MOBBİNG; RUHSAĞLIĞI ÜZERİNE ETKİLERİ VE KORUNMA

Doç.Dr Nermin GÜRHAN
T.C Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi

Özet; Mobbing insanın ruh ve fiziksel sağlığı üzerinde çok önemli bir rol oynarken aynı zamanda örgütsel ve toplum üzerine de etkileri bulunmaktadır. Mobbingi uygulayanları her hangi bir kişilik bozukluğu altında toplayamamakla birlikte mobbing uygulayanların ve mağdurların bazı özellikler taşıdığından söz edebiliriz. Mobbing uygulayan ve mağdur olanlar üzerindeki etkisi kadar mobbinge tanık olanların üzerinde de önemli etkileri olduğunu söylerken aynı zamanda tanıkların mobbingin devam etme ve dozunun artırılmasında da önemli rol oynadıklarını söyleyebiliriz. Mobbing karşısında güçlü olmak ve mobbing ile mücadele etmek elimizdedir. Mobbingden kayıpla çıkabileceğimiz gibi mobbing ile mücadele ederek kendimizi olası zararlı durumlarda koruyabiliriz. Hatta mobbingi kendi lehimize döndürerek kazançlı dahi çıkabiliriz.

Anahtar Kelimeler; Mobbing, Ruhsağlığı, Mobbing etkileri, Mobbingden korunma

Summary; Mobbing is a very important role in human mental and physical health while playing on the organizational and also has an impact on society. Mobbing into practice is quite difficult to handle at any one personality disorder. Practitioners of mobbing victims, however, and bears some features can be mentioned. Mobbing, implement, and its impact on victims who say that a significant impact on those who witnessed the mobbing. At the same time to continue to mobbing, and witnesses also play a crucial role in increasing the dose. Being able to fight against mobbing and mobbing with the hands. Can get out of combat, such as the loss of mobbing mobbing can we protect ourselves from potentially harmful situations. In fact, even the mobbing can go to our advantage by turning profitable.

Key words; Mobbing, Mental Health, the effects of mobbing, prevention mobbing

Giriş;

Mobbingin ruh ve fizik sağlığı üzerine olan etkileri inkâr edilemez bir gerçektir. Mobbingi bu kadar önemli kılanda aslında bu durumdur. Diğer bir gerçek ise insanın biyo-pisko-sosyla bir varlık olması nedeni ile duygusal-sosyal-cinsel hayatımızın birbirini etkilediği ve yine sosyal hayatımızın iş-ev ve diğer çevreden oluştuğudur. Saymış olduğumuz tüm bu nedenlerden dolayı mobbing hayatımızda çok önemli bir yer almaktadır. Mobbing oluşmasında uygulayan ve maruz kalan diye iki taraftan söz edebiliriz. Uygulayıcıları bir grup olarak ele alırken maruz kalanları ise direk ve dolaylı (indirek) etkilenenler diye iki grup altında toplayabiliriz. Bugün mobbingin mağdurların ruh sağlığı üzerinde ki etkileri kadar uygulayıcıların da ruh sağlığından konuşulmaktadır. Bu durumda diyebiliriz ki her iki tarafta mobbingden etkilenmektedir

1. Mobbing uygulayan ve mağdur olan kişilerin kişilik yapıları

Yıllardır mobbing magdurları ve uygulayıcıların (Neden uyguluyorlar ya da neden bazı kişilere uygulanılıyor/ maruz kalıyor) kişilik yapısı merak edilmiştir. Bu nedenlerden yola çıkılarak bazı çalışmalar yapılmış ve uygulayıcı ile mağdurların sahip oldukları bazı kişilik özelliklerinden bahsedilmeye başlanmıştır.

1.1. Mobbingi uygulayanların kişilik özellikleri; Mobbingin uygulanmasında görülmeyen bazı etkenler vardır. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki genellikle mobbing uygulayan kişilerin sergiledikleri davranışlar; Yaşam ile ilgili başarısız ve yeteneksiz olma, kişilerarası ilişkilerde rol yapma, açık, net, dürüst bir iletişim kuramama, kendilerini olduklarından daha üstün gösterme çaba ve gayreti içinde olma, düşmanlıktan –acı vermekten hoşlanma ve böylece tatmin /mutlu

olma, ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanma ve böylece ulaşamadığı elde edemediğinin acısını çıkartmaya çalışma, bencil/narsist bir kişilik ve yanlış yönlendirilen bir rekabet içgüdüsüne sahip, yüksek benlik duygusu ve itibarını yükseltme ihtiyacı gibi özelliklere sahip ve bütün bu özelliklere göre davranışlar sergileyen kişiler oldukları şeklindedir. Yine araştırmalar göstermektedir ki aşırı kontrol ihtiyacı olan, cesur olamayan, sinirli ve gerçek /istendik/ olumlu güce aç, kendi yetersizliklerini mobbing uygulayarak örtmeye çalışan, sahip oldukları statü ve itibara ilişkin endişe/korku ve çaresilik ile diğer kişileri kötülemeye zorlanan kişilerdir. Leymann' a göre de mobbing uygulayan bir bireyin davranışları güvensizlik ve endişe duyguları ile ortaya çıkan kıskançlık ve düşmanlık ile kendini gösterdiğidir. Tüm bu olumsuz özelliklerini de İkiyüzlü, onursuz ve sahtekâr tavırlarla, farklılıklara ve başkalarının yaşamlarına önem vermeyen eylem biçimlerinden anlaşılabilecekleri ileri sürülmektedir. (13-14). Belirtmeye çalıştığımız bu özellikleri gruplamaya çalışırsak;

Bu konuda araştırmalarıyla tanınan Davenport ve arkadaşlarına göre yıldırma aktörlerinin temel kişilik özellikleri şöyle gruplandırılabilir (Davenport ve diğ., 2003):

Antipatik kişiliklidirler: Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Daima güçlü olma isteği içindedirler. Kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan 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 olgusuna sahip ise, hoşa 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: yıldırmayı 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. Mağdurun şiddete maruz kalması, dinsel, sosyal, etnik bir nedene bağlı olabileceği gibi, gösterdiği yüksek bir performans, elde ettiği bir fırsat, terfi veya ödül de "mobbing" aktörlerini harekete geçirmeye yeter.

Farklı gruplamalar ile karşılaşa bilmekteyiz, hatta bazı kaynaklarda biraz ileri giderek mobbing uygulayıcılarının kişilik bozuklukları adı altında gruplamalar ile de karşılaşabilmekteyiz. Kişilik bozukluğu tanısı koymak bu kadar basit olmadığı gibi DSM V. E göre kişilik bozuklukları tanı kriterleri içinde mobbing uygulayıcıları ya da mağdurları şeklinde bir tanı kriteride bulunmamaktadır. Fakat mobbing uygulayıcılarını kişilik bozuklukları olarak ele almamız oldukça sıkıntılı sonuçlar doğuracağı kanaatindeyim. Daha kişilik bozuklukları tanısını koymak bu kadar zor ve tanı koyabilmek, bu nedenledir ki burada daha çok kişilik özelliklerine yönelik yapılmış olan çalışmalar ışığında gruplamaya çalışılmıştır.

Kötü kişilikli özelliğe sahip olmak: Bu kişiler genellikle kendi itibarlarını yükseltmek için kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurur. Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler. Korku ve güvensizliklerini bir başkasına 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 kullanma eğilimindedirler. Bu nedenle her zaman hayatlarında bir "günah keçisi" ararlar.

Ayrıcalıklı hak sahibi olduğuna inanmak: İşyeri sahipleri, üst idari görevlerde bulunanlar, örgüt

hiyerarşisinde çalıştıkları için kendilerinin güç uygulama ayrıcalığına sahip olduklarını düşünürler. Sözde lider olduklarını söyleyen bu kişi/kişiler aslında, gerçekte bir lider değildirler. 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. Aradıkları her an emre amade bulmak isterler aksi durumu tol ere edemezler ve her şey kendi istedikleri doğrultuda olsun isterler.

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. Mobbing sürecinde başa çıkılması en zor olan kişiler de bu narsistik yapıya sahip olan kişilerdir diyebiliriz.

1.2.Mobbinge maruz kalan kişilerin özellikleri; Aslında Mobbinge hedef/ kurban olma riski, tüm işyerlerinde ve tüm kültürlerde herkes için geçerli bir durumdur. Mobbing sürecinin mekanizması, farklı işyerlerinde farklı şekilde gelişse de, genelde süreç içerisinde çok tipik, benzer bir yol izlenir. Yapılan çalışmalar göstermektedir ki belirli yapıdaki bazı kişiler daha çok mobbing mağduru olmaktadırlar. Tam olarak bir mobbing mağduru tiplemesi çizemesekte, " sessiz/ naif/ savunmasız/kibar" vb. nin aksine, mobbing uygulayıcılarının hedefinde genellikle " en iyi/parlak/ başarılı" kişiler yer almaktadır. Çoğunlukla yetersizlik hissi ile mobbing uygulayanlar işyerinde daha başarılı olan en iyi ve parlak şekilde amaçlarına ulaşan bireylere yavaş ve sinsice zarar vermeyi seçerler. Yücetürk ve Çukur'un incelediği araştırmalar da benzer durumları göstermektedir (20-24). Mobbinge hedef olan kişiler; Zeki, yetenekli, yaratıcı, başarı yönelimli, dürüst, güvenilir, kendilerini işine adamış, kendilerini başkasına beğendirme ihtiyacı içinde olmayan, özgüveni yüksek, girişken, nitelikli, kısmen yargılayıcı ancak suçlayıcı olmayan, kişilerle ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı seven insanlar olduğunu ortaya koymaktadır. 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 yorumlayabilen kişilerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları ifade edilmektedir. Bu kişilerin mesleki kariyerleri pek çok olumlu özellikler taşımaktadır. Politik davranamayan bu kişilerin, örgütlerine aidiyet duyguları ileri derecede gelişiyor ve işleriyle özdeşleşiyorlar. Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirdiği için mobbinge 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, aksanı, iş arkadaşlarından daha az ya da daha çok görgü ve terbiyeye sahip olması gibi. Bütün bunlar göstermektedir ki mobbinge 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".

2. Mobbing Tanıkları;

Mobbing uygulayan ve mağdur olanlar kadar önemli olan bir grup vardır ki bu grup aynı zamanda hem mağdurdur hem mobbing uygulanmasının destekçileridir diyebiliriz. Kimdir bu tanıklar, iş /mesai arkadaşları / amirler/yöneticiler/ astlar gibi sürece doğrudan doğruya karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, yansımalarını yaşayan bazen de sürece katılan kişilerdir. Bir olay karşısında bir şekilde susuluyor, sessiz kalınıyor ise o olayın kabullenildiği ve ortak olunduğu unutulmamalıdır. Bu nedenle de tanıklarda mobbing uygulayanlarla birlikte olarak bir mobbing uygulayıcısı olabilmektedir. Bir taraftan mobbing izlemek bir taraftan mobbing uygulayıcınsa destek olmak mobbingin dozunun artmasına ve süresinin uzamasında olumsuz etkileri olduğu gibi mobbingden etkilenmeleri de söz konusudur. Uygulayıcı ve mağdur kadar tanıklarında özellikleri çok önemlidir. Tanıkları özelliklerine göre sınıflayacak olursak;

2.1 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.

2.2. 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. Mobbing uygulayıcısına her hangi bir yardımda bulunmamakla birlikte, uygulanan mobbinge yönelikte tamamen ilgisiz ve duyarsızdır.

2.3. Menfaatçi izleyici; Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimini oluştururlarsa da aslında belli bir görüş ve düşünceye hizmet ederler. Nitekim bu tarz izleyici sonunda mobbing uygulayıcısına destek çıkar veya kendine de mobbing uygulanacağından korkarak kurbana yardım etmeyi reddeder. Mobbing mağdurunun durumundan her hangi bir nemalanma ortaya çıkarsa çok kolaylıkla mobbing uygulayıcısı ile birlikte hareket edebilirler.

2.4.Fazla ilgili izleyici; Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir. Kendisi dışında ve yardım 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.

2.5. Yardakçı izleyici; Mobbing uygulayıcısına körü körüne sadıktır. O ne söylerse onu yapar fakat bu özelliğinin fark edilmesini de istemezler. Bu davranışının nemalarını da mobbing uygulayan tarafından alırlar.

Tabii ki mobbing uygulayıcıları- tanıklar ve mağdurların ortaya çıkmasında normların olmaması oldukça önemli etkenlerden biridir. Çünkü her hangi bir çevrede davranış standartlarını belirlemede normlar önemlidir. Birçok toplulukta antisosyal 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 antisosyal davranışları içinde koyduğu kurallara bakarlar. Eğer bu konuda bir yasaklanma yoksa ya da tam tersine normlar bu tip davranışları destekliyorsa, bireylerde saldırgan ve antisosyal tarzda hareket ederler. Örn / Çeteler saldırgan ve antisosyal davranışlar sergilerler çünkü bu tür davranışlar grup içinde istenmekte ve yapılan her türlü saldırgan davranışlar da desteklenmektedir. (Lawrence,2001)

Mobbinge tanıklık açısından normlar içinde en önemlisi 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 nedenlerini;

• İlk aşamada tanıklar ne olup bittiğini anlayamadıklarından dolayı 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 görmeyebilirler (Breard ve pastor 2002).

• İnkâr, tepki vermeyen tanıklarda sıklıkla görülen bir savunma mekanizmasıdır. Görmeyerek, kabul etmeyerek dış gerçekliğin 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).

3. Mobbinğ' in etkileri;

Mobbingin etkileri baştan beri bahsettiğimiz gibi mağdur/uygulayıcı ve tanıkların yanı sıra mobbingin uygulandığı işletmelere ilişkin sonuçlar, topluma ve ülke ekonomisine ilişkin sonuçlar olmak üzere geniş bir yelpazeye etki etmektedir. İnsanlar genellikle iş yerinde yaptıkları ile kendilerini tanımladıklarından dolayıdır ki iş yerinde oluşan bu sorunlar ailede ve toplumdaki sorunların kötüleşmesine de neden olmaktadır. Mobbing bireyin temel insan haklarının bir ihlali olduğu ve maruz kalanların sıklıkla sağlık problemlerinin ortaya çıkacağı araştırmalarla saptanan önemli bir gerçektir.

Mobbing uygulayan kişinin amacına bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin, mağdur üzerindeki etkisi, bu etkinin mağdura verdiği zarar, mobbingin devam etmesine yönelik ısrarlı davranışlara bağlıdır. Mobbingde en ilginç olan nokta ise, mobbingi uygulayan kişinin veya grubun verdiği zararın farkında olmaması ve genelde tüm olanların suçlusu olarak da kurbanın "uyumsuzluğunu" görmeleridir. Dolayısıyla mobbing uygulayanlar davranışlarını, sanki onlara karşı takınılan tavır yüzünden aldıkları bir önlemmiş gibi görmektedirler. Bu yüzdende mobbing durumunda pasif saldırganla başa çıkmak aktif saldırgana göre daha zor olmaktadır. Çünkü pasif saldırganlar kötü davranışlarını örtmek için uygun ortamlarda anlayışlı ve samimi davranışlar sergilemektedirler.

Mobbinğ' in etkisini sadece birey üzerine olarak kısıtlayamayız, çünkü birey etkilendiği oranda çevresi de etkilenecektir. Bu yüzden mobbing bireyin yanı sıra ailesel, 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. Mobbing bu açıdan bakıldığında hızla yayılan bulaşıcı bir hastalık olarak değerlendirilebilir. Önlemleri alınmazsa tüm toplumu yok edebilecek güçte bir bulaşıcı hastalıktır.

Mobbingin aynı zamanda motivasyonu etkilediği ve verimliliği düşürdüğü de çalışmalar sonucu belgelenmiştir. O zaman diyebiliriz ki mobbing toplam iş verimliliğini olumsuz etkileyen bir maliyet faktörü olarak da karşımıza çıkmaktadır.

3.1. Birey üzerine etkileri;

Mobbing 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 mobbinge 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 dünyaya bakışı hiçbir zaman eskisi gibi olamamaktadır. Yeni oluşan kendilik ve dünya algısı ise genellikle olumsuz olabilmektedir 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 kaçılamazsa fizyolojik uyarılma ve korku gelişimine yol açar. Müdahale edilmemiş ve süreci ilerlemiş mobbing 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.

Mobbing mağdurları her sabah güne iş stresi ile başlamakta ve işe gitmek istememektedir. İçinde bulunduğu çaresiz durum kişinin sağlığını ciddi anlamda tehdit etmektedir. Mağdurları en fazla etkileyen mobbingin 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 olmaksınız 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 mobbing den 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, İkinci aşamada ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, ani öfkelenme düşünsel ve davranışsal değişiklikler, işe geç kalma gibi belirtiler 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 mobbing sürecinin son aşamasında görülmektedir(Namie, 2000 ve Davenport vd.,). Yapılan araştırmalara baktığımızda maalesef henüz ülkemizde mobbinge yönelik araştırmaların oldukça az olduğu görülmektedir. Son zamanlarda toplumsal bilinçlenmelerle araştırma ve yasal işlemlerde bir artış olsa da mobbingin birey üzerindeki etkilere yönelik araştırmalar henüz sahip değiliz

diyebiliriz. İsveç'te Dr Leyman tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre özkıyım olaylarının %15 i mobbingden kaynaklandığı şeklindedir. Bu sonuç bize göstermektedir ki, öz kıyım ile mobbing arasındaki ilişkiye yönelik öncelikle ülkemiz olmak üzere dünya genelinde çok geniş çaplı araştırmalar yapılmasın 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 Namia2003). 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). Mobbingden kaynaklanan psikolojik sorunlardan bir hastalık olarak değil de zarar görme olarak bahsedilir. Bu şekilde yaşanan sıkıntıların nedeni, bilinçli olarak mobbingi uygulayan kişiye yüklenebilir.

3.2. 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 etmekte, 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 tepeden 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 artırırken, bazen maddi zararlar da görülebilir. Neticede mobbing eylemleri mağdurlarda sadece psikolojik rahatsızlıklara değil, aynı zamanda büyük ekonomik kayıplara da yol açmaktadır. Mobbing süreci sonrası hastalanan kişilerin topluma maliyetinin yıllık gelirinden fazla olduğu uzmanlarca ileri sürülmektedir. Öte yandan mobbing eylemleriyle karşılaşan pek çok kişi ise yaşadığı gerilimi bir hastalık olarak görmediği için tedavi yoluna da gitmemektedir. Mobbing 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 hastalıklar 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 önlemle almasıdır.

3.3. Toplumsal etkiler;

Mobbingin 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 boşta gezdiği bir toplum ortaya çıkmaktadır. Mobbing 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 mobingin çalışanlara toplam maliyeti 1992 yılında 4 milyar dolardan fazladır. Avustralya'da Griffith Üniversitesi Yönetim Bölümü'nün hazırlamış olduğu rapora göre Avustralya'da mobbing, işverenlere yıllık 36 milyar dolara mal olmaktadır. İngiltere Ticaret Odası'nın 2000 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre mobbing, İngiltere endüstrisine her yıl 2 milyar dolar yük getirmektedir (Komisyon Raporu, 2011) . Ülkemizde ise bu duruma yönelik çalışmalar henüz bulunmamaktadır.

4. Mobbing Karşısında Ruh ve Beden Sağlığımızı Nasıl Koruruz;

Yaşamı bu kadar olumsuz yönde etkileyen mobbingden korunmak, kurtulmak en az zarar ile ya da kazançlı olarak çıkmak için yapmamız gerekenleri kısaca açıklayacak olursak;

4.1. Yasal boyutta; İsveç, Norveç, Finlandiya, Avusturya ve Almanya çalışma yaşamın da duygusal refahı iyileştirebilecek, mesleki güvenliği koruyucu yasalara ihtiyaç olduğunu kabul etmektedir. İşyerlerindeki mobbingin neden olduğu önemli tehlikeler dikkate alınarak yasalar oluşturulması gerekmektedir. İş yerlerindeki mobbing sosyal bir sorun olarak kabul edilmeli ve mobbinge yönelik farkındalıklar artırılmalıdır. Aynı zamanda bu alanda ülkemiz açısından geniş çaplı araştırmalar yapılırken bir taraftan da tartışmalara yer verilmelidir. Ülkemizde yasalar oluşturulması gereğini kabul etmiş Nisan 2011 de TBMM Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği

4.2. 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 gerçekliğini kaybetmesi gibi ekonomik ve sosyal durumlar artık işyerlerinde çalışanlara yönelik mobbing davranışlarına neden olan koşulları oluşturmuştur. Mobbing 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 mobbingin doğmasına engel teşkil edecek bir ortam oluşturulmalıdır.

Mobbing 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 mobbingin 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, mobbing vakalarının artmasına neden olduğu şeklindedir. Bunun aksini ortaya koyan çalışmalarda bulunmaktadır.

İşverenin ticari faaliyeti ya da iş statüsü ile ilişkili olmaksızın mobbingi 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 çıktığıdır.

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

Yönetimde saydamlık sağlanmalı, bunu gerçekleştirmek için kararlara katılmaya önem verilmeli ve tüm çalışanların 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 mobbing 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).

Personel sayı, nitelik, yoğun dönemler, rotasyon, özel gereksinimler belirlenmelidir. Yönetim biçimi açıklık, diyalog, saygı esasına dayanmalıdır Bilgi ve iletişim personel arasında, halk ile personel arasında arttırılmalıdır. 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 mobbing konusunda özel eğitimler verilmelidir. Bu eğitimler çalışanların konumlarına göre (yönetim-idari görevdekiler ve çalışanlar olacak şekilde) düzenlenmeli ve belirli aralıklarla tekrarlanmalıdır. Mobbingin tanımından başlayan ve çözüm önerileri ile devam eden eğitimler bu konunun uzmanlarınca verdirilmelidir. Ayrıca çatışma çözümleri, atılganlık, stresle baş etme, öfke kontrolü gibi eğitimlerde verilerek mobbingin önlenmesi ve korunması sağlanmaya çalışılmalıdır.

4.3. 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 rahatlamaya yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir. Yaşam alanlarında parklar, yürüyüş ve spor alanlar oluşturulmalı,

4.4. Bireysel Boyutta;

• İş dışındaki yaşamda ailenin ve diğer yakın kişilerin desteği vazgeçilmezdir, ayrıca bu yolla kişi, işi dışında var olduğu ve takdir edildiği bir alan bulmuş olacaktır.

• Tarhan, kişilerin kendilerine mobbing 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 verirseniz onu düşündürtmüş olursunuz.
• Mobbing uygulayanı düşündürtecek şeyler ve yollar bulmak en iyi çözümdür.
• Bu arada öz eleştiri yapıp kendinizi sorgulamanız, sorunun sorumluluğunda kendinizi algılayabilmeniz ve bunu hissettirmenizde olumlu etki yapar.

Sonuç; Tüm kamu kurum ve kuruluşlarda /özel sektörde çalışan kişiler mobbing ile (psikolojik şiddet) ile karşılaşmaktadır. Şayet bireyler mobbing konusunu bilirlerse kendilerini mobbingden korudukları gibi diğer mağdurlara da yardımcı olabilirler. Tüm kamu kurum kuruluşlarında çalışanların konuya duyarlı olması gerekmektedir. Bunun içinde bu bilgilendirme eğitimleri düzenli ve sürekli olarak verilmelidir. Özellikle yargı çalışanları başta olmak üzere sağlık-emniyet- eğitim kadrolarında bulunan kişiler eğitilmeli riski olan kişilerin saptanmasında, önleyici girişimlerin başlatılmasında ve sonlandırılmasında etkin rol oynayacaklardır.

.

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. Hirigojen, M.F.(2001) Le harcelement moral dans la vie professionnelle. Paris:Syros
9. Işık E, Taner, E. ve U, Işık. (2008). Güncel klinik psikiyatri. Ankara: Goldon Print Matbaası.
10. Kaplan, I. ve Sadock, J. (2009). Klinik psikiyatri el kitabı. Bozkurt, A. (Ed) Nobel Tıp Kitapevi
11. Köroğlu, E. (1994) DSM IV Tanı ölçütleri Başvuru El Kitabı . Hekimler Yayın Birliği
12. Lavrence, C. (2001). Social Psychology of bullying in the woekplace. Bulding a Culture of Respect-Managing Bullying at Work. N.Tehrani (Ed). London: Taylor and Francis, 61-76
13. Leyman, H. (1996). The Content and development of mobbing at work. European Journal Of Work And Organizational Psychology. 5(2), 165-184
14. 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
15. Lawry, M.K. (2000). They call it mobbing. Newsweek International. (02.01.2010). http://www.newsweek.com/id/85749.
16. Morrıs, C. G. (2002). Psikolojiyi anlamak. (Ed) Ayvaşık. H.B.ve M. Sayıl. Türk Psikologlar Derneği Yayınları. Ankara.
17. 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.
18. Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M.İ. (2009). Psikolojik taciz- iş yerinde kabus. Nobel yayınları.
19. 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.
20. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Ankara
21. Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım,
22. Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. Journal of Administration Sciences. 2(2).
23. Yiğitbaş, Ç. ve Deveci, S.E. (2011). Sağlık çalışanlarına mobbing. Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık Güvenliği Dergisi. 48 (41).
24. Yücetürk E., İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma. Çalışma ve Toplum, 2012/4
25. Özmate E., Laleoğlu A., Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik çalışması Sosyal Politika Çalışmaları Yıl: 13 Sayı: 31 Temmuz-Aralık 2013 ISSN: 1303-0256
26. Miller Arthur (1962) Cad› Kazan› (Çev.: S. Eyüboğlu – V. Günyol). İstanbul, Milli Eğitim Basımevi.
27. Tarhan, Nevzat (2009) Psikolojik Savaş Gri Propaganda, 12. Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları.
28. Gürhan N., 2013. A dan Z ye Mobbing. Akademisyen Yayınevi. Ankara

KAYNAK : http://mobbingdernegi.org.tr/mobbing-ruhsagligi-uzerine-etkileri-ve-korunma/