

PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBING)

İş ortamında kişi veya kişilerin psikolojik yıldırma (mobbing) yönelik bir dizi davranış ve tutuma maruz kalmalarıdır. Psikolojik yıldırma (mobbing) bir amaç değil araçtır. Hedeflenen duruma (kişi veya grubun işten çıkmasını/ çıkarılmasını sağlamak, başarısız olmasını sağlamak, iş ortamındaki sıkıntının günah keçisi olmasını sağlamak vs.) hizmet eden bir araçtır.

Psikolojik yıldırma (mobbing) :

- Kişiye veya gruba yöneliktir.
- Kişi, bir grup veya bir kurum tarafından uygulanabilir.
- Kişi veya gruba eziyet çektirme söz konusudur.
- Bilinçli yapılır.
- Planlı yapılır.
- Hedefe yöneliktir.
- Kabul edilebilir davranış ve tutumlar değildir.



Psikolojik yıldırma (mobbing) kimler maruz kalır? Bu sorunun cevabı çok basittir. İşyerinde çalışan herkes. Psikolojik yıldırma (mobbing) hiyerarşik bir yapılanmadan güç alabilir. Yani üst düzeydeki bir yetkili veya grubun psikolojik yıldırma (mobbing) başvurması mümkündür ve elindeki gücü bunun için kullanabilir. Fakat sadece üst düzey yetkililer mobbing uygulamaz. Üstler arasında, astlar arasında veya üst- ast çalışanlar arasında kişilerin psikolojik yıldırma (mobbing) yönelik bir dizi davranış ve tutumu görülebilir.

Kişilerarası İlişkilerde Temel Psikolojik Yıldırma Biçimleri

A. Kişiyeye yönelik kabul edilmez davranışlar

1. İzole etme ve sessizlik
2. Kötü amaçlı söylenti ve dedikodu
3. Küçük düşürücü sözler/ kişi veya grup hakkında konuşulan yalanlar/ sorgulayıcı tutumlar
4. Herkesin önünde aşağılama/ aptal yerine koyma
5. Onur kırıcı, aşağılayıcı ve kaba şakalar, hoş olmayan ve küçük düşürücü sürprizler
6. Şiddet içerikli davranış ve tutum (örneğin kişinin üzerine sanki yanlışlıkla olmuş izlenimi uyandırarak çay dökme, kişi yazı yazarken eline çarpma gibi)
7. Herkesin önünde bağırıp çağırma veya azarlama (kişiyi yanına çağırırken herkesin önünde hiç saygı ifadesi kullanmadan doğrudan ismini bağırarak söyleme)



8. Kişinin özel yaşamını ifşa etme ve bunu küçük düşürücü ifade ve tutumlarla yapma
9. Fiziksel şiddet
10. Kişinin inancına, yaşam stiline, giyimine, saç stiline, görünüşüne yönelik saldırılar
11. Cinsiyetçi yaklaşım (kişinin cinsel kimliğini hedef alan saldırı, aşağılama, küçük düşürücü davranış)
12. Herkesin önünde sık sık kişi/gruba yönelik herhangi bir konuda eleştiride bulunulması
13. Müstehcen veya saldırgan bir dil/ beden dili kullanılması
14. Meslektaşlarıyla arasını açma, kişiyi/ grubu hedef haline getirici söylenti, tuzak ve karalamalar

15. Gözdağı verme
16. Cinsel taciz ve uygunsuz cinsel içerikli teklifler
17. Sözel istismar
18. Haksız suçlamalar
19. Rahatsız edici, uygunsuz ve istismar edici bakışlar
20. Kişisel eşyalara zarar verme, hırsızlık veya izinsiz kullanma
21. Kişinin kendini suçlu hissetmesine yönelik teşvik edici hareket ve davranışlarda bulunulması

B. İşle İlgili Kabul Edilmez Davranışlar

1. Tamamlanması ve başarılması zor görevler verilmesi
2. İşin bitirilme zamanı ile ilgili gerçekçi olmayan talepler
3. Aşırı, yönetilemez ve uygun olmayan iş yükleri
4. Anlamsız görevler/ tatsız işler



5. Kişinin yeteneklerini küçük gören veya geliştirmeye olanak tanımayan hatta engelleyen işler verilmesi

6. Bilgileri bilinçli paylaşmama, elde tutma, gizleme, yanlış bilgilendirme, zamanında bilgilendirmeme gibi tutumlar

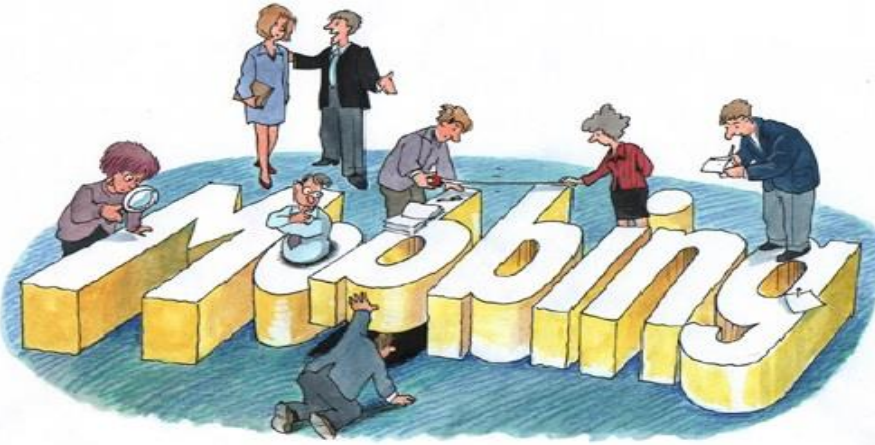
7. İhtiyaç duyulan katkıyı sunmamak, sunulan katkıları gözardı etme
8. Sabit eleştiri
9. Kişiyi yetkinliğinin altında çalıştırma, sorumluluklarını elinden alma veya vermeme, demotivasyon durumu
10. Sebepsiz ve uygunsuz izlemeler
11. Saldırgan idari ceza ve yaptırımlar
12. Haksız davranışlarda bulunduğunu inkâr etme durumu
13. İşteki hatalarını meslektaşına atma
14. Dışlama, izole etme veya yok sayma (üstü konumdaki kişiyi, astını, takım arkadaşını veya meslektaşını)

- 15.Hedeflerin, temel planların haber vermeden aniden değiştirilmesi
- 16.Yeterli eğitim ve kaynak sağlanmaması
- 17.Hiç sebepsiz kişiye/ gruba yönelik saldırı veya sabotaj
- 18.İş ile ilgili kişinin kariyer fırsatlarına yönelik saldırı, engelleme
- 19.Kişiye/ gruba kendini ifade etme, konuşma fırsatı tanımama
- 20.Yönetimden yeterli destek görmeme durumu
- 21.İş güvenliğine yönelik tehditte bulunulması ve kişinin/ grubun aleyhine açıklar yaratılması
- 22.Tehdit veya istismar
- 23.Yanlış yargılarda bulunulması
- 24.Haksız disiplin cezaları
- 25.İş tanımında belirsizlik
- 26.Kişiye güvenilmeme durumu ve bunun herkesin önünde açıkça belli edilmesi ve ifade edilmesi
- 27.Kişiyi 'günah keçisi' haline getirme



Gördüğünüz gibi birçok davranış ve tutum psikolojik yıldırma (mobbing) tarif edebiliyor. Bu tutum ve davranışlara eşlik eden kişi, grup veya kurumun niyeti de psikolojik yıldırma (mobbing) anlamak için önemli bir faktördür.

Zaman zaman izlediğimiz filmler ve dizilerde dahi uygulanan psikolojik yıldırma (mobbing) espri olarak görüp gülebiliyor ve toplum gözüyle kabul edilebilir bir düzeye getirebiliyoruz. Psikolojik yıldırma (mobbing) kavram olarak biliniyor olsa da aslında



nasıl olduğu, nelere yol açtığı (birey, kurum ve toplum düzeyinde) ve bireysel, kurumsal, toplumsal düzeyde nasıl tutum alınması gerektiği konularında yeterince bilince ve bilgiye sahip değiliz.

Psikolojik yıldırma (mobbing) ilerleyen günlerde ayrıntılı olarak sizlerle inceliyor olacağız. Bu konuda duyarlılığı arttırmak için el birliği ile sizleri çalışmaya davet ediyorum.

Aylin ÇEVİK
Danışman Psikolog & Eğitim Uzmanı
Öğretim Görevlisi