'lerle Çalışma Kılavuzu" 2017.
28. Drydak N. "Effect of Sexual Orientation on Job Satisfaction: Evidence from Greece" IZA Discussion Paper No.8045 2014.
29. Ozeren E. "Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature" Procedia – Social and Behavioral Sciences 2014; 109: 1203-1215.●