

MOBBING (BEZDİRİCİ)

Erkan ÇETİNTAŞ

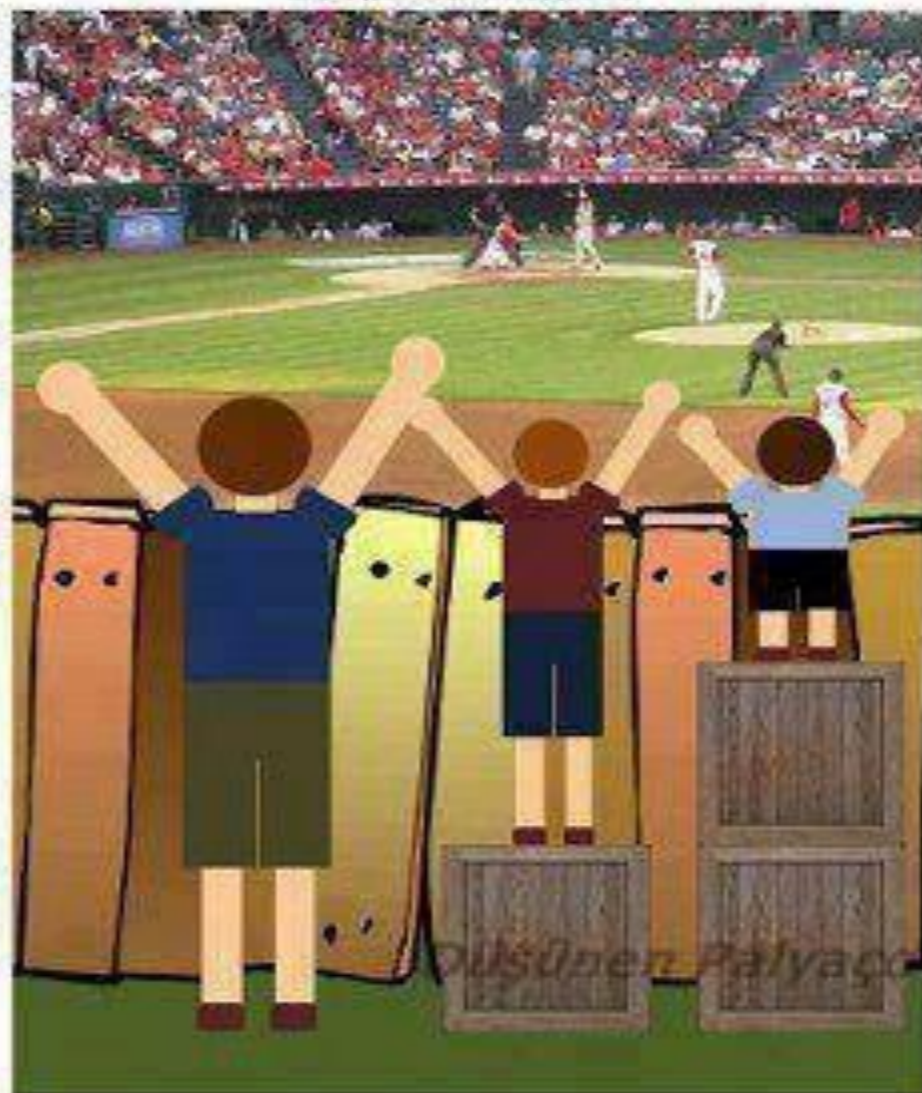
www.erkancetintas.com

Eşitlik Adalet anlamına gelmez

Eşitlik



Adalet



MOBBING NEDİR?

sözcük anlamı, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermektir.



Bazen bir grubun, bir çalışan
zerinde uzun bir süre yani aylar ve
yıllar boyu, sistematik bir baskı
uygulamalarıdır.

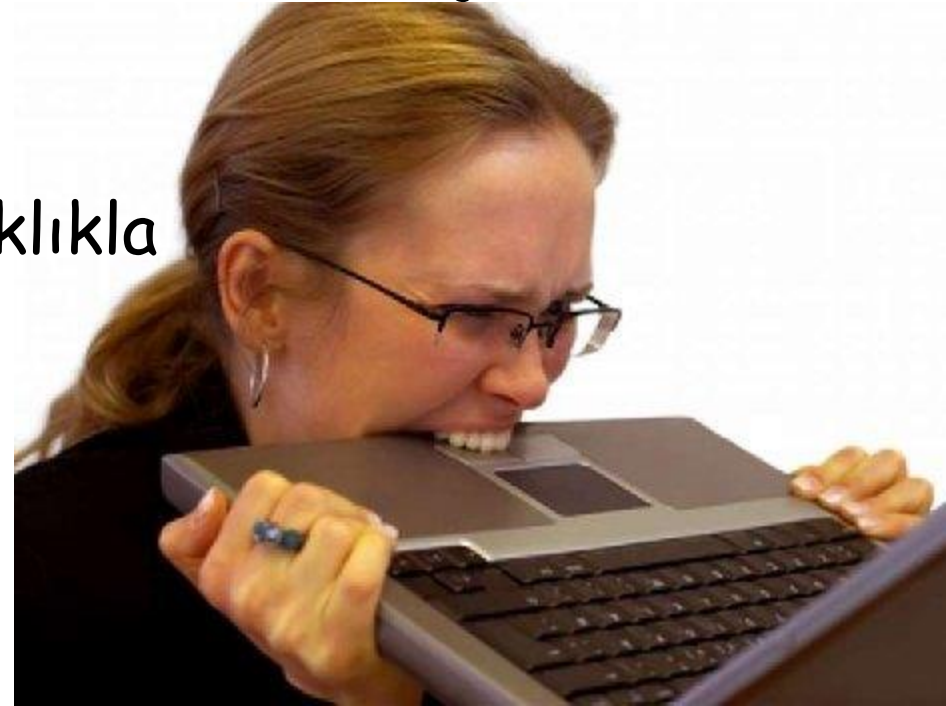


İş yerlerinde psikolojik taciz aşağıdaki unsurları içermelidir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşmesi mümkündür.
- Sistemli şekilde yapılmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.



- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.



Psikolojik Tacizin Tarafları

1. MAĞDURLAR
2. UYGULAYICILAR (ZORBA)
3. İZLEYİCİLER



Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılaşmanın olduğu gruplarda, zayıf bir kontrolün olduğu kurumlarda gücünün altta kalanlara psikolojik yollardan baskı yapmasıdır.

Bu süreçte amaç; kişinin, özgüveni ve özsaygısını acımasızca yok etmektir.



Mobbing Duygusal bir saldırıdır. Kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar.



taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır.



"taciz ya da rahatsız etme,
insanların kendilerini ayrı tutma ve
ayrıcalıklarını koruma için kurulu bir
işleyişin olmadığı zaman
başvurdukları bir yoldur"

Dikey ve yatay olarak ikiye ayırmak mümkündür.

DIKEY (HİYERARŞİK) PSİKOLOJİK TACİZ

- Dikey Psikolojik taciz, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen psikolojik taciz türüdür.
- Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür.
- Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine/ uyguladığı davranışların bütünüdür.

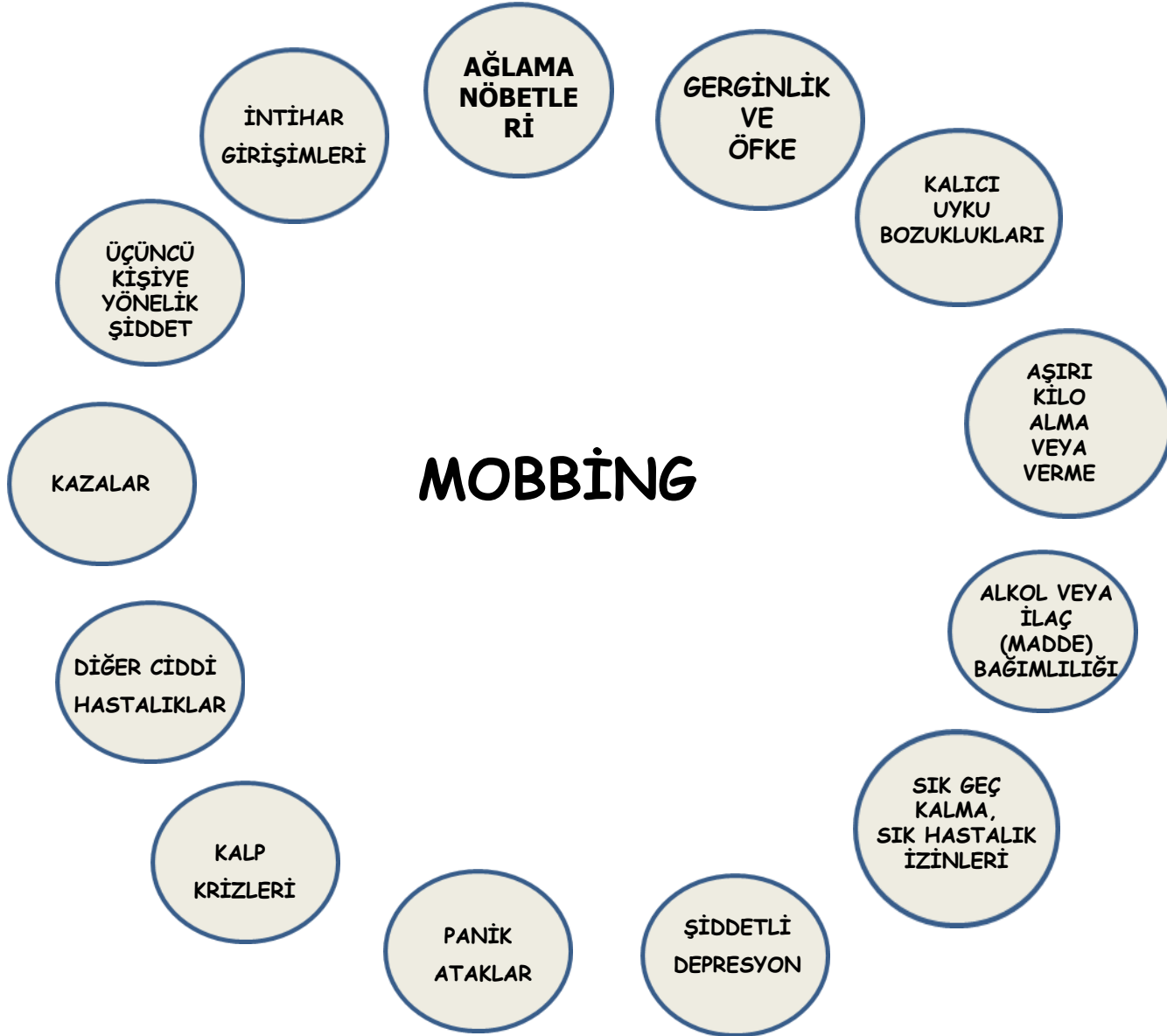


YATAY (EŞİTLER ARASI) PSİKOLOJİK TACİZ

- Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür.



İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ



A.B.D.'de 9,000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadın çalışanların %42'sinin, erkek çalışanların ise % 15'inin son iki yılda zorbalığa uğradığını, bunun kayıp zaman ve verimlilik açısından 180 milyon dolara mal olduğu hesaplanmıştır.

İsveç'te yapılan başka bir araştırmanın sonucuna göre, İsveç'te gerçekleşen intiharların % 10-15 'inin nedeni **mobbingtir**.

mobbing davranış biçimleri sınıflandırılması

1. Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek

(sözünüz kesilir, yaptığınız iş sürekli eleştirilir, jest ve bakışlarla ilişki kesilir, yazılı ve telefonda tehditler vs.)

2. Sosyal İlişkilere Saldırıları

(Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmaz, size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir, sizinle ilişkiye geçmeleri yasaklanır, sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

3. İtibarınıza saldırılar

(insanlar arkanızdan kötü konuşur, asılsız söylentiler çıkarılır, kararlarınız sürekli sorgulanır, özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.

4. Kişinin yaşam kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

(sizin için hiçbir özel görev yoktur, sürdürmeniz için anlamsız işler verilir, sahip olduğunuzdan daha az nitelik gerektiren işler verilir, işiniz sürekli değiştirilir, özgüveninizi etkileyecek şekilde işler verilir.)

5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar

(fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, doğrudan cinsel taciz, fiziksel zarar)

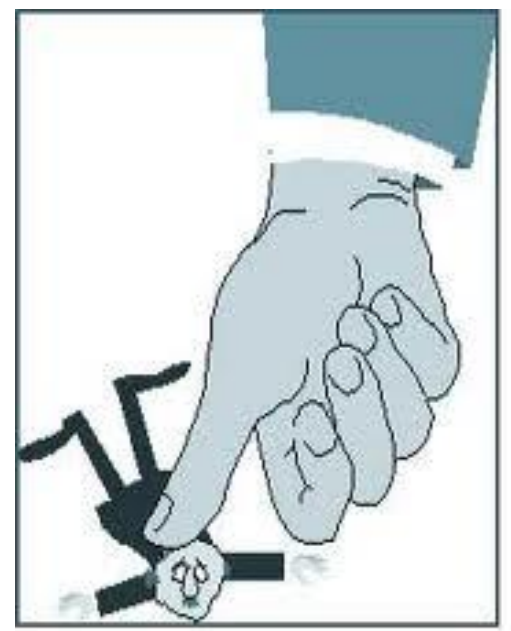
Mobbing e uğrayanların genel özellikleri

- İşini çok iyi, hatta mükemmel yapan,
- İlişkileri olumlu ve çevresindekilerce sevilen,
- Çalışma ilkeleri ve değerleri sağlam, bunlardan ödün vermeyen,
- Dürüst ve güvenilir, kuruluşa sadık,
- Bağımsız ve yaratıcı,
- Zorbanın yeteneklerinden üstün özelliklere sahip olan.
- Bazen de işyerinde sessiz, iletişim kuramayan çalışanlara yönelebiliyor.
- Zorbanın genel özellikleri ise aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı gibi niteliklerle tanımlanır.

Yıldırma aktörleri;

- İlgi açlığı çeken,
- Övgüye aşırı muhtaç,
- Şişirilmiş benlik algısı içinde olan,
- Kendi eksikliklerinin telafisi için başkalarını yıldırmaya çalışan,
- Güçsüz, güvensiz ve korkak,

kişilikteki insanlardır.



Aktörlerin yetiştirme ortamları,

- Çatışma eğilimli,
- Sevgi ihtiyacı duyan,
- Otoriter,
- Fiziksel cezalandırma merkezli,
- Güç uygulamalarıyla disipline edilen,



Kişilik özellikleri

- Antipatik,
- Narsist,
- Tehdit altında ben merkezci,
- Kendi normlarını kurum politikaları haline getiren,
- Önyargılı ve duygusal,

- Kadınlar, erkeklerden daha fazla,
- Astlar, üstlerden daha fazla
(Çalışanların %81'inin yöneticileri tarafından, %58'inin ise, iş arkadaşları tarafından)
- Yaşlılar, gençlerden daha fazla,
- Bekâr ve dul olanlar, evlilerden daha fazla,

Mobbing izleyicileri

- Diplomatik izleyici,
- Yardakçı izleyici,
- Fazla ilgili izleyici,
- Bir şeye karışmayan izleyici,
- İki yüzlü, yılan izleyici,

Mobbing davranışlarının ortaya çıkmasında etkili olan faktörler

- Bireyi grup kurallarını kabul etmeye zorlamak,
- Düşmanlıktan zevk almak,
- Sadece zevk arayışı,
- Can sıkıntısı,
- Ön yargıları pekiştirmek,
- Ayrıcalıklı olduğuna inanmak,
- Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak,
- Bencillik,

Mobbingin Kurumlara Psikolojik Maliyetleri

- Bireyler arası anlaşmazlık ve sürtüşme,
- Olumsuz kurum iklimi,
- Kurum kültürü ve değerlerinde çöküş,
- Güvensizlik ortamı,
- Genel saygı duygularında azalma,
- Çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın azalması,



Mobbingin Kurumlara Ekonomik Maliyetleri

- Hastalık izinlerinin artması,
- Yetişmiş işgücünün kurumdan ayrılması,
- Genel performans düşüklüğü,
- İş kalitesinde düşüklük,

Mobbingin Aileye Etkileri

- Aile içi huzursuzluk,
- Yön değiştirme,
- Aile içi fiziksel şiddet,
- Boşanma,

Çalışanların karşılaşacakları olaylar

1. Çalışanların şerefi, doğruluğu, ęüvenirlięi ve mesleki yeterliliğine saldırılar başlar,

(mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman bu o kişiye ęüvenilemeyeceęi anlamına da gelir eğer mobbing e uğrayana ęüvenilmiyorsa yaptıkları iř değersizdir ve kendileri de)

2. Olumsuz, küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kontrol edici iletişim kurulur

(verilen süre içinde başarılması zor görevler vermek, izole edilmek, bilginin saklanması, kuralların sıkça değiştirilmesi)

3. Doğrudan ve dolaylı, gizli veya açık yapılması,

(göz teması kurulmaz, tutarsız gösterilirsiniz, görmezden gelirsiniz, yetkileriniz azaltılır)

4. bir veya birkaç kişi tarafından yapılması

(bu duruma bazen yöneticiler ve çalışanlar da katılır)

5. sürekli, çoklu ve sistemli bir biçimde zaman içinde yapılması

(mobbing in sıklığı ve süresi zararı büyütür,)

6. hatanın kurbandaymış gibi gösterilmesi

(aniden yetersizmişsiniz gibi gösterilir, önceden şikayet konusu olmayan bazı hatalar sorun yaratmaya başlar)

7. kurbanın itibarını kaybetmeye, kafasını karıştırmaya, yıldırmaya, onu yalıtmaya yönelik olması ve onu teslim olmaya zorlaması

(utandırma eylemleri yapılır)

8. kişiyi dışlama niyetiyle yapılması

9. işyerinden ayrılmayı kurbanın tercihiymiş gibi göstermek.

10. Kurum yönetimi tarafından hoş görülmesi, kışkırtılması, teşvik edilmesi

(çare aramak için görüştüğünüz merciler sizi reddeder)

Mobbing bir anlaşmazlıkla başlar, bu işin akışına ilişkin ya da bir davranışa ilişkin v.b olabilir. Daha sonra zorbanın saldırgan eylemleriyle devam eder, saldırganlığa zorbanın dışında yönetim veya iş arkadaşlarınızda katılabilir. Bir sonraki aşamada ise; sorunun kaynağı, problemli ya da akıl hastası olarak damgalanırsınız. Süreç işinize son verilmesi yada sizin ayrılmanızla tamamlanır.

Ayrılmanızda işinize son verilmesi de çoğunlukla mobbing in bitmesine yetmez çünkü benzer bir iş kolunda çalışacağınız zaman artık referanslarınız kirlenmiş olur. Ya kötü huylu ya asi ya da işten anlamaz olarak artık damgalanmışsınızdır.

Ne yapılabilir?

Bir sorunu çözenin en iyi yolu, sorun ortaya çıkmadan önce, sorunu çözmektir.

Bunun için;



Öncelikle,

- Mobbing nedir?
- Niçin yapılır?
- Kim yapar?
- Amacı nedir?
- Sonuçları nelerdir?
- Kendinizin, diğer çalışanların ve yöneticinin kuruma ilişkin algısı nasıldır?

Bu konularda bilgi sahibi olmak gerekir.

Sürekli ve kasıtlı olarak bireyin hatalı, değersiz ve sorunlu olduğu teması işlenir. Bireye, zorla da olsa bu durum kabul ettirilir.

Mobbing mağduru ile iletişim kurarsanız ve samimi olursanız, en kısa zamanda sizde mobbing mağduru olursunuz. Bu sebeple,

İlk aşamada asla taraf olmayınız. Asla gruplara girmeyiniz.

Size mobbing yapılmaya başlandı ise;

- Önce sakin olunuz.
 - Süreci doğru tanımlayınız.
 - Bu durumun bir mobbing olup olmadığına karar veriniz.
 - Olumsuz davranışları görmezlikten geliniz. Sorun yokmuş gibi davranınız.
- Mobbingin üzerinize yapışmasına izin vermeyiniz.

Unutmayınız ki, mobbing mağduru tek başına hiçbir kuralı değiştiremez.

Kurban,
kuralı başkalarının koyduğu bir oyun içindeki rolünü kabullenmeye zorlanır.

- Zayıf ve kuvvetli yönlerinizi iyi tanımlayınız.
- Kurban rolünü asla kabul etmeyiniz.
- Olayların nedenlerini ve taraflarını iyice araştırın. Anlamaya çalışın.
- İzleyicileri ve destekleyicileri tanımlayın.
- Mobbingin yönünü tanımlayın.

- Yönetimin de mobbing sürecinde olup olmadığını tespit edin.
- Size mobbing uygulayanlarla uygun bir dille konuşun.
- Sonuç alamıyorsanız, sorunu toplantılarda dile getiriniz. (Sakin, kararlı, beden dilini etkin kullanan bir kişi imajı çizin)
- Başkalarının size yönelik beden dillerini ve tavırlarını izleyin.

Eğer umursamaz ve sizi dikkate almaz tavır içindelerse, en kısa zamanda o işyerini terkediniz.

Mobbing sürecinde özgüven geliřtirenler;

- Öncelikle başına gelenleri iyi tanımlar.
- Kolay kurban olmayı reddeder.
- Hep iyimser olur.
- Acılarını kendisine itiraf eder.
- Yeni hobi ve beceriler edinir.
- İnsanlardan ve toplumdan izole olmaz.
- Gönüllü kuruluşlarda çalışır.
- İstifa, yargı ve yeni bir iş üzerinde durur.
- Bu olumsuz sürecin biteceğine inanır.

- Kendisine değer veren dostlar bulur.
- Öfkenin enerjisini verimli işlerde kullanır.
- Duygularını konuşarak ifade eder.
- Resim, yazı, spor ve egzersiz yapar.
- Edebi eserleri okur.
- Mizahın gücünden yararlanır

Yakın çevrenin yapacağı yardımlar

- Kurban, yakın çevresine yaşadıklarını açıkça ifade etmelidir.
- Taraflar yetersizse yardım alınabilir.
- Yakınlar öncelikle dinlemelidir.
- Onun olumlu özellikleri vurgulanmalıdır.
- Özgüven oluşturmaya yardım edilmelidir.
- Kişinin seyahat etmesi, mekân değiştirmesi iyi sonuçlar verebilir.

**SABIRLA DİNLEDİĞİNİZ İÇİN
TEŞEKKÜR EDERİM.**

ERKAN ÇETİNTAŞ

erkancetintas@hotmail.com

www.erkancetintas.com