


# *ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ*

**MOBBING ve ÖRGÜTSEL DIŞLANMA - 1**

**YRD.DOÇ.DR. ÖZGÜR GÜLDÜ**

- «Mobbing»,  yıldırma, bastırma, sindirme, yok sayma, psiko-şiddet uygulama....
- «Mobbing», örgütlerde işgörene yapılan psikoloji saldırı ya da psikolojik linç girişimidir.
- «Mobbing», çalışanlarda zayıflık ve güçsüzlük duygularının ortaya çıkmasına neden olur. Kişinin özgüvenini zayıflatır.

- «Mobbing», bazen cinsel taciz, bazen negatif ayrımcılık, bazen de yasal imkanlardan mahrum bırakma şeklinde ortaya çıkabilir.
- Tüm örgütlerde görülebilen, çalışanlar üzerinde uygulanış biçimi bakımından (alt-üst, kadın-erkek) herhangi bir sınırı olmayan mobbing, çalışma yaşamını tehdit eden örgütsel davranış sorunudur.

- «Mobbing» örgütsel açıdan, devir hızında artış, verimsizlik, tatminsizlik, iş ve yaşam arzusuna karşı isteksizlik gibi psikolojik sorunlara neden olur.
- «Mobbing», çok önemli bir sorun olmasına rağmen, genellikle görmezlikten gelinir, yerine göre de yönetsel bir politika olarak benimsenir.
- «Mobbingin», örgütlerde en yaygın uygulama şekli «hak mağduriyetidir».

# *Mobbing Nedir?*

- «Mobbing», kişi ya da gruplara karşı güç kullanarak, bu kişi ya da grupların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlardır (Dünya Sağlık Örgütü-WHO)
- «Mobbing» davranışları, amirlerden, astlardan ve aynı düzeydeki çalışanlardan gelebilir.
- «Mobbing» çoğunluklar, açık bir amaca uygun olarak belli bir periyotta ve sistematik olarak tekrarlanan kötü niyetli, kasıtlı tutum ve davranışlardır.

# Örgütlerde Mobbing Örnekleri

- «Mobbing», haksız eleştiri, hata aramak, kişiyi tecrit etmek, dışlamak, iftira atmak, sözlerini çarpıtmak, haksız eleştiride bulunmak, disiplin usullerini kötüye kullanmak, köşeye itmek, alaya almak, tehdit etmek, aşırı sorumluluk yüklemek gibi her türlü haksız muameledir.
- «Mobbing» çeşitli tutum ve davranışlarla somutlaşabilmektedir. Sözlü/yazılı sataşma ve hakaretler, tehditler, gruplaşmalar, dedikodular, fiziksel veya cinsel saldırılar, çalışanın, müşterinin veya işyerinin mülkiyetine kasıtlı zarar verme en yaygın mobbing örnekleridir.

# Örgütlerde Mobbing Örnekleri

- «Mobbing» kişinin sosyal çevreden izole edilmesi, etkisizleştirilmesi, zor durumda bırakılması, niteliklerinin çok altında veya çok üstünde görev verilmesi ve işten atılmakla tehdit edilmesi şeklinde uygulanabilir.
- «Mobbing», arttıkça ve süresi uzadıkça etkisi de artar. Bu davranışları tolere edemeyen mağduru bekleyen son, kişisel benlik duygusunun kaybı veya ölümdür.

# *Mobbing Süreci*

- «Tanımlama aşaması», bu aşamada kurban zor, asi, muhalif, öteki veya psikolojik sorunları olan biri olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır.
- «Anlaşmazlık aşaması», kritik bir olay üzerine anlaşmazlık başlar. Henüz mobbing değildir, ancak dönüşme potansiyeli yüksektir.
- «Saldırganlık aşaması», bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, mobbing sürecini başlama aşamasıdır.
- «Örgütsel güç aşaması», eğer yönetim bu aşamaya kadar süreçte doğrudan yer almamışsa, durumu yanlı değerlendirir, mobbing sürecine dahil olur.
- «İşine son verme aşaması», kurban işi bırakmıştır ancak post travmatik stres bozukluğu, duygusal gerilim veya çeşitli psikosomatik hastalıklarla mücadele etme olasılığı yüksektir.



# Örgütlerde Mobbing Nedenleri

1. Bireylerin farklı kişilik özelliklerine ve davranış biçimlerine sahip olmaları,
  2. İşyerindeki stres yaratıcı unsurlar,
  3. İşyerinde meydana gelen çatışmalar.
- Rol çatışması, rol belirsizliği, yüksek koordinasyon ihtiyacı veya zayıf kontrol.
  - Rekabet; çok sayıda profesyonelin çalıştığı büyük örgütlerde daha yoğun yaşanır. İlişkiler daha çatışmacıdır, gergin ve rekabetçi bir örgütsel kültür egemendir.

# *Örgütlerde Mobbing Nedenleri*

- Mobbingi ortaya çıkaran faktörler arasında liderlik tarzı önemlidir. Sert ve otokrotik liderlik ya da örgütte sahip oldukları yönetim gücünden dolayı kaba ve zorbaca davranan yöneticiler örgütte mobbingin önemli nedenleridir.
- Kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, işyeri kıdemi ile kişisel tutum ve alışkanlıklar mobbing kaynaklı bireysel nedenlerdir.
- Kuralları hiçe sayan, sadist kişilik özelliklerine sahip kişiler mobbing uygulayabildiği gibi, kendisine yapılanları göremeyen farkındalık düzeyi düşük kişiler de mobbinge maruz kalabilmektedir.