

KUTLU DOĞUM HAFTASI
“HZ. PEYGAMBER
VE İNSAN ONURU”
SEMPOZYUMU

(19-21 NİSAN 2013)
KONYA



DİB
YAYINLARI



DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI YAYINLARI / 1044
İLMİ ESERLER: 165

Tashih:

Sedat MEMİŞ
Hacı Duran NAMLI

Grafik & Tasarım:

Abdullah PAÇACI

Baskı:

Kalkan Matbaacılık San. Tic. Ltd. Şti.
(0312) 341 92 34

1. Baskı Ankara 2014

ISBN

2014-06-Y-0003-1044
978-975-19-6234-8

Sertifika No: 12930

Eser İnceleme Komisyonu Kararı
15.07.2014/34

© Diyanet İşleri Başkanlığı

İletişim:

Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü
Basılı Yayınlar Daire Başkanlığı
Tel: (0 312) 295 72 93 - 94
Faks: (0 312) 284 72 88
e-posta: diniyayinlar@diyanet.gov.tr

2- ÇALIŞMA HAYATINDA İNSAN ONURUNA KARŞI PSİKOLOJİK BİR ŞİDDET ÖRNEĞİ: MOBBİNG

Yrd. Doç. Dr. Abdulkadir ÇEKİN¹

GİRİŞ

İş yaşamında kişilerarası ilişkilerdeki bazı durumlar çalışanları motive ederken, diğerleri çalışanlar üzerinde olumsuz ve yıpratıcı etkiler oluşturabilmektedir. Çalışanlar üzerinde sistematik baskı yaratmak, çalışanın iş performansını ve dayanma gücünü yok etmek amacıyla kullanılan yöntemlerden birisi psikolojik şiddet (mobbing) uygulamdır.

Çalışanların moralini, motivasyonunu ve verimini düşüren, çalışma ortamını bozarak iş ikliminin bozulmasına neden olan psikolojik şiddet, örgütsel bir hastalıktır. Hemen hemen her iş ortamında yaşanabilen, yaşandığı halde görmezden gelinen veya önemsenmeyen psikolojik şiddet, aynı zamanda yönetsel bir sorundur. Psikolojik şiddet, toplum içerisinde somut olarak gözlemlenmeyen ama varlığı bilinen bir şiddet türüdür.

İnsanın olduğu her yerde, şiddet de var olmuştur. İnsanların, çevresini kontrol etme ve çevresine hakim olma istekleri, insanlık tarihi boyunca diğer türdeşleri ile savaşlar ve çatışmalar yaşamasına neden olmuştur. İnsanlar, bu isteklerini gerçekleştirebilmek için çeşitli stratejiler geliştirmiş, çoğunlukla şiddet kullanmayı tercih etmişlerdir.

Şiddet farklı şekillerde kendini göstermekte, baskı, eziyet, korkutma, sindirme, öldürme, caydırma amaçlı davranışlar, toplumdan topluma farklılık göstermekle beraber, sürekli bir biçimde her toplumda yaşanmakta ve günlük yaşamın bir parçası olma özelliğini halen korumaktadır.² Günümüz insanı, dünyanın her yerinde şiddetin

1 Kastamonu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi.

2 Ruşen Keleş ve Artun Ünsal, "Kent ve Siyasal Şiddet", Cogito, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 1996, s. 91.

hızla tırmandığına ve kapsamının sürekli genişlediğine tanıklık etmektedir. Politika, spor, ekonomi, eğitim ve sosyal hayat başta olmak üzere, hemen hemen her alanda cereyan eden şiddet olaylarına medyada geniş yer verilmekte, şiddet içeren bu olaylar kitle iletişim araçları vasıtasıyla insanlara ulaştırılmakta ve küreselleşen dünyanın bu konuya ilgisi çekilmeye çalışılmaktadır.

Türkçe sözlükte şiddet, karşı görüşte olanları inandırma ve uzlaştırma yerine kaba kuvvet uygulamak şeklinde tanımlanırken, şiddet eylemi ise çevreyi sindirmek için girişilen hareket olarak açıklanmaktadır.³ Yıldırım'a göre şiddet; yıkıcı, yok edici saldırganlığın bir biçimi olup, kişilere ya da nesnelere çeşitli boyutlarda zarar vermeyi içeren, güçlü, kontrolsüz, aşırı, birdenbire, toplu ya da bireysel görülebilen bir olgudur.⁴

Dar anlamıyla şiddet, fiziksel şiddeti içerir. Fiziksel şiddet insanların bedensel bütünlüğüne karşı, dışarıdan yöneltilen sert ve acı verici bir edimdir. Şiddetin dar tanımıyla yetinmek ve sadece fiziksel şiddet üzerine odaklanmak, şiddet kavramına belli bir açıklık kazandırsa da bazı toplumsal gelişmelerin ve sistemlerin yol açtığı zararların göz ardı edilmesine neden olabilir.⁵ Şiddeti genelde algılandığı gibi yalnızca fiziksel zarar ile açıklamak yeterli değildir. Bireyler ve toplumlar üzerinde yarattığı ruhsal ve duygusal etkileri de göz önünde tutmak gerekir. Şiddetin biçimlerine göre gözden geçirilmesinde, fiziksel, psikolojik, duygusal, sözel, cinsel, ekonomik ve daha pek çok davranış, şiddet biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.⁶ Şiddet, kimi zaman eylemden kaçınmayı veya eylemsizliği içerir. Bu bağlamda, türlü fiziksel saldırı, şiddet tanımı içinde değerlendirilirken, fiziksel olmayan tutum ve davranışlar, psikolojik şiddet kapsamında değerlendirilir.⁷

Bu çalışmada, çalışanlara karşı yapılan sürekli ya da sistematik bir psikolojik şiddet örneği olarak mobbing ele alınmış ve konu; mobbing kavramı, süreci, aşamaları, türleri, ortaya çıkış nedenleri, tarafları, etkileri çerçevesinde ve insan onuru ile ilişkisi açısından değerlendirilmiştir.

1. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) KAVRAMI

Psikolojik şiddet (mobbing) kavramı, İngilizcede "mob" kökünden gelmektedir. Mob sözcüğü, kararsız kalabalık, şiddete yönelmiş topluluk anlamındadır. Mobbing

3 Türk Dil Kurumu, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2005, s. 1752.

4 Aysel Yıldırım, *Sıradan Şiddet*, Boyut Kitapları, İstanbul 1998, s. 25.

5 Artun Ünsal, "Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi", Cogito, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul 1996, s. 32.

6 Ümit Cihan Atman, "Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz, Irza Geçme", *Sted Dergisi*, 12 (9), 2003, s. 333.

7 Hasan Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara 2004, s. 13-14.

sözcüğü ise, çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamındadır.⁸ Türkiye’de mobbing olgusu açıklanırken, iş yerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, iş yeri travması, iş yerinde duygusal saldırı, iş yerinde zorbalık, yıldırma vb. terimler tercih edilmektedir.⁹

Mobbing sözcüğü, ilk olarak hayvan davranışlarını inceleyen Konrad Lorenz tarafından 1960’lı yıllarda kullanılmıştır. Lorenz bu sözcükle, büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı saldırıları isimlendirmiştir. Daha sonra bu terim, Peter Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların, yine tek bir çocuğa karşı giriştiği zarar verici davranışları tanımlamada kullanılmıştır.¹⁰ Leymann, 1984’te İsveç’teki iş yerlerinde mobbing davranışını ilk defa tanımlarken, bu davranışların bir tür iş yeri terörü olduğunu vurgulamıştır.¹¹

1988’de İngiliz gazeteci Andrea Adams, BBC’de yaptığı programlarla bu olguya kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimdir. 1998’de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino’nun hazırladığı “İş Yerinde Şiddet” adlı rapor, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanmıştır. Bu raporda, daha çok fiziksel şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1999’da yayınladığı raporda ise iş yerindeki şiddet, fiziksel ve psikolojik yönleri ile ele alınmıştır. Bu rapor ile iş yerindeki pasif ve psikolojik saldırılar, çalışanlara yönelik şiddet kapsamına dâhil edilerek, çalışanlara yönelik şiddetin kapsamı genişletilmiş ve konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir.¹²

Hirigoyen’e göre psikolojik şiddet, bir kişinin kişiliğine, onuruna veya fiziki ve ruhsal bütünlüğüne zarar veren, kişinin işini tehlikeye sokan ya da çalışma ortamını bozan, her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı kapsayan kötü niyetli bir girişimdir.¹³

Psikolojik şiddet, kişi ve kişiler üzerinde sistematik baskı yaratarak, ahlak dışı yaklaşımlarla, onların performanslarını ve dayanma güçlerini yok eden, insanı duygusal ve

8 Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2006, s. 7.

9 Şaban Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, 1. Baskı, İstanbul 2005, s. 20.

10 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 8-9.

11 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 26-28.

12 Elif Yüçetürk, “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Psikolojik Şiddet) ve Cinsiyetle İlişkisi”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış*, (Editör: Aşkın Keser), Nobel Yayınları, 2. Baskı, Ankara 2005.

13 Marie France Hirigoyen, *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*, (çev. Heval Bucak), Güncel Yayınları, Araştırma Kitaplığı Dizisi, İstanbul 1998, s. 61.

fiziksel olarak tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan, işten ayrılmaya zorlayan bir taciz şeklidir.¹⁴

Psikolojik şiddet, hedef alınan kişinin, statüsünü ve değerini yok etmeye, onu örgütten uzaklaştırmaya yönelik kötü niyetli eylemler zinciridir.¹⁵

Psikolojik şiddet, yapısal işten çıkarmanın bir türüdür. Psikolojik şiddeti, yapısal işten çıkarmanın diğer türlerinden ayıran özellik ise psikolojik şiddetin işveren ile çalışan arasında değil, çalışan ile diğer bir çalışan arasında meydana gelmesidir. Yapısal işten çıkarma, çalışanın yaptığı sözleşmeyi, işverenin rolü ve sorumluluğu olmadan sonlandırmasıdır.¹⁶

Psikolojik şiddet, geçici çatışmaları kapsamaz. Çatışma ve duygusal şiddet arasındaki fark, sıklık ve süredir. Örgütsel çatışma, genellikle sistemli ve organize değildir ve çatışmanın yönetimi ile kısa sürede ortadan kaldırılabilir. Psikolojik şiddet ise gizli, sistemli, organize ve uzun süreli davranışlarla ilgilidir.¹⁷

2. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) SÜRECİ VE AŞAMALARI

Mobbing; rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman içinde acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı bir süreçtir. Bu süreç, devam etmesine izin verildiği kadar sürdürülür. Kurban olarak seçilen bireye zarar verici bir uygulama şeklinde başlayan süreç, en ağır sonuca ulaşmadan önce, kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulabilir.¹⁸ Mobbing uygulayıcısı, yönetimin sessiz kalması, mağdurun direnmeyerek pasif kalması durumlarında yaptığı eylemlere devam edebilmektedir. Ters bir durumda mobbing uygulamaları sona erebilir.

Mobbing durağan bir süreç değildir, sürekli gelişen bir olaydır. Mobbingin gelişim evreleri ülkelerin kültürel farklılıklarına göre de değişiklikler arz etmektedir. Genel görüşe göre mobbing altı aşamada gelişir.

Belirginleşmiş Çatışma Aşamasında varsayımsal olarak mağdur, herhangi bir psikolojik veya fiziksel rahatsızlık hissetmediğinden sürecin bu aşaması henüz mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Bu aşamada mobbingin ilk belirtileri olarak

14 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 22-33.

15 Adnan Nur Baykal, *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddetten Günümüze*, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 8.

16 Roderick Ramage, "Mobbing in the Workplace", *New Law Journal*, 1996, (<http://www.law.office.demon.co.uk/art/mobbing-1.htm>, Erişim: 06.03.2013)

17 Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s. 111.

18 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 53.

kabul edilebilecek çatışmaları tetikleyen kritik bir olay meydana gelir.¹⁹ Bu aşamada tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel veya kişisel meselelere taşınırsa, çatışma belirgin bir hal almaya başlayarak, kısa bir süre içinde mobbing davranışına dönüşebilecektir.²⁰

Mobbingin Başlaması ve Saldırgan Eylem Aşamasında saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir.²¹ Bu aşamada kurban, iş arkadaşlarının değişik davranışlarının nedenlerini merak etmeye ve şaşırma başlamıştır.²² Fakat zaman içinde söz konusu davranışlar, sistematik şekilde ve uzun süreli olarak devam edecek ve kurban üzerinde lekeleyici bir şekilde kullanılmaya başlanacaktır.²³

İlk Psikosomatik Rahatsızlıkların Görülme Aşamasına gelindiğinde kurban, iştahsızlık veya aşırı iştah gibi sağlık problemlerinin olduğunu fark eder. İşyerine, arkadaşlarına ve kendine güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir. Çok sık bir şekilde uykusuzluk problemleri yaşamaya başlar. Bu aşamada mağdur kişisel gayreti ile çektiği sıkıntılara karşı çözüm arayışındadır. Eğer kurban olumsuz durumların değişmeyeceği kanaatine varırsa psikolojik yapısı daha da bozulacaktır.²⁴

Yönetimin Devreye Girmesi Aşamasında mobbing resmi bir problem haline gelir.²⁵ Bu aşamada yönetim; aktif ve pasif olmak üzere iki tür hareket tarzı sergileyebilmektedir. Aktif olarak müdahale ederse mobbing son bulur. Ancak yönetim, pasif kalmayı tercih ederse, bu durumda mobbing davranışları devam edecektir.²⁶

Kurbanın Psikolojik ve Fizyolojik Sağlığının Kötüleşmesi Aşamasına gelindiğinde mobbinge maruz kalmaktan dolayı iyice yalnız kalan mağdur karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog ya da psikiyatristten destek almaya çalışabilir. Fakat özellikle de yeterli eğitimden yoksun kişilerin yönetime hakim olduğu durumlarda, kişinin durumu hakkında yanlış yorumlar daha da artabilecektir.²⁷

19 Heinz Leymann, "The Content and Development of Bullying at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, s. 171.

20 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 92.

21 Noa Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, Sistem Yayıncılık, (çev. Osman Cem Onertoy), 1. Baskı, İstanbul 2003, s. 21.

22 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 92-93.

23 Leymann, "The Content and Development of Bullying at Work", s. 171.

24 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 93.

25 Leymann, "The Content and Development of Bullying at Work", s. 171.

26 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 55.

27 Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, s. 20.

İşten Ayrılma Aşaması mobbingin son aşamasıdır ve genellikle de işten ayrılma, kovulma, istifa etme/ettirilme, erken emekliliğe zorlanma ya da daha büyük travmatik olaylarla sonuçlanabilir.²⁸ Bu evre sonunda işyerinden uzaklaşan/uzaklaştırılan kişi içinde bulunduğu toplumsal gruplardan da kendini soyutlayabilir.

3. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) TÜRLERİ

İş yerlerinde iki tür psikolojik şiddetten bahsedilmektedir. Üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere doğru yapılan mobbinge “dikey şiddet” denirken, eşit statüde bulunanlar arasında söz konusu olan mobbinge “yatay şiddet” adı verilmektedir.

Yatay Pozisyonda Psikolojik Şiddet (Mobbing); aynı pozisyonda çalışanlar arasında rekabet, kıskançlık, çekememezlik gibi nedenlerden kaynaklanabilmektedir. Örgüt yönetiminin yatay şiddette taraf olması, psikolojik şiddeti örgüt politikası haline getirebilir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim erkiyle de mücadele etmek durumunda kalır. Bu durum, mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandırır ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olur. Yatay mobbing, kıskançlık, korku vb. nedenlerle rekabet ortamında kendi pozisyonunu garantiye almak için aynı pozisyon düzeyinde çalışanlara yapılan psikolojik bir istismar türü olarak tanımlanabilir.²⁹

Yatay mobbingde kurban, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları diğer bir deyişle akranları arasından seçilmiştir. Bir işyerine yeni alınan, atanan veya terfi ederek gelen yeni bir birey, kişiliği veya uzmanlığının özellikleri ile bir şekilde gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeleri bozabilir. Bu genellikle, başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanlarını saklamasını bilmeyen bir bireydir. Bu nedenle iş ortamında kendisine yapılanlardan ve kişiliğine karşı sergilenen haksız davranışlardan dolayı çok acı çekebilecektir. Bu tarz durumların genellikle yetki ve işlerin belirli bir düzende dağıtılmış olduğu geleneksel yapıdaki işyerlerinde gerçekleşirebileceği söylenebilir.³⁰ Dikey şekilde gerçekleşen psikolojik şiddet, genellikle açık ve görünür bir şiddet olurken, yatay şekilde gerçekleşen psikolojik şiddet, dikey şiddet kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları psikolojik şiddeti kabul etmezler. Aksine bunu mağdurun iyiliği için, onu uyarmak için yaptıklarını söylerler. Bunun arkasındaki temel motivasyonun örgütsel verimliliği artırmak gibi bir

28 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 94.

29 Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, s. 29-30.

30 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 127.

amaca hizmet etmek olduğunu ileri sürerek, mobbing uygulamalarını haklı ve gerekli bir nedene dayandırmaya çalışırlar.³¹

Dikey Pozisyonda Psikolojik Şiddet (Mobbing); Dikey mobbing yöneticilerin/üstlerin çalışanlarına doğru “yukarıdan aşağıya” ve tam tersi olarak da çalışanların, yöneticiler/üstlere doğru “aşağıdan yukarıya” yapılabilir.

Yukarıdan Aşağıya Doğru Dikey Mobbing; çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya kurbanıya yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasıdır. Yönetici konumundaki kişi, mevkinden kaynaklanan yetkisini istismar ederek olumsuz davranışlar sergileyebilir. Aynı şekilde bu olumsuz davranışlar, kişinin kendisini yüceltme ihtiyacından da kaynaklanabilmektedir. Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde sosyal imajın tehdit edilmesi durumu ortaya çıkabilecektir. Bu durumda amir her türlü şekilde astın çalışmasını engellemeye ve etkinliğini azaltmaya çalışabilir. Bazı durumlarda mobbing, bir çalışanın diğerlerinde olmayan bir özelliğine özenmesiyle de ortaya çıkabilir. Örneğin, yeni mezun bir çalışanın kendisinden daha az eğitilmiş bir şefle çalışmaya başlamasıyla mobbing durumu ortaya çıkabilecektir.³² Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde de amir, o bireyi örgüt içindeki kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp endişe duyabilecektir. Genç çalışanlar, kariyerlerini geliştirmek amacıyla her türlü güçlüğü yenmeye hazır bireylerdir. Bu korkuyla hareket eden amir, örgüt için hâlâ değerli ve vazgeçilmez olduğunu göstermek amacıyla genç astına karşı mobbing sürecini başlatabilir.³³

Aşağıdan Yukarıya Doğru Dikey Mobbing; çalışanların üstlerine karşı aşağıdan yukarı doğru mobbing uygulaması olarak çalışma hayatında çok nadir görülen bir durumdur. Söz konusu yönetici, dışarıdan gelen, yönetim biçimi ve yöntemleri farklı olan biri ise ve çalışanlar yeni yöneticinin çalışma tarzına ayak uydurmak veya bunu değiştirmek için çaba göstermiyorlarsa zaman içinde çalışanlar yöneticiye karşı mobbing uygulayabilmektedirler. Ayrıca yönetici, çalışanların fikri alınmadan terfi ettirilmiş bir çalışma arkadaşı da olabilir. Bu karara karşı da çalışanlar birleşip yeni yöneticiye cephe oluşturabilirler. Çalışanların hedefleri ve çalışma alanı tam olarak belirlenmediyse, yani yeni pozisyona atanan kişinin görevi, başka bir çalışanın görevi ile karıştırsa sorunun daha da büyümesine yol açabilir.³⁴

31 Hasan Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s. 94.

32 Hirigoyen, *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*, s. 67.

33 Lyn Quine, “Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey”, *BMJ*, 1999, s. 230.

34 Hirigoyen, *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*, s. 69.

4. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG'İN) ORTAYA ÇIKIŞ NEDENLERİ

Mağdurun Psikolojisinden Kaynaklanan Nedenler

Mobbing, cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm iş ortamlarında gerçekleşebilecek bir olgudur. Bu nedenle, mobbing mağduru olma riski herkes için geçerlidir. Adams (1992) ve Brodsky (1976) gibi bazı araştırmacılar örgütlerde yaşanan mobbingin örgütsel değil, kişisel özelliklerden kaynaklandığını ve işyerinde mobbingin kişilerarası ilişkilerden dolayı ortaya çıktığını ileri sürmektedirler.³⁵ Öncelikle belirtilmesi gereken konu, mobbinge maruz kalan kişiler psikolojik rahatsızlığı olan, çalışmayı sevmeyen ve işten kaçan veya zayıf insanlar değildirler. Tam tersine mobbinge maruz kalmalarının nedenleri arasında belki de en başta, bu kişilerin başarılı, yaratıcı, zeki, aktif, kariyer hedefleri olan, işini seven, amirlerinin her istediklerini yaparak kendini kullanmaya izin vermeyen bir yapıya sahip olmaları gelebilir. Kısaca kurbanların yapılan baskılara ve otoriteye direnme gücü hedef seçilmelerine neden olabilir.³⁶

Çeşitli araştırmalar sonucunda elde edilen mobbinge maruz kalanların genel karakteristiğini yansıtabilecek bireysel özellikler; *fiziksel özellikleri, aksanları, cinsiyetleri, performansının ortalamadan yüksek veya düşük olması, gruptakilerden farklı olması, özel hayatının diğerlerinden farklı olması, mağdurun fiziksel engeli, örgüt içinde imtiyaz sahibi olması, milliyeti, kariyer veya mevkisi, üstün bir duygusal zekâya sahip olması, diğerlerine göre daha genç veya yaşlı olması* olarak sıralanabilir.³⁷

SALDIRGAN/SALDIRGANLARIN PSİKOLOJİSİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER

Mobbing uygulayıcılarının genel özelliklerini yansıtmak için Tınaz mobbing uygulayıcılarını; kendilerini olduğundan üstün göstermek isteyen, ikiyüzlü hareket eden, astlarına zulüm edebilmek için, üstlerine karşı aşırı yaranmacı tavırlar sergileyen,

35 Maarit Vartia, "The Sources of Bullying Psychological Work Environment and Organizational Climate", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, s. 204.

36 Keneth Westhues, "At The Mercy of MOB", *Occupational Health and Safety*, 18 (8), 2002, s. 5.

37 Stale Einarsen, "The Nature and Causes of Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 1999, s. 20; Dieter Zapf, "Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Bullying at Work", *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 1999, s. 76.

onursuz ve sahtekâr tavırlı kişiler olarak tanımlamaktadır.³⁸ Mobbing uygulayanların sahip oldukları genel kişilik özellikleri aşağıdaki gibi gruplandırılabilir.³⁹

Kötü Kişiliğe Sahip Olmak: Peck'in (2003) kötü kişilik teorisinde, kötü insanların kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürülebilmek için başkalarının ruhsal gelişimini, güç kullanarak yok etmek istedikleri öne sürülmektedir. Kötü kişilikli mobbing uygulayıcıları için, kendileri dışındaki herkes değersiz kişilerdir.

Ayrıcalıklı Hak Sahibi Olduğuna İnanmak: Hornstein'in yazmış olduğu "Brutal Bosses and Their Prey (Merhametsiz Patronlar ve Onların Avları)" adlı kitabında örgüt hiyerarşisinde oldukları için güçlerini istedikleri gibi kullanabileceklerini sanan patronların "ilahî haklarından" söz edilmektedir. Bu ilahî haklara göre, mobbinge eğilimli yöneticiler, örgüt hiyerarşisinden kaynaklanan güçlerini istedikleri gibi kullanma ayrıcalığına sahip olduklarını düşünmektedirler. Çünkü onlara göre kendilerinin hesap vermesi gereken bir yer olmadığı gibi, diğerlerinin de şikayette bulunabileceği bir makam yoktur. Bu çeşit davranışlar stresli ve yüksek verimlilik gereken ortamlarda daha çok öne çıkabilir. Yöneticilerin tek amacı buldukları mevkii korumaktır.

Narsist Kişiliğe Sahip Olmak: "Narsist kişilik bozukluğu" klinik olarak, sosyal özürülü olan ve kendini, korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören, gerçekten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli olarak diğerlerinden üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde ortaya çıkan zihinsel rahatsızlık olarak tanımlamaktadır.⁴⁰ Mobbingciler, başkalarının niyetlerinden aşırı derecede kuşkulama, hatta sürekli insanların kendi aleyhinde komplo hazırlığı içinde oldukları yönünde kuşku duymaktadırlar.⁴¹ Narsistler, kendilerini ancak çok zeki ve üstün nitelikli kişilerin anlayabileceğini düşünürler; sadece bu kişiler ile ilişki kurup, dostlarını bu kişilerden seçmeye çalışırlar. Her narsist, çevresindekiler tarafından beğenilmeyi bekler; bunu hak ettikleri ve şahsına özel muamele gösterilmesi gerektiği inancındadırlar. Bekledikleri hayranlığı ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı acımasızdırlar. Başkaları onu hafife alır, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa; aşırı bir öfke ve öç alma duygusu duyarlar. Yenilgi anında veya sonrasında subjektif değerlendirmeler ve yargı kusurları ile hareket ederler.⁴²

38 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 57.

39 Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, 2003.

40 Judith Wyatt ve Cahuncey Hare, *Work Abuse. How to Recognize and Survive It*, Rochester, Vermont: Schenkman Books, Canada 1997, s. 223.

41 Laure Tone Hosmer, "Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics", *Academy of Management Review*, 20 (2), 1995, s. 381.

42 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 59-60.

YÖNETİM VE LİDERLİK BİÇİMİNDEN KAYNAKLANAN NEDENLER

Etik dışı davranışların normal karşılandığı, bazı değerlerin çoktan kaybolduğu kurumlar, mobbingin oluşması için ideal ortamlardır.⁴³ Diğer yandan, işverenler de iş yerlerinde yaşanan mobbingden sorumludurlar. Çünkü çalışanların görevlerini ve çalışma koşullarını işverenler belirler. Bu nedenle, örgüt içinde çalışma gruplarını ve ortamları belirleyen yönetimin, mobbing uygulamalarında tamamen masum olduğunu iddia etmek doğru olmaz. Bu konuda yönetimin yapması gereken şey; idari işlerde kişiler arası ilişkileri, insani yaklaşımlarla ele almasıdır.⁴⁴

Örgüt yönetiminde yapısalcı liderlik özelliğinin bulunmayışı mobbinge yol açabilir. Bazı örgütlerde mobbing, liderliğin veya yönetimin bir parçası olarak değerlendirilir ve bu tür örgütler daha çok otoriter liderlik biçimi ile yönetilmektedir.⁴⁵ Bazı örgütlerde mobbing yukarıdan aşağıya doğru yayılır ve yöneticinin terfi etmesini sağlayan bir yönetim anlayışı olarak kabul edilir. Bu tür dikta yönetimi, çalışanların inisiyatif kullanmalarını engeller. Bir örgüt içinde zorbalığa izin verildiğinde hem çalışanların onurları zedelenilmekte hem de örgütün tam verimli çalışması tehdit altına girebilmektedir.⁴⁶

Mobbinge neden olabilecek kötü yönetim tarzının sahip olduğu özellikleri; *aşırı şekilde sonuca yönelik yönetim anlayışı, fazlasıyla hiyerarşik bir yapı, açık kapı politikasının olmaması, yetersiz iletişim, yetersiz sorun çözme yeteneği ya da etkin olmayan çatışma yönetimi ve şikayet prosedürlerinin olmaması, zayıf liderlik, yaygın günah keçiciliği zihniyeti, ekip çalışmasının yetersiz olması ya da hiç olmaması, farklılık yönetimi eğitiminin olmaması veya etkisiz olması* şeklinde sıralamak mümkündür.⁴⁷

5. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) TİPLERİ

Heinz Leymann mobbing davranış şekillerini inceleyerek, mobbing davranışlarının genel bir profilini ortaya koymak amacıyla 45 ayrı davranış biçimi belirlemiştir. Her mobbing durumunda aşağıda yer alan bütün davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Ayrıca aşağıda yer alan davranışların ara sıra görülebilmesi de mobbing

43 Gülcan Arpacıoğlu, "Türkiye'de Zorbalık: Bir Çalışma Biçimi", *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, (Editör: Deniz Yalım), Hayat Yayıncılık, İstanbul 2005, s. 249.

44 Neil Crawford, "Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 1997, s. 223.

45 Einarsen, "The Nature and Causes of Bullying at Work", s. 21-22.

46 Charlotte Rayner, "The Incidence of Workplace Bullying", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7 (3), 1997, s. 199.

47 Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, s. 47.

olarak yorumlanmamalıdır. Daha önce belirtildiği üzere belirli bir kişiyi hedef alarak, sistematik bir şekilde ve belirli bir zaman zarfında (en az altı ay) yapılan davranışlar mobbing kapsamı içinde tanımlanmaktadır. Leymann'ın tipolojisine göre gruplandırılan davranış şekilleri aşağıdaki gibidir.⁴⁸

BİRİNCİ GRUP: KENDİNİ GÖSTERMEYİ VE İLETİŞİM OLUŞUMUNU ETKİLEMEK

Üst konumundaki kişiler tarafından astların kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması,

Konuşma anında sürekli olarak hedef kişinin sözünün kesilmesi,

Birlikte çalışılan kişiler tarafından kendisini gösterme olanaklarının kısıtlanması,

Mağdurun yüzüne karşı bağırılması ve yüksek sesle azarlanması,

Yapılan işin sürekli olarak eleştirilmesi,

Özel yaşamın sürekli olarak eleştirilmesi,

Telefonla rahatsız edilme;

Sözlü ve yazılı tehditler almak,

Jest, bakış ve imalar yoluyla ilişkinin reddedilmesi.

İKİNCİ GRUP: SOSYAL İLİŞKİLERE SALDIRILAR

Çevredeki insanların mağdurla konuşmaktan kaçınması,

Kişinin konuşma ve görüşme hakkından yoksun bırakılması,

Kişiyi diğer çalışanlardan ayrılmış bir işyerinin verilmesi,

Meslektaşlarının kişiyle konuşmasının yasaklanması,

Kişiyi sanki orada değilmiş gibi davranılması.

ÜÇÜNCÜ GRUP: İTİBARA SALDIRILAR

Kişinin arkasından kötü şekilde konuşulması,

Kişi hakkında asılsız söylentilerin çıkarılarak yayılması,

Kişiyi gülünç durumlara düşürmeye çalışma,

Kişinin herhangi bir özrü ile alay edilmesi,

48 Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, s. 18-19.

Kişiyi gülünç düşürmek için yürüyüşü, jestleri ya da sesinin taklit edilmesi,
Kişinin dinî ya da siyasi görüşü ile alay edilmesi,
Kişinin özel yaşamı ile alay edilmesi,
Kişinin milliyeti ile alay edilmesi,
Kişinin öz güvenini olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması,
Kişinin çabalarının yanlış ve küçültücü bir şekilde yargılanması,
Kişinin alçaltıcı isimlerle anılması.

DÖRDÜNCÜ GRUP: KİŞİNİN YAŞAM KALİTESİ VE MESLEKİ DURUMUNA SALDIRILAR

Kişiye hiçbir özel görevin verilmemesi,
Kişiye verilen işlerin geri alınması,
Kişiye anlamsız işlerin verilmesi,
Kişiye sahip olduğu yeteneklerden daha azını gerektiren işlerin verilmesi,
Kişinin işinin sürekli olarak değiştirilmesi,
Kişiye öz güvenini olumsuz yönde etkileyecek işlerin verilmesi,
Kişiye itibarını düşürecek şekilde, niteliklerinin dışındaki işlerin verilmesi.

BEŞİNCİ GRUP: KİŞİNİN SAĞLIĞINA DOĞRUDAN SALDIRILAR

Kişinin fiziksel olarak zorlanacağı işleri yapmaya zorlanması,
Kişiye karşı fiziksel şiddet tehditlerinin yapılması,
Kişinin gözünü korkutmak için hafif şiddet uygulanması,
Kişiye fiziksel zarar verilmesi.

6. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG'İN) TARAFLARI

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik şiddet süreci içinde; psikolojik şiddet uygulayanlar (saldırganlar/tacizciler), psikolojik şiddet mağdurları (kurbanlar) ve psikolojik şiddet izleyicileri olmak üzere üç temel rol (taraf) söz konusudur.⁴⁹

49 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 57.

PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) UYGULAYANLAR

Psikolojik şiddet uygulayanların kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik yapılan araştırmalarda elde edilen verilere göre, genel olarak psikolojik şiddet uygulayan kişilerin güvensiz, kuşkucu, kinci, öfkeli ve kıskanç bir kişilik yapısına sahip oldukları belirtilmektedir.⁵⁰ Bunların yanında, psikolojik şiddet uygulayanların genellikle, kurnaz ve fırsatçı oldukları, hırslarının yeteneklerinden fazla olduğu ve bu nedenlerden dolayı sorumluluktan ve açıklıktan mümkün olduğunca kaçındıkları ifade edilmektedir.⁵¹

Psikolojik şiddet uygulayanları, psikolojik şiddet uygulamaya iten nedenlerin yanında insani ve etik değerlerden yoksunluğu gelmektedir.⁵² Bu nedenle toplumsal ve ahlaki değerlere bağlılığı yeterli düzeyde olmayan psikolojik şiddet uygulayıcıları, ahlak ilkelerine göre akla uygun kararlar verme konusunda yetersiz kalmaktadırlar. Ahlaki yetersizliklerden dolayı psikolojik şiddet uygulayıcıları, kendisinden zayıf kişilere karşı aşırı zalim, kendisinden güçlü kimselere karşı ise itaatkâr davranmaktadırlar.⁵³

Psikolojik şiddet uygulayıcıları genellikle sakin, ilgili, düşünceli ve her şeye hakim görünmek isterler. Kurbanların yüzüne karşı dostça davranırken, diğer taraftan fırsat yaratıp amirlerine rakiplerini tenkit ederek kurbanlarına karşı ikiyüzlü davranırlar. Başka bir ifadeyle kurbanına, işi hakkında olumlu konuşurken, üstlerine onun işe yaramadığını telkin etmeye çalışırlar.⁵⁴

Psikolojik şiddet konusunda yapılan başka bir araştırmada, psikolojik şiddet uygulayıcılarının insanları kontrol etmeye çalıştıkları, sürekli olarak rakiplerinin işlerini takip ederek, hatalarını bulmaya çalıştıkları belirtilmiştir.⁵⁵

PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) MAĞDURLARI

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik şiddet olayları, her çalışan için söz konusu olabilecek bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalara ortaya konduğu gibi psikolojik şiddet mağdurların homojen bir yapı oluşturmadıklarını, kendi içinde kişilik özellikleri farklılık gösterecek şekilde alt gruplara ayrılacaklarını belirtmek mümkündür.⁵⁶ İşyerinde psikolojik şiddet uygulamalarına herkes maruz kalabileceği

50 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 35.

51 Baykal, *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddetten Günümüze*, s. 10.

52 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, s. 33.

53 Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s. 42.

54 Baykal, *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddetten Günümüze*, s. 10.

55 Baykal, *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddetten Günümüze*, s. 10.

56 Stig Berge Matthiesen ve Stale Einarsen, "Configurations Among Victims of Bullying at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 2001, s. 478.

gibi dört farklı tipteki kişinin diğerlerine göre psikolojik şiddet kurbanı olma olasılığı daha yüksektir.⁵⁷

Yalnız olan kişi: Bu kişi, erkeklerin yoğun olduğu bir ofiste çalışan tek bir kadın veya kadınların çok sayıda olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek olabilir.

Diğerlerinden farklı olan kişi: Mobbing mağduru kişi bir şekilde diğerlerinden farklı, başkalarıyla kaynaşamayan, farklı tarzda giyinen, engelli veya yabancı bir kişi de olabilir.

Başarılı bir kişi: Önemli bir başarı göstermiş, amirinin veya doğrudan yöneticinin takdirini kazanmış bir kişi, çalışma arkadaşları tarafından kolayca kıskanılabilir. Bu bireyin arkasından söylentiler çıkarılır, her türlü oyunlar oynanır ve hatta çalışması sabote edilebilir.

Yeni gelen bir kişi: Daha önce o pozisyonda çalışan kişinin çok seviliyor olması veya yeni gelenin, orada çalışanlardan daha fazla özelliklerinin bulunması, psikolojik şiddet mağduru olma riskini artırır.

Psikolojik şiddet mağdurları üzerinde yapılan araştırmalarda, mağdurların genellikle dürüst, doğru ve güvenilir, çalışkan ve nitelikli, kendilerini başkalarına beğendirme ihtiyacı içerisinde olmayan, öz güveni yüksek, kısmen yargılayıcı ama suçlayıcı olmayan, kişi ve olaylarla değil düşüncelerle uğraşmayı hedef seçen kişiler oldukları ifade edilmektedir.⁵⁸ Bunların yanında çalıştıkları yere sadakatli, zeki, yaptıkları işle özdeşleşen, özgür karaktere sahip, yaratıcı bireylerin genellikle psikolojik şiddet hedefi haline geldikleri de ayrıca belirtilmektedir.⁵⁹

PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) İZLEYİCİLERİ

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik şiddet uygulamalarına, çeşitli nedenlerden dolayı göz yuman kişiler “psikolojik şiddet izleyicisi” olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle bu tür kişilere “dolaylı mobbingci” adı da verilebilmektedir. Sergiledikleri davranış tarzlarına göre psikolojik şiddet izleyicileri; diplomatik izleyici, menfaatçi izleyici, ilgili izleyici, bir şeye karışmayan izleyici ve son olarak da ikiyüzlü davranan izleyici olmak üzere 5 grup içinde sınıflandırılmaktadır.⁶⁰

57 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 96-100.

58 Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s. 52.

59 Heinz Leymann ve Annelie Gustafsson, “Bullying at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, s. 251.

60 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 111-112.

Diplomatik İzleyiciler, bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişilerdir. Bu izleyiciler genelde arabulucu rolü üstlenmelerinden dolayı herkes tarafından sevilen kişilerdir. Fakat alınacak kararlarda, fikirlerinin alınması başkalarının kıskançlığına neden olabileceğinden, nefret edilen kişi durumuna düşebilmektedirler. Bu tarz izleyici, örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride kurban konumuna düşme tehlikesi ile karşı karşıyadır.

Menfaatçi İzleyiciler, psikolojik şiddet uygulayıcıları ile işbirliği yaparak psikolojik şiddet uygulayanlara destek veren kişilerdir. Psikolojik şiddet uygulayanlara çok sadıktırlar. Bu tip izleyiciler psikolojik şiddet uygulayıcılarına âdeta emir eri gibi davranırlar. Fakat bu özelliklerinin pek fark edilmesini istemezler. Kendisini güvenilir bir iş arkadaşı gibi göstermeye çalışsalar da amirlerinin bir başka kişiye psikolojik şiddet uyguladığını anladıkları zaman ona destek vermekten geri kalmazlar.

İlgili İzleyiciler, işyerinde psikolojik şiddetin yarattığı gergin havadan hoşlanmayan, bu nedenle de kurban yardım etmeye çalışan veya en azından bir çözüm üretme gayreti içinde olan izleyicilerdir.

Bir Şeye Karışmayan İzleyiciler, psikolojik şiddet uygulayanların aşağılayıcı ve yıkıcı davranışları karşısında sessiz kalan ve belki de psikolojik şiddet davranışlarından zevk duyan kişilerdir. Bu sayede psikolojik şiddet davranışlarının devam etmesine göz yumarlar. Bu tip izleyiciler, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hoşlanmazlar.

İki Yüzlü Davranan İzleyiciler, görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimi oluştursalar da gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet eden kişilerdir. Bu tarz izleyiciler, sonunda psikolojik şiddete destek çıkarlar veya kendilerine de psikolojik taciz uygulanacağından korkarak kurban yardım etmeyi reddederler. Bu tip izleyicilerin davranış tercihi, kendilerini sağlama alma yönündedir.

7. PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG'İN) TARAFLAR ÜZERİNDE YARATTIĞI OLASI ETKİLER/SONUÇLAR

Psikolojik Şiddetin Bireyler Üzerindeki Etkileri/Sonuçları

İşyerinde psikolojik şiddet davranışı, güç dengesizliğine, psikolojik şiddet sürecine, psikolojik şiddet uygulayıcılarının sayısına, davranışın türüne, şiddetine, örgütsel iklimin özelliklerine, mağdurun kişilik özelliklerine ve başa çıkma yöntemlerine bağlı olarak mağdur üzerinde önemli derecelerde psikolojik rahatsızlıklara neden olabilmektedir.⁶¹

61 Heinz Leymann ve Annelie Gustafsson, "Bullying at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders", s. 263-266.

Genel olarak araştırmalar, psikolojik şiddet olgusundan en fazla psikolojik şiddet mağdurlarının etkilendiğini ortaya koymuşlardır. Psikolojik şiddete maruz kalma derecesi arttıka, maruz kalınan etkiler de o derece artmaktadır.⁶² Bařka bir ifadeyle kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik şiddetin olası etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır.⁶³ Bu aşamadan sonra mağdur duruma dűřen kişilerin kendilerine olan güvenleri ve saygıları yok olmaya başlayacaktır.⁶⁴

Psikolojik şiddete maruz kalan kişilerin, fiziksel ve zihinsel olarak ciddi biçimde rahatsızlandıkları ve geçmişte psikolojik şiddet mağduru olanların, bunu bir daha yaşadıklarında, ilk defa yaşayanlardan daha ciddi şekilde zarar gördükleri belirlenmiştir.⁶⁵

Edelman ve Woodall (1997) tarafından yapılan araştırmada, psikolojik şiddetin birey üzerindeki etkileri; kendine güven kaybı (%44.2), kendine saygının azalması (%19.8), tükenmişlik (%21.5), stres (%37.2), fiziksel hastalıklar (%38.4) ve uzun dönemli psikolojik ve fizyolojik etkiler (%53.5) olarak sıralanmıştır.⁶⁶

Psikolojik şiddete maruz kalan bireyler, duygularını genellikle bastırdıkları için genellikle takıntılı, sinirli veya saldırgan olabilmektedirler. Ayrıca daha az sıklıkta rastlanan ve daha ağır olgularda, psikolojik şiddete maruz kalmış bireylerde bir çeşit “Travma sonrası stres bozukluğu” ortaya çıkabilmektedir.⁶⁷

Özet olarak psikolojik şiddet davranışları karşısında bireylerin karşılaştıkları zihinsel ve davranışsal sorunları aşağdaki gibi sıralamak mümkündür.⁶⁸

Zihinsel Sonuřlar: Konsantrasyon bozukluđu, karmařık dűřünceler, öz güven kaybı, unutkanlık, sosyal fobiler.

Davranışsal Sonuçlar: Yalnızlaşma, aşırı dikkat, sinirlilik ve kışkırtma, madde bağımlılığı, sosyal yalıtım, düzensizlik, kendini suçlama, çocukluğua dönüş, melankoli,

62 Muzaffer Aydemir, *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Ekin Yayınları, Bursa 2007, s. 101.

63 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)*, s. 153.

64 Lucy McMahon, “Bullying and Harassment in the Workplace”, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (6), 2000, s. 384.

65 Helge Hoel ve diğerleri, “Bullying is Detrimental to Health, but all Bullying Behaviours are not Necessarily Equally Damaging”, *British Journal of Guidance & Councelling*, 32 (3), 2004, ss. 367-387.

66 Iain Coyne ve diğerleri, “Predicting Workplace Victim Status From Personality”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (3), 2000, s. 336.

67 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik şiddet)*, s. 155.

68 Antai-Otong Deborah, “Critical Incident Stress Debriefing: A Health Promotion Model for Workplace Violence”, *Perspectives in Psychiatric Care*, 27 (4), 2001, s. 127.

terk edilmişlik duygusu, yabancılaşma, iletişimde aşırı değişimler, sorumsuzluk, uyku sorunları.

Psikolojik Şiddetin Örgütler Üzerindeki Etkileri/Sonuçları

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik şiddet uygulamalarının, psikolojik şiddete maruz kalan mağdurdan sonra, en fazla örgütsel yapıyı etkilediğini söylemek mümkündür. Psikolojik şiddetin örgütler üzerinde ne tür sonuçlar ortaya çıkardığına ilişkin kesin yargılar olmamakla birlikte; yüksek üretim maliyetleri, yüksek personel devir hızı, personelde motivasyon eksikliği gibi etkileri olduğu düşünülmektedir.⁶⁹

Psikolojik şiddet olaylarının örgütlerde ortaya çıkardığı ilk sonuç, aşırı stresli örgütsel bir iklimin oluşmasıdır. İş ortamında aşırı stres, örgütün her düzeydeki çalışanı üzerinde baskı, bitkinlik ve yılgınlığa neden olabilmektedir.⁷⁰ Bunlara bağlı olarak da örgüt performansında düşüşler yaşanabilmekte, işe devamsızlıklar, doyum ve motivasyon kayıpları ile iş gücü devrinde artışlar meydana gelebilmektedir.

Psikolojik şiddet uygulanan işyerlerinde, çalışanlar üst yönetime olan saygılarını kaybetmekte, emir-komuta ilişkileri örgütsel hiyerarşi içinde işlememeye başladığı anda da bir eşgüdüm sorunu ortaya çıkabilmektedir.⁷¹ Bunlara ek olarak psikolojik şiddet sonucunda, çalışanların moralleri bozulabileceğinden, işgücü devir oranlarında da artışlar ortaya çıkabilmektedir.⁷²

İşyerinde psikolojik şiddet, iş tatmini üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmekte ve iş görenlerin kariyer hedeflerine de zarar verebilmektedir. İşyerinde psikolojik şiddete maruz kalanların yanı sıra, olumsuz olaylara tanık olan iş görenlerin de işlerinden aldıkları tatminin ve örgüte olan bağlılıklarının düştüğü görülmüştür.⁷³

Psikolojik şiddet olaylarının örgütsel etkileri konusunda yapılan araştırmalarda ortaya konan diğer etmenler ise aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.⁷⁴

İşin niteliği ve niceliğinde düşmeler yaşanması,

İletişimin bozulmasının yanında çalışanlar arasında hoş olmayan ilişkilerin ortaya çıkması,

Hastalık izinlerinde artışlar,

69 Leymann, "The Content and Development of Bullying at Work", 1996.

70 Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s. 108.

71 Tutar, *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, s. 109.

72 Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, s. 158.

73 Aydemir, *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, s. 112.

74 Devanport ve diğerleri, *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, s. 112-114.

İşsizlik sigortası ve tazminat taleplerinde artışlar,
Verimlilik kaybı,
Müşterilerin ikinci plana itilmesi,
Yöneticilere olan saygı ve güvenin azalması.

8. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) İLE İLGİLİ İSTATİSTİKLER

Psikolojik şiddetle ilgili ülkemiz ve çeşitli ülkelerde yapılan araştırmalardan elde edilen bazı istatistikî bilgiler şu şekildedir.

İsveç'te 2400 çalışan üzerinde yapılan araştırmaya göre çalışanların %3,5'i mobbing mağduru durumundadır. Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %2,7'si sistematik olarak mobbing durumundan etkilenmektedir. Macaristan'da yapılan bir araştırmada ise çalışanların %5-6 oranında mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir. Hollanda'da finans sektöründe yapılan bir araştırma, mobbingden etkilenenlerin oranını %1 olarak bulmuştur. İngiltere'de yapılan araştırmada uluslararası kuruluşlarda çalışanların %38'inin mobbingden etkilendiği görülmüştür. Avrupa Birliği tarafından yaptırılan bir araştırmada, çalışanların %9'unun 2000 yılı boyunca mobbinge maruz kaldıkları belirlenmiştir.⁷⁵ Çobanoğlu⁷⁶, Türkiye'de duygusal taciz kurbanlarının %20'lerin üzerinde olduğunu belirtmekte, Arpacıoğlu⁷⁷, ise bu oranın % 30-35 olduğunu bildirmektedir.

Yurtdışındaki sektörel bazda yapılan araştırma sonuçlarına göre, bankacılık, sigortacılık, sivil hizmetler, savunma sektörü, üniversiteler, özel kamu hizmeti veren şirketler (elektrik, su, gaz vb), sağlık ve eğitim sektörü, acil servisler ve kiliselerde mobbing daha çok uygulanmaktadır.⁷⁸

9. PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG) VE İNSAN ONURU

Psikolojik şiddet insana ve insan onuruna karşı yapılan sürekli ve sistematik bir saldırı örneğidir. Yüzyıllar boyu teoloji ve felsefe gibi alanlarda sürekli ilgilenilen bir konu olan insan onuru, modern zamanlarda insan haklarının üzerine inşa edildiği bir kavram haline gelmiştir. Zaman içerisinde insan haklarının kapsamı farklı açılardan

75 Emre Işık, *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007.

76 Çobanoğlu, *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, 2005.

77 Arpacıoğlu, "Türkiye'de Zorbalık: Bir Çalışma Biçimi", 2005.

78 Crawford, "Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective", s. 223.

tartışılmasına karşın, bu hakların yöneldikleri amacın insan onurunun korunması olduğu konusunda günümüzde yaygın bir mutabakat oluşmuştur.

Lügatlara bakıldığında onur sözcüğünün birbiriyle ilişkili iki anlamda kullanıldığı görülmektedir. Birinci anlamda onur, insanın kendisine duyduğu öz saygıyı, izzeti nefsi ifade ederken; ikinci anlamda, bir insana başkalarının gösterdiği saygının dayandığı kişisel değere, gurura ve şerefe vurgu yapar.⁷⁹

İnsan onurundan söz etmek, insanın kişi olarak en yüksek akli ve ahlaki değerlerin, dokunulmaz, kaybedilmez bir öz değer sahibi olduğundan söz etmek demektir. Bu bağlamda insan onuru, insanın özü, öz değeri ve doğasıdır.⁸⁰ İnsan, başka bir gerekçeye ihtiyaç olmaksızın, sırf insan olması dolayısıyla kendisine saygı duyulması gereken bir canlı olarak kabul edilir.

İnsan onuru, insanın kişiliğine, öz değerine ilişkin bir kavramdır. İnsanın özerkliğinin, varlık nedeninin temelini oluşturur. İnsanın, insan olmasının anlamı ve amacı insan onuruyla açıklanır. İnsan, onurunu doğuştan ve doğal olarak kazanmıştır. Bu yüzden onur, vazgeçilmez ve devredilemez bir niteliğe sahiptir.

İnsanın öz değerini ifade eden insan onuru, bütün hak ve özgürlüklerin temeli sayılır. Ancak insan haklarının amacı sayılan insan onurunun farklı şekillerde iş ortamlarında zedelendiği görülmektedir.

Çalışma yaşamı, insan hayatında önemli bir yer teşkil etmektedir. Belirli beklentileri karşılamak için çalışma hayatına başlayan bireyler için çalışma yaşamının kalitesi; çalışanın performansı, verimliliği, psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumlu veya olumsuz yönde etkiler meydana getirebilmektedir. Önceleri küçük çatışmalarla başlayan daha sonra kişisel saldırılara kadar gidebilen psikolojik şiddet davranışlarının çalışma yaşamında farklı şekillerde ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu tür davranışlar insana, onun kişiliğine, temel hak ve özgürlüklere bir saldırı olarak hukukta ve dinlerde suç kapsamında değerlendirilmektedir. Hukuk bu konuyu kendi disiplini içerisinde değerlendirirken, dinler özellikle de İslam dini psikolojik şiddeti eşitlik ve kişi dokunulmazlığı kavramları etrafında değerlendirmektedir.

MOBBİNG VE İSLAM'DA EŞİTLİK İLKESİNİN İHLALİ

İslam, düşünce tarihine yepyeni bir yön vermiş, onur ve vicdan mefhumlarını hukuk ıstılahına sokarak, hukuk ilmine pek çok şeyler katmış, fertlerin birbirlerinin

79 Nihat Bulut, "Eski Yunan'dan Aydınlanma Çağına İnsan Onuru Kavramının Gelişimine Genel Bir Bakış", Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 8 (3-4), 2008.

80 Oğuz Şimşek, Anayasa Hukukunda İnsan Onuru Kavramı ve Korunması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir 1999, s. 65.

haklarına son derece riayet ederek, onurlu bir şekilde yaşamalarını hedeflemiştir. İnsanların bir eşya gibi, köle olarak alınıp satılmasını, zaman içinde sona erdirici prensipler getirmiş, bu durumu ortadan kaldırmaya çalışmıştır. Hz. Peygamber (s.a.s.) “İnsanlar bir tarağın dişleri gibi müsavidirler. Üstünlük ancak takva iledir.”⁸¹ diyerek insanların birbirlerine eşit olduğunu, kimsenin sıfatı, maddiyatı, dünya menfaati yüzünden, onuruyla oynamayacağını dile getirmiştir. Kısa zamanda insanlığa yeni bir medeniyet sunan; insanları hakka, doğruya, kardeşliğe çağıran; köleyle efendiyi, zengin ile fakiri aynı safta Allah’ın huzurunda yan yana, omuz omuza boyun eğme olgunluğuna erdiren Sevgili Peygamberimiz (s.a.s.) veda haccında: “Müminler! Sözümlü iyi dinleyin. Rabbiniz birdir. Babanız birdir. Hepiniz Âdem’densiniz. Âdem de topraktan yaratılmıştır. Hiç kimsenin başkaları üzerinde soy sop üstünlüğü yoktur. Allah katında üstünlük, ancak takva iledir. Müslüman, Müslümanın kardeşidir. Böylece bütün Müslümanlar kardeştir. Gönül hoşluğu ile kendisi vermedikçe, başkasının hakkına el uzatmak helal değildir...” buyurmuştur.⁸²

Diğer taraftan çalışma hayatında yöneticilerin çalışanlarına karşı eşit davranması önemli bir iş prensibidir. Bu prensibi mobbing davranışları ile yok sayan yöneticiler hem hukuka hem de dinî ilkelere aykırı davranmış olur. Yönetici konumundaki amirler mobbing davranışlarını kendileri yapmak zorunda da değildir. Çalışanlardan bir grubun bir çalışanı hedef alarak sistematik ve tekrarlayan şekilde onu yalnız bırakması, onunla iletişimi kesmesi, onu görmezden gelmesi, onun fikirlerini küçümsemesi gibi davranışlarından haberdar olmasına rağmen bu duruma müdahale etmeyen ve hedef çalışanı korumayan yöneticiler insan onurunu hiçe saymış olmaktadır.

Belli bir çalışana odaklı olumsuz davranışlar sergilenmesi, çalışanlar arasında ayrımcılıktır. Bu durumu önlemeyen yönetici de çalışanlar arasında ayrımcılık yapmakta ve eşit davranma yükümlülüğüne aykırı tutum sergilemektedir. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak çalışanlar arasında ayırım yapılması dinî ve hukuki sorumluluğu doğurmaktadır.

Çalışma hayatında eşit davranma normu özellikle emir ve talimat verme hakkının kullanılmasında da fark edilir. Yönetici, çalışanın nitelikleri nedeniyle yapmaması gereken işleri ona yüklerken aynı pozisyondaki diğer çalışanlara kendi yetkinliklerine uygun iş talimatı verirse eşitlik ilkesine aykırı davranmış olmaktadır.

Bu ve benzeri mobbing davranış şekilleri iş ahlakı, insan onuru ve insan hakları ile bağdaşmayacak nitelikteki durumlardır. Bu davranışları yapan, onaylayan ve izleyenler, dünyevi ve uhrevi anlamda bu durumlardan sorumludurlar.

81 Deylemî, *Keşfu’l Hafâ*, 1078.

82 İrfan Yücel, *Peygamberimizin Hayatı*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara 1982, s. 184.

MOBBİNG VE İSLAM'DA KİŞİ DOKUNULMAZLIĞININ İHLALİ

Kişi dokunulmazlığı, bireyin varlık bütünlüğünün korunması ve saldırılara karşı hukuki yaptırımlarla güvenceye alınmasını ifade eder.⁸³ Kişinin yaşama hakkının ihlali, şeref, haysiyet ve onuruna karşı yapılan saldırılar kişi dokunulmazlığı kapsamındadır. İslam dininde insan bizatihi değerli ve şerefli kabul edilmektedir. Allah'ın yeryüzündeki halifesi ve yaratılmışların en şerefli olan insan hakkında Kur'an-ı Kerim'de şöyle buyrulmaktadır: "Hani Rabbin, meleklerle Ben, (yeryüzünde) (kupkuru bir çamur) dan, mesnun (tağyir ve tahvil ile özel bir şekilde yaratılmış) bir balçıktan bir beşer yaratacağım demişti. O halde onun yarattığını tamamlayıp tam bir insan suretine getirip, ona ruhumdan üflediğim zaman siz derhal onun için secdeye kapanın".⁸⁴

İnsan onuruna karşı bir şiddet suçu olarak mobbing, kişilerin şeref ve haysiyetine yapılan sözlü ve fiili saldırıları içermektedir. Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu atfeden ya da yakıştırmalarda bulunmak suretiyle bir kimsenin haysiyet, itibar ve saygınlığına saldıran dinen suç işlemiş olur. Bu konuda İslam dini, insanları hor görmeyi, alaya almayı, lakap takmayı, gıybet etmeyi, yalan söylemeyi ve onları küçük düşürücü tüm davranışları yasaklamıştır. Hucurat suresinin 11. ayeti bunu şöyle açıklamaktadır: "Ey Müminler! Bir topluluk diğer bir topluluğu alaya almasın. Belki de onlar kendilerinden daha iyidirler. Kadınlar da kadınları alaya almasınlar. Belki onlar (alaya alınanlar) kendilerinden daha iyidirler. Kendi kendinizi ayıplamayın, birbirinizi kötü lakaplarla çağırmayın. İmandan sonra fasıklık ne kötü bir isimdir! Kim tevbe etmezse işte onlar zalimlerdir."

SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik şiddet, "Karşı tarafa manevi ya da fiziksel zarar vermek amacıyla gerçekleştirilen davranışlar" şeklinde tanımlanmaktadır. Psikolojik şiddet davranışlarında amaç, hedef olarak seçilen bireylerin işyerinden uzaklaştırılmasını sağlamak veya onları sindirmektir. Planlı, sistematik şekilde uygulanması sonucu ortaya çıkan psikolojik saldırılar, hedef konumundaki kişileri intihara kadar sürükleyebilmektedir. Psikolojik şiddet davranışları farklı tür ve derecelerde de olsa hayatın her alanında ortaya çıkabilmektedir.

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik şiddet olaylarında sergilenen davranışlar beş grupta toplanmaktadır. Bu gruplar içinde, kendini ifade etme ve iletişime yönelik psikolojik şiddet uygulamaları, iş ve göreve yönelik psikolojik şiddet davranışları, sosyal ilişkilere yönelik psikolojik şiddet davranışları, kişilik ve itibara yönelik psikolojik şid-

83 Osman Eskiöçü, *İslam Hukuku Açısından Hukuk ve İnsan Hakları*, Anadolu Matbaası, İzmir 1996, s. 295.

84 Hicr, 15 / 28.

det davranışları ve son olarak kişisel sağlığa yönelik psikolojik şiddet davranışları yer almaktadır. Hangi tür psikolojik şiddet davranışının sergilendiği veya sergileneceği konusu da yine mağdurun veya psikolojik şiddet uygulayanların kişilik özellikleri ve örgütsel özelliklere göre farklılık arz etmektedir. Örgütlerde ortaya çıkan psikolojik şiddet davranışlarının genellikle üstler tarafından astlara uygulandığı düşünülmektedir. Fakat psikolojik şiddet davranışları, iş arkadaşlarına olmak üzere yatay ve aşağıdan yukarı veya yukarıdan aşağı olmak üzere dikey pozisyonda gerçekleştirilebilmektedir.

Psikolojik şiddet davranışları, birdenbire ortaya çıkan bir olgu değildir. Belirli bir süreçten geçerek ortaya çıkmaktadır. Küçük çatışmalar şeklinde kendini göstermeye başlayan bu olgu, zaman içerisinde saldırgan eylemlere dönüşerek kurban üzerinde ilk psikosomatik sonuçların oraya çıkmasıyla devam eder ve büyür.

Psikolojik şiddet uygulamalarında üç taraf söz konusudur. Bunlardan birincisi psikolojik şiddet uygulayıcıları, ikincisi psikolojik şiddete maruz kalan kurbanlar (mağdurlar) ve son olarak izleyiciler. Psikolojik şiddet uygulamaları sonucu bireyler ve örgütler çeşitli olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu nedenle psikolojik şiddetin etkileri/sonuçları; bireysel etkiler, örgütsel etkiler, yakın çevreye etkiler ve son olarak toplumsal etkiler olmak üzere dört ayrı grupta incelenmektedir.

Psikolojik şiddet davranışları insanı, onun onurunu, kişilik ve haysiyetini hedef alan saldırılardır. Bu tür davranışlar, insan hakları ve dinin emirleri ile bağdaşamayacak niteliklere sahiptir. Psikolojik şiddet davranışlarını sergileyenler dinin insanların eşit olduğu prensibine aykırı davranmış ve İslam'da kişinin manevi şahsiyetinin korunması ilkesini ihlal etmiş olurlar.

Psikolojik şiddet, sadece mağdur duruma düşen bireylerin değil, örgütün hatta toplumun bir sorunu olarak ele alınmalıdır. Daha çok güç farklılığından dolayı ortaya çıkan psikolojik şiddet olaylarında zayıf olan mağdurun bireysel mücadelesinin yeterli olamayacağı aşikârdır. Bu nedenle örgütsel mücadele yöntemleri geliştirilmelidir. Örgütsel politikalarda psikolojik şiddeti önlemeye yönelik stratejilere yer verilmesi, etkin bir şikayet mekanizmasının kurulması, çalışanlar arasında örgütsel bağlılık ve sadakat duygusu sağlanması psikolojik şiddeti önlemede etkili olabilecek örgütsel yollardan bazılarıdır. Ayrıca, kurumsal bazda disiplin yönetmeliklerine, psikolojik şiddet davranışlarına ilişkin maddeler eklenerek, bu tür davranışların önüne geçilmeye çalışılmalıdır.

Diğer taraftan psikolojik şiddet davranışları sadece bireylere ve örgütlere değil toplumsal yapıya da zarar verebilmektedir. En başta yakın çevre ve aileler, bu tür olumsuz davranışlardan etkilenmektedir. Toplumun temel direği olan ailelerin bu tür olumsuz davranışlardan etkilenmemesi için kamuoyunun bilinçlenmesine yönelik çalışmalar yapılmalı ve kamuoyunun desteği sağlanmalıdır. Söz konusu davranışlara maruz kalan-

ların başvurabileceği, gerektiğinde yardım alabileceği danışma merkezlerinin kurulması ve desteklenmesi gerekmektedir. Ayrıca bu tür merkezler kurumlar bünyesinde de oluşturulmaya çalışılmalıdır.

KAYNAKÇA

Arpacıoğlu, Gülcan, (2005), “Türkiye’de Zorbalık: Bir Çalışma Biçimi”, *İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler*, (Editör: Deniz Yalım), Hayat Yayıncılık, İstanbul.

Atman, Ümit Cihan, (2003), “Kadına Yönelik Şiddet, Cinsel Taciz, Irza Geçme”, *Sted Dergisi*, 12 (9), 333-340.

Aydemir, Muzaffer, (2007), *İşyerinde Cinsel Taciz Davranışı*, Ekin Yayınları, Bursa.

Baykal, Adnan Nur, (2005), *Yutucu Rekabet: Kanuni Devrindeki Psikolojik Şiddetten Günümüze*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Bulut, Nihat, (2008), “Eski Yunan’dan Aydınlanma Çağına İnsan Onuru Kavramının Gelişimine Genel Bir Bakış”, *Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 8 (3-4).

Coyne, Iain, Elizabeth, Seigne, Peter, Randall, (2000), “Predicting Workplace Victim Status From Personality”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9 (3), 335-349.

Crawford, Neil, (1997), “Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective”, *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7, 219-225, 42, 361-371.

Çobanoğlu, Şaban, (2005), *Psikolojik Şiddet: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, Timaş Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

Deborah, Antai-Otong, (2001), “Critical Incident Stress Debriefing: A Health Promotion Model for Workplace Violence”, *Perspectives in Psychiatric Care*, 27 (4), 125-134.

Devanport, Noa, Schwartz, Ruth Distler, Elliott, Gail Pursell, (2003), *Psikolojik Şiddet İşyerinde Duygusal Taciz*, Sistem Yayıncılık, (Çev: Osman Cem Onertoy), 1. Baskı, İstanbul.

Eskicioğlu, Osman, (1996), *İslam Hukuku Açısından Hukuk ve İnsan Hakları*, Anadolu Matbaası, İzmir.

Einarsen, Stale, (1999), “The Nature and Causes of Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 16-27.

Hirigoyen, Marie France, (1998), *Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet*, (Çev: Heval Bucak), Güncel Yayınları, Araştırma Kitaplığı Dizisi, İstanbul.

Hoel, Helge, Brian, Faragher, Cary L., Cooper, (2004), "Bullying is Detrimental to Health, but all Bullying Behaviours are not Necessarily Equally Damaging", *British Journal of Guidance & Councelling*, 32 (3), 367-387.

Hosmer, Laure Tone, (1995), "Trust: The Connecting Link between Organizational Theory and Philosophical Ethics", *Academy of Management Review*, 20 (2), 379-403.

Işık, Emre, (2007), *İşletmelerde Mobbing Uygulamaları ile İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Keleş, Ruşen, Ünsal, Artun, (1996), "Kent ve Siyasal Şiddet", *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Leymann Heinz, (1996), "The Content and Development of Bullying at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-168.

Leymann Heinz, Gustafsson, Annelie, (1996), "Bullying at Work and The Development of Post-Traumatic Stress Disorders", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 251-275.

Matthiesen Stig Berge, Einarsen Stale, (2001), "Configurations Among Victims of Bullying at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10 (4), 467-484.

McMahon, Lucy, (2000), "Bullying and Harassment in the Workplace", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (6), 384-387.

Quine, Lyn, (1999), "Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey", *BMJ*, 318, 227-232.

Ramage, Roderick, (1996), "Mobbing in the Workplace", *New Law Journal*, (<http://www.law.office.demon.co.uk/art/mobbing-1.htm>, Erişim: 06.03.2013)

Rayner, Charlotte, (1997), "The Incidence of Workplace Bullying", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7 (3), 199-207.

Şimşek, Oğuz, (1999), *Anayasa Hukukunda İnsan Onuru Kavramı ve Korunması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Tınaz, Pınar, (2006), *İşyerinde Psikolojik Taciz (Psikolojik Şiddet)*, Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

Tutar, Hasan, (2004), *İşyerinde Psikolojik Şiddet*, Platin Yayınları, 3. Baskı, Ankara.

Türk Dil Kurumu, *Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara 2005.

Ünsal, Artun, (1996), “Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi”, *Cogito*, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul.

Vartia, Maarit, (1996), “The Sources of Bullying - Psychological Work Environment and Organizational Climate”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 203-214.

Westhues Keneth, (2002), “At The Mercy of MOB”, *Occupational Health and Safety*, 18 (8).

Wyatt, Judith, Cahuncey Hare, (1997), *Work Abuse. How to Recognize and Survive It*, Rochester, Vermont: Schenkman Books, Canada.

Yıldırım, Aysel, (1998), *Sıradan Şiddet*, Boyut Kitapları, İstanbul.

Yücel, İrfan, (1982), *Peygamberimizin Hayatı*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, Ankara.

Yüçetürk, Elif, (2005), “Örgütlerde Küresel Bir Yönetim Sorunu: Yıldırma (Psikolojik Şiddet) ve Cinsiyetle İlişkisi”, *Çalışma Yaşamında Dönüşümler: Örgütsel Bakış*, (Editör: Aşkın Keser), Nobel Yayınları, 2. Baskı, Ankara.

Zapf, Dieter, (1999), “Organizational, Work Group Related and Personal Causes of Bullying at Work”, *International Journal of Manpower*, 20 (1/2), 75-80.

OTURUM BAŞKANI- Abdülkadir Çekin hocamıza teşekkür ediyoruz. İnsan Onurunu Tehdit Açısından Değişen Müzik Algımız ve Müzik-Ahlak İlişkisi konulu tebliğini sunmak üzere Yrd. Doç. Dr. Arif Demir hocamıza sözü bırakıyorum.