

MOBBİNG

Giriş

Mobbing günümüzde çalışma hayatında görülen oldukça tehlikeli ve önemli sosyal stres faktörlerinden biri olmakla birlikte aynı zamanda gizli ve derinden uygulandığı için kanıtlanması da çok güç bir tutumdur. İş yerinde karşılaşılan saldırgan tutumlardan belki de en önemlisi olan mobbing içeriği itibariyle farklılıklar gösterebilir. Bazı durumlarda mobbing uzun süre ve planlı bir şekilde sürdürülmesine rağmen fiziksel bir saldırı ihtimali çok küçüktür ve temel amacı mağdurun işinden ayrılmasıdır. Bazı mobbing durumlarında ise her türlü şiddetle karşılaşılabilir (Leymann, 1996:165).

Mobbing yalnızca çalışanların fizyolojik ve psikolojik sıkıntılar yaşayarak verimliliklerinin ve iş tatminlerinin düşmelerine yol açmaz aynı zamanda tüm örgütün yapısına da büyük hasarlar verir. Çoğu zaman tek bir çalışanı hedef alan mobbing uygulamaları sadece o çalışan üzerinde değil tüm örgüt üzerinde çözümü bir hayli zor ve uzun zaman isteyen bir probleme neden olur. Yapılan pek çok araştırma sonucunda en sık karşılaşılan mobbing türünün üstlerden astlara doğru uygulanan ve güç eşitsizliğine dayanan mobbing olduğu ortaya konulmuştur (Gültekin ve Deniz, 2016:2). Bu tür bir mobbingde yönetici veya amir, astlarına etik olmayan davranışlar sergiler ve onları kendi istediği kalıba sokmaya çalışır. Bununla birlikte üstler, kendilerine itaat etmeyen, kendilerinden daha çalışkan ve yetenekli, yaptıkları yanlışları dile getiren astlarından duydukları rahatsızlıklar sebebiyle de mobbing davranışına yönelirler (Karakale, 2011:1).

Mobbing Kavramı ve İki Örnek Olay

1960'lı yıllarda bir etnolog olan Konrad Lorenz mobbing terimini kullanan ilk kişidir ve bu kavramı hayvan davranışlarını açıklamak üzere kullanmıştır. Lorenz kısa boylu bir hayvan topluluğunun kendilerinden daha uzun boylu olan hayvanlara saldırmasını mobbing olarak ifade etmiştir (Akgeyik ve ark., 2011:6).

İşyerinde mobbing ise ilk defa 1980'lerin başında İsveçli bilim adamı Heinz Leymann tarafından *“Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, bu kişinin çaresiz ve savunmasız bir konuma itilmesini ve devam eden mobbing hareketleri sayesinde bu konumda kalmasını sağlayan sistemli, düşmanca ve gayri ahlaki bir iletişim kullanarak uygulanan bir tür psikolojik terör”* olarak tanımlanmıştır (Ulusoy, 2013:134).

Leymann'ı bu kavramı kullanmaya iten neden ise çalışanlar arasında uzun dönemli ve benzer şekilde yapılan saldırgan ve düşmanca davranışlara yönelik saptamaları olmuştur. Leymann'ın bu saptamaları mobbing davranışlarını konu alan çalışmalara temel olmasının yanı sıra mobbingin ortaya çıkış şeklini, bu davranışa has özellikleri, neden olabileceği psikolojik sonuçları ve bundan en fazla etkilenecek kişileri de ortaya koymuştur. Leymann'ın bu fikirleri mobbinge olan ilginin önce İskandinav ülkelerinde ardından da Avrupa'da yaygınlaşmasına yardımcı olmuştur (Tınaz, 2006:14)

Mobbing üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda araştırmacılar mobbingi iki kategoriye ayırmanın mümkün olduğu tespitinde bulunmuşlardır. Bunlar stratejik mobbing ve hassas mobbingdir. Stratejik mobbingde örgüt bilinçli bir şekilde çalışanlarına mobbing uygularken hassas mobbingde olaylar büyük çoğunlukla yönetici ile çalışan arasında gerçekleşmekle birlikte kimi zamanda çalışanların kendi aralarında da görülmektedir. Aşağıdaki örnekler bu iki mobbing uygulamasını da detaylı bir şekilde açıklamaktadır.

İlk örnekte bir işyeri, çalışanını insan kaynakları birimi ile görüşmeye davet etmiş görüşmede de yaşanan ekonomik sıkıntılar nedeniyle emeklilik yaşı gelenlerin emeklilik işlemlerine başlanacağı belirtilmiştir. Ancak çalışan duruma karşı çıkararak emekli olmak istemediğini belirtmiştir. Bunun üzerine işyeri önce personelin çalıştığı birimi değiştirmiş ardından da onu daha düşük bir pozisyonda görevlendirmiştir. Sonrasında ise tüm karar mekanizmalarından ve şirket ile ilgili tüm etkinliklerden dışlayan bir yaklaşım sergileyerek personeli emekliliğe zorlamaya çalışmıştır. Stratejik mobbing uygulayan işyeri bu şekilde amacına ulaşmaya çalışmıştır.

İkinci örnekte ise çok başarılı ve pek çok kez takdir alan bir bayan bankacının çalıştığı şubeye yeni bir müdür atanmıştır. Ancak atanan yeni müdürün deneyim ve bilgi yönünden bu çalışanın oldukça gerisinde olması ve şube çalışanlarının ne yapacakları konusunda bir tereddüt

yaşadıkları durumda kendisine değil de o çalışana danışmaları müdür pozisyonundaki kişiyi kızdırmıştır. Bunun üzerine müdür sürekli olarak diğer çalışanların yanında bu personeli aşağılayıcı sözler söylemeye ve yoğun bir iş yükü ile onu cezalandırmaya başlamıştır. Yoğun iş yükü nedeniyle çalışan hergün fazla mesai yapmak zorunda kalmıştır. Buna ilave olarak sağlık sorunları için hastaneye gitmek üzere izin almaya çalışan personele değişik bahanelerle izin verilmemiş, raporlu olduğu dönemde şubeye çağrılarak yazılı savunması istenmiştir. Bu durum personelde önemli psikolojik sorunlara yol açmış nihayetinde istifa dilekçesini vererek işten ayrılmak istediğini belirtmiştir. Ancak personelin bilgi ve deneyimini bilen daha üst yöneticiler bu personelin çalıştığı şubeyi değiştirerek daha fazla mobbinge maruz kalmasının önüne geçmişlerdir. Hassas mobbinge örnek olan bu durum pek çok çalışanın değişik seviyelerde karşılaştığı durumu yansıtmaları açısından oldukça önemlidir.

Mobbingin Nedenleri ve Sonuçları

Mobbing örgütsel veya kişisel pek çok faktöre bağlıdır. Kişisel faktörlerin başında yetersiz liderlik, eleştiriye tahammülün olmayışı, duygusal kontrol zayıflığı, ilgi ve övgüye duyulan ihtiyaç, önyargılı olmak, yüksek benlik duygusuna sahiplik, narsistlik gibi unsurlar gelmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2017:205). Örgütsel faktörler arasında ise rekabet, şirket içi iletişim kanallarının yetersizliği, hiyerarşik yapının katılığı, yetersiz insan kaynakları yönetimi ve kültür farklılığına kapalılık gibi hususlar ön plana çıkmaktadır (Kaya, 2015:371).

Mobbinge uğrayan kişilerin ise çoğunlukla yeni fikirler üretebilen ve üstün mesleki özelliklere sahip kişiler olduğu görülmektedir. Başarılı, yetkin, kendisini işine adanmış, yaratıcı çalışanlar özellikle kendilerini rekabet ortamında gören yöneticileri rahatsız etmekte ve bu kişiler sıklıkla astlarına mobbing uygulamaya yönelmektedirler (Deniz and Ertosun, 2010: 132).

Mobbinge uğrayan kişilerde pek çok ruhsal ve fiziksel sıkıntı baş göstermektedir. Mobbing mağdurları depresyon, travma sonrası stres bozukluğu, dikkat dağınıklığı, çaresizlik, umutsuzluk gibi psikolojik problemlerin yanı sıra birtakım fiziksel rahatsızlıklar ile de mücadele etmek zorunda kalmaktadırlar. Ancak mobbingin sonuçları mağdurla sınırlı kalmamakta mağdurun eş ve çocukları ile bu olaya şahitlik eden diğer çalışanlar da yaşananlardan olumsuz etkilenmektedirler. Mobbing olayları örgütler açısından da ciddi problemlere yol açmaktadır. Yaşanan mobbing olayları nedeniyle örgütler, deneyimli personellerin kaybedilmesi,

performansın düşmesi, yasal işlem ve mahkeme masrafları ile ödenen tazminatlar nedeniyle ciddi kayıplar yaşanabilmekte ve örgüt imajları zedelenmektedir (Mercanlıoğlu, 2010:40).

Sonuç

Günümüzde hemen hemen her ÷lke, k÷ltür ve sektörde değişik kademedeki çalışanlar mobbinge maruz kalmakta, mobbing nedeniyle çalışma ortamı bozularak iş yaşamı çekilmez hale gelmektedir. Bunun neticesinde hem çalışanlar hem de örgütler önemli sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bunların yanı sıra bireylerin ve örgütlerin yaşadıkları sıkıntıların toplum üzerine de olumsuz tesirleri olmaktadır. Bu nedenle mobbing, üzerinde dikkatli bir şekilde durulması gereken ve önlemek için her türlü örgütsel ve hukuki tedbirin alınmasının bir zorunluluk olduğu önemli bir konudur.

Astlarına veya diğer çalışma arkadaşlarına mobbing yapan kişiler bunun için pek çok yöntem kullanmakta bu şekilde hedef aldığı kişi ya da kişileri çaresiz duruma düşürmeyi amaçlamaktadırlar. Bu uygulamaların nihayetindeki hedef ise rakip gör÷len, kıskanılan veya sevilmeyen çalışanların işten ayrılmasını sağlamaktır. Bu amaçla mağdurun iş yükünü arttırmak, onu aşağılayıcı tavırlar sergilemek ve iş yerindeki sosyal çevreden dışlamak gibi pek çok davranış içine girilmektedir. Mobbingin çoğu zaman gizli bir biçimde uygulandığından mücadele etmesi de özellikle mağdur açısından oldukça zor bir konudur. Bu nedenle kendisine yapılan mobbingi kanıtlamayacağını düş÷nen çalışanlar genelde bu davranışla mücadele etmek yerine ya işlerinden ayrılmayı ya da bunu göze alamıyorlarsa kendilerine mobbingi yapanları daha da kızdırmamak için sessiz kalmayı tercih etmektedirler.

Mobbingin tüm bu olumsuz tesirlerini ortadan kaldırmak için çalışanların mobbing konusunda eğitilmesi ve bilinçlendirilmesi gerekmektedir. Yaşanan süreç ve buna karşı nasıl mücadele etmesi gerektiği konusunda bilgi sahibi olmayan, haklarını bilmeyen çalışanların mobbing karşısında çaresizlik yaşamaları kaçınılmazdır. Bu nedenle hem toplumun mobbing konusunda bilinçlendirilmesi hem de bu tür davranışların engellenmesini sağlayacak hukuki düzenlemelerin yapılması konusunda gerekli adımların atılması büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

- AKGEYİK, T., Omay, U., Uşen, Ş. ve Güngör, M. (2009). İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, s:56 (91-150).
- DENİZ Ö.G. (2010), “*The Relationship between Personality and Being Exposed to Workplace Bullying or Mobbing*”, Journal of Global Strategic Management (4:1), s.129-142.
- GÜLTEKİ, N. ve DENİZ. Z. (2016). İşyerinde Mobbing: Çalışanlar Üzerine Yapılan Bir Araştırma. İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi. 1(1):1-11.
- KIRIKKALE, S.B. (2011). Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma.Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- KAYA, R. (2015). İşçilerin Maruz Kaldığı Mobbing ve Ülkelerin Karşılaştırmalı Analizi. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 3, Sayı: 20, Aralık 2015, s. 369-381.
- LEYMANN, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2),165-184.
- MERCANLIOĞLU, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi. Cilt 2, Sayı 2 s.37-46.
- ÖZTÜRK, M. ve ŞAHBUDAK, E. (2017). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Doyumu: Cumhuriyet Üniversitesindeki Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Çalışma. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi. Cilt 20 Sayı 2, s. 200-228.
- TINAZ, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Çalışma ve Toplum Sayı:4 s.13-28.
- ULUSOY, Z.D. (2013). Mobbing Suç Tipi için Bir Analiz Denemesi. TBB Dergisi (105) s.129-170.