



Abant İzzet Baysal Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi – Journal of Social Sciences
Cilt / Volume: 2012-1 Sayı / Issue: 24

MOBBING: İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Gamze Yeşim GÖKTÜRK* - Sefa BULUT**

ÖZET

Mobbing (iş yerinde psikolojik taciz), işyerinde meslektaşlar veya üst kademedekiler tarafından, sistematik ve tekrarlayan tarzda bireylere uygulanan psikolojik terör olarak kabul edilmektedir. Bu süreç saygısız davranışlarla başlar, kurban zarar verici hareketlerin hedefi haline gelir ve diğer işverenler veya üst kademe çalışanları tarafından saldırıya maruz kalır. İşyerlerinde psikolojik taciz dünya çapında yaygın bir durum olmakla birlikte ülkemizdeki sıklığının Avrupa ülkelerinin çok üstünde olduğu bildirilmektedir. Buradan hareketle bu çalışmada mobbingin gerekçeleri ile birlikte kavramsal olarak tanımlanmış, prevalans ve insidans oranları verilmiştir. Çalışmada mobbing süreci açıklanmış; kurbanların demografik özellikleri ve bireyler üzerindeki psikolojik ve fiziksel etkileri araştırılmıştır. Makalede ülkemizde yapılan son çalışmalar da gözden geçirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Psikolojik Taciz, İşyerinde Psikolojik Taciz, Kurban

MOBBING: HARASSMENT IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

Mobbing (Harassment in the Workplace) is considered as a psychological terror by colleagues or superiors to individuals in a systematic and repeated manners. This process starts with disrespectful behaviors and the victim becomes the target of harmful actions and to be attacked by the other employers or supervisors. Eventhough mobbing is a common phenomenon in all over the world, frequency in our country has been reported higher than European countries. Therefore; in the present study a conceptual description of mobbing with reasons is provided with the prevalence and incidence rates. Mobbing process is explained, demografic characteristics of victims and psychological and physiological effects on the individuals are explored. The most recent studies conducted in Turkey were reviewed here as well.

Key words: Mobbing, Psychological Harassment, Harassment in the Workplace, Victim

Mobbing (İş Yerinde Psikolojik Taciz) Kavramı

Mob sözcüğü, kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık anlamına gelmekte olup, Latince’de “kararsız kalabalık”, “şiddete yönelmiş topluluk” gibi anlamlara gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003). İngilizce’de mob fiili, bir yerde toplanmak, saldırmak ve rahatsız etmek gibi anlamlara gelmektedir.

Dünyanın belli başlı dillerinde ise, bu terim çeviri yapılamaksızın Mobbing olarak kullanılmakta olup tıp dünyasında incelenen bir hastalık adı gibi literatüre girmiş ve birçok ülkede de aynı şekilde, hiç değiştirilmeden kabul görmüştür (Çobanoğlu, 2005).

Mobbing kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda Avusturya’lı bilim adamı Konrad Lorenz tarafından, hayvanların düşmanlarını veya yabancıları kaçırmak için sergiledikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Daha sonra İsveç’li bilim adamları bu alanda kullanılan başka bir terim olan “Bullying” i bu tür davranışları tanımlamak için kullanmışlardır. Fakat bullying daha çok okul ortamındaki zorbalığı tanımlamak için kullanılırken, mobbing iş dünyasında yetişkinler arasındaki çatışmaları tanımlamak için kullanılmıştır. 1980’li yıllarda ise Leymann Mobbing davranışlarının yetişkinler arasındaki yansımaları ele almış ve psikolojik taciz olgusunu İsveç ve Almanya’daki işyerlerinde incelemiştir (Güngör, 2008).

Kavram Türkçe’ye ilk olarak yabancı literatürde olduğu gibi ‘mobbing’ şeklinde girmiş olup, mobbing üzerine araştırma yapanlar, genel anlamda Türkçe karşılık olarak ‘işyerinde psikolojik taciz’, ‘psikoşiddet (Yaman, 2009)’, ‘iş yerinde psikolojik terör’, ‘işyerinde psikolojik şiddet’, ‘iş yerinde duygusal taciz’, ‘iş yerinde manevi taciz’, ‘iş yerinde zorbalık’, ‘iş yerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı’ gibi kavramları kullanmışlardır. Dolayısıyla kavramın tek bir sözcük yerine birkaç sözcükle ifade edilmesi daha doğru gibi gözükmektedir. Zira mobbing olgusunun en belirgin özelliği iş yerinde gerçekleşiyor olmasıdır (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008).

Bu makalede mobbing kavramı yerine Türkçe karşılıklarından biri olan ‘psikolojik taciz’ kavramı kullanılacaktır.

Literatürde, iş yerinde psikolojik taciz (mobbing) kavramının tanımlanması aşamasında araştırmacılar arasında farklılıklar bulunmaktadır. İş yaşamında psikolojik taciz kavramı ilk kez 80’li yılların başında Leymann tarafından, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda kullandığı görülmektedir (Tınaz, Bayram, Ergin, 2008). Sağlam’a göre ise (2008) işyerinde psikolojik taciz genel anlamda, kötü bir anlam taşıyan her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsamaktadır.

Leymann, psikolojik tacizi (mobbing) “bir veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı davranışlarda bulunulması ve bu davranışlar sonucunda da kişinin

* Uzman Psikolog, Yenikent Devlet Hastanesi, Sakarya.

** Doç. Dr., AİBÜ, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık ABD., Bolu.

savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesi” olarak tanımlar (Leyman, 2009).

İş yerinde psikolojik taciz, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan haksız ve ahlakdışı bir iletişim sürecidir. Psikolojik tacizi, anlamının içerdiği tehdit, dışlama gibi her türlü kötü davranış şeklini ifade eden kavramlardan yola çıkarak psikolojik şiddet süreci olarak tanımlamak da mümkündür (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Bir başka tanımda iş yerinde psikolojik taciz; işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak ifade edilmiştir. Bu tanımda psikolojik taciz kavramı, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, tehdit, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006).

Çobanoğlu (2005), *İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri* adlı kitabında psikolojik tacizi bir çeşit psikolojik terör olarak adlandırmıştır. Psikolojik tacizi duygusal bir saldırı, hedefinin ise bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik bir baskı yaratmak yoluyla ahlakdışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlamak olarak ifade etmiştir.

İş yerinde psikolojik taciz üzerine çeşitli araştırmalar yapan Tim Field ise bu kavramı, “hedef kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamıştır (Field, 1996).

Psikolojik taciz konusunda çok farklı tanımlamalar yapılmasına karşın, bu alanda çalışan çoğu araştırmacının ortak görüş içerisinde olduğu bazı temel noktalar bulunmaktadır örneğin psikolojik tacizin kurban tarafından olumsuz olarak algılanan agresif ve düşmanca hareketler içermesi bunlardan ilkidir. İkinci olarak, bu davranışların bir defaya mahsus ve birbirinden bağımsız olarak meydana gelen davranışlar değil, belirli bir sıklıkta gerçekleşen ve belirli bir süredir devam eden davranışlar olmasıdır. Son olarak ise, taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır. Bu güç dengesizliği nedeniyle kurban eşit bir platformda kendisini savunamayacağı gibi bir hisse kapılmaktadır (Sallin, 2003;aktaran, Güngör, 2008). Tüm bu tanımlama ve kriterler okullarda görülen bullying davranışı ile paralellik göstermektedir.

Kısaca işyerinde psikolojik taciz, en genel anlamıyla duygusal bir saldırdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır. Tabi bu eylemler ilerleyen aşamalarda korkutucu birtakım davranışlara ve açık suistimallere de dönüşebilir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

İşyerinde Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkış ve Devam Etme Nedenleri

İş yerinde psikolojik taciz, tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır. Psikolojik tacizin nedenleri temelde kişisel faktörler ve dışsal

faktörler olarak iki grupta ele alınmakta, tacizde bulunanların ve kurbanın psikolojisi ve karakter özellikleri, kişisel faktörler olarak değerlendirilirken: kurum kültürü, organizasyon yapısı, kurum içi çatışmalar, toplumsal değer ve kurallar ise dışsal faktörler olarak ele alınmaktadır. Bütün bu faktörler, çoğu zaman tek başlarına olmasa da birbirleriyle etkileşim halinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasına ve belki de devam etmesine neden olabilmektedirler (Güngör, 2008).

Genelde iş yerinde psikolojik tacizin nedenlerini anlamaya çalışırken tacizcinin psikolojisini ve yapmış olduğu eylemlerinin temel alınması gerektiğini düşünürüz. Fakat psikolojik taciz uygulayanın psikolojisi ile ilgili herhangi bir deney olmamakla birlikte; genel olarak tacizciyi psikolojik tacize yönelten nedenlerin başında duygusal zekâdan yoksun olma, korkaklık, nevrotik rahatsızlıklar ve insani ve etik değerlerden uzak olma gibi faktörler gösterilebilir. Psikolojik tacize başvuranların genellikle kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmek istemeleri gibi nedenlerden kaynaklandığı söylenebilir (Baltaş, 2003).

Bu noktada Leymann'da insanların kendi eksikliklerinin telafisini sağlamak için psikolojik tacize başladıklarını ve böyle bir savunma mekanizmasına başvurduklarını belirtmiştir. Leymann'a göre kendi adları ve konuları adına duydukları korku ve güvensizlik zorbaları kurbanlarını küçültücü davranmaya itmektedir (Leyman, 1993).

İşyerinde psikolojik tacizin mağduru açısından, psikolojik tacizin nedenleri incelendiğinde, bu tacize maruz kalanların ortak bir takım özellikleri olup olmadığı konusunda yapılan araştırmalar sonucunda; mağdurların duygusal yönden oldukça zeki, başarılı, üretken, kendisini işe adanmış, idealist, işini çok iyi yapan, çalışma ilkeleri ve prensipleri sağlam, yumuşak başlı ve beceri düzeyi yüksek insanlar oldukları ortaya konmuştur (Gün, 2009).

İş yerinde psikolojik taciz olgusunda kurban rolünü oynamaya yönelik bir kişilik tiplmesi mevcut değildir ancak işyerlerinde dört farklı tipteki kişi mobbing kurbanı olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Yalnız kişiler, örneğin erkeklerin yoğun olduğu ofiste tek çalışan kadın veya kadınların yoğun olduğu yerde tek erkek olmak, diğerlerinden farklı diğerleriyle kaynaşamayan, diğerlerinden farklı tarzlarda giyinen yani diğerlerinden farklı ve azınlık bir gruba dâhil olan kişinin psikolojik tacize uğrama olasılığı yüksektir. Yine aynı şekilde başarılı kişiler ve de yeni gelen kişiler de psikolojik tacize uğrayabilirler (Tınaz, 2006).

İş yerinde psikolojik tacizin, yalnızca mağdur ve tacizi uygulayan arasındaki ilişkiye indirgenmemesi, kişiler dışındaki birtakım dışsal faktörlerin de etkisinin olabileceğinin düşünülmesi gerekmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009). Örneğin, iş doyumsuzluğu, olumsuz iş çevresi, işyerinde yüksek derecede stres bulunması, işyerindeki monotonluk, yönetimin mükemmellik arayışı, kötü yönetim ya da örgüt liderinin duygusal zekâdan yoksunluğu gibi faktörlerde işyerindeki her düzeydeki çalışanı mobbing

davranışı içerisine itebilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci

İş yerinde psikolojik taciz, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir durumdur (Tınaz ve diğer. 2008). Psikolojik taciz, tacizde bulunan, mağdur ve izleyiciler arasında gelişen çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen bir süreçtir (Güngör, 2008). Bu süreç durağan değil, aksine sürekli gelişen bir olaydır. İtalyan-Ege modeline göre bu süreç altı aşamadan oluşmaktadır.

Modelin ilk aşamasında kurban belirlenir ve kendisine doğru bir yönelim olur, amaç üste çıkmak değil, rakibi köreltmek ve yıldırma, ikinci aşama ise mobbingin başlama aşamasıdır bu aşamada henüz aşırı psikosomatik rahatsızlıklar görülmez fakat kurban kendisine ne olduğunu ve iş arkadaşlarının değişik davranışlarının nedenlerinin ne olduğunu merak etmeye başlar. Üçüncü aşama psikosomatik rahatsızlıkların görülmesi aşamasıdır, uyku ve iştah bozulmaya başlar ve işyerine, kendisine ve arkadaşların olan güvenini yavaş yavaş kaybetmeye başlar. Dördüncü aşama yönetimin hatalı tutumu ve mobbingin görmezden gelinmesi aşamasıdır. Herkes tarafından kurban aleyhine tavır alınmıştır. Kurbanda işe geç kalma, psikosomatik rahatsızlıklar, depresyon gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Beşinci aşama kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığının kötüleşmesi aşamasıdır. Bu safhada tam anlamıyla bir depresyon yaşanmaktadır. Altıncı aşamada ise psikolojik tacizin en son aşamasıdır. Bu evre, işten ayrılma, kovulma, erken emekliliğe zorlanma ya da daha büyük travmalarla sonuçlanabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

Bu psikolojik taciz sürecinde, psikolojik taciz uygulayan kişi tarafından, hedef kişinin özgüveni zayıflatılır ve onun kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanır. Bu psikolojik taciz sürecindeki nihai amaç ise aşağılayıcı davranışlara hedef olan kişinin, o iş yerinden bir şekilde uzaklaştırılmasıdır. Psikolojik taciz uygulayan kişi bu süreçte; haksız eleştiri, hata bulmak, kişiyi yalnızlığa terk etmek, dışlamak, iftira etmek, sürekli eleştirmek, disiplin usullerini kötüye kullanmak, tehdit etmek, aşırı yük altına sokmak gibi her türlü rahatsız ve taciz edici tarzda tutum ve davranışlar sergileyebilmektedir (Tınaz ve diğer., 2008; Bulut, 2011).

Kurbanların Psikolojik Taciz Karşısındaki Tutum ve Davranışları

Psikolojik tacize maruz kalan kişiler pek çok farklı tutum ve tepkiler sergilemektedir. Kurbanlar karşılaştıkları bu sorunu, kimi zaman çevrelerindeki insanlarla paylaşmakta, kimi zaman ise kendilerine bile zor itiraf ettikleri bu olayı hiç kimseye anlatamamaktadırlar. Bazı durumlarda ise hiç kimseye konuşmama tavrı bireyin içinde bulunduğu durumun ciddiyetini tam olarak kavrayamamasından kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan kurbanların psikolojik tacize verdikleri tepkiler, maruz kaldıkları davranışların şiddetine, süresine ve sıklığına göre, dolayısıyla da bireyler üzerinde ortaya çıkardığı yıpranmaya

bağlı olarak da değişmektedir (Güngör, 2008).

Kurbanların psikolojik tacize verdikleri tepkiler, yardım istemek, sakınma, direnme ve hiçbir şey yapamama olmak üzere temel olarak dört grupta toplamak mümkündür.

İş Yerinde Psikolojik Tacizin Mağdur Üzerindeki Etkileri

Son yıllarda çalışma hayatının başlıca sorunlarından biri haline gelen psikolojik tacizin sonuçları ve etki alanı oldukça çok yönlüdür. Psikolojik taciz'in mağdur üzerinde yaptığı zararları, öncelikle ekonomik, sosyal ve bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerindeki sonuçlar olmak üzere üç grupta ele alabiliriz.

İş yerinde psikolojik tacizin ekonomik açıdan sonuçlarına baktığımızda, bireydeki ruhsal ve fiziksel sağlığın geri getirilmesi için harcanan tedavi masraflarının varlığı ya da başka açıdan bakıldığında da bireyin işten ayrılmak zorunda kalması veya çıkarılması sonucunda var olan düzenli gelirin yok olması gibi sonuçları bulunmaktadır (Tınaz, 2006). Psikolojik ve zaman zaman da fiziksel açıdan da yıpranmış olan kurbanlar kimi zaman kendi istekleriyle işten ayrılırken, kimi zaman da çalıştığı kurum tarafından işten çıkarılmaktadır. Her iki şekilde de tacize uğrayan kişiler işsiz kalma riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar (Güngör, 2008). Sosyal sonuçlarına baktığımızda ise, bireyin sosyal imajının zedelenebileceğini, kurbanın depresif konuşma tarzı ve davranışlarından kaynaklı olarak çevresindekilerin onu yavaş yavaş dışladığı ve sosyal ilişkilerinin bozulduğu görülmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin kurbanının sağlığı üzerinde yapmış olduğu etkilerin sonuçları, gün geçtikçe daha belirgin biçimde kendini göstermektedir (Tınaz, 2006). Taciz sürecinin, bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı üzerinde ortaya çıkardığı sonuçlar ise, ekonomik ve sosyal sonuçlarından daha ciddidir.

Sinir bozuklukları, depresyon, panik atak krizleri, terleme ve titreme, iç daralması, başgışıklık sisteminde düşüş, gastrit ve sindirim sistemi bozuklukları, gibi rahatsızlıklara yol açmaktadır. Uykusuzluk, kâbus, sık sık uyanma, görme bozuklukları, terk edilmişlik duygusu, hafıza ve konsantrasyon kayıpları ve bayılmalar sık görülen durumlardandır (Çobanoğlu, 2005).

Daha az sıklıkta rastlanan ve daha ağır olgularda, psikolojik tacize maruz kalmış bireylerde bir çeşit 'travma sonrası stres bozukluğu' ortaya çıkabilmektedir (Tınaz, 2006; Bulut, 2011). Travma sonrası stres bozukluğu, tecavüz, trafik kazası, ağır bir hastalık, yangın, savaş gibi herkes için korkutucu olan ve kişinin fiziksel bütünlüğünü tehdit eden ya da ölüm tehlikesine sebep olan bir olaydan sonra gelişen bir takım belirtiler olarak tanımlanmaktadır (Öztürk, 2001).

Travmalardan sonra karşılaşılan en önemli psikolojik sorunların başında da travma sonrası stres bozukluğu gelmektedir (Bulut, 2011). Özellikle insan eliyle yapılan işkence ve yıldırma gibi davranışlar, niyete dayandığı için, planlanarak yapıldığı için ve önlenemez olarak algılandığı için mağdurlarda

daha fazla ruhsal hasara yol açmaktadır. Bu bağlamda da psikolojik tacizin uzun süren duygusal saldırılarından sonra çoğu kurbanın TSSB geliştirebileceği muhtemeldir. Bu, savaştan askerlerin, işkence ve tecavüz kurbanlarının ya da büyük felaketler sonrasında insanların yaşadıklarına benzemektedir (Davenport ve diğer., 2003). Ayrıca birçok araştırmada, işyerindeki duygusal zorbalığın, tüm stres kaynaklarından daha yoğun ve yıkıcı bir etki yaptığına dair bulgular elde edilmiştir (Solmuş, 2008).

Sonuç olarak psikolojik taciz sürecinde mağdur birey, kendini tam bir çıkmaz içerisinde kapana kısılmış olarak algılamaktadır. Bulunduğu ortamdan gün geçtikçe daha çok dışlanmaktadır. Bu dışlanma süreci içerisinde başına gelenlerin nedenini dahi anlayamamaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan pek çok kişi de, çevrelerindeki herkesin bu denli nefretine yol açacak kadar ne kötülük yaptığını veya nerede hata ettiğini, aylar hatta yıllar geçse de hala kendi kendine sormaktadırlar (Tınaz, Bayram ve Ergin, 2008).

Görüldüğü gibi psikososyal bir stres olarak ortaya çıkan psikolojik tacize karşı bireyin üzerindeki olumsuz etkiler, uygulanan psikolojik şiddetin boyutlarına göre farklılık göstermektedir. Psikolojik taciz karşısında bireyde fiziksel ve psikolojik belirtiler ortaya çıkabilmekte, örgüt içerisindeki performansı düşürebilmekte ve örgüt içinde performansı hızla düşen birey, psikolojik ve sosyal açıdan büyük bir çöküş yaşayabilmektedir. İş ortamında hissettiği baskıyı dengeleme yoluna yöneldiği noktada ise, işe geç kalmaya başlayıp, hastalık izinlerini kullanmaya başlamaktadır. Hatta psikolojik tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda psikolojik taciz mağdurunda intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilmektedir (Tınaz, 2006).

Konuyla ilgili Literatürün İncelenmesi

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili hem yurt dışında hem de yurt içinde birçok çalışma mevcuttur. Yurtdışında çalışmalar çok daha önceden başlamış olup, konu yurt içinde özellikle son yıllarda ilgi odağı haline gelmiştir.

İş Yerinde Psikolojik Taciz ile İlgili Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Yurtdışında bu konudaki çalışmalar 1980'li yıllarda başlamış olup, konu ile ilgili günümüze değin yapılan birçok çalışma, araştırma ve yazılmış makale olduğu görülmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılmış olan bu çalışmalara baktığımız zaman; iş yaşamında psikolojik taciz (mobbing) kavramının ilk kez 80'li yılların başında Leymann tarafından, çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda kullanıldığı görülmektedir (Tınaz ve diğer., 2008).

Daha sonraları ise Tim Field tarafından İşyerinde zorbalığın nasıl tanımlanacağı ve ele alınacağını anlatan ayrıntılı bir el kitabı olan, çalışması 1996 yılında yayınlanmıştır (Field, 1996).

1980'lerde başlayan ve günümüze değin devam eden bu araştırmalar

işyerinde psikolojik tacizin çok yaygın ve gittikçe artan bir olgu olduğunu göstermektedir (Godin, 2004). Avrupa Birliği ülkelerinde yaygınlık oranları % 2 ile 15 arasında değişmektedir (Weber, Hörmann ve Köllner, 2007). Fakat bu oranların çok daha yüksek olduğu araştırmalarda vardır. Örneğin, Duran ve Montalban, (2005) Avrupa Birliği ülkelerindeki işçilerin %81'inin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını bulmuşlardır. En yüksek yaygınlık oranları hizmet, sağlık ve eğitim sektörlerinde gözlenmektedir (Unal ve Karaahmet, 2008).

Genel olarak yurtdışı kaynakları incelediğimiz zaman psikolojik taciz olgusunun birçok meslek grubu ile çalışıldığı görülmektedir. Örneğin; hapishanelerde (Hoel ve Cooper, 2000; Monks ve diğer., 2009) servis, temizlik, ulaşım, araba endüstrisi, tekstil, yiyecek içecek endüstrisi, sağlık sektörü (Pranjic, Bilic, Beganlic ve Mustavbegovic, 2006), işçilerde, postacı, eğitim, iletişim ve dans mesleği (Hoel ve Cooper, 2000) gibi meslek gruplarında ve işçilerde (Campo ve Fattorini, 2006) incelenmiştir.

Araştırma sonuçlarına göre, iş yerinde psikolojik tacizin en çok görüldüğü örgütler ve meslek grupları araştırmalara göre farklılıklar göstermektedir. Fakat 1990 yılında yapılan bir araştırma sonucuna göre; psikolojik tacizin en çok görüldüğü örgütler arasında üniversiteler, sağlık kuruluşları ve gönüllü kuruluşlar yer almaktadır (Leymann, 1990). Yine daha yeni bir çalışmada ise, psikolojik tacize en fazla, hapishanede bulunanlarda, posta ve iletişim sektöründe daha sonra ise; eğitim sektöründe ve dans mesleğinde rastlanmaktadır (Hoel ve Cooper, 2000).

İş yerinde psikolojik tacize maruz kalmayı cinsiyet açısından değerlendirdiğimiz zaman, genel olarak kadınların erkeklere oranla psikolojik tacize daha fazla maruz kaldığını gösteren birçok çalışma vardır. Örneğin, Campo ve Fattorini (2006), kendilerini açık bir şekilde psikolojik taciz kurbanı olarak hissettiklerini iddia eden çalışanlarla duygusal taciz olaylarının oluşunu belirlemek ve işçilerin sağlığını ve iyilik hallerini etkileyebilecek risk faktörlerini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada en çok kadın ve daha yaşlı çalışanların, psikolojik tacize maruz kalma açısından en büyük riski taşıdıklarını tespit etmişlerdir.

Hoel ve Cooper (2000) ise, toplam 70 örgütün, 5288 çalışanı ile gerçekleştirdikleri araştırmada son altı ayda erkeklere kıyasla kadınların daha büyük bir kısmının psikolojik taciz mağduru olduğunu belirtmişlerdir.

Yine yukarıdaki bulgulara benzer şekilde Hartig ve Frosch (2006), kadınların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıklarını belirterek, bir kadının işyerinde yaşadığı psikolojik taciz deneyiminden sonra sonuçlarını açıklayan bir vaka incelemesi yazmışlardır.

İş yerinde psikolojik taciz uygulanma esnasındaki davranışlar açısından incelendiğinde ise erkeklerin ve yaşı genç olan bireylerin kadınlara ve yaşlılara göre daha sert ve acımasız davranışlara maruz kaldıkları gözlenmiştir (Hoel ve Cooper, 2000).

Genel olarak işyerinde yaşanan psikolojik tacizin türüne baktığımız zaman; en sık yaşanan türün üstlerin astları kasıtlı ve sürekli bir biçimde fiziksel ya da psikolojik olarak cezalandırmaları şeklinde görülmektedir (Vandekerckhove ve Commers, 2003). Fakat bunun yanında danışman ve idarecilik konumunda çalışanların da çok sık psikolojik tacize maruz kaldığını gösteren çalışmalar vardır. Bu gibi durumlarda en sık rastlanan olumsuz davranışlar “performansı etkileyebilecek bir bilgiyi saklama”, “proje ya da iş için bitirilmesi imkansız tarihler verilmesi, ya da ulaşılması ve tamamlanması imkansız olan işler verilmesidir (Hoel ve Cooper, 2000).

Yine psikolojik taciz mağdurları bu süreçte en fazla; sözel saldırılar, eleştiri, dedikodu, aşağılama, gözdağı verme, korkutma, cezalandırma (Duran ve Montalban, 2005), tehdit, yalıtım, dışlanma (Pranjic ve diğer., 2006) gibi davranışlara maruz kalmaktadırlar.

Yine günümüze yakın bir çalışma olan Bosna Hersek'teki doktorlar arasındaki psikolojik taciz ile stres ve iş becerisi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada da hemen hemen aynı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Çalışmaya göre 517 doktorun %76'sı çalışma yaşamında psikolojik tacize maruz kaldığını bildirmiş ve bunların %26'sı ise devamlı bir psikolojik tacize maruz kalmıştır. Bu doktorların yarısından fazlası mesleki pozisyonları için tehdit görmüş ve neredeyse yarısı da yalıtılmışlık hissi yaşamışlardır. Bu anlamda mesleki pozisyon ile ilgili devamlı tehditler ve yalıtım ya da dışlanma gibi zorbalık biçimleri bireylerde ruh sağlığı problemlerine ve güven kaybına neden olmuştur (Pranjic ve diğer., 2006).

Yapılan araştırmalar göstermektedir ki, psikolojik tacize sık sık ve uzun süreli maruz kalmak, birey ve örgüt açısından olumsuz birtakım sonuçlar doğurmaktadır (Hoel ve Cooper, 2000).

Örneğin; Leymann ve Annelie (1996), işyerinde yaşanan psikolojik tacizin ciddi ruhsal ve psikosomatik sağlık sorunları doğurabileceğinden bahsetmektedir. Bu çalışmada 64 psikolojik taciz mağduruna, travma sonrası stres bozukluğunu ölçen ölçekler verilerek bir travma uzmanına değerlendirme yaptırılmış ve bunların TSSB tanısı aldıkları bulunmuştur. Bulgular derecesi savaş ya da toplama kamplarında kalan bireylerinki kadar şiddetli olduğu bulunmuştur.

İspanyada yapılan bir araştırmada, Pedro, Sanchez, Navarro ve Izquierdo (2008) çalışan 396 kişiye anket uygulamış ve işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olayları ile psikosomatik belirtiler arasında pozitif yönde bir ilişkinin var olduğunu ortaya koymuştur.

Ayrıca, psikolojik tacizin bireysel olduğu kadar örgütsel düzeyde üretkenliği düşürücü, etkinliği azaltıcı vb. olumsuz sonuçları olabileceği çeşitli araştırmalarda gösterilmiştir (Hoel ve Cooper, 2000; Vandekerckhove ve Commers, 2003).

Sheehan (2004) organizasyonların psikolojik taciz konusunda başarılı olmadığını durumlarda, nelerle karşılaşabilecekleri konusunda bazı sonuçları

ortaya koymakta ve bu konuda işyerlerinde işbirlikçi bir yaklaşımın geliştirilmesini ve kanuni değişiklikleri önermektedir.

İş yerinde Psikolojik Taciz ile İlgili Türkiye’de Yapılmış Çalışmalar

Yurtdışında 1980’li yıllardan beridir tartışılan ve üzerinde pek çok alan araştırması yapılan psikolojik taciz olgusu ile ilgili Türkiye’ de henüz yeterli sayıda araştırma bulunmamaktadır. Bu nedenle de birçok çalışan bu görünmez davranışın gerçekten var olduğunun bile farkında değildir (Yücutürk ve Öke, 2005).

Türkiye’de özellikle son yıllarda tartışılmaya başlanan iş yerindeki psikolojik taciz olgusu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında psikolojik tacize maruz kalma açısından AB genelindeki ve birçok Avrupa ülkesindeki yaygınlık düzeyinin oldukça üzerinde olduğunu ve psikolojik tacizin ülkemizde ciddi bir sorun olduğunu görmekteyiz (Güngör, 2008). Örneğin Unal ve Karahamet’in (2008) Bursa da tekstil işçileriyle yaptıkları araştırma, katılımcıların %88’inin bu tür yıldırma ve yıpratma davranışlarına maruz kaldıklarını göstermiştir. Son yıllarda yapılan çalışmalara bakılırsa iş yerinde psikolojik tacizin ülkemizde giderek artan bir olgu olduğu görülmektedir. Bunun nedenleri arasında ise; iş yerlerinde ve organizasyonlara görülen yeniden yapılanmalar, özelleştirmeler, şirketlerin birleşmesi ve yeni meslek gruplarının ortaya çıkması sayılmaktadır (Tınaz, 2006; Solmuş, 2008).

Genel olarak ülkemizde yapılan çalışmalara bakıldığında; iş yerinde psikolojik tacizin yurtdışında ki çalışılmış alanların hepsinde olmasa da birçoğunda çalışılmaya başlandığını görmekteyiz. Kamu ve özel sektörler dahil olmak üzere, sağlık sektöründe (Yücutürk, 2005; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2006; Şenturan ve Mankan, 2009), hizmet sektöründe otellerde (Aydın ve Özkul, 2007), eğitim sektöründe üniversitelerde (Nartgün ve Canbulat, 2007; Yaman, 2008), ilköğretimde (Sağlam, 2008; Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik, 2008; Cemaloğlu ve Ertürk, 2007) ve ortaöğretimde (Cemaloğlu, 2007), üretim ve tüketim sektöründe (Tutar, Başlama, Kütahcıoğlu ve Dereli, 2008), fabrikalarda (Unal ve Karahmet, 2008) ve belediye çalışanlarında (Sürgevil, Fettahlıoğlu, Gücenmez ve Budak, 2007) olduğunu görmekteyiz.

Cinsiyet açısından karşılaştığımızda ise yabancı literatürdeki gibi karışık sonuçlar çıkmaktadır. Ülkemizdeki araştırmalarda mobbinge maruz kalma ile cinsiyet arasındaki ilişkiye baktığımız zaman, kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbing mağduru olduğunu gösteren çalışmalar olduğu gibi (Aydın ve Özkul, 2007; Yılmaz, Özler ve Mercan, 2008; Bayrak ve Kök, 2006), erkeklerin kadınlara oranla daha fazla psikolojik taciz mağduru olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik, 2008).

Örneğin; Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik (2008), ‘İlkokullarda Duygusal Taciz’ adlı çalışmalarında, erkeklerin kadınlara göre saldırılara daha fazla maruz kaldıklarını belirtmektedir. Ayrıca Güngör (2008), “Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz” adlı kitabında, son bir yıl içerisinde (insidans), erkeklerin

psikolojik tacize uğrama oranlarının kadınlara nazaran daha yüksek olmasına karşın, aradaki farkın cinsiyeti bir risk grubu olarak tanımlayabilecek kadar belirgin olmadığını, diğer taraftan çalışma hayatı boyunca (prevalans) herhangi bir zaman psikolojik tacize maruz kalma açısından da bu sefer kadınların daha fazla maruz kaldığını fakat yine burada da, cinsiyet açısından bir risk grubu tanımlanamayacağını belirtmektedir.

Benzer şekilde Cemaloğlu ve Ertürk (2007) ilköğretim okullarındaki öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları iş yerinde psikolojik tacizi cinsiyet açısından incelemişler ve erkek öğretmenlerin ‘kendini göstereme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum’ alt boyutlarında kadınlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ve yine erkek öğretmenlere psikolojik taciz uygulayanların yine büyük oranda kendi hemcinsleri olduğunu saptamışlardır.

Ayrıca Türkiye’de yapılan çalışmalar psikolojik taciz ile çalışma süresi açısından incelendiğinde ise, yine yurtdışı çalışmalarının tersine sonuçlar olduğu da gözlenmektedir. Örneğin; Erçetin, Hamedoğlu ve Çelik (2008) on bir yıl ve daha fazla çalışma tecrübesine sahip olanların, daha az çalışma tecrübesine sahip olanlardan daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. Oysa yabancı literatürde daha çok gençlerin ve işe yeni başlayanların daha çok yıldırma maruz kaldıkları yönündedir. Bu da bizim iş kültürümüzle yabancılar arasında kültürel bir fark olabileceğini akla getirmektedir.

Türkiye’de özellikle son birkaç yılda yapılmış olan araştırmaları özetleyecek olursak;

Yüçetürk (2002) yaptığı teorik bir çalışmada; iş yerinde psikolojik taciz sürecini, bu sürecin nedenlerini ve örgüt üzerindeki etkilerini inceleyerek bazı önerilerde bulunmuştur.

Yüçetürk ve Öke (2005) mobbing ile ilgili yaptıkları çalışmalarında, psikolojik tacizin hem özel hem de kamu sektöründe önemi bir sorun olduğunu vurgulayarak, psikolojik tacizi yasal yönünü dünyada ve Avrupa’daki uygulamaları ile karşılaştırmışlardır (Yüçetürk ve Öke, 2005).

Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2006), ‘Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli ayrımı bağlamında işyerinde yıldırma’ adlı araştırmasında, KKTC’deki sağlık sektöründe çalışan ve 1974 ‘ten sonra Kıbrıs’a yerleşen Türkiye kökenlilerle (Türkiyeli) daha önceden yerleşik Kıbrıslı Türkler (Kıbrıslı) arasında zaman içinde; tarihi, siyasi, sosyolojik ve coğrafi nedenlerle oluşan kültürel farklılıklara dayalı kimlik algılamalarından kaynaklanan bir yıldırma olup olmadığı araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında, kimliğe yönelik algılama ile iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını algılama arasında istatistiksel açıdan pozitif bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca kimlik farklılığına yönelik (KKTC veya Türk Kökenli olma) mobbing davranışları ile çalışanların kendilerini ait hissettikleri yere göre de (KKTC veya Türkiye) bir farklılığın olduğu görülmüştür

Bayrak-Kök, (2006), iş yaşamında yıldırmanın nasıl bir profil sergilediği (cinsiyet, yaş, pozisyon vb.), sürece katkı sağlayan özelliklerin neler olduğu, hangi sonuçları doğurduğunu ortaya koymak amacıyla yaptığı araştırmanın sonucunda; en etkili görülen nedenin “örgütsel faktörler” olduğu, ikinci nedenin “toplumsal faktörler”, üçüncü faktörün “mağdurun kişisel özellikleri” ve dördüncü faktörün ise “psikolojik taciz aktörlerinin kişisel özellikleri” olduğunu saptamıştır. Araştırmada en etkili görülen “örgütsel faktörlerin” ise sırasıyla; yoğun iş stresi, verimliliğe yönelik baskı, ahlaki ilke ve değerlere bağlı kalınmaması, zayıf bir yönetim ve liderlik anlayışı, rol çatışması ve rol belirsizliği olduğu saptanmıştır. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucu ise; psikolojik taciz mağdurlarının önemli bir bölümünün kadın olduğunu ve kadınların maruz kaldığı psikolojik tacizin erkeklerinkinin 4 katı olduğudur.

Cemaloğlu (2007), yaptığı teorik bir çalışmada; literatür taraması niteliğinde psikolojik taciz süreci, boyutları, nedenleri ve sonuçları ile ilgili bilgiler vermektedir.

Sürgevil, Fettahloğlu, Gücenmez ve Budak (2007) belediye çalışanları ile yaptıkları bir çalışmada; psikolojik taciz olgusunu ele almış ve çalışanların psikolojik şiddet algılamalarını ölçmeye çalışarak, tükenmişliğin üç alt boyutu olan, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı boyutu ile duygusal saldırı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma sonucuna göre, genel duygusal saldırı puanları değerlendirildiğinde demografik açıdan duygusal saldırı düzeylerinde herhangi bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı tükenmişlik alt boyutlarında kadınlar, erkeklere oranla daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Kırel (2007), çalışmasında, iş yerinde psikolojik taciz olgusunu kavramsal olarak incelemiş ve genel anlamda psikolojik taciz yönetiminde her örgüte uygulanabilecek örgütsel önlemler konusunu ele almıştır.

Nartgün ve Kutluca-Canbulat (2007) tarafından yapılan ve altı Türk üniversitesini kapsayan araştırmasında öğretim üyelerinin en çok sözlerinin kesilmesi (%46), dışlanma (%46) ve işle ilgili önemli bilgileri saklama (%45) gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını tespit etmiştir.

Diğer bir çalışmada, Yaman (2008), öğretim elemanlarının maruz kaldığı etik dışı davranışların ve bu bağlamda baskı / psikolojik şiddetini incelediği araştırmasında, Türkiye’deki üniversitelerde etik dışı davranışlara ve baskı-psikolojik şiddete maruz kalan öğretim elemanlarını belirlemiş ve on beş öğretim elemanı ile mülakat yapmıştır. Öğretim elemanlarının baskı- psikolojik şiddete maruz kalmalarının nedenleri sorulduğunda “örgüt kültürünün ve yönetim anlayışlarının otokratik-baskıcı oluşu” ayrıca “kişisel kıskançlıklar- rekabet ve diğerinin yükselmesini engelleme isteği” gibi sebepleri söylemişlerdir. Araştırmada, etik dışı davranışlar, baskı ve psikolojik şiddet hakkında bir an önce farkındalık yaratılması ve bu davranışların ortadan kaldırılmasına dönük tedbirler alınması ile ilgili öneriler sunulmuştur.

Yılmaz, Özler ve Mercan (2008), Kütahya ilinde faaliyet gösteren 2 kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarının, örgütte karşılaştıkları psikolojik taciz ve örgüt ikliminin psikolojik tacize etkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla yaptığı çalışmalarında, örgüt ikliminin psikolojik tacizi etkilediği, psikolojik tacizin oluşmasına neden olduğu ve aralarında negatif yönde bir ilişkinin olduğunu belirtmişlerdir. Söz konusu örgütlerde %29,8 oranında psikolojik taciz mağduru saptanmış olup, bu oranın Avrupa ortalaması kıyaslandığında neredeyse iki katı kadar olduğu görülmüştür. Yine bu araştırmanın diğer bir sonucu ise, araştırma kapsamındaki kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kalıyor olmalarıdır.

Yine sağlık sektörünü de kapsayan bir başka çalışmada ise, Türkiye’de sağlık ve turizm sektöründeki ücret faktörünün iş görenler üzerindeki yıldırma etkisi incelenmiş ve sağlık sektöründe ücretin düşük olmasının yıldırma etkilerini etkilerken, turizm sektöründe etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır (Şenturan ve Mankan, 2009).

Sağlam (2008), çalışanların motivasyon ve iş doyumunu azaltan, psikolojik ve bazen de fizyolojik rahatsızlıklara yol açan, hem bireysel hem de kurumsal verimsizliğe neden olan psikolojik şiddet konusunda öğretmenlerin görüşlerini belirlemek ve bu konuda öneriler getirmek amacıyla bir araştırma yapmıştır. İlköğretim okullarında öğretmenlerin en sık karşılaştıkları psikolojik şiddet arasında; konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız bir biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama ve onunla konuşmak istememe gibi unsurların olduğu saptanmıştır.

Gündüz ve Yılmaz (2008) Düzce ilindeki ortaöğretim kurumlarındaki öğretmen ve yöneticilerin psikolojik taciz davranışlarına ilişkin görüşleri değerlendirdiği bir çalışmada yine benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmalarında, en çok “yapılan işin hissettirmeden dolayı yollarla kontrol edilmesi, başarının küçümsenmesi, verilen karar ve önerilerin reddedilmesi, yapılan iş ve sonuçları ile ilgili sürekli kusur ve hatalar bulunması” gibi yıldırma zamanda yapılan bir çalışmada davranışları olduğu bulunmuştur.

Bir başka çalışmada ise, iş yerinde psikolojik taciz kavramının ortaya çıkışı ve teorisinin temelleri araştırılarak, mülakatlar yapılmış ve bu mülakatların sonucunda ise kurbanların çoğunun psikolojik tacize maruz kaldıkları, işyerinden uzaklaşmış olmalarına rağmen psikolojik tacizin fiziksel ve ruhsal sonuçlarını hala yaşamakta oldukları ve maruz kaldıkları eylemin etkilerinden hala kurtulamadıkları belirlenmiştir (Altuntaş, 2010).

Bulut (2011)’de Türkiye Büyük Millet Meclisinde, TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Mobbing Alt Komisyonuna bir rapor sunarak, mobbingin insan psikolojisi üzerine etkilerini anlatan bir sunu yapmıştır. TBMM’nin mobbing raporu daha sonra başbakanlık mobbing genelgesine temel olmuştur (Resmî Gazete Sayı: 27879, 19 Mart 2011)

Tartışma ve Sonuç

Günümüzde işyerlerinde gözlemlenen saldırganlık ve şiddet olgularının sayısında günden güne bir artış kaydedilmektedir. Bu artış trendi hem ülkemizde hem de AB ülkelerinde gözlenen sosyal bir sorundur. Çeşitli şiddet öyküleri ve istatistiksel verilerin yer aldığı kayıtların sayısı günden güne artarken, konu, bireysel ve örgütsel sağlık açısından da alarm vermektedir. İş yerinde psikolojik taciz iş yeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir ve psikolojik tacize maruz kalan birey üzerinde etkilerinin yanı sıra örgütün tümünü etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bir hastalık gibi bireysel bir problem olarak algılanmaması gerekmektedir. Dolayısıyla bu durum sadece psikolojik taciz mağdurunu ilgilendiren bir şey değil, aynı zamanda örgütü de ilgilendiren bir durum olarak görülmesi gerekmektedir.

İş yerinde psikolojik tacizin uygulandığı çalışma ortamı, bir savaş alanı gibidir. Kullanılan silah ise sınır tanımayan psikolojik şiddettir. Gerçek savaşta olduğu gibi işyerinde psikolojik savaşta da amaç, karşı tarafı daha savunmasız ve zayıf bir duruma düşürmektir. Bu noktaya ulaşıldığında mağdur artık ağır psikosomatik rahatsızlıklarla boğuşuyor durumuna gelmektedir. Ve sonuçta işe geç gelme, işe gelmede isteksizlik, verimliliğin azalması ve en son aşamada da işin bırakılması gibi durumlar kendini gösterir.

Bu nedenle hem yurt dışındaki çalışmalar hem de yurt içindeki çalışmalarda psikolojik tacizin birey ve işyeri açısından olumsuz sonuçlarının ne denli ağır olduğunun göz önünde bulundurulması ve bu yönde çözüm önerilerinin üretilmesi gerekmektedir. Bu çözüm önerilerinin sağlıklı bir şekilde bulunup ortaya konabilmesi için de öncelikle henüz yeni yeni tanınmakta olduğumuz bu mobbing kavramının çok iyi tanınması ve tanıtılması gerekmektedir. Bunun içinde daha fazla bilimsel çalışmaya ihtiyaç vardır.

Genel olarak yurtdışı kaynaklarında oldukça fazla sayıda araştırmanın yapılmış olduğunu gördüğümüz bu olgu üzerinde Türkiye’de de çalışmaların yapılmasına, özellikle son yıllarda başlanmıştır. Fakat Türkiye’de yapılan çalışmalara bakıldığında, psikolojik tacize maruz kalma açısından birçok Avrupa ülkesindeki yaygınlık düzeyinin oldukça üzerinde olduğumuz görülmektedir, bu nedenle psikolojik tacizin ülkemizde de ciddi bir sorun olduğu ortaya çıkmaktadır (Güngör, 2008).

Sorunun daha iyi anlaşılabilmesi için Türkiye’ye özgü çalışmalar yapılarak sorunun ülkemiz açısından ele alınması ve iş ve kurum kültürümüz açısından kurumsal olarak ve insanlarda meydana getirdiği fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar açısından da bireysel olarak daha derinlemesine incelenmesi gereken bir konudur. Bu konuda iş yerinde psikolojik tacizin bir suç olarak 2009 yılında Türk Ticaret Kanununda yer alması sevindirici bir gelişmedir.

Bu anlamda iş yerinde psikolojik taciz olgusu ile ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik tacizin hangi yönleri ile ele alındığına yönelik bir gözden geçirme niteliğinde olan bu çalışma, iş yerinde psikolojik tacizi, psikolojik tacizin nedenlerini, psikolojik taciz kurbanının verdiği tepkileri ve

psikolojik tacizin mağdur açısından sonuçlarını incelemeye yönelik yapılan bir literatür taraması niteliğindedir.

Araştırmada, psikolojik taciz mağdurlarının en sık karşılaştıkları psikolojik şiddet davranışları arasında; konuşmanın kesilmesi, bağırılma, azarlanma, çaba ve başarının haksız bir biçimde değerlendirilmesi, başarının olduğundan az gösterilmesi, yeteneklerine uymayan işler vererek kişiyi başarısız duruma düşürme, önemli görevler vermeme, söz konusu kişiyi dışlama ve onunla konuşmak istememe gibi unsurların olduğu saptanmıştır (Sağlam, 2008).

Araştırmada iş yerinde psikolojik tacizin nasıl bir profil sergilediği de incelenmiş, cinsiyet, yaş, iş yerindeki statü gibi demografik bileşenlerin buna katkısı araştırılmıştır. Buna göre genel olarak kadınlar ve alt düzey çalışanlar açısından daha önemli bir sorun olduğu görülmüştür (Bayrak-Kök, 2006). Bazı araştırmalarda ise mağdurların büyük oranda erkek olduğu bildirilmiştir (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007; Erçetin ve diğer., 2008).

İş yerinde psikolojik tacizin nedenlerine baktığımızda ise, örgütsel faktörler, toplumsal faktörler, mağdurun kişisel özellikleri ve mobbing aktörlerinin kişisel özellikleri gibi birçok faktörün psikolojik taciz sürecinin nedeni olabileceği görülmektedir. Fakat en önde gelen nedenin örgütsel faktörler olduğu belirtilmiştir (Yaman, 2008; Yılmaz ve diğer., 2008; Bayrak-Kök, 2006).

Bu bağlamda sosyal eşitsizlikler dikkate alındığında, psikolojik tacizi önleyici mekanizmaların bireysel önlemlerden çok, örgütsel ve toplumsal bağlamda ele alınması gerekmektedir.

Gerçekten de ülkemizde son yıllarda yapılan çalışmalar iş yerinde psikolojik tacizin sırandan bir olgu olmaktan çok artık herkesin üstünde düşünmesi gereken sosyal bir olguya dönüştüğünü, bunun bireylerin ve kurumların etkinliğini ve üretkenliğini azaltan bir sorun olduğunu göstermektedir.

Dolayısıyla psikolojik taciz davranışlarına zemin hazırlayan asıl faktörlerin farkına varılması ve önlenmesi yoluyla, bu tür davranışların gerçekleşme ihtimalinin ve sıklığının azalacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Altuntaş, C. (2010). Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma. *Journal of Yaşar University*.18(5), 2995- 3015.
- Aydın, Ş.ve Özkul, E. (2007). İşyerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları: 4- 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 169- 186.
- Baltaş, A. (2003). “Adı Yeni Konmuş Bir Olgu: İşyerinde Yıldırma”. <http://www.baltas-baltas.com/makaleler.asp?makaleid=166>. (29.12.2008).
- Bayrak-Kök, S. (2006) İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma, 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Erzurum, 2006.
- Bulut, S. (2011). TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları 6, Mobbing

- Alt Komisyonu, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Raporu. Mobbingin Psikolojisi Üzerine Etkileri Konulu Rapor Sunumu, s. 46-49. Ocak 2011, Ankara, TBMM. www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf
- Campo, G.ve Fattorini, E. (2006). Human Resource Management in Organizational Change and The Issue of Mobbing: An Italian Experience. http://prevenzioneoggi.ispesl.it/pdf%5Cric2007_02_2_en.pdf (03.01.2009).
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul Yöneticilerinin Liderlik stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. (33), 77- 87.
- Cemaloğlu, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. 42, 111- 126. <http://yayinlar.yesevi.edu.tr/files/article/110.pdf> (02.01.2009).
- Cemaloğlu, N.ve Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin Maruz Kaldıkları Yıldırma Eylemlerinin Cinsiyet Yönünden İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. 5(2), 345- 362.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınevi, s: 21- 22.
- Davenport, N., Schwartz, R.D.ve Elliott, G.P. (2003). Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erçetin, Ş.Ş., Hamedoğlu, M.A.ve Çelik, S. (2008). Mobbing in Primary Schools (A Case Study for Hendek County, Sakarya). *World Applied Sciences Journal*, 3(6), 945- 955.
- Field, T.(1996). Bully Insight. How to Pretict, Resist, Challenge and Combat Workplace Bullying. Overcoming the Silence and Danial by which Abuse Thrives, Oxfordshire: Succsess Unlimited, p.33.
- Godin, I. M. (2004). “Bullying, worker’s health, and labor instability.” *Journal of Edidemiological Comunity Health*, (58), 258- 259.
- Gün, H. (2009). Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz. Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Gündüz, H. B.ve Yılmaz, Ö. (2008). Ortaöğretim Kurumlarında Mobbing (Yıldırma) Davranışlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri (Düzce İl Örneği). *Milli Eğitim*. (179), 269- 282.
- Güngör, M. (2008). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz. İstanbul: Derin Yayınevi.
- Hartig, K. ve Frosch, J. (2006). Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard. <http://www.qwws.org.au/filestore/OWOL%20Papers/PDF/Hartig%20and%20Frosch%20paper%20FINAL.pdf> (02.01.2009).
- Hoel, H., Cooper, Cary (2000). “Destructive Conflict and Bullying at Work”, Sponsored by the British Occupational Health Research Foundation (BOHRF)”, Manchester School of Management, University of Manchester Institute Science and Technology (UMIST), <http://www.workplacebullying.org/res/umist.pdf>, (03.01.2009).
- Karacaoğlu, K.ve Reyhanoğlu, M. (2006). Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*. 61(4).
- Kirel, (2007). Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(2), 317- 334. http://www.anadolu.edu.tr/arastirma/hakemli_dergiler/sosyal_bilimler/pdf/2007-2/bolum_18.pdf. (03.01.2009).
- Leymann, H. “The Definition of Mobbing at Workplaces”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (02.01.2009)

- Leymann, H. (1990). "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces". *Violence and Victims*, 5, 119- 126.
- Leymann, H. ve Gustafsson, A. (1996). Mobbing at Work and development of Post-Traumatic Stress Disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251- 275.
- Monks, C.P., Smith, P.K., Naylor, P., Barter, C., Ireland, J.L. ve Cayne, I. (2009). Bullying in different Context: Commonalities, differences and the role of theory. *Aggression and Violent Behavior*. <http://www.sciencedirect.com/science/journal/13591789>, (14.05.2009).
- Nartgün, Ş. ve Kutluca-Canbulat, A. (2007). Üniversitelerde Mobbing (Psikolojik Şiddet).16. Eğitim Bilimleri Kongresi, 5-7 Eylül 2007. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Fakültesi.
- Öztürk, O. (2001). Ruh Sağlığı ve Bozuklukları. Ankara: Feryal Matbaası.
- Pedro, M.M., Sanchez, M.I.S., Navarro, M.C.S.ve Izquierdo, M.G. (2008). Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health. *The Spanish Journal of Psychology*. 11(1), 219- 227. <http://revistas.ucm.es/psi/11387416/articulos/SJOP0808120219A.PDF>, (02.01.2009).
- Poussard, J. M ve Çamuroğlu, İ. (2009). Psikolojik Taciz İşyerindeki Kâbus. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Pranjic, N., Bilic, L. M., Beganlic, A. ve Mustajbegovic, J. (2006). Mobbing, stres, and work ability index among physicians in Bosnia and Herzegovina: Survey study. *Croat Medical Journal*. 47: 750- 758.
- Sağlam, A.Ç. (2008). Teachers' Views about Mobbing (Psychological Violence) at Elementary Schools. *Eurasian Journal of Educational Research*, 32, pp: 133- 142.
- Sallin, D. (2003). Workplace Bullying Among Business Professionals-Prevalance, Organisational Antecedents and Gender Differences, Swedish School of Economics and Business Administration, Unpublished Report, Nr.117, Helsingfors, p.10.
- Sheehan, M. (2004). Workplace Mobbing: a proactive response. Paper presented at the Workplace Mobbing Conference. Brisbane Australia.
- Solmuş, T. (2008). İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Sürgevil, O., Fettahlıoğlu, Ö.O., Gücenmez, S., Budak, G.ve Budak, G. (2007). Belediye çalışanlarının duygusal saldırıya uğrama ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 17(1), 36- 58.
- Şenturan Ş., Mankan E. (2009). Ücretin İşyerindeki Yıldırma Olgusu Üzerindeki Etkisi. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*. 50, 153- 168.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H.(2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. Çalışma ve Toplum. http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.pdf (01.01.2009).
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tutar, I., Başlama, M.C., Kütahnecioğlu, N. ve Dereli, Ö. (2008). İş Yerinde Mobbing-Duygusal Taciz: İzmirde Bir Uygulama Örneği. Muhan Sosyal İşletmecilik Konferansı. KKTC
- Unal, A. ve Karahmet, E. (2008). Mobbing among employees in Bursa, Turkey: A cross-sectional survey. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 141-157.
- Vandekerckhove, W. ve Commers, M.S.R. (2003). Downward workplace mobbing: A

- sign of the times?. *Journal of Business Ethics*, 45, 41- 50.
- Weber, A., Hörmann, G. ve Köllner, V.(2007). "Mobbing-a work related risk factor of service-based society? *Gesundheitswesen*, 69(5), 267-276.
- Yaman, E. (2008). Üniversiteler ve etik: Baskılar ya da psikolojik şiddet. *İş Ahlakı Dergisi*, 1(1), 81- 97.
- Yaman, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İş Yerinde Psikoşiddet- Mobbing. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, A., Özler, D.E. ve Mercan, N. (2008). Mobbing ve Örgüt İklimi ile İlişkinine Yönelik Ampirik Bir Araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 7(26), 334- 357.
- Yüctürk, E. (2002). "Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing". http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224 (02.08.2009).
- Yüctürk, E. (2005). "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)". *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20,(231), 97- 108.
- Yüctürk, E. ve Öke, M.K. (2005). "Mobbing and bullying: legal aspects related to workplace bullying in Turkey". *South East Europe Review*. (2): 61-70.