

Şiddetin iş yerindeki adı: Mobbing

Esmâ Başaran Şahin



1985 yılında Iğdır'da doğdu. Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik Bölümünü (2008) bitirdikten sonra İstanbul Üniversitesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Bölümünde yüksek lisans yaptı. İstanbul Bahçelievler Medical Park Hastanesi (2008-2009) ve Bakırköy Dr. Sadi Konuk Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde (2009-2011) yeni doğan yoğun bakım hemşireliği yaptı. Halen Iğdır Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır.

Mobbing, birçok kişinin yaşadığı ama adını bilmediği bir olgudur. Nasıl ki terörü, aile içi şiddeti yaşıyor ve lanetliyorsak mobbingi de yaşıyoruz ama yaşadığımız durumun adını koymakta ve bu durumla mücadele etmekte zorlanıyoruz. Peki, mobbing nedir? Mobbing; işyerinde psikolojik şiddet, baskı, yıldırma anlamlarını taşımaktadır. Bu yıldırma; yöneticiniz, çalışma arkadaşınız ya da arkadaşlarınız hatta sizden daha düşük pozisyonda olan kişiler tarafından da yapılmış olabilir. Mobbing, kişiye yönelik; kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin ve ayrımcılık olmaktan çok, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır. Kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılır. Sonuçta kişi, giderek artan sıkıntı, hastalık ve sosyal sorunlar yaşamaya başlar. Verim sıklıkla düşer. Kişi, üzerindeki baskı ve eziyeti dengelemek ve azaltmak için hastalık raporu kullanmaya başlar. Kazalar olabilir ve kişi depresyona girebilir. Bunları da istifa, işine son verme, erken emeklilik ya da anlaşmalı veya anlaşmasız işten çıkarılma izler. Kurban için son, hastalık ya da intihar yoluyla ölüm bile olabilir (Devenport 2003).

Mobbing, iş yaşamında küresel boyutta yayılmakta ve artan rekabet, ekonomik problemler, örgütlerin yeniden şekillenmesi, iş tatmininin azalması ve pozisyon dağılımındaki eşitsizlikler ile bu davranış-

lara maruz kalma artmaktadır. Mobbingin psikolojik ve ekonomik birçok masrafı vardır. Bunlar; bireyler arası anlaşmazlıklar ve çatışmalar, duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, mesleki kimlik kaybı, arkadaşların kaybı, intihar/cinayet, olumsuz örgüt iklimi, anlaşmazlıklar, mutsuz bireyler, düşük moral, kısıtlanmış yaratıcılık, hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artması ile yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları şeklinde sıralanabilir.

Görünüşte buz dağına benzeten iş yerlerinde duygusal taciz, dünyanın dört bir tarafında ve hemen hemen tüm iş alanlarında artarak gündeme gelmektedir (Curtis 2007). Hem iş hayatında hem de sosyal hayatın her alanında kötü etkilerinin hissedildiği duygusal taciz, üzerinde araştırmalar devam etmekte, gelişmekte, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele artarak önem kazanmaktadır. Konu ile ilgili olarak dernekler, sendikalar, organizasyonlar, sivil toplum örgütleri duygusal taciz davranışlarının önlenmesi için arayış içindedir. Bu konuda yapılan araştırmalar ve çalışmalar, konunun önemini vurgulamaktadır. Mobbing, işyerlerinde hedef aldığı kişi veya kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek, işten ayrılmaya zorlamaktır. Mağdur her sabah güne iş stresi ile başlar ve işe gitmek istemez, içinde bulunduğu çaresiz durum kişinin sağlığını ciddi

olarak tehdit eder hatta bozar. Sadece mobbinge maruz kalan kişi etkilenmez, mobbing bünyesinde mobbing yaşanan örgütler bulaşıcı hastalık gibidir. Tedbir alınmazsa, örgütün tüm organlarına yayılabilir. Örgütlerde güven, sevgi, saygı azalır, motivasyon yok olur. Çalışanlar ve yöneticiler arasında uyumsuzluk baş gösterir ve iş verimliliği düşer. Bütün bunların yanında örgüte ciddi maliyetler de getirir (Çobanoğlu 2005).

1996 yılında Avrupa Birliği'nin o zamanki 15 üye ülkesinde 15 bin 800 çalışan üzerinde yapılan bir araştırmanın sonuçları Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Office, ILO) tarafından 1998 yılında rapor şeklinde yayımlanmıştır. Söz konusu raporda şiddeti ifade eden "gang up" (saldırı) terimi mobbing ile aynı anlamda kullanılmış, çalışanların % 4'ü fiziksel şiddete, % 2'si cinsel tacize ve % 8'i duygusal tacize maruz kalmıştır. İngiltere'de yapılan bir araştırmanın sonucuna göre ise; çalışanların % 4'ü duygusal tacize maruz kalmış ve daha da önemlisi % 78'i bu olaylara şahit olmuşlardır. Raporda ayrıca, duygusal tacizin Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsveç, İngiltere ve Birleşik Devletlerde gittikçe büyüyen bir sorun olduğuna değinilmiştir. Ayrıca İsveç'te intiharların % 20'si iş yerindeki mobbing sonucudur (Hecker 2007).

Leymann (1992) yetişkinler arasındaki yedi intihardan birinin nedenini iş yeri mobbingi olarak bulmuştur (Charlotte 1997). Hatta Belçika'da yaşanan duygusal taciz sonucu gerçekleşen

bir intihar olayı, konuyla ilgili yasanın ortaya çıkmasına neden olmuştur. 2000 yılında David Van Gysel isimli bir postacı, arkadaşları tarafından duygusal tacize maruz bırakılmış ve bu olay nedeniyle depresyona girip kendisini trenin altına atarak intihar etmiştir. Yaşanan bu acı olay, konunun Belçika kamuoyunun gündemine taşınmasını sağlayarak toplumu ve ilgili çevreleri uzun süre meşgul etmiş, yasal anlamda ciddi atılımların yapılmasına neden olmuştur. Bu olayla ilgili yargı süreci hala devam etmektedir (Güzel, Ertan 2007). Duygusal taciz davranışları sadece bu davranışlara maruz kalanları etkilemekle kalmıyor aynı zamanda kurumun imajına zarar verdiği gibi kurumun milyonlarca dolar kaybına da neden oluyor. Avustralya'da işverenlere maliyeti 6-13 milyar Avustralya doları olarak tahmin edilmektedir (ILO 2006).

Uluslararası çalışma örgütü tarafından yapılan bir araştırma, bin çalışana olan bir kurumda duygusal tacizin yılda 150 bin Euro'ya mal olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca bazı araştırmacılar bir mobbing kurbanının çalışma performansının yüzde 60 oranında azaldığını, mobbingin kurum için maliyeti yüzde 80 oranında artırdığını saptamışlardır. İngiltere'de Hoel, Sparks ve Cooper (2001), iş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalmaktan işe gidememenin yıllık olarak 18 milyon iş günü kaybına neden olduğunu tahmin etmektedirler (Sheehan 2004). Mobbing konusunda bir Avrupa yaklaşımı geliştirmek ve karşılıklı uygulama değişiklikleri yapmak amacıyla Avrupa Birliği üyesi dört ülke (İsveç, İngiltere, Hollanda, İtalya) tarafından 2004 yılında ortak bir proje gerçekleştirilmiştir. "Daphne Programı" ile adlandırılan bu proje mobbinge maruz kalan kadınları odak noktasına alarak, mobbingin dinamiklerini ve süreçlerini analiz eden karşılaştırmalı bir araştırma programıdır (Jackson 2002).

Konuya dikkat çekmek için her türlü mücadelenin yapıldığı Avrupa Birliği ülkelerinde yazılı ve görsel basında sık sık mobbinge ilgili haberler çıkmaktadır. Hatta konu ile ilgili bir film dahi yapılmıştır. 2004 yılında gerçek bir hikâyeden yola çıkılarak çekilen ve Berlin Film Festivali'nde jüri özel ödülü alan "Mi Piace Lavorare (Mobbing)" (Çalışmayı Seviyorum) adlı film, birçok kişinin, içinde kendilerinin de yaşadıklarını bulmasına yardımcı olmuş ve büyük ilgi görmüştür (Çobanoğlu 2005, Tınaz 2006). ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), iş yerinde şiddet başlıklı raporu ile bullying ve mobbing tanımlarını yapmış ve mobbingin en çok görüldüğü ülkelere tavsiye niteliğinde düzenlemelere yer vermiştir. Avrupa Birliği'nde başta Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 1,6,11 ve 31. maddelerinde insan



onurunun korunması, özgür ve güven içinde yaşama, düşünceleri açıklama özgürlüğü ve adil çalışma şartları gibi genel düzenlemelerin yanında Roma ve Amsterdam anlaşmalarında da ayrımcılığı yasaklayan genel düzenlemeler bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nde, salt mobbing ile ilgili bir yönerge bulunmuyor olup 89/391 sayılı "İşçilerin İşte Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi" 12 işyerinde mobbing ile alakalı çerçeve yönerge kabul edilmiştir. Karşılaştırmalı hukukta mobbing olgusuna farklı ülkelerin farklı tanımlar ve düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Kıta Avrupa'sında mobbing işçinin onuruna ve haysiyetine yapılan davranış olarak değerlendirilirken, Amerika Birleşik Devletleri'nde konu eşitlik ilkesi ve cinsiyete dayalı ayrımcılık kapsamında değerlendirilmektedir.

Türk Hukukunda ise mobbing kavramı henüz çok yeni olup mobbingin önlenmesi ve buna ilişkin yaptırımlar hakkında özel bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle konu hakkında İş Kanunu, Medeni Kanun, Yeni Türk Borçlar Kanununun ilgili maddelerine başvurulur. Ayrıca 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine İlişkin Başbakanlık Genelgesi, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla düzenlenmiştir. Mobbing kavramı ülkemizde çok yeni olsa da son yıllarda mobbing mağdurları tarafından konu yargıya taşınmaya başlanmış ve mahkemelerce mobbing mağduru işçiler lehine kararlar verilmiştir.

Kaynaklar

Charlotte, R., Hoel, H., A Summary Review Of Literature Relativity To Workplace Bullying. *Journal Of Community & Applied Social Psychology*, Vol.7, 1997.

Curtis, J., Bowen, I., Reid, Experiences Of Horizontal Violence. *You Have Credibility: Nursing Student's Education In Practice*, 2007,7, 156-163.

Çobanoğlu, Ş., *Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

Davenport, N., Schwartz R. D., Eliot, G. P., *Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz*. Sistem Yayıncılık, İstanbul, Ocak 2003.

Güzel, A., Ertan, E., *İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış, Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (Legal ISGHD)*, S.14, C.4, 2007, 509-551

Hecker, T., *Workplace Mobbing: A Discussion for Librarians*, *The Journal Of Academic Librarianship*, Vol. 33, No. 4, 439-445, July, 2007.

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrial-relations/dictionary/definitions/mobbing.htm>, October 2007 (Erişim tarihi: Ekim 2011)

http://www.turkhukuk sitesi.com/makale_1293.htm (Erişim tarihi: Aralık 2011).

International Labor Organization (ILO), *Word Of Work, When Working Becomes Hazardous*. No. 26, September/October 1998

Jackson, D. S., Clare, J. ve Mannix, J., "Who would want to be a nurse? Violence in The Work-Place-A Factor In The Recruitment And Retention", *Journal of Management*, 10,13-21, 2002.

Leymann H., *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims* 1990, 5, 2.

Sheehan, M., *Mobbing In Workplace, A Proactive Answer, The Mobbing Conference, Australia, October, 2004.*

Tınaz, P., *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş., Mart 2006.