

Dikkat Mobbing Var

Nuray Önoğlu

"TV /Tobbing" İngilizce'de kuşatmak, sal-Mdırmak, etrafını çevirmek vb. anlamları olan bir fiil. "Mob"un kalabalık, yığın anlamına geldiğini de düşünürsek, terimin, insanları ezerek özerkliklerini yıkmakla alakalı olduğunu anlarız. Türkçe olarak "yıldırıcı kuşatma" denebilir ya da kısaca "yıldırma".

Terim ilk kez 1960'larda; bir İsveçli araştırmacı tarafından okullarda, çocuklar arasındaki uzun süreli, zayıf olanı ezmeye dönük düşmanca davranışları için kullanılmış. Sonra, endüstri psikologu Profesör Heinz Leymann benzer uzun süreli düşmanca yaklaşımlara işyerlerinde de rastlandığını saptamış.

Yıldırma, giderek bir işyerinde işveren/yönetici konumundaki kişilerin, süregelen düşmanca tavırlar göstermek ve etik olmayan iletişim biçimleri kullanmak suretiyle, çalışan kişi/kişileri duygusal olarak taciz etmeleri anlamında kullanılmaya başlanmıştır. Tipik yıldırma davranışları iktidar sahibinin alttakine sözlü tacizde bulunması, performansını yok sayması, dışlama ve aşağılamasına dayanıyor. Fransızlar yıldırma "yavaş zehir" diyor.

Yıldırma davranışı, özellikle gelişmiş ülke-

lerde, pek çok araştırmaya konu olmuş. Gelişmiş ülkelerin mobbinge bu denli ilgi göstermesinin ise çok "önemli" bir gerekçesi var: Para. Gerçi "çalışanların mutluluğu" filan türünden çok soylu gerekçeler de öne sürülüyor ama "milyonlarca dolar" maliyet sorunu konunun önemsenmesinin anahtarı: Çalışanların mobbing nedeniyle yaşadığı sağlık sorunları için yapılan ödemeler, işe

gelmemeleri nedeniyle oluşan işgücü kaybı, çalışanların ve müşterilerin memnuniyetsizliğinin ve ürün kalitesindeki düşüşlerin yarattığı maliyetler vb.nin toplamı milyonlarca dolar olarak hesaplanıyor.

Örneğin, İspanya-Gerona'da mahkeme, gün ışığı almayan ve havalandırması olmayan bir bodrumda çalışmaya zorlanmış bir kişiye, uğradığı moral zarar nedeniyle 14.000 euro ödenmesine karar vermiş. Bir başka kişiye de "iş tanımı dışında ve

sahip olduğu niteliklerin altındaki işleri yapmaya zorlandığı" için 30.000 euro tazminat ödenmesi karara bağlanmış, vb.

Yıldırıcı davranışlar şunları içeriyor: Bağırma, düşmanca bakma, küfretme, öfke nöbetleri, kaynak ve bilgi saklama, herkesin içinde aşağılama, çalışmalarını reddetme, keyfi olarak sorumlulukları gasp etme, gerçekçi olmayan iş talepleri, fiziksel saldırı ve bütün bunların sürekli olarak, hedefi aşağılamak ve korkutmak amacıyla yapılması.

Kişinin işsiz bırakılması da yıldırma türle-



1

rinden ve işsizlik korkusunun yıldırıcı davranışlara katlanmada önemli bir etken olduğu belirlenmiş.

Yıldırmanın, her zaman açıkça düşmanca bir yaklaşım içermesi de gerekmiyor. Hatta bir kısmı olağan sayılan iletişim biçimleri şeklinde tezahür ediyor. Ama çok uzun bir zaman boyunca ve ısrarla sürdürülen düşmanca ya da tacizkâr yaklaşımlar, kişilerde önemli psikolojik sorunlara ve çaresizlik duygusuna, psikosomatik rahatsızlıklara, stres sonrası travma bozukluklarına, hatta intiharlara yol açıyor. Üstelik mağdurlar, çalışma arkadaşları tarafından da dışlanabiliyor.

Araştırmalara göre erkek yöneticiler çok daha doğrudan yıldırıyor. Kadın yöneticilerin yıldırma yöntemleri daha dolaylı ve tespiti daha güç.

Yıldırma mağdurları, başta kadınlar olmak üzere, kendini savunmada sıkıntısı olanlar,



Reproduction rights obtainable from

PISRO
-TONIN

Hadi Hadi, herkes biryerden başlamalı

• **Halen yapacağı işler var. Ona bir kahve daha ver**

Alman Çalışma Bakanlığı'nın bir raporuna göre, Almanya'da işyerlerinde mobbing diğer Avrupa ülkelerine göre daha yaygın. İspanya'da her üç çalışandan biri yıldırma mağduru olduğunu söylemiş.

Uzmanlar, yukarıda sözü edilen yıldırma türlerinin Kuzey Avrupa ülkeleri başta olmak üzere gelişmiş toplumlarda tanımlanmış olduğunu ve başka kültürlerde çok başka yıldırma biçimlerinin olabileceğine dikkat

işine yoğunlaşıp gerisini görmeyen ve politika ilgisiz tipler, "bana dokunmayan yılan bin yaşasın"çılar, karşı çıkamayanlar, yönetici tarafından tehdit olarak görülen nitelikli elemanlar ve çevrede sevilen bağımsız kişilikler olarak tanımlanıyor.

Yılmış mağdurlara şunlar öneriliyor: Sorunun adını koyun, çalışma arkadaşlarınızı durumdan haberdar edin, yıldırıcılarla asla tek başınıza görüşmeye gitmeyin ve kurum dışından psikolojik destek alın. Yıldırıcıdan uzak durun ve onu teşhir ederek çalışma ortamını nasıl etkilediğini kanıtlayacak rasyonel bir tartışma yaratın.

Yıldırıcı kuşatmaya ilişkin en kapsamlı çalışma İsveç'te, bütün çalışma ortamlarını temsil eden 2400 kişilik bir grup üzerinde yapılmış ve çalışanların % 3.5'inin "mobbing"e uğradıkları saptanmış. Avrupa Birliği'nde çalışanların % 15'inin mobbinge uğradığı öne sürülüyor.



"There's still some work left in this one. Get him another pot of coffee."

çekiyor. Yıldırıcı kuşatmanın bizimle ve bizim ülkemizdeki çalışma ortamlarıyla hiçbir ilgisi yok elbet!

Yalnızca "medeniyet denen tek dişi kalmış canavar"ın insanoğluna neler ettiğine bir bakalım istedik, hepsi bu! Sözümüz meclisten dışarı. Yıldırmanın ailede başladığı, okulda kural olduğu ve işyerinde sürdürdüğü bir kültür düşünsenize! Kim bilir kaç yeni yıldırma türü icat ederdik, Allah esirgesin...

* Bu yazı 14 Ağustos 2004 günü Birgün Gazetesinde yayınlanmıştır.