

Kimlik ve Cinsiyet Sorunları Açısından Şiddet: Kadın ve Psikolojik Yıldırma

Minel YİĞİT*

Özet: Bu çalışmanın ana konusu kadınların genellikle iş ortamlarında karşılaştığı psikolojik şiddet yani “mobbing” kavramıdır. İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. Mobbing süreci, iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır. Şiddet toplumda genellikle fiziksel olarak algılanmaktadır, hâlbuki mobbing bir diğer ifade ile de bir psikolojik şiddet veya psikolojik terör olarak da tanımlanabilmektedir. Mobbinge yani psikolojik şiddete uğrayan kişiler bazı depresif sıkıntılar yaşamaktadır ve bunun için gerekli tedaviyi görmeleri gerekmektedir. Bu insanlar için kurumlar tarafından gerekli psikolojik yardım sağlanmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Şiddet, Kadın

VIOLENCE AS REGARDS IDENTITY AND GENDER PROBLEMS: WOMEN AND PSYCHOLOGICAL INTIMIDATION

Abstract: The subject of this study is psychological violence namely the concept of “mobbing” which women generally experience at workplaces. This concept is used in the field of business psychology meaning working people’s harassing each other through disturbing and annoying behaviours, behaving each other badly in other words as interpersonal psychological violence practices. The mobbing process is an inseparable part of the business life. In the society, violence is mostly perceived to be physical however mobbing namely psychological violence can be defined as psychological terror too. People subject to mobbing go through depressive mood and should be treated. The necessary psychological assistance should be provided by institutions.

Keywords: Mobbing, Violence, Woman

Giriş

Mobbing araştırmaları her ne kadar yurt dışında sıklık gösterse de son yıllarda ülkemizde de yaygınlık göstermeye başlamıştır. Bunun nedeni ise bireylerin mobbinge uğrama sürecinde ve sonucunda ortaya çıkan psikolojik sorunlardır. Makalemizin ana konusu iş yerinde mobbinge maruz kalan insanlar özellikle kadınlardır. Mobbing her alanda bireyleri psikolojik olarak rahatsız etmekte, baskı altına almaktadır. Bunun

* Muş Alparslan Üniversitesi

neticesinde de iş yaşamında verimsizlik, tükenmişlik baş göstermektedir. İş yaşamında ki mobbingin çoğunluğunu maruz kalınan olarak kadınlar oluşturmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalarda mobbing kavramına “iş yerinde psikolojik taciz”, “iş yerinde duygusal taciz”, “iş yerinde psikolojik terör”, “iş yeri travması” gibi tanımlamalar yapılmaktadır. Bunlar genel olarak eksik tanımlamalardır çünkü mobbing günlük hayatın her alanında kullanılan bir kavramdır.

Kadın ve Psikolojik Yıldırma

İngilizce bir kelime olan “mobbing” kavramı köken olarak “Mob” sözcüğünden gelmektedir. Latince’ de Mob sözcüğü “kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık” anlamındadır.¹ Mobbing, aynı zamanda, bir psikolojik şiddet veya psikolojik terördür. Ancak şiddetten söz edildiğinde, genelde fiziksel müdahale ve somut iz bırakan şiddet fiili aklımıza gelmektedir. Oysa şiddet, sadece kaba biçimi ile fiziksel özellikte olmayıp ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir. Fiziksel şiddeti ortaya çıkarmak, kanıtlamak ve tedavisini yapmak, psikomatik sonuçları olan psikolojik şiddetin etkilerini gidermekten daha kolaydır.²

Leymann, mobbing kavramını “bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere yönelik olarak, sistematik olarak düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör” olarak tanımlanmaktadır.³ Günümüzde şiddetin her şeklini hayatımızın her alanında görmekteyiz. Modern hayatın getirdiği şehirleşme ile birlikte kadınların iş hayatına atılması onlara bir takım zorlukları getirmiştir. Bu zorlukların bir parçası olan mobbing bireylerde psikolojik anlamda olumsuz bir etki bırakmaktadır.

İş yerinde psikolojik şiddet anlamına gelen “mobbing” kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranmaları; kısaca kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır. İş yerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma başarısını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Bu durum uzun

¹ Ezgi Cevher ve Umut Öztürk,” İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi,2015,sy:861

² Ceren Altuntaş,” Mobbing Kavramı ve örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University,2015,sy:3000

³ Çiğdem Kirel,”Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”,Anadolu Üniversitesi, 2007,sy:318

süre devam ettiği taktirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır.⁴

Mobbing davranışları belirli bir sıklıkta (en az haftada bir)ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) devam etmektedir. Sıklığı ve uzun sürmesi sebebiyle sonucunda mağdurlarla ciddi zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişliğe yol açar.⁵

Mobbing, kişiler üzerinde stresi ve strese bağlı psikolojik ve fiziksel şikâyetleri arttırmaktadır. Bu bağlamda bu durumla karşı karşıya kalan bireylerde baş ağrısı, taşikardi, mide problemleri, kemik ağrıları, tansiyon yüksekliği, uyku problemleri, fiziksel şikâyetler, konsantrasyon bozukluğu, endişe, bir faaliyete başlama güçlüğü (atalet), sosyal izolasyon, ağlama nöbetleri, iştahta değişiklik gibi bulgulara rastlanmaktadır.⁶

İş yaşamında psikolojik taciz vakalarının görülme sıklığı, toplumun sosyal, ekonomik, kültürel ve ahlaki norm ve değerleri ile yakından ilgilidir. Son yıllarda artan göç, yabancılaşma, öz güven yetersizliği, iş yerlerinde liyakata önem verilmeyişi, hemşerilik ağrı etkileşimi, iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarını besleyen bir zemin oluşturmaktadır.⁷

Mobbinge uğrayan kişilerin cinsiyetleri arasında çok önemli bir fark olmasa da erkek mağdurların çok büyük çoğunluğunun erkekler tarafından, kadın mağdurlarında kadın tarafından taciz edildiği araştırmalarca kanıtlanmıştır. Ancak çalışma hayatında yöneticilik kadrolarında ki demografik özellikler, kadınları taciz eden bu kadınların patronlarının da erkekler olduğunu göstermekte ve mobbing uygulayıcılarının genel bir şemsiye altında erkeklerden oluştuğunu belirtmektedir.⁸

Türkiye’de www.mobbingturkiye.com veya www.psikolojikyildirma.com sitelerinde mobbinge maruz kalan çalışanlar tecrübelerini paylaşmakta, yalnız olmadıklarını anlamakta ve bu sorunlarla baş edebilmek için başvurabilecekleri yolları öğrenmektedirler.⁹

⁴ Aslı Acar ve Gönen Dündar, ” İş Yerinde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasında ki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi,2008, sy:112

⁵ Ceren Altuntaş, ” Mobbing Kavramı ve örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University,2015,sy:2996

⁶ Aslı Acar ve Gönen Dündar, ” İş Yerinde Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı İle Demografik Özellikler Arasında ki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi,2008, sy:114

⁷ TBMM Raporu, sy:13

⁸ Ceren Altuntaş, ” Mobbing Kavramı ve örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University,2015,sy:2999

⁹ Ceren Altuntaş, ” Mobbing Kavramı ve örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University,2015,sy:2998

Mobbing mağduru kişiler daha öncede belirtildiği gibi endişe, depresyon, psikomatik şikâyetler gibi olumsuz etkilerle karşı karşıyadır. Bu sorunlar ortaya çıktığında yöneticiler, psikologlar, rehberler zarar görmüş personele yardımcı olmalı; hem içeriden hem dışarıdan, çalışanlara profesyonel yardım sağlanmalıdır. Örgütlerde mobbingin ilk aşamada fark edilmesi, yönetilmesi ve başa çıkması için yöneticilerin eğitilmesi gerekmektedir. Örgütlerde psikolojik taciz, saldırı, mobbing ile ilgili kavramlar iyi tanımlanmalı, hangi davranışların mobbing olduğu iyi anlaşılmalıdır.¹⁰

Mobbinge maruz kalan kişilerin gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerini yapamaz duruma gelmektedirler. Konu ile ilgili yapılan araştırmalar göstermiştir ki, en kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 aydır.¹¹

Mobbing sonucunda sadece bireyin kendisi değil örgüt içinde ki bireyler ve toplumda bundan etkilenmektedir.

Türkiye’de Kütahya ilinde faaliyet gösteren iki kamu hastanesinde yapılan bir araştırmaya göre kişinin kendini gösterme ve iletişim kabiliyetini etkileme, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumu etkileme, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumu etkileme ve kişinin fiziksel sağlığını etkileme açılarından daha fazla etkilendiği gözlenmiştir. Yine aynı çalışmada deneklerin 18-30 yaş aralığında daha fazla mobbinge maruz kaldığı saptanmıştır. Bu durum da; çalışanın çalışma hayatında deneyim kazanmaya başladığı ve işinde yükselmeye çalıştığı yaş aralığında daha fazla baskıya maruz kalmasıyla açıklanmaktadır. Aynı araştırma eğitim düzeyi arttıkça psikolojik tacizinde arttığını belirtmiştir.¹²

Türk aile yapısına ve yaşam biçimine bakıldığında mobbingin etkilerinin Batı kadar etkilendiğini söyleyemeyiz. Çünkü Batıda daha çok bireyselleşme olduğundan dolayı bireyselleşme ve psikolojik yıldırma ile birlikte intiharlara yol açabilmektedir.

Türk Hukuk Sistemine baktığımızda;

17. maddede: “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimseye insan haysiyetiyle

¹⁰ Çiğdem Kirel, “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler”, Anadolu Üniversitesi, 2007, sy:327

¹¹ TBMM Raporu, sy:6

¹² Ceren Altuntaş, “Mobbing Kavramı ve örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University, 2015, sy:3002

bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” hükmüyle, kişilerin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığının önemine vurgu yapılmaktadır.

Hoel ve Cooper (2000) ise, toplam 70 örgütün 5288 çalışanlarıyla ile gerçekleştirdikleri araştırmada son altı ayda erkeklere kıyasla kadınların daha büyük bir kısmının psikolojik taciz mağduru olduğunu belirtmişlerdir.¹³

Kadın iş hayatında olumludan olumsuz bir yelpazede konumlandırılabilir. Buna göre, çalışan kadın; kendi gelirine sahip olduğu için güçlü, yetenekli, başarılı kadın; ailesine ve çocuklarına zaman ayıramayan anne vb. imaj gruplandırmaları içinde yer almaktadır. Kısacası kadın yelpazenin neresinde olursa olsun “öteki” leştirilmektedir.¹⁴

Kimlik bağlamında konuyu ele alırsak şu örneği vererek açıklama da bulunmak konuyu daha netleştirecektir;

Kültürel farklılıklar bile mobbingin ayrılmaz bir parçası olarak görülmektedir.

Araştırma kapsamına alınan ve diğer makalelerden farklı bir çalışma “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 olmadığını araştırdığı” çalışmasıdır. Çalışma sonucunda kendini Türkiyeli kabul edenler ile Kıbrıslı kabul edenler arasında genel yıldırma konusunda bir farklılık bulunmaz iken kimliğe dayalı yıldırma konusunda farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın kültürel farklılığa dayalı olması yönünden önemli görülmektedir. Ülkemizdeki kültür yapısı ile KKTC’deki kültür yapısı birbirine yakın olsa bile birçok farklılığın olduğu açıktır. Toplumların yaşadığı ortam, yaşanan değişimler ve dış çevre koşulları kültürlerinde bu çerçevede değiştirmektedir. Kültürel farklılık aynı zamanda yıldırma davranışlarına yapılan tepkilerin ve algılamaların farklı olmasına neden olduğu söylenebilir.¹⁵

Kadınların ev dışında ki diğer kamusal alanlarda sınırlandırıldığı ve sadece kadında beklenen görevlerin ”annelik vasfı” içine sığdırılmasıyla birlikte kamusal alanda yeni yeni kendini bulan kadınlar, toplumsal cinsiyete bağlı olarak şuana kadar kamusal alanda pek yer edinememişlerdir. Modern dünya ile birlikte kadınların iş hayatına girmesiyle bu

¹³ Gamze Göktürk ve Sefa Bulut, ”Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz”, İzzet Baysal Üniversitesi, 2012, sy:60

¹⁴ Nesrin Türel ve Nilgün Dolmacı, ”İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2013, sy:86

¹⁵ Hacı Ali Aygün, ”Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma”, Gümüşhane Üniversitesi, 2012, sy:113

ataerkil bakış açısı değişmemiştir. Bu yüzden iş yerlerinde “erkek egemen” bir mobbinge uğramaktadırlar. İş dünyası tarafından erkeklere atfedilen, acımasız, saldırgan, kararlı gibi tanımlamalara karşın; kadına yönelik, aciz, zayıf duygularının kurbanı tanımlamaları cinsiyet ayrımcılığının ve sorunlu bakış açısının diğer bir göstergesidir. Toplumun geleneksel iş bölümü ve kadınlarca da kabul gören “babın bilir” teslimiyeti daha sonrasında da “kocam bilir” zihniyeti, bu durumu daha da pekiştirmektedir.¹⁶

Yöneticiler mobbingin ortaya çıkmasında önemli bir etken olan stresli çalışma ortamını iyileştirmek için stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında iş görenin eğitimini sağlamalıdır. Ayrıca yöneticiler iş zenginleştirme, rol çatışmalarını önleme, çalışanların ihtiyaçlarına önem verme ve bunları gidermek için çaba sarf etmelidir. Yine mobbingin nedenlerinden olan kıskançlığın önlenmesi için işletmeler terfi, yetki ve ücret gibi çatışma yaratacak konularda adil olmalıdırlar.¹⁷

Kısaca iş yerinde psikolojik taciz, en genel anlamıyla duygusal bir saldırıdır. 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 çıkarmaya zorlamasıdır. Tabi bu eylemler ilerleyen aşamalarda korkutucu bir takım davranışlara ve açık suiistimallere de dönüşebilir.¹⁸

Bir olayın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, şu özellikler taşıması gerekmektedir;¹⁹

- İş yerinde gerçekleşmeli
- Tacizi yapan ya da yapanlar ve hedef kişi arasında düzeyssel bir eşitsizlik olmalı
- Sistematik ve kasıtlı olarak yapılmalı
- Birbiri ardına bir takım evreler geçmeli
- Uzun süre olmalı (en az 6 ay)
- Ayda bir kez tekrarlanmalı
- Kişiyi iş yerinden uzaklaştırmayı amaç edinmeli

¹⁶ Nesrin Türel ve Nilgün Dolmacı, “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2013, sy: 87

¹⁷ Fatih Karcioğlu ve Ülke Çelik, “Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, Atatürk Üniversitesi, 2012, sy: 73

¹⁸ Gamze Göktürk ve Sefa Bulut, “Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz”, İzzet Baysal Üniversitesi, 2012, sy: 55

¹⁹ Nesrin Türel ve Nilgün Dolmacı, “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, Süleyman Demirel Üniversitesi, 2013, sy: 89

- Davranış tarzları, kişiye kötü muamele şeklinde olmalı

Mobbing süreci, iş yaşamının ayrılmaz bir parçasıdır ve tüm iş yerlerinde kültür farkı gözetmeksizin ortaya çıkabilen bir olgudur. Fakat mobbing denilince bunu sadece iş yeri alanıyla sınırlamak doğru bir tanımlama olmayabilir. Çünkü mobbing hayatımızın her alanında var olan bir psikolojik şiddettir. Bu bazen kadının kadına bazen erkeğin kadına uyguladığı gibi karşılıklı etkileşim içinde görülen bir psikolojik şiddettir. Kişi kendini yetersiz görebilir ve bireysel olarak kendini değersiz, işe yaramaz hissedebilir.

Mobbingi bertaraf etmek için şöyle çözüm önerileri sunabiliriz;

- İş yerinde bireysel farklılıklar göz ardı edilmemelidir ki verimsizlik ve tükenmişlik baş göstermesin.
- Cinsiyet ayrımı yapılmadan her bireye özel olduğunu hissettirerek görev ve sorumluluklar verilmelidir.
- Gelenekçi anlayışın cinsiyetleri güçlü-zayıf olarak ayırmasına izin verilmemeli, kadınların da erkeklerinde herhangi bir üstünlük vasfı taşımadığı, taşıyamayacağı bilinmeli ve bu aşılmalıdır.

Sonuç

Araştırmamızın ana teması olan Mobbing, modernleşme ile birlikte günümüzün iş hayatı başta olmak üzere diğer alanların en sorunlu konusu haline gelmiştir. Makalemizde mobbinge kadınlar üzerinden atıf yapılmıştır. Mobbing araştırmalarına baktığımızda bireylerde iz bırakan psikolojik sorunların olduğu saptanmıştır. Mobbing cinsiyet ayrımı gözetmemektedir fakat kadınların daha çok mobbinge maruz kaldığı söylenebilir. Kimlikler, kültürel farklılıklar mobbingin ayrılmaz bir parçasıdır. Böylece çevresel koşulların, yaşam standartlarının psikolojik yıldırmada çok etkili olmaktadır. Makalemizin son kısmında mobbingin bir nebze de yok edilmesine ilişkin tavsiyelerde bulunulmuştur.

Kaynakça

- Acar, Aslı ve Dündar, Gönen, (2008). *İş Yerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasında ki İlişkinin İncelenmesi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi
- Altuntaş, Ceren, (2015). *Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*, Journal of Yaşar University
- Aygün, Hacı Ali, (2012). *Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma*, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi; Gümüşhane Üniversitesi

- Cevher, Ezgi ve Öztürk, Umut, (2015). *İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma*, *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi
- Göktürk, Gamze ve Bulut, Sefa, (2012). *Mobbing: İş Yerinde Psikolojik Taciz*, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi: Abant İzzet Baysal Üniversitesi
- Karcıoğlu, Fatih ve Çelik, Ülke, (2012). *Mobbing (Yıldırma) ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi: Atatürk Üniversitesi
- Kirel, Çiğdem, (2007). *Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler*, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi: Anadolu Üniversitesi
- Türel, Nesrin ve Dolmacı, Nilgün, (2013). *İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma*, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi