



Psikolojik Yıldırmanın Sebeplerinin İncelenmesi

Garip Güler ZORGÜL

MEB Eğitim Yöneticisi

garipzorgul@hotmail.com, ORCID:0000-0003-2407-9207

Havva Seçil YİĞİT

MEB Eğitim Yöneticisi

secilyigit20@gmail.com, ORCID:0000-0003-2797-0382

Özet

Bu çalışmada psikolojik yıldırmanın tarihsel süreç içerisinde üzerine yüklenen anlamsal bütünlük ve psikolojik yıldırmanın sebepleri üzerinde durularak alanyazına katkı sunulması amaçlanmıştır. Psikolojik yıldırma, işyerlerinde çalışan bireylerin farklı nedenler ile astı, üstü veya muadili pozisyonundaki tarafından kişiliğini ve benlik bütünlüğünü ruhsal açıdan tahrip etmek ve onu ezme amacıyla, kendisine yapılan ahlak dışı tutum ve davranışlara verilen genel tanım olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavramsal çerçeveye paralel olarak psikolojik yıldırma, anlaşılması zor davranışlar ile karakterize edilen, işyerlerinde yaşanan, iş görenlere yönelik uygulanan zararlı davranış, tutum, yaklaşım ve baskı şeklinde tanımlamak mümkündür. Kavramsal çerçeveye alakalı olarak yapılan tanımlardan ortaya çıkan temel özellikler üzerinde uzlaşılan üç ortak nedensel odak bulunmaktadır. Bunlardan ilki psikolojik yıldırma uygulayan kişinin gerçekleştirdiği eylemin mağdur üzerinde bıraktığı etkiler; diğeri bu olumsuz davranışların mağdura zarar verip vermediği, sonuncusu ise psikolojik yıldırma davranışına devam edilmesi konusunda kişi veya kişilerin ısrarlı tutumlarıdır.

Anahtar Kelimeler: Benlik Bütünlüğü, Ahlak Dışılık, Psikolojik Yıldırma

Examination of the Causes of Psychological Intimidation

Abstract

In this study, it is aimed to contribute to the literature by focusing on the semantic integrity and causes of psychological intimidation imposed on psychological intimidation in the historical process. Psychological intimidation, for different reasons individuals working in workplaces are exceeded, the higher the integrity of the self and personality by position or equivalent in order to spiritually destroy and crush him, even immoral attitudes and behaviors of the general definition is given. In parallel with this conceptual framework, it is possible to define psychological intimidation in the form of harmful behavior, attitude, approach and pressure applied to those who work, experienced in workplaces, characterized by behaviors that are difficult to understand. There are three common causal focuses that are agreed on the main characteristics that arise from the definitions made in relation to the conceptual framework. The first of these is the effects that the action of the person who applies psychological intimidation leaves on the victim; the second is whether these negative behaviors harm the victim, and the third is the persistent attitude of the person or persons about continuing the psychological intimidation behavior.

Key Words: Self-Integrity, Immorality, Psychological Intimidation

Giriş

Latince “Kararsız kalabalık” anlamına gelen “Mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen “Mob” sözcüğü, İngilizcede, yasadışı şiddet uygulayan kararsız kalabalık veya “çete” anlamına gelmektedir. “Mobbing” ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, yıldırma gibi anlamları ifade eder (Oxford Advanced Learner’s Dictionary, s. 819. akt. Tınaz 2008).

Mobbing kavramının, ilk kez 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından, yuvalarını korumak amacıyla saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek üzere kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz vd., 2008).

1960’larda, Konrad Lorenz, mobbing kavramını, hayvanlar üzerinde yaptığı araştırmalarda, küçük hayvan guruplarının (örneğin kuşlar) daha güçlü ve yalnız bir hayvana karşı (örneğin tilki) toplu şekilde saldırarak onu uzaklaştırmalarını ifade etmek amacıyla kullanmıştır (Westhues, 2002; akt: Tınaz vd., 2008).

Çalışma hayatının varoluşundan bu yana bilinen ancak açıklamaktan çekinilen, acımasız ve etik dışı bir iletişim biçimi olan psikolojik yıldırmanın isim babası, konuyla ilgili tüm araştırmacılar tarafından Leymann olarak kabul edilir (Tınaz vd., 2008).

Örgütsel yaşamda yıldırma kavramını ilk kez, Alman asıllı endüstri psikoloğu Heinz Leymann kullanmıştır. Bu kavramı kullanmak suretiyle literatüre yeni bir yaklaşım ve soluk getirmiştir (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Leymann (2007), psikolojik yıldırmaı “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 bir iletişim yöneltmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırma, uluslararası çalışmalarda ortak bir isim bulamamıştır. Yıldırma davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla “Bullying” (zorbalık) kavramının kullanıldığı bilinmektedir (Tınaz vd., 2008).

Bullying (zorbalık) okulda öğrenciler arasındaki şiddeti ifade etmek için kullanılırken, psikolojik yıldırma işyerindeki olguyu ortaya koymak için kullanılmaktadır (Casitto vd., 2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Psikolojik Yıldırmanın Tarihsel Süreç İçerisindeki Gelişimi

Psikolojik yıldırma kavramı ile alakalı olarak gerek yurtiçinde gerekse de yurtdışında alanyazında psikolojinin farklı alanlarında uzmanlaşmış araştırmacılar tarafından birçok kapsamlı ve yenilikçi çalışmaların yapıldığı görülmektedir (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Yurtdışında psikolojik yıldırma ile ilgili çalışmalar 1980’li yıllarda başlamış olup, kavram ile ilgili birçok çalışma ve araştırma yapıldığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan araştırmalarda Avrupa’da işgücünün yaklaşık yüzde 9’unu oluşturan çalışanların (on iki milyon) yıldırma maruz kaldığı ortaya çıkmıştır (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olan pazar payı kapma yarışının işgörenler üzerindeki psikolojik baskıyı artırması, bu duruma yol açan en önemli nedenlerden biridir (Di Martino vd.,

Psikolojik Yıldırmanın Sebeplerinin İncelenmesi

2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Leymann ve Gustafsson (1996), İsveç'te çalışan 64 kişilik psikolojik yıldırma mağduru üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, yıldırma maruz kalan çalışanların büyük çoğunluğunda travma sonrası stres bozukluğu bulgularının olduğunu ortaya koymuşlardır (Leymann ve Gustafsson, 1996; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

İsveç'te yapılan istatistiksel bir araştırma sonucuna göre, bir yıl içinde gerçekleşen intiharların yüzde 10 ya da 15'inin nedeni psikolojik yıldırma (Di Martino, 2003; akt. Tınaz vd., 2008).

Norveç'te toplam 7986 iş görenin katılımıyla gerçekleştirilen on dört farklı çalışma sonuçlarına göre son altı ay içerisinde yıldırma maruz kalma oranı yüzde 8,6'dır (Einarsen, 1996; akt. Tınaz vd., 2008). Sumida (2007)'nin 1998 yılında Japonya'da "shokuba Ijime" (iş yerinde taciz) adlı araştırma raporunda 600 şikayetten bahsetmektedir (Tınaz vd., 2008).

Rayner (1997), tarafından İngiltere'de yapılan bir çalışmada 1137 katılımcının yüzde 53'ünün, çalışma yaşamlarının belli bir bölümünde psikolojik yıldırma maruz kaldığını; yüzde 77'sinin ise psikolojik taciz uygulamasına şahitlik yaptığını ifade etmiştir (Tınaz vd., 2008).

1996'da Avrupa Birliğine üye 15 ülkede yapılan 15.800 görüşmenin sonuçlarına göre, çalışanların yüzde 4'ü (altı milyon çalışan) fiziksel şiddete, yüzde 2'si (üç milyon çalışan) cinsel tacize ve yüzde 8'i (on iki milyon çalışan) psikolojik yıldırma maruz kalmıştır (Tınaz vd., 2008).

Avrupa Birliği ülkelerindeki işçilerin yüzde 81'inin iş yerinde psikolojik yıldırma maruz kaldığı belirlenmiştir. Bu durum diğer ülkelerde çok daha fazla oranda karşımıza çıkmaktadır (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Psikolojik yıldırmanın en yaygın olduğu örgütler ise hizmet, eğitim ve sağlıktır (Ünal ve Karaahmet, 2008). Yine Fransa'da 1994 yılında üniversitede, "victimologie" (victimology) kürsüsü kurulmuştur (Tınaz vd., 2008).

Field (1996), tarafından iş yerinde zorbalığın nasıl tanımlanacağı, neye göre kavramsallaştırılacağı ve ele alınacağını anlatan bir el kitabı yayınlanmıştır (Göktürk ve Bulut, 2012).

Leymann İsveç'te intiharların %15'inin psikolojik yıldırma kaynaklı olduğunu söylüyor (Yıldırım, 2006). ABD'de 5 Amerikalıdan 1'i işyerinde psikolojik yıldırma kurbanı olduğunu bildirmektedir (Tınaz vd., 2008).

Ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olan pazar payı kapma yarışının işgörenler üzerindeki psikolojik baskıyı artırması, bu duruma yol açan en önemli nedenlerden biridir (Di Martino vd., 2003; akt. Mehmetoğlu Güneri 2010).

Psikolojik yıldırma ile ilgili Türkiye’deki çalışmalara baktığımız zaman, kavram Türkçeye ilk kez uluslararası literatürde olduğu gibi “mobbing” şeklinde girmiş olup, kavram üzerinde araştırma yapanlar, Türkçe karşılık olarak “İş yerinde psikolojik taciz” (Tınaz, 2006), “Bezdiri” Türk Dil Kurumu (TDK, 2014), “Duygusal saldırı” (Davenport vd.,2003; akt. Ertürk 2005) gibi terimleri kullanmışlardır.

Yurtiçi araştırmalarda mobbing kavramı yerine kullanılan karşılıklar şunlardır (Çobanoğlu, 2005):

- 1.İşyerinde duygusal linç
- 2.İşyerinde psikolojik terör
- 3.İşyeri travması, işyerinde zorbalık
- 4.İşyerinde duygusal saldırı
- 5.Yıldırma
- 6.Duygusal taciz
- 7.Zorbalık

PSİKOLOJİK YILDIRMANIN NEDENLERİ

1. Örgütten Kaynaklanan Nedenler

Konu ile ilgili literatür incelendiğinde, psikolojik yıldırmanın nedenleri, birey ve örgüt üzerindeki etkilerine yönelik araştırmalar mevcuttur. Örneğin Leymann (1990), yetişkin mahkumlar üzerinde yaptığı araştırmada, cezaevinin yapısı ve örgüt kültürünün özelliklerinin, mahkumların yıldırma maruz kalmalarında etkili olduğunu göstermektedir (akt. Yumuşak 2013).

Psikolojik yıldırma davranışlarının yaşanmasında liderlik, örgüt kültürü, iş organizasyonu, iş stresi, örgüt kültürü ve örgütün yapısı gibi unsurların etkili olduğu belirtilmiştir (Ertürk, 2011).

Psikolojik Yıldırmanın Sebeplerinin İncelenmesi

Vartia (1996), yıldırmanın nedenlerine yönelik yaptığı araştırmada; işin özellikleri, liderlik tarzı, örgüt yapısı ve örgüt kültürü gibi faktörlerin yıldırma ile ilişkisi olduğuna dair bulgulara ulaşmış, yıldırmaya maruz kalan bireylerde, iş stresi, iş tatminsizliği ve depresyon gibi rahatsızlıkların meydana geldiğini tespit etmiştir (akt. Pelit ve Kılıç 2012).

Einarsen (1999)'e göre psikolojik yıldırmanın nedenleri arasında, örgütün iklimi, yüksek stres, zaman baskısı, örgütün kötü yönetilmesi, duygusal zekadan yoksun lider ve iş arkadaşlarının olması yer almaktadır (akt. Karakuş ve Çankaya 2012).

Zapf (1999) ise, yıldırma eylemlerinin sadece bir nedene dayandırılmayacağını, birçok nedenin yıldırmaya neden olabileceğini, yıldırmaya bir bütün içinde bakılması gerektiğini ileri sürmektedir (akt. Cemaloğlu 2007).

Yine yıldırmanın yalnızca mağdur ve yıldırmayı uygulayan arasındaki ilişkiye indirgenmemesi, kişiler dışındaki bir takım dışsal unsurların da etkisinin olabileceğinin düşünülmesi gerekmektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009; akt. Göktürk ve Bulut 2012).

Bunun dışında genel olarak örgütlerde psikolojik yıldırmanın en önemli kaynağı olan unsurlar Bryans ve Cronin (1993), tarafından aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

- 1.Ortak ve bireysel hedefler arasında farklılık,
- 2.Örgütte farklı departman ve gruplar arasında çatışma,
- 3.Formel ve informel organizasyon arasında çatışma,
- 4.Yöneten ve yönetilen arasında çatışma,
- 5.Bireyler arasında çatışma

Yukarıda belirtilen nedenlerin dışında, örgütlerde görülen yıldırma davranışlarının nedenlerini belirlemeye yönelik Amerika'da yapılan araştırma sonuçları şu şekildedir.

Tablo 1. Örgütlerde Psikolojik Yıldırmaya Neden Olan Faktörler

Psikolojik Yıldıрма Faktörleri	Önemsiz %	Önemli %	Çok Önemli %
Yetersiz performans	44,9	42,1	12,9
İşgörenlerin yetersiz eğitimi	47,6	40,0	12,4
Stresli yöneticiler	43,3	43,6	13,0
Stresli iş arkadaşları	46,5	42,4	11,1
İşgören yetersizliği	52,5	36,5	11,0
Yöneticinin yetersiz eğitimi	54,1	35,7	10,2
Yıldıрма aktörünün zihinsel dengesizliği	57,8	32,3	10,0
Aşırı iş yükü	58,8	32,5	8,7
Zayıf yönetim yeteneği	69,9	23,4	6,7

Kaynak: The Unison Workplace Bullying Survey, (akt. Mimaroglu ve Özgen 2007).

2. Saldırgandan Kaynaklanan Nedenler

Psikolojik yıldırma uygulayanların ruhsal durumlarıyla ilgili olarak yapılan deneysel bir araştırma mevcut değildir (Einarsen, 2006; akt. Tınaz vd., 2008). Knorz ve Zapf (1999), araştırmasına göre yıldırma uygulayanların yüzde 26'sı yalnız erkek, yüzde 11'i yalnız bayandır. Yüzde 63'ünde her iki cinsin katılımı görülmektedir (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Leymann (1993), kişilerin yıldırma uygulaması için dört temel neden olduğunu belirtmektedir. İlk neden “birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak ve eğer kabul etmiyorsa gitsin” gibi düşünce ile yaklaşan kişilerin durumudur. İkinci neden, düşmanlıktan hoşlanmadır. Üçüncü neden, can sıkıntısı içinde olmaları ve kendilerini eğlendirecek bir arayış içinde olmalarıdır. Dördüncü neden ise, önyargılarını pekiştirmektir (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Walter (1993)'a göre işyerinde psikolojik yıldırma uygulayanlar (Tınaz vd., 2008);

- 1.İki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanını seçen,
- 2.Bir yıldırma ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızışması için elinden geleni yapan,
- 3.Yıldırmanın, karşısındaki kişide yaratacağı olumsuz sonuçları umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,
- 4.Hiçbir suçluluk duygusu duymayan,
- 5.Sadece suçsuz olduğuna inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptığını da zanneden,
- 6.Suçü başkalarına yükleyen, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişilerdir.

Bu tarz davranışların nedeninin, kurbanda aranması gerektiğini; böyle davranılmayı kendisinin hak ettiğini ileri sürerler (Tınaz vd., 2008).

Saldırganlar, sadist kişiliğe sahiptirler ve başkalarına yaptıkları eziyetten zevk alırlar. Genellikle soyutlanmış saldırganların, kurumsal kimliklerinin dışında başka kimlikleri yoktur ve bunu da kaybetmek istemezler (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Kurumsal kimliklerini kullanarak, astlarına ve bazen de eşit statüdeki insanlara karşı saygısız, kaba ve saldırgan davranırlar. İnsanların zor durumda kalmalarından büyük zevk alırlar (Tınaz, 2006).

Leymann'a göre saldırganlar, kendi eksikliklerini gidermek için, yıldırmaya başvururlar. Kendi adları ve konumlarını kaybetmek adına duydukları korku ve güvensizlik sonucunda, başka bir bireyi küçük düşürücü davranış sergilerler. Bu açıdan bakıldığında yıldırma eylemi, bir çeşit kompleksli kişilik sorunudur (Tınaz 2006).

Psikolojik yıldırmanın uygulandığı örgüt ortamı, adeta bir savaş alanı olarak kabul edilebilir (Tınaz vd., 2008). Tarhan (2004), psikolojik savaş uygulayan kişilerin ruh hallerini şu şekilde özetlemiştir (Yumuşak, 2013);

Paranoid Kişilik Bozukluğu

Bu bireyler, kuşkucu, alıngan, güvensiz, kinici ve kıskanç bir kişiliğe sahiptir.

Obsesif Kişilik Bozukluğu

Titiz, mükemmeliyetçi, esnek olmayan, hep kızgın görünen, sinirli, dürüst, gergin ve işkolik özellikler taşıyan bu insanların ortak yönleri, baskıcı ve ısrarcı olmalarıdır.

Narsistik Kişilik Bozukluğu

Bu ruh haline sahip bireyler, kendi çıkarları doğrultusunda hareket ederler.

Anti-Sosyal Kişilik Bozukluğu

İsteklerini elde etmek için kural tanımazlar. Sosyal kurallara uymazlar.

Leymann, düşmanca ve ahlak dışı 45 davranış içeren beş kategori belirlemiştir. Bu kategoriler: İletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, sosyal imaja saldırılar, mesleki ve özel konumun kalitesine yönelik saldırılar, sağlığa yönelik saldırılar şeklindedir.

Psikolojik Yıldırmanın Sebeplerinin İncelenmesi

Yıldırmaı uygulayan kişinin, kurbanın mesleki, sosyal ve özel yaşamına yöneltmiş olduğu saldırgan davranışlar, bu kategorilerde özetlenmektedir (Tınaz vd., 2008).

Diğer taraftan psikolojik yıldırma uygulayanlar da, kendileri de geçmişte bunu yaşamış olanlar arasından çıkmaktadır. Zulüm zalimleri doğurmaktadır. Babasının kendisine zehirli kaftan göndermiş Kanuni’de olduğu gibi.

Yine dizide herkes tarafından desteklenen Şehzade Mustafa’nın öz babası tarafından yıldırmaıma uğradığını görüyoruz. Şehzade Mustafa, Kanuni’nin hayatını kurtarıyor ama karşılığında azarlanıyor. Seferlere katılamıyor. Merkezden uzaklaştırılıp yönetimi kardeşlerine bırakmak zorunda kalıyor. Sürekli azarlanıp dışlanıyor. Sonunda babası tarafından öldürülüyor ve Osmanlı’nın çöküş dönemi başlıyor.

3. Mağdurdan Kaynaklanan Nedenler

Kurban olma riski, örgütsel yaşamda yer alan herkes için geçerlidir. Günümüzde psikolojik yıldırma, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş yerlerinde gerçekleşen bir olgudur (Tınaz vd., 2008).

Araştırmacıların bazıları, kurbanlarla yaptıkları görüşmelerden, onların istisnai bireyler oldukları sonucuna ulaştıklarını belirtmektedirler. Kurbanların, örgütsel yaşamda zeka, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve örgütsel adanma düzeylerinin yüksek olması gibi özellikleri taşıdıklarını öne sürmektedirler (Mikkelsen ve Einarsen, 2002. Akt: Baltaş, 2003).

Bu tip bireyler duygusal zekaları yüksek, davranışlarını kontrol edebilen, ilkeli, mantıklı ve kendilerini yönlendirebilen kişilerdir (Davenport vd., 2003; akt. Cemaloğlu ve Ertürk 2007).

Psikolojik yıldırma nedenlerine ilişkin farklı görüşler ileri sürülmektedir. Psikolojik yıldırma üzerinde çalışma yapan psikologlar, bu olumsuz sürecin ortaya çıkmasından mağdurların davranışlarını sorumlu tutmaktadır (TBMM 2011. Kadın erkek eşitliği komisyonu yayınları no:6).

Leymann (1990), işyerinde psikolojik yıldırmaıma uğrayan kurbanlara ilişkin “Kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir” tanımını yapmaktadır (Tınaz vd., 2008).

Falco (2005)’nun konu ile ilgili yaptığı araştırmada, yaratıcılıkları yüksek bireylerin, engelli

çalışanların, kültür, cinsiyet ve etnik yönlerden farklı kişilerin ve yabancı işçilerin, amirlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına maruz kaldığı sonucuna ulaşmıştır (Tınaz vd., 2008).

Psikolojik yıldırmanın kurbanı olan birey, önüne geçilemez şekilde ve sonunda tamamen yitirmeye mahkûm kişidir. Bu kişiler ilerleyen süreçte çok daha fazla sıkıntıya duçar olmaktadır (Tınaz vd., 2008).

Arpacıoğlu (2006)'na göre, yıldırma maruz kalan kişiler, bu durumu kimse ile paylaşmamaktadır. Asıl sorun ise buradan kaynaklanmaktadır.

Walter, yıldırma kurbanlarının yaşadıklarını şu şekilde sıralamıştır (Tınaz vd., 2008);

1. Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
2. Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik belirtiler ortaya çıkar.
3. Bazen ağır depresyon yaşar.
4. İntiharını düşünebilir.
5. “Beni aralarına almıyorlar” algısı oluşur.
6. Bir yandan suçlu olmadığına inanır.
7. Her zaman her şeyi yanlış yaptığına inanır.
8. Özgüveni yoktur, kararsızlık içindedir.
9. İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder.

Günümüzde örgütlerde psikolojik yıldırma maruz kalan bireyler nerede hata yaptığını, aylar hatta yıllar geçse de kendi kendilerine sormaktadırlar (Tınaz vd., 2008).

Öte yandan yıldırma maruz kalan bireylerin bu süreci yaşamasının nedeni olarak kıskançlığı ana sebep olarak göstermektedir (Einarsen vd., 1998; akt. Cemaloğlu 2007). Jennifer vd. (2003), yıldırma maruz kalanların bu durumu yaşamalarının nedenini, kurbanların özgüvenlerinin yüksek olmasına ve kurbanların çevresindekiler tarafından ulaşılamayacak kişilermiş gibi algılanmalarına bağlamaktadır (Cemaloğlu, 2007).

Bununla birlikte mağdur kişinin özelliklerinin psikolojik yıldırma için her zaman belirleyici bir unsur olduğu söylenemez. Yıldırma maruz kalan kişinin diğer çalışanlar için her zaman “güçlü

Psikolojik Yıldırmanın Sebeplerinin İncelenmesi

bir rakip”, “üstün niteliklere sahip”, kişi olmasına gerek yoktur (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Bazen sadece “farklı özelliklere sahip olmak”, örneğin, farklı bir cinsiyete, farklı bir etnik gruba sahip olmak, dikkat çekici fiziksel özelliklere sahip olmak, kişilerin bu tür eylemlerin hedefi haline gelmesinde etkili olabilir (Çobanoğlu, 2005).

Mağdurların iyi niyetli ve içe kapanık olmaları yıldırma aktörlerini harekete geçirmektedir. Yıldırma mağdurlarıyla yapılan görüşmelerde, bu kişilerin; zeki, yetenekli, örgütsel bağlılığı yüksek, dürüst, güvenilir kişiler olduğunu işaret etmektedir (Yüçetürk, 2006).

Davenport vd. (2003)’ne göre yıldırmaya maruz kalma olasılığını artıran özellikler, yaratıcı ve bağımsız düşünme ve yeni fikirler sunma yoluyla diğerlerini rahatsız etmektir.

Bazen hedefin farklı özellikler taşıması buna neden olabilir. Örneğin cinsiyeti, rengi, dili, temsil ettiği sınıf gibi özellikler yıldırmaya niyetli olan öğretmenlerin kontrolüne girme ihtimalini artırmaktadır (Mehmetoğlu Güneri, 2010).

Çoğu zaman üstün özelliklere sahip bireyler kurban olarak seçilebilir. Görevsel bağlılıkları yüksek, başarı yönelimli ve yetkinlik düzeyleri yüksek kişiler bazı kişilerin dikkatlerini çekebilirler (Mehmetoğlu Güneri 2010).

Bu bireyler insana güven duyar, politik davranmayı bilmezler. İşlerini kaybetmek onları derinden etkiler. Yıldırmaya maruz kalan bireyler kendilerini dışlanmış, yalnız ve suçlu hissederler. Durumlarından utanıp yabancılaşırlar. “Zor insan” suçlaması, kurban duygusuna ve davranışlarına neden olur (Baltaş, 2003).

Sonuç

Çalışma hayatının varoluşundan bu yana bilinen ancak açıklamaktan çekinilen, acımasız ve etik dışı bir iletişim biçimi olan psikolojik yıldırmanın isim babası, konuyla ilgili tüm araştırmacılar tarafından Leymann olarak kabul edilir.

Psikolojik yıldırma kültür farkı gözetmeksizin tüm örgütlerde ortaya çıkabilen bir olgudur. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgütsel yaşamda yıldırma davranışları tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşıktır.

Psikolojik yıldırma herkes maruz kalabilir. Cinsiyeti, dini, dili, yaşı, ırkı veya statüsü ne olursa olsun her birey psikolojik yıldırma eylemlerine kurban olarak seçilebilir.

Bir eylemin yıldırma olarak adlandırılabilmesi için öncelikle bu eylemin ne kadar süre boyunca ve ne sıklıkla uygulandığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bu tür eylemlerin yıldırma sayılabilmesi için en az haftada bir kez tekrarlanması gerekmektedir.

Psikolojik yıldırma, uluslararası çalışmalarda ortak bir isim bulamamıştır. Yıldırma davranışları olarak adlandırılan pek çok davranışı ifade etmek amacıyla farklı tanımlamalara ihtiyaç duyulmuş, bu durum literatürde önemli bir boşluk olarak bir süre yer işgal etmiştir.

Psikolojik yıldırma kavramı ile alakalı olarak gerek yurtiçinde gerekse de yurtdışında alanyazında psikolojinin farklı alanlarında uzmanlaşmış araştırmacılar tarafından birçok kapsamlı ve yenilikçi çalışmaların yapıldığı görülmektedir.

Ülke dışında psikolojik yıldırma ile ilgili çalışmalar 1980'li yıllarda başlamış olup, kavram ile ilgili birçok çalışma ve araştırma yapıldığı görülmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan araştırmalarda Avrupa'da işgücünün yaklaşık yüzde 9'unu oluşturan çalışanların (on iki milyon) yıldırma maruz kaldığı ortaya çıkmıştır.

Sosyal ve ekonomik küreselleşmenin bir sonucu olan pazar payı kapma yarışının işgörenler üzerindeki psikolojik baskıyı artırması, bu duruma yol açan en önemli nedenlerden biridir.

Psikolojik yıldırmanın en yaygın olduğu örgütler ise hizmet, eğitim ve sağlıktır Psikolojik yıldırma ile ilgili Türkiye'deki çalışmalara baktığımız zaman, kavram Türkçeye ilk kez uluslararası literatürde olduğu gibi mobbing şeklinde girmiş olup, kavram üzerinde araştırma yapanlar, Türkçe karşılık olarak iş yerinde psikolojik taciz, bezdiri, duygusal saldırı gibi terimler kullanılmıştır.

Kaynakça

Açıkel, S. (2013). İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel kültürleri ile işe yabancılaşmaları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Baltaş, A. (2003). Adı yeni konmuş bir olgu: İş yerinde incinme. <http://www.baltas->

Psikolojik Yıldırmannın Sebeplerinin İncelenmesi

baltas.com/web/makaleler/m_20.htm adresinden 16 Mayıs 2014 tarihinde edinilmiştir.

Başaran, İ. E. (1998). Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranışlar. Ankara: Aydan Yayınevi.

Celep, B. (2008). İlköğretim okulu öğretmenlerinin işe yabancılaşması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Çabuk, Ç. (2009). Mağdurun mobbing ile mücadelesi ve çözüm üretme süreci. Ceza Hukuku Dergisi, 11.

Çomak, E. (2011). İlköğretim öğretmenlerinin ilköğretim okullarında yaşadıkları yıldırma durumları. (Yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.

Ekinci, Ö. (2012). Ortaöğretim okulu öğretmenlerinin yıldırma davranışları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Ertürk, A. (2011). İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik duygusal yıldırma davranışlarının incelenmesi. (Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Göktürk, G. Y. ve Bulut, S. (2012). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(24), 54-70.

Hoşgörür, V. (1997). Eğitim işgörenlerinin örgütsel tutumları (Samsun ili merkez orta öğretim okulları örneği). (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kılçık, F. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeyine ilişkin algıları (Malatya ili örneği). (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kösterelioğlu, M, A. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşam kalitesi ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

Minibaş, J. (1993). Yabancılaşma kavramının incelenmesi ve banka sektörüne yönelik bir araştırma. (Doktora tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Okan, H. (2010). Orta öğretim öğretmenlerinin karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar ile iş doyumu

arasındaki ilişki. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özkuş, B. ve Çarıkçı, İ. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(1), 481-499.

Pelit, E. ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile örgütsel bağlılık ilişkisi: şehir ve sayfiye otellerinde bir uygulama. İşletme Araştırmaları Dergisi, 4(2), 122-140.

Sönmezşık, S. (2011). Anadolu lisesi öğretmenlerinin psikolojik yıldırma ile ilişkin algıları. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Tınaz, P. (2006). İş yerinde psikolojik taciz. Beta Basım Yayın: İstanbul.

Ünal, A. ve Karahmet, E. (2008). Mobbing among Employees in Bursa, Turkey: A Cross-Sectional Survey Study. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 141-157.

Yeşiltaş, M. ve Demirçivi, M. (2010). İş görenlerin psikolojik şiddet eylemlerine maruz kalma durumları üzerine bir araştırma: Antalya örneği. Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi. 21(2), 199-217.