

## DUYGUSAL TACİZ (MOBBİNG)

Çalışma hayatı süresince, hatta günlük hayatımızda bile çoğumuz, belki de hepimizin yaşadığı fakat dillendirmeye çekindiği (Mobbing) duygusal taciz kavramı, son zamanlarda açık-açık konuşulup tartışılmaya başlandı.

**Nedir bu işyerinde yaşanan duygusal taciz vakası?** Çalışanı, görev yaptığı kuruluştan yada toplumdaki biktirip, soyutlamak amacıyla sergilenen negatif davranışlardır. Yanlış eleman seçimi, acımasız rekabet, yönetim boşluğu yada bozukluğu, duygusal tacizin doğmasına sebep olan faktörlerdendir. Bu tip davranışlara maruz kalan kişiler ise: Çalışanın, üstü tarafından herhangi bir tazminat ödemedi, kendisinin pes edip istifa etmesini sağlamak istediği, yada işinde başarılı olan, dürüst,doğru, sadık, vs... özellikleri olan kişilerdir.

**İnsanı yıldırır hatta sağlığının bozulmasına sebep olan bu davranışlardan bazılarını şöyle sıralayabiliriz:** Yeterliliklerin eleştirilmesi, küçümsenmesi, kişinin üstü tarafından azarlanması, hakaret edilmesi, sözünün kesilmesi, dinlenmemesi, yokmuş hissinin verilmesi, hakkında asılsız dedikoduların yayılması, kusurları, düşünceleri, hatta inancı ile alay edilmesi, vs... Bu tür davranışlara maruz kalan kişinin, işinde performansı düşer, bıkkınlık başlar, ayakları işe, geri-geri gider. Kendi öz benliği ile ilgili kuşkuya düşüp, kendini sorgulayıp, kendini baskı altında hisseder, yaşama zevci kaybolabilir ve işin sonu depresyona kadar gider. Human Resources Management tarafından 10 Ocak-7 Haziran arasında yenibiriş.com üzerinden 100 kişiye yapılan mobbing (iş yerinde duygusal taciz) anketine göre katılanların **yüzde 81'i bu zorba davranışlara maruz kalmış ve Psikolojik terörün daha çok üstlerin astlarına uyguladığı sonucuna varılmıştır (yüzde 70). Yapılan araştırmalara göre sonuçta;Yüzde 27 çalışan istifa etmiş, yüzde 25 bilmezden gelip işe devam etmiş.Yüzde 18 işten çıkarılmış, yüzde 17 ise bu durumu üst yönetim ya da İK yetkilisine iletmış, yani kurumsal bir yaklaşıma başvurmuş. Geri kalan küçük bir oran ise, farklı sonuçlara ulaşmış; örneğin üst yönetim ile konuşup değişiklik olmayınca istifa edenler, durumu ilk amirine paylaşanlar, yada benzer bir tavırla karşılık verenler var.**

**Peki bu yıpranmaya nasıl dur diyebiliriz :**

- Tacizde bulunana karşı kendinizi ezik hissetmeyin, açıkça duruma itiraz ettiğinizi söyleyin, (unutmayın ki amaç, iyi bir özeliğinizden dolayı sizi kıskanıp yıldırma olabilir...) taciz edici söz ve davranışlarını durdurmasını isteyin. Yanınızda güvendiğiniz ve gerekirse tanıklık edebilecek bir iş arkadaşınız bulunmasına özen gösterin
- Olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydedin.

- İlk fırsatta rahatsızlık veren kişiyi yetkili birine rapor edin, eşitiniz ise üstünüze, üstünüz ise yönetim kurulu veya insan kaynakları bölümüne durumu açıkça ve kanıtlarıyla bildirin.
- Gerekiyorsa, tıbbi ve psikolojik yardım alın. Hem yardımcı olacaktır, hem de kanıt oluşturacaktır.
- Şikayetiniz hakkında kuruluşunuz içinde ne yapıldığını araştırın.
- İş arkadaşlarınızla durumunuzu paylaşın, onlar da aynı şekilde rahatsız olabilirler, grupça başvurmanız daha etkili olabilir.

Bunlar duygusal tacizi bir bütün olarak durdurumuyorsa hukuksal başvuru için elinizde yeterince malzeme toplanmış olur. Suç olarak tanımlanması da uygulamaların azalmasında katkı sağlayacaktır. Hem tacizcinin geri çekilmesini sağlayacak hem de tacize uğrayanın çaresiz kalmasını engelleyecektir. Jeoloji Mühendisi Tülin Yıldırım'ın bu konu ile ilgili açtığı davayı kazanmış ve manevi tazminat almaya hak kazanmıştır.(bknz.

[http://www.sendika.org/yazi.php?yazi\\_no=9036](http://www.sendika.org/yazi.php?yazi_no=9036))

Son olarak demek istediğim... **Susmayın, Ezilmeyin, Haklarınızı sonuna kadar arayın ve en önemlisi de PES ETMEYİN.....**

#### **Kaynak**

**Human Resources Management**

**<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>**