

Akademide Meydana Gelen Bir Mobbing Olgusuna İlişkin Adli Psikolojik Değerlendirme

39. BÖLÜM

Derya DENİZ

GİRİŞ

Mobbing, çalışma alanlarında yaygın olarak meydana gelen hem işyerleri hem de çalışanlar için oldukça zorlayıcı süreçlerden biridir. Bu durum yalnızca yasal bir sorun değil aynı zamanda çalışanların sağlığını ve refahını da etkilemektedir (1). İş hayatında meydana gelen, bir veya birkaç failin hedefte olan çalışanı yarımsız ve korumasız bırakmaya yönelik ahlaki olmayan ve düşmanca davranımlarına mobbing denmektedir (2). Bu süreç mağdurların çalışma arkadaşları, astları, üstleri ya da yöneticileri tarafından sistematik ve tekrarlayıcı şekilde kötü ve incitici muameleye maruz kalmasıyla karakterizedir (3). Çoğunlukla çalışanın meslektaşı ya da amirleri ile yaşadığı bir sürtüşme sonrasında başlamaktadır ve bu durum failerin güç gösterisine dönüşmektedir. Bu anlamda mobbing anlık gözlenen bir durum olmayıp uzun süre devam edecek bir olgu olarak kendisini gösterir. Failin ya da faillerin bu sistemli saldırganlıklarının asıl amacı mağdurun damgalanması, yıldırılması ve iş göremez hale getirilmesidir (4).

İşyerinde saldırgan davranışlara mobbing diyebilmek için, saldırganların eylemlerinin en az altı ay süreyle ve sistematik olarak gerçekleştirmiş olması şartı aranır. Bu davranışların kişinin bedensel ve /veya psikolojik sağlığını, üretkenliğini ve verimliliğini etkileyecek şekilde doğrudan veya dolaylı bir saldırı niteliğinde yapılması ve

bunun ayırıcı bir niteliğe sahip olması gereklidir (5). Sergilenen saldırgan davranışlar farklı biçimlerde kendisini gösterebilir. Selam verme ve göz teması kurmadan başlayıp doğrudan fiziksel ya da cinsel şiddet göstermeye kadar çeşitli davranışlar meydana gelebilir. Leymann, olası tüm saldırgan davranış paternlerini beş ayrı başlık altında toplamıştır (6). Bunlar kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek, sosyal ilişkilere saldırılar, kişisel itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar ve kişinin sağlığına doğrudan saldırılar olarak isimlendirilmiştir. Ancak mobbingin daha çok sofistike biçimde ya da örtük biçimde yapılan planlı bir şiddet davranımı olduğu, aleni şiddet gösterilerinin daha seyrek sergilendiği unutulmamalıdır (7). Bu anlamda çalışanın büyük bir iş yükü altında bırakmak ya da çalışmalarını engellemek, sosyal olarak izole etmek, dedikodusunu yapmak, aşağılayıcı biçimde davranmak, sıkça eleştirmek ya da iftira atmak gibi davranımlar daha sık görülür (8). Mobbingin nihai amacı çalışanın yıldırarak işten ayrılmaya sevk etmektir (6).

Farklı sektörler üzerinde yürütülen araştırmalara göre mobbing daha çok kâr amacı gütmeyen kuruluşlar (9) ve sağlık sektörünün (10,11) yanı sıra eğitim (12,13) ve akademilerde (1,9,14,15) meydana geldiğini göstermektedir. Akademisyenler arasında mobbingin yaygın olarak yaşanmasını arttıran bazı faktörler vardır. Bunlar üniversitedeki hiyerarşik yapı, güvencesiz

şünce ve duygularının olumlu nitelikler taşıdığı; C.N.'nin olumlu ve istenir kişilik özelliklerine sahip olduğunu, çatışmadan uzak, barışçıl ve yapıcı bir insan olduğunu; mobbinge maruz kalmadan evvel son derece doyumlu, işini seven, sosyal bir kimse olduğunu; bununla birlikte ekip çalışmasına yatkın, başarılı, yetenekli ve gelecek vaadedeen bir akademisyen adayı olduğunu aktardıkları görülmüştür. Dünyanın saygın kuruluşlarına kabul almasına rağmen engellendiğini ekleyen öğretim üyeleri, C.N. ile ilgili bir sorun yaşamadıklarını yaşanan olumsuzluklara üzüldüklerini; araştırma görevlilerinin işten çıkarılma sürecinde verdiği mücadelede ön saflarda olması nedeniyle yönetim tarafından hedefe oturtulduğunu söylemişlerdir. İşyeri görüşmeleri neticesinde bölüm çalışanlarının mobbing sürecine ilişkin verdikleri detayların mağdurun ifade ettiği olaylar ile örtüştüğü saptanmıştır. C.N.'nin mobbing faili olarak işaret ettiği rektör ve diğer akademisyenlerin görüşme taleplerini reddederek bilgi vermekten kaçınması bu bağlamda değerlendirilebilir.

Mağdur C.N.'nin öyküsü ele alındığında mobbing kriterlerinden varolan görev ve yetkilerin geri alınması, işi nedeniyle kullanabileceği haklarının verilmemesi, yalnızlaştırma politikası, izole etmek, iletişim kanallarını kapatmak; soruşturmalar ya da açık arama yöntemleriyle baskı kurmak, iftira atmak, kişiyi kötü çalışan olarak etiketlemek, duygusal ve fiziksel saldırıda bulunmak gibi tutum ve davranışların uzun süreli, sistematik ve sürekli olarak gerçekleştiği; bu nedenle mağdurun damgalanarak etkisizleştirildiği ve iş göremez hale getirildiği; süreç içerisinde fiziksel ve psikolojik sağlığını kaybettiği, kariyer gelişiminin engellendiği, ekonomik zarara uğratıldığı ve nihayetinde işini kaybettiği görülmüştür. Bilimsel araştırmalar mobbing mağdurlarında en sık rastlanan psikiyatrik bozuklukların anksiyete, depresyon ve travma sonrası stres bozukluğu olduğuna işaret etmekte iken (27,30) olgunun psikiyatrik muayenesinde "Somatik Yakınlı Majör Depresif Bozukluk" tanısı alması ve intihar fikirlerinin oluşmuş olması ise mobbing iddiasının en güçlü psikolojik emarelerinden biri olarak değerlendirilmiştir.

Tüm bu hususların takdiriyle düzenlenmiş olan rapor C.N.'nin mobbinge maruz kalmış olduğu yönünde kişisel kanaati bildirerek hazırlanmıştır.

KAYNAKLAR

1. McKay R, Arnold DH, Fratzl J et al. Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employ Respons Rights J*.2008;20: 77-100. <https://doi.org/10.1007/s10672-008-9073-3>
2. Leymann H. Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Victims*. 1990;5(2):119-126.
3. Einarsen S. Harassment and bullying at work: A review of the Scandinavian approach. *Aggression and Violent Behavior*. 2000;5(4):379-401. DOI: [https://doi.org/10.1016/S1359-1789\(98\)00043-3](https://doi.org/10.1016/S1359-1789(98)00043-3)
4. Zapf D, Gross C. Conflict escalation and coping with workplace bullying: A replication and extension. *Eur J Work Organ Psy*. 2001;10(4):497-522. DOI: <https://doi.org/10.1080/13594320143000834>.
5. Pranas Z, Jolita V. Diagnosis of mobbing as discrimination in employee relations, work humanism. *Inz Econ*.2009;(4):103-113.
6. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psy*. 1996;5(2):165-184.
7. Deniz D. Mobbing (işyerinde yıldırma). İstanbul: Fam Yayınları; 2012.
8. Matthiesen SB. Bullying at work: antecedents and outcomes. PhD Thesis, University of Bergen, Faculty of Psychology Department of Psychosocial Science. Norway, 2006
9. Tetik S. Mobbing kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2010; 12(18):81-89.
10. Yıldırım A, Yıldırım D. Mobbing in the workplace by peers and managers: Mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *J Clin Nurs*. 2007; 16:1444-1453. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1365-2702.2006.01814.x>
11. Karsavuran S. Sağlık sektöründe mobbing: Hastane yöneticileri üzerinde bir uygulama, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2014;11(26):271-296.
12. Erçetin ŞŞ, Hamedoğlu MA, Çelik S. Mobbing in primary schools (A case study for Hendek country, Sakarya). *World Applied Sciences Journal*. 2008;3(6):945-955.
13. Koç M, Urasoğlu Bulut H: Ortaöğretim öğretmenlerinde mobbing: Cinsiyet yaş ve lise türü değişkenleri açısından incelenmesi. *International Online Journal of Educational Sciences*. 2009;1(1):64-80.
14. Björkqvist, K., Österman, K., & Hjelt-Bäck, M. (1994). Aggression among university employees. *Aggressive Behavior*, 20, 173-184.
15. Giorgi G. Workplace bullying in academia creates a negative work environment. An Italian study, *Employ Respons Rights J*.2012;24(4):261-275. Doi: 10.1007/s10672-012-9193-7

16. Deniz D, Dokgöz H. Mobbing, Adli Tıp ve Adli Bilimler (Ed.Halis Dokgöz), Akademisyen Yayınevi, Ankara, 2019.
17. Laçiner V. Mobbing (İşyerinde psikolojik taciz). 2006, Avaliable at: [www.usakgundem.com /makale.php?id=167](http://www.usakgundem.com/makale.php?id=167)
18. Büte M, İşyerinde psikolojik yıldırma (mobbing) olgusu: Erzurum'da ilaç mümessilleri üzerinde bir araştırma, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, s. 559.
19. Tınaz P. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing): kavram, süreç, tanı ve çözüm önerileri”, in: CHD, Aralık 2009; 4(11):11. (Tanı ve Çözüm Önerileri).
20. Tınaz P. (2011). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) İstanbul: Beta Yayıncılık
21. Cornoiua TS, Gyorgya M. Mobbing in organizations. benefits of identifying the phenomenon. procedia, Social and Behavioral Sciences.2013;(78):708-712
22. Taşkın, A. Mobbing davalarında ispat sorunu, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 2016; 20(2):391-437.
23. Kuru B. Hukuk muhakemeleri usulü, 6. Baskı, Demir Yayıncılık, İstanbul, 2001.
24. Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2010/38293 K.2013/5390 T.12.2.2013
25. Yargıtay 22.Hukuk Dairesi, E.2014/2157 K. 2014/3434 T. 21.2.2014
26. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E: 2012/9-1925
27. Deniz D. Mobbing (işyerinde zorbalık) mağdurlarının sosyodemografik özellikleri, iş yaşamı ve ruh sağlıkları açısından incelenmesi: olgu serisi, *Adli Tıp Bülteni*,2019; 24(3):183-191.
28. Deniz D, Ünsal P. İşyerinde yıldırma algısında dışadönük ve nevrotik kişilik yapıları ile cinsiyetin rolü, *İşGüç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Ocak/2010;12(1):29-44.
29. Jarreta BM, Garcia-Campayo J, Gascon S, Bolea M. Medico-legal implications of mobbing.A false accusation of psychological harassment at the workplace. *Forensic Science International*.2004;146:17-18.
30. Karaahmet, E. Overview of the psychiatric reflections of mobbing: two case reports, *Düşünen Adam The Journal of Psychiatry and Neurological Sciences* 2013;26:388-391.