

PSİKOLOJİK YILDIRMA (MOBBİNG) NASIL ANLAŞILIR?

Bu sorunun cevabını vermek bir yönüyle kolay bir yönüyle de oldukça karmaşıktır.

Bu soruya sağlıklı, etik ve olabildiğince doğru cevap/ cevaplar verebilmek için insan odaklı bir yaklaşımın benimsenmesinin önemli olduğunu düşünüyorum.

Kurumsal yapı düzeyinde eğer bir yönetici/ yönetici grubu olarak, iş ortamında insanlar arası farklılıkların sosyal, ekonomik koşulları belirleyeceğini ve etkileyebileceğini düşünüyorsa, insan emeği ile ilgili duyarlılık kazanılmamışsa, iş ortamında adalet duygusu gelişmemişse, psikolojik yıldırmanın (mobbing) yaşanma riski yüksektir. Çünkü tanımlanan bu çerçevede, çalışanları haksızlıklara ve adaletsizliğe karşı koruyan bir mekanizma oluşturamayacaktır.

Bireysel düzeyde bakıldığında ise insan odaklı yaklaşım yoksunluğu, kişinin kişisel problemleri, sorunlarla baş etmede kullandığı yanlış yöntemler ve nefret söylemi psikolojik yıldırma (mobbing) yol açabilmektedir.

İşyerlerinde psikolojik yıldırma (mobbing) giden yolun haritasına baktığımızda daha açık anlaşılacaktır.

İŞYERİNİN GENEL

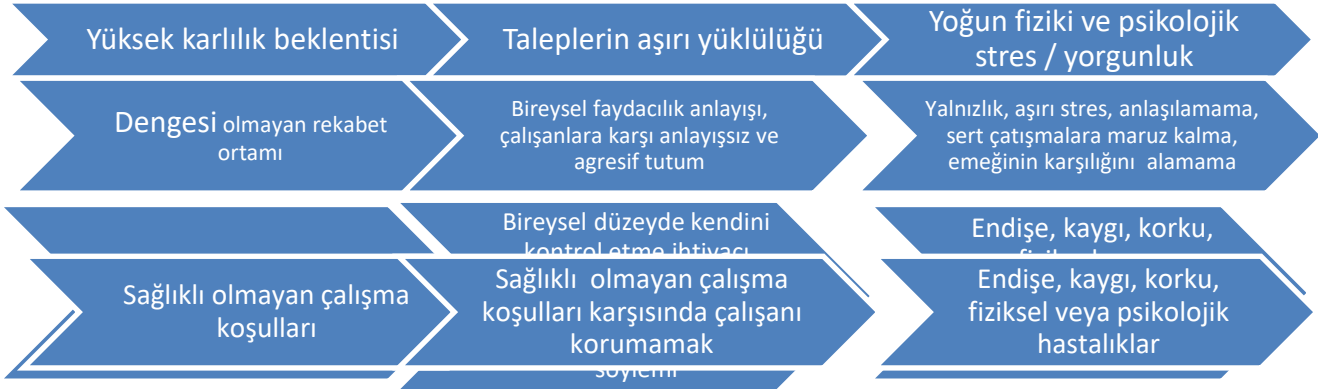
YÖNETİCİ/ YÖNETİCİ

ÇALIŞAN ÜZERİNDEKİ

ANLAYIŞI

GRUBU

PSİKOLOJİK YILDIRMA ETKİSİ (MOBBİNG)



İş yerlerinin psikolojik yıldırma (mobbing) konusunda duyarlılık geliştirmemesi, günümüzde psikolojik yıldırma (mobbing) olaylarının artmasına sebep olmaktadır.

Cinsel taciz dışında tekrarlanan, sistematik, fiziksel veya psikolojik boyutta rahatsızlık hissettiren, çalışanın işini yapmasından alıkoyan, performansı düşüren durumları psikolojik yıldırmanın (mobbing) göstergesi diyebiliriz. Psikolojik yıldırmanın (mobbing) bir türü olan cinsel taciz, çok daha belirgin biçimde yaşandığı için bu makalede ayrı bir tür psikolojik yıldırma (mobbing) olarak değerlendirilmektedir. Cinsel taciz tek başına hem bir mobbing hem de cinsel suçların kapsamında değerlendirilmesi gereken bir şiddet durumudur. Ayrıca bir kez yaşanması suç teşkil etmesi açısından yeterli bir nedendir.



Öncelikle yaşanan durumun psikolojik yıldırma (mobbing) olarak değerlendirilmesi ve tanımlanması önemlidir. Psikolojik yıldırmanın (mobbing) daha kolay tanımlanan ve anlaşılabilen durumları vardır.

Kurumsal düzeyde bakıldığında, şartlar daha somuttur. Çoğunlukla bir kişi

değil bir grup veya tüm çalışanlar, bazı durumlarda orta kademe yöneticiler de etkilenmektedir.

Örneğin,

- Düşük maaş
- Zorlu çalışma koşulları
- Belli bir çalışan grubunun diğer çalışanlara göre yoksunlaştırılması
- Sebepsiz ve aniden işten çıkarılma
- İşten çıkarılma ile tehdit edilme
- Çalışanı değersizleştirme durumu
- Ağır rekabet şartları
- Çalışanların birbirini tehdit olarak algılamasına neden olabilecek tutum ve anlayış
- Pozisyonunu düşürme tehdidi
- Hiyerarşik yapının baskı aracı olarak kullanılması
- Aşırı stres altında çalışılması gibi

Kişisel düzeyde yaşandığında somut durumlar da vardır. Yüksek sesle bağırma, küçük düşürücü ifadeler gibi. Psikolojik boyutta, psikolojik yıldırma (mobbing) tanımlamak ve kanıtlamak bazı durumlarda zor olabilmektedir. Psikolojik yıldırma (mobbing) uygulayan kişi somut, gözle görülebilir veya tanımlanabilir bir davranış ve tutum içerisinde bulunmuyor olabilir. Çünkü psikolojik yıldırma (mobbing) psikolojik oyunlar üzerinden gerçekleşmektedir. Gizli ve alttan mesajlar vardır. Kurbanı doğrudan hedeflemektedir ama çevredeki insanlar tarafından dikkat edilmedikçe algılanması zor olmaktadır. En tehlikeli psikolojik yıldırma (mobbing) türlerinden biridir. Bu durumlarda psikolojik yıldırma (mobbing) maruz kalan kişi kendine bazı sorular sorma ihtiyacındadır.

- ✓ Kişinin yanında kendimi rahatsız hissediyor muyum?
- ✓ Kendimi rahatsız hissetmeme sebep olan nedenler nedir?
- ✓ Bu nedenler beni nasıl olumsuz etkilemektedir?
- ✓ Kişi ile yaşadığım sıkıntı ve rahatsızlığı paylaşabilir miyim? Hayır ise neden?
- ✓ Kişi ile sıkıntı ve rahatsızlığımı paylaştığım halde hala süreç devam ediyor mu?



Bu sorulara verilen cevaplar sizin için bir rahatsızlığın, sıkıntının ve sürekliliği olan bir durumun parçası ise psikolojik yıldırma (mobbing) bahsedebiliriz. Konu ile ilgili güvendiğiniz ve tanıdığınız iş arkadaşlarınıza da danışabilirsiniz.

En önemli gösterge sıkıntı ve rahatsızlık yaşadığınız kişi ile iletişim kalitenizdir. Eğer iletişime geçmekte tereddüt ediyorsanız veya kişi sizi dinlemek istemiyorsa veya inkar varsa veya ikna olmuş değilseniz veya konuşmanıza rağmen süreç devam ediyorsa; adı her ne olursa olsun kişi/ grupla çözülmeye ihtiyaç duyulan bir sorun var demektir.

Bazen kültürel bir davranış veya tutumda işyerindeki çalışan/ çalışanların bir kısmı için psikolojik yıldırma (mobbing) olarak tanımlanabilir. Örneğin, erkek işi olarak tanımlanan bir işte çalışan kadın/ kadınların, sürekli “elinin hamuru ile erkek işine karışyorsun” gibi kültürel söylemler ve davranışlara maruz kalmalarıdır. Ya da erkek çalışan tarafından, herhangi bir talepte bulunulmadığı halde “sen şimdi doğru

yapamazsın” deyip kadın çalışanın sorumluluğundaki işi yapmaya yönelmesidir. Bir başka örnek, şoförlük yapan bir kadının kendini kültürel anlayış nedeni ile daha erkeksi tavır, görünüm ve tutum içerisinde olmak konusunda zorunluluk hissetmesidir. Türk filmleri üzerinden bakarsak neredeyse hepsinde şoförlük yapan kadınların erkeksi profil çizdiklerini görebilirsiniz. Bu da yaratılan kültürel bir şartlandırma’dır.

Sonuçta bir işyerinde her hangi bir boyutta bir kişi veya gruptan kaynaklanan sorun yaşadığını düşünen veya söyleyen kişi hem kendi yaşadığını önemsemeli hem de başkalarının durumu dikkate almasını sağlamalıdır. Üzerine gidilmeden, araştırılmadan, sorgulanmadan veya zaman ayırmadan psikolojik yıldırma (mobbing) ile karşı karşıya kalınıp kalınmadığının kararı verilmemelidir. Psikolojik yıldırmanın yol açtığı kişisel ve toplumsal kayıp ve acılarını düşündüğümüzde harcanacak zamana değecektir.



Aylin ÇEVİK
Danışman Psikolog & Eğitim Uzmanı
Öğretim Görevlisi