

MOBBİNG UYGULAYAN KİŞİLERİN (TACİZCİ/ZORBA) KİŞİLİK ÖZELLİKLERİ

- Tacizci/zorba ile ilgili kesin bir tanımlama yapılamamaktadır. Her “zorba/tacizci”nin farklı özellikleri olmakla birlikte yapılan araştırmalar özetle şu özellikleri ortaya çıkarmıştır: İkiyüzlü, farklılıklara karşı hoşgörüsüz, kıskanç, aşırı denetleyici, korkak ve sinirli bir yapıya sahiptirler.
- Ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır. Aşırı katı, kuralcıdır ve espri anlayışı yoktur.
- Kendi itibarını yükseltmek ve ihtirasları uğruna kötü niyetli, hileli eylemlere başvuran, yalancı ve düzenbazdır.
- Yetişkinler arası bir tartışmayı sürdüremeyen, olgunlaşmamış kişilerdir.
- Esnek davranmazlar, bencil ve duyarsızdırlar.
- Daima güçlü olma isteği içinde; korku ve güvensizliklerini bir başkasına iftira atarak yenmeye çalışırlar.
- Zorba, sadist kişiliğe sahiptir. Sadist ruhlular zorbalara, yaptıkları eziyetten haz duyarlar. Özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için, kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve bazen eşit statüdeki insanlara karşı saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar.

PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ETKİLERİ

BİREY ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

- İşyerinde psikolojik tacizden (mobbing) en fazla etkilenen mağdur olan taraftır.
- Mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlığı bozulmaktadır. Bazıları: Uyku problemleri, konsantrasyon bozuklukları, sürekli baş ağrısı, mide rahatsızlıkları, aşırı yorgunluk, aşırı terleme, nefesinin tıkanması, titremeler, sırt ve boyun ağrıları.
- Mağdur işyerinde yaşadığı uzun süreli psikolojik şiddet nedeniyle davranışsal değişiklikler gösterebilmektedir.
- Kendisine saygısını yitirmesine, hayal kırıklıkları yaşamasına, kendisini değersiz hissetmesine, iletişim sorunlarına, saldırgan davranışlar sergilemesine, suçluluk ve utanç duygularına kapılmasına, aşırı derecede alınganlaşmasına, aşırı gerginlikler ve sürekli endişe hissi duyarak yaşamasına neden olmaktadır. Bazı mağdurlarda sigara, alkol alışkanlıklarını edinmede görülmektedir.

AİLE BİREYLERİNE ETKİSİ

Mağdur; işyerinde yaşadığı sorunları aile ortamına yansıtması, aile içi huzursuzluk ve çatışmalara sebep olabilir. Hatta bu durum aile içi şiddet ve boşanmayla sonuçlanabilir.

EKONOMİYE ETKİSİ

Mağdurun işyerinde gördüğü psikolojik tacizden kaynaklı olarak psikolojik ve fiziksel tedaviye ihtiyacı olmaktadır. Sağlık giderleri artar. Psikolojik tedavi, ilaç, doktor ve hastane masrafları yanında; iş veriminin azalması, hastalık izinlerinin artması gibi sonuçları sebebi ile mobbing ekonomik bağlamda yüksek kayıplara sebep olmaktadır.

MESLEKİ ETKİLER

- Mesleki motivasyonun düşmesi
- Tükenmişlik duygusu
- İşe gitmeme isteği
- İş ve iş ortamı değiştirme isteği
- Erken emekli olma isteği

MAĞDURUN ALABİLECEĞİ ÖNLEMLER VE BİREYSEL ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

- Mağdur; zorbaya taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını açıkça söylemesi ve bu konuşmayı yaparken gerekirse tanıklık edebilecek bir kişinin bulunmasını sağlaması,
- Çalıştığı kurum ve iş arkadaşları ile durumu paylaşması,
- Yaşadığı olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydetmesi.
- Durumu bağlı olduğu sendikanın işyeri temsilcisine ya da sendika yönetimine bildirmesi,
- Hem yardımcı olması hem de kanıt oluşturması bakımından gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım alması yararlı olacaktır.

*Karatuna,I.,Tınaz,P.(2010)İşyerinde Psikolojik Taciz. Ankara: Türk İş Yayınları.



**YAŞASIN
GREVLİ, ÖRGÜTLÜ
TOPLU SÖZLEŞME
MÜCADELEMİZ**



KÜLTÜR SANAT VE TURİZM
EMEÇİLERİ SENDİKASI
Genel Yetkili Sendika
Adres:

Meşrutiyet Cad. Alibey Apt. 29 / 11
Kızılay / Ankara
Tel: (312) 232 12 51 Fax: (312) 232
12 51

<http://www.kultursanatsen.org.tr/>
e-mail:iletisim@kultursanatsen.org.tr



KÜLTÜR SANAT -SEN
KÜLTÜR SANAT VE TURİZM EMEÇİLERİ SENDİKASI
GENEL MERKEZİ



İşyerinde Psikolojik Taciz

Mobbing!

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) NEDİR?

İşyerinde; yöneticiler veya diğer çalışanlar tarafından, sözlü veya sözlü olmayan yollarla, kasıtlı olarak, sürekli bir biçimde devam eden psikolojik taciz; her türlü kötü muamele, hakaret, aşağılama, alay etme, tehdit, karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi rahatsız edici davranışlardır.

Mobbing, çalışanlara üstleri, astları veya eş düzeydeki diğer çalışanlar tarafından uygulanmaktadır. Mobbing uygulayan kişi veya kişiler “tacizci” veya “zorba”, mobbinge maruz kalan kişiye ise “mağdur” olarak adlandırılmaktadır.

MOBBİNGİN TARİHÇESİ

İşyerleri için psikolojik taciz olgusu ilk olarak, Caroll M. Brodsky tarafından 1976 yılında yayınlanan “Taciz Edilen İşçi” adlı kitabında tanımlanmıştır. 1984 yılında Heinz Leymann işyerinde psikolojik taciz konusunda araştırmalarına başlamıştır. 1986 yılında ilk kitabını yayınlamıştır. Bu çalışmaların ardından işyerinde psikolojik taciz konusunda birçok araştırmalar yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir.

Çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalar göstermektedir ki; işyerinde psikolojik tacize, hem gelişmiş hem gelişmekte olan ülkelerde sıklıkla karşılaşılmaktadır.

MOBBİNGİN NASIL FARKINA VARILIR?

- İşyerinde psikolojik tacizin “Sistematik” tespitinin yapılması için, uzmanlar en az altı aylık bir süre öngörmektedirler. Stres kaynaklanan anlık çatışma ve sorunlar sistematik baskı kapsamına girmez.
- Bilerek, isteyerek ve kasıtlı olarak, düzenli biçimde yapılan psikolojik tacizler; aşağılamalar, yersiz suçlamalar söz konusudur.
- Mağdur olan kişiler iş yerinden uzaklaşmaya zorlanmaktadır.

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) UYGULANMA TÜRLERİ*

Uygulanma şekli, tacizin tarafları ve süresine bağlı olarak farklı türlerde gerçekleşmektedir.

- Yöneltilme şekline göre: Gizli (dolaylı) veya açık (doğrudan) gerçekleşen psikolojik tacizlerdir.
- Süresine göre: Uzun veya kısa süreli işyerinde psikolojik tacizlerdir. Süre altı ay olabileceği gibi iki sene veya daha da uzun sürebilir.
- Kurumsal(Örgütsel)psikolojik taciz: İstihdamı daraltma, kıdemli çalışanları genç işgücü ile ikame etme veya kurum içinde istenmeyen bir kişiden kurtulma gibi hedeflerle bizzat kurum tarafından yöneltilen tacizlerdir.
- İşyerinde psikolojik tacizi başlatan nedenlere göre: Çatışma Kaynaklı Psikolojik Taciz: Kurum içerisinde hoşnutsuz çalışma ortamı çatışmaya neden olabilir ve bu çatışmalar şiddetlenerek devam edebilir. Saldırı Odaklı Psikolojik Taciz: Mağdur, tacizciyi kışkırtacak herhangi bir davranışta bulunmadığı halde tacize maruz kalabilir.
- Diğer işyerinde psikolojik taciz türleri: Mağdur, işyerinde

yaşanan her türlü olumsuzluğun sorumlusu ilan edilmesi. “Şaka” yollu ile tek taraflı ve incitici bir biçimde hedef kişi ile dalga geçilmesi. Diğer çalışanlar tarafından kolayca anlaşılmayan “gizli” takip tacizleri(Mağdurun evinin veya işyerinin önünde beklemek). İşyerine yeni gelen bir çalışanın düşmanca karşılanması biçiminde gelişen psikolojik tacizler.

- Psikolojik tacizin bir türü de sanal ortamda yöneltilen tacizlerdir. Çalışan kişiye işyerinde başlayan psikolojik taciz internet ortamında gönderilen belgeler, mesajlar, fotoğraflarla devam eder.

MOBBİNG’İN AŞAMALARI

- Mağdur ve zorba arasında çatışmanın ilk belirtileri. (Zorba tarafından yaratılır ve kurumsal sorunları içermez)
- Çatışmanın çözülmemesi.
- Psikolojik tacizin (mobbing)başlaması (Ruhsal ve fiziksel sağlık etkilenir)
- Psikolojik tacizin (mobbing) şiddetlenmesi. (Mağdurun iş verimliliğinin düşmesi)
- Psikolojik tacizin (mobbing) iyice yoğunlaşması.
- Yoğun Psikolojik tacizin (mobbing) devamı (Mağdur travma yaşamaya başlar ve bununla başa çıkmaya çalışır)
- Son aşama; hastalık, istifa, işten uzaklaştırma, başka bir il, ilçe veya kuruma atanmayı mağdurun istemesinin sağlanması, işten atılma.

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) DAVRANIŞLARI*

- İşyerinde psikolojik taciz davranışları doğrudan ve dolaylı, gizli veya açık yapılmaktadır. Mesleğin farklılığına göre daha özel psikolojik taciz davranışları ortaya çıkabilmektedir.
- Ancak yapılan araştırmalarda psikolojik tacizin tanısında yararlı olabilecek genel olumsuz davranışlar tespit edilmiştir:
- Çalışanın kendini ifade etmesinin çeşitli yollarla engellenmesi. Sürekli eleştirmesi. Görev tanımlamasına uygun olmayan işleri yapmasının istenmesi. Görevlerini kısıtlama veya görev vermeyerek işyerinde pasifleştirilmesi. Yetenek ve becerilerini sergilemesinin engellenmesi. İş yükünün artırılması. İşin, yetiştirilmesi imkansız bir tarihte yapılmasını istemesi. Mağdurla konuşulurken yüzüne bakılmaması, görmezden gelinmesi. Mağdurun işe geliş-gidiş saatlerinin, telefon konuşmalarının ayrıntılı ve rahatsız edici takibinin yapılması.

- Sosyal dışlanma; mağdurla iletişimin kesilmesi, mağdurla konuşulmaması, çalışma ortamında yalnız bırakılması, mağdur odaya girdiği zaman konuşmanın kesilmesi, odadan çıkınca arkasından gülünmesi, işyerinin düzenlediği etkinliklere çağırılmaması.
- Kişiliğe yönelik işyerinde psikolojik tacizler; mağdurun din, dil, ırk, cinsiyet, etnik köken veya fiziksel özellikleriyle olumsuz davranışların hedefi olması. Diğer çalışanların önünde küçük düşürülmesi ve azarlanması. Hakkında dedikodu yapılması, kulaktan kulağa söylentilerin yayılması, mağduru rahatsız eden alaylarla imalarda bulunulması.

PSİKOLOJİK TACİZE (MOBBİNG) HEDEF OLAN KİŞİLERİN ÖZELLİKLERİ

- İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanlarla ilgili kesin bir tanımlama yapılamamaktadır.
- Ancak yapılan araştırmalar, tacize maruz kalan çalışanların çoğunun olumlu özelliklere sahip; zeki, başarı odaklı, yaratıcı, üstün yetenekleri olan, adalet duygusu güçlü, kendisini işine adanmış, dürüst, içsel olarak kendine çok saygı duyan, insanlara güvenen, yetkinlik düzeyleri yüksek, iyi niyetli bireyler olduğunu göstermektedir.
- Bu özelliklerin yanı sıra; yalnız, sosyal hayatta içe kapanık olmaya meyilli, özgüvensiz, işe yeni başlayan, farklı ve dikkat çeken bireyler de işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar.

HUKUKİ BİLGİLER

- Mobbing işkencedir. Birleşmiş Milletler İşkenceyi Önleme Sözleşmesi, “yıldırma/sindirmeyi” işkence olarak tanımlanmıştır.
- Manevi acı çektirmeyi, TCK’nin ilgili maddesi “işkence” olarak nitelemiş ve hapis cezası yaptırımına bağlamıştır.
- Devlet Memurları Kanunu, “amirlerin mahiyetindekilere kötü davranmasını” ve “mahiyetindekilere fiili tecavüzü” disiplin cezası yaptırımına bağlamıştır.
- Resmi Gazete’de 18.03.2011 tarih ve B.02.0.PPG.0.12-010-06/3351 sayısıyla yayımlanmış olan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık Genelgesi bulunmaktadır.
- Mobbing mağduru, kuruma ve zorbaya karşı maddi ve manevi tazminat davası açma hakkına sahiptir.