

ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET/MOBBİNG VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ*

İsmail AKGÜN**

Özet

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de şiddetin her boyutunda artış görülmektedir. Şiddetin en sinsi çeşitlerinden biri olan çalışma yaşamında şiddet, diğer bir deyişle işyerinde psikolojik taciz/mobbing, çalışma hayatında âdeta bir veba gibi yayılmaktadır. Mobbing; işverenleri, çalışanları, işletmeleri, aileleri ve kümülatif olarak toplumu ve ülke ekonomilerini çok olumsuz etkilemektedir. Literatürde, yapılan gözlem ve medya haberlerinde, sıklıkla iş yaşamında amir ya da çalışma arkadaşlarının baskılarından dolayı cinnet, cinayet ve intiharların

varlığı toplumsal sorunlara yol açmaktadır. Bu sorunların çözümüne ilişkin yasal bazı tedbirler alınmışsa da yeterli olmadığı, olayların ve şikâyetlerin artışından anlaşılabilir. Şikâyetlerin etkin ve hızlı bir şekilde sonuçlandırılmaması ve buna ilişkin mekanizmaların objektiflikten uzak olması, ciddi bir güvensizliğe ve çaresizliğe yol açmaktadır. Sorunun çözümüne ilişkin disiplinler arası ve çok boyutlu bir yaklaşım ile ele alınması, bilinçlendirme eğitimlerin verilmesi ve yasal düzenlemelerin acilen yapılması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Yıldırma, Şiddet, Çözüm, Yasal, Bakanlık, Meyad, ILO

* 15-16 Kasım 2019 tarihlerinde Ankara'da TİHEK tarafından düzenlenen Şiddet'in Önlenmesi Çalıştayı'nda sözlü olarak tebliğ edilmiştir

** MEYAD Genel Başkanı, Eğitimci-Yazar, ismailbey02@hotmail.com

GİRİŞ

Çalışma hayatında şiddet bir başka deyişle işyerinde psikolojik taciz/yıldırma ya da literatürdeki adıyla mobbing olgusu, insanlık tarihi kadar eski olmakla birlikte kavramsal olarak yeni sayılabilecek bir konudur. İş yaşamındaki mobbing/yıldırma, işyeri ve çalışma koşulları ile yakından ilişkili olup küresel ölçekte yaygın olduğundan, dünyada ve ülkemizde üzerinde sıkça konuşulan ve konuşulmaya devam edecek bir vebadır.

Kamu ya da özel sektör farkı gözetmeksizin çalışma hayatında görülebilen psikolojik taciz (mobbing), günümüzde; cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşen bir olgudur. Dolayısıyla, psikolojik tacize maruz kalma riski herkes için geçerlidir.¹

Latince bir kavram olan “mobbing”, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek anlamına gelmektedir.² Türkçe’de mobbing, işyerinde psikolojik taciz veya yıldırma olarak ifade edilmektedir.³ Mobbing uygulayan kişi için saldırgan, tacizci, zorba gibi ifadeler, mobbing uygulanan kişi için ise mağdur ya da kurban gibi ifadeler kullanılmaktadır.⁴

Mobbing ile ilgili ilk veri hayvanlar için 1960’lı, insanlar için ise ilk bilimsel çalışma 1980’li yıllarda Prof. Dr. Heinz Leymann tarafından ele alınmıştır.⁵ Ülkemizde ise 2000’li yıllarda ele alınmaya başlamış ve kamuda 19 Mart 2011 tarihinde Başbakanlık (mülga) tarafından çıkarılan 2011/2 no’lu “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” ile gündeme gelmiştir. Söz konusu genelge kamu ve özel sektör olmak üzere tüm tarafları ve çalışma hayatını kapsamaktadır.

Ülkemizde kamu tarafından mobbing olgusunun bilimsel olarak irdelenmesi ve kamuoyunun doğru bilgilendirilmesi amacıyla ilk kez; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na (mülga ÇSGB) bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adına Uzman İsmail Akgün tarafından proje çalış-

¹ Bozbel, S., Palaz, S., “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, TİSK Akademi Dergisi, Cilt: 2 Sayı: 3, 2007, s. 66,79.

² Çobanoğlu, Ş., *Mobbing/İşyerinde Duyusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*, 1.Baskı, İstanbul: Timaş Yayınları, 2005.

³ Komisyon, *İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi*, Ankara: ÇASGEM Yayınları, 2013.

⁴ Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

⁵ Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları, 2008.

ması olarak ele alınmıştır. Söz konusu çalışma; 23 Mayıs 2012 tarihinde, “1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz/Mobbing Panel ve Çalıştayı” adıyla ilgili tüm tarafların katkı ve katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Bilimsel çalışma verileri Akgün tarafından derlenerek ÇASGEM tarafından “Bildiriler Kitabı” adıyla kamuoyunun hizmetine sunulmuştur.⁶

2011/2 Genelgesi hükmü gereğince; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nca ilgili tüm sosyal tarafların yer aldığı “Mobbing’le Mücadele Kurulu” ve buna bağlı olarak kurulan; “Mobbing Teknik Komitesi”, yaptığı çalışmalar ile alana önemli katkılar sağlamıştır. Bu çalışmalardan bazıları; “Mobbing’le Mücadele Eylem Planı” ve “İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi” kitapçığıdır. Hazırlanan kitapçık ile tanım karmaşası gibi pek çok dağınıklık ortadan kaldırılmış ve farkındalık için önemli bir adım atılmıştır. Sosyal tarafların katkı, katılım ve onayı ile mobbing aşağıdaki, şekilde tanımlanmıştır.

“işyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür.”⁷

Mobbing, yukarıdan aşağıya, eşitler arası yatay ve alttan yukarı dikey olmak üzere yapılabilmektedir. Ancak, teknolojinin hızlı bir şekilde gelişmesi ile birlikte internet kullanımı her geçen gün artmaktadır. Buna bağlı olarak basın ve sosyal medya yoluyla yapılan bazı paylaşımlar kişilerin itibarsızlaştırılmasına, statü-tanınırlık-toplumda kabul görme gibi önemli olan tüm alanların katline yönelik linç kampanyalarına yol açabilmektedir. “**Sanal Mobbing**” olarak adlandırılan bu yöntem ile başa çıkabilmek kimi zaman mümkün olamamaktadır. **Sanal mobbing**’in dijitalleşme ile daha çok kişiye ulaşması açısından sonuçları daha vahim olabilmektedir. Bu nedenle, diğer yöntemlerle yapılan mobbing’ten daha yıkıcı sonuçlara yol açabilmektedir.⁸

Mobbing, gün geçtikçe kronikleşerek çalışanları, işverenleri, işletmeleri/kurumları, aile ve toplumu dolayısıyla ülkeyi önemli derecede olumsuz etkilemeye devam etmektedir. Psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar, cinnet, cinayet ve intiharların yanı

⁶ Derleyen: Akgün, İ. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz/Mobbing Bildiriler Kitabı, Ankara: Çasgem Yayınları, 2013.

⁷ Komisyon, İşyerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi, Ankara: ÇASGEM Yayınları, 2013.

⁸ Akgün, İ., İnsan, Teknoloji ve Mobbing, <https://www.habergundemim.com/kultur-sanat/ismail-akgun-yazdi-insan-teknoloji-ve-mobbing-h32346.html> (26.11.2019).

sıra önemli sayıda işgücü kayıplarına yol açmaktadır. Tüm dünyada önemli bir yer işgal etmeye başlayan mobbing ülkemizde de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Gazali'nin “*layık olmadan makam sahibi olanlar, astlarını ısırtıp üstlerine kuyruk sallarlar*” sözü liyakat ve ehliyete çarpıcı kıssadan hisse olması açısından manidardır.⁹ İbn-i Haldun, 14. Yüzyılda yazdığı Mukaddimesi’nde; “*liyakat, ehliyet ve adaletin*” bozulmasının devletlerin yıkımına yol açacağını belirtmektedir.¹⁰ Fransız düşünür ve siyaset kuramcısı Montesquieu ise, “*Bir tek kişiye yapılan haksızlık, bütün topluluğa yönelmiş bir tehdittir.*”¹¹ Sözü ile haklı ve önemli bir tespitte bulunmaktadır.

1.1. MEVCUT YASAL DÜZENLEMELER

Son yıllarda ülkemizde yeterli olmasa da 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. Maddesinde;

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür...” şeklinde yer alması önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir.¹²

Başbakanlık (mülga) tarafından çıkarılan “*İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi*”nin (2011/2) yayımlanması önemli olmakla birlikte yasal bir düzenleme olmaması, kapsam olarak yetersiz olması ve yaptırım getirmemesi nedeniyle bağlayıcılığı yeterli olamamaktadır.

06.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu madde 2/g ve j bentlerinde, madde 4/e ve g bentlerinde “*İşyerinde Yıldırma*” ve “*taciz*”, olarak yer almaktadır. Madde 17 “*başvurular*”, madde 18 “*İhlal İncelemeleri*” başlığında değerlendirmekte, madde 21 ise “*İspat yükü*” kolaylığı sağlamaktadır. 25. maddesinde ise “*Bin Türk Lirasından On Beş Bin Türk Lirasına*” kadar idarî para cezaları yaptırımını yer almaktadır.¹³

⁹ <https://muhtesemsozler.com/imam-gazali-sozleri/> [26.11.2019].

¹⁰ Yıldız T., E., Türk İslam Düşünce Sisteminde İbn-i Haldun'un Devlet Nazariyesi, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/397846> [26.11.2019].

¹¹ <https://www.meshursozler.com/meshur-sozleri/528-montesquieu-sozleri.html> [28.11.2019].

¹² Akgün, İ., *Çalışma Hayatının Vebası Mobbing*, Ankara: Yol-İş Yayınları, 2015.

¹³ Ulusal mevzuat Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu R.G. 20.04.2016-29690 <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.5237&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch&Tur=1&Tertip=5&No=5237> [26.11.2019].

Ülkemizde çalışanlar; işçi ve memur diye iki sınıfa ayrılmaktadır. İşçi statüsünde çalışanlar 4857 Sayılı Yasaya, memur olarak çalışanlar ise 657 Sayılı Yasaya tâbî olarak çalışmaktadırlar. Her iki yasa bağlayıcı olmakla birlikte mobbing'e ilişkin hiçbir önleyici hüküm yer almamaktadır. Bu nedenle, çalışanların haklarını koruyabilmesi neredeyse imkânsız olabilmektedir.

2011/2 Genelgesi gereğince mobbing mağdurlarına destek amacıyla; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca kurulan; "ALO 170" başlangıç olarak iyi olmakla birlikte yasal düzenleme olmaması nedeniyle genellikle bir çözüm üretememektedir. Çünkü, 4857 Sayılı Yasaya tâbî olanlar için İş Teftiş Kuruluna havale edilmekte, onlar da yasal düzenleme yetersizliği nedeniyle gerekli ve yeterli bir yaptırım uygulayamamaktadırlar. 657 Sayılı Yasaya tâbî olarak çalışan memurların başvuruları ise ilgili bakanlıklarına gönderilmekte ve yine yasal düzenleme yetersizliği ve alanda yetişmiş personel yokluğu/azlığı nedeniyle işlem yapılamamakta ya da dolaylı olarak 125. Madde hükümlerine göre işlem yapılırsa da tatmin edici bir sonuç alınamamaktadır.

Mobbing'in çalışanların yaşama sevinçlerini kimi zaman yok etmesine karşın, 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda ve uygulamasında mobbing'e ilişkin bir karara rastlanılamamaktadır. Oysa, Fransa'da 2002 yılında yapılan bir düzenleme ile *"..1(bir) yıla kadar hapis cezası ve 15.000 Euro para cezası ile cezalandırılır"* denilmektedir. Almanya, Belçika, İsveç gibi ülkelerde de benzer bazı düzenlemeler görülmektedir.¹⁴

6 Eylül 2018 tarihli ve 30457 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Anayasa Mahkemesinin mobbing'e ilişkin emsal niteliğindeki kararı önemlidir.¹⁵ Yargıtay'ın 22. Hukuk Dairesi 2015/11958 E., 2016/15623 K. Emsal kararı,¹⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 2017/3017 E., 2018/99 K. Kararları¹⁷ ve Danıştay'ın 25.10.2017 tarihli E.2015/6046 K.2017/6537 kararı gibi birçok kararın olması sevindiricidir. Ancak, hak arama mücadelesinde bu kararlar önemli olmakla birlikte yaşanan binlerce vaka için yasal düzenleme boşluğu nedeniyle yetersiz olmaktadır.¹⁸ Yargıtay ka-

¹⁴ Ruhan E., M., Parlak, B., *Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing*, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-88-598> [26.11.2019].

¹⁵ Göztepe Ç., Ece, *Anayasa Mahkemesi'nin "Mobbing" Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi* <https://www.anayasa.gov.tr/media/4441/9.pdf> [26.11.2019].

¹⁶ <https://www.memurlar.net/haber/778521/aym-den-emsal-mobbing-karari.html> [26.11.2019].

¹⁷ Efe Avukatlık Bürosu, *Mobbing Konusunda Emsal Hukuk Genel Kurul Kararı*, <https://www.efeavukatlik.com/mobbing-konusunda-emsal-hukuk-genel-kurulu-karari/> [26.11.2019].

¹⁸ <https://www.memurlar.net/haber/805188/ogretmene-mobbinge-ilgili-onemli-danistay-karari.html> [26.11.2019].

rarının ispat külfetini işverene vermesi ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanununda emarenin yeterli olması soruna kolaylık sağlamaktadır. Ancak özellikle mahkeme sürelerinin uzunluğu, olaya tanıklık edenlerin etkin korunamaması ve mobbing yapan zorbalara yönelik caydırıcı cezaların ve önlemlerin yeterliliği nedeniyle, sorunun ispatlanmasında ve hak arama yollarında ciddi sorunlar yaşanmaya devam etmektedir.

Ülkemizin de taraf olduğu Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO);

- 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi, 1958
- 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 1981
- 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme, 1985¹⁹

Sözleşmeleri önemli olup, 21 Haziran 2019 tarihinde Cenevre'de kabul edilen ancak ülkemiz tarafından henüz imzalanmayan; 190 No'lu "*Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme*" iş barışı ve insana yakışır iş yerleri için önemli düzenlemeler içermektedir.²⁰ Ülkemizin de taraf olarak imza altına alması, sorunun çözümüne önemli katkı sağlayacaktır.

1.2. MOBBİNG'E İLİŞKİN ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği'nin (MEYAD) mobbing olgusuna ilişkin çözüm önerileri şu şekildedir;

1.2.1. Yapısal Düzenlemeler

- Her türlü atama, liyakat ve ehliyet esas alınarak adalet ilkesi ile yapılmalıdır.
- İş tanımları açık ve net olmalıdır (Kamu ve Özel Sektör).
- Kamu ve özel sektörde yükselme ölçütü; net, objektif ve adil olmalıdır.
- Yöneticiler, uzmanlıklarının yanı sıra insan yönetimi konusunda özel ve kapsamlı eğitimden geçirilmeli, yönetim anlayışı yerine "Yönetişim" anlayışı benimsenmelidir.

¹⁹ Ağtaş, Ö., B., Derleyen: İsmail Akgün, *1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz/Mobbing Bildiriler Kitabı*, Ankara: Çasgem Yayınları, 2013.

²⁰ <https://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm> [26.11.2019].

- Yöneticiler, teftiş ve denetimin yanı sıra bağımsız ve tarafsız denetim kurumlarınınca denetime tabi tutulmalıdırlar (Ombudsmanlık Kurumu, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu gibi).

1.2.2. Eğitim ve Rehabilitasyon

- İşe girişte ve her beş yılda bir, oryantasyon ve yenileme eğitimleri kapsamında “**mobbing**” eğitimleri zorunlu olmalıdır.
- Mobbing mağdurları ve ailelerine rehabilitasyon desteği sağlanmalıdır.

1.2.3. Şikâyet Mekanizması

- Şikâyetler Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na işin uzmanı tarafından objektif, adil ve hızlı incelenmeli ve sonuçlandırılmalıdır.

1.2.4. Ödüllendirme

- Mobbing şikâyeti gelmeyen ya da mobbing ile mücadelede etkin önlemler alan, örnek olan kurumlara ve kurum yöneticilerine ödül verilerek, “**Mobbing’siz Kurum Bayrağı**” vb. şekilde olayın önemi vurgulanmalıdır.

1.2.5. Yasal Düzenlemeler

- 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda caydırıcı düzenlemeler yapılmalıdır.
- Türk Ceza Kanunu’na (TCK) hapis cezası hükümleri eklenmelidir.
- **Mobbing Yasası** çıkarılmalıdır.

1.2.6. Sivil Toplum Kuruluşları (STK)

Kamu (Düzenleyici ve Denetleyici), sorunun çözümüne yönelik “MEYAD” gibi “Bilimsel ve Teknik” sivil toplum kuruluşları ile etkin işbirliği yapılmalıdır.²¹

Söz konusu çözümler insan merkezli olup çok boyutlu ele alınarak iş ortamları, işveren, yönetici, çalışan, işletme/kurum, aile ve toplumsal fayda sağlamaya yönelik talep ve öneriler olduğu değerlendirilmektedir. Esas olarak hedeflenen, “iş barışının sağlanması ve insana yaraşır iş ortamları” ile toplumsal huzur, güven ve çalışan mutluluğu ile ülke ekonomisinin de daha güçlü olmasına yöneliktir. Ekonominin iyi olması için, çalışma hayatının da iyi olması gerekmektedir. Çalışma hayatının ana

²¹ <http://mobbingdernegi.org.tr/> (26.11.2019).

unsuru ise teknolojik gelişmeler olsa dahi insandır. İnsanın huzuru, güveni ve mutluluğu; üretimi ve buna bağlı olarak da kaliteyi getirecektir. Aksi takdirde, planlanan üretim ve kalite hedefine ulaşamayacağı bir gerçektir. Bilgeligi ile Osmanlı Devletinin kuruluşunda önemli rol oynayan Şeyh Edebali; “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” diyerek 12. yüzyılda sorunu adeta özetlemiştir.²²

2. MOBBİNG EĞİTİMLERİ

Türk Dil Kurumu eğitimi; “çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme, terbiye”²³ anlamında kullanılmaktadır. Temel teşkil etmesi açısından önemli bir yer tutan eğitim ileri yaşlarda da devam etmelidir. Eğitim ile gelişme ve yenilikler olabilmektedir.

Eğitimin temel konusu insandır. İnsan, “biyo, psikososyal bir varlık”tır.²⁴ Durum böyle olunca insanın bulunduğu işyerine ve karşılaşabileceği sorunlara yönelikte eğitilmesi kaçınılmazdır. Uzun yıllar eğitimci ve alan uzmanı kimliği ile ülkemizin 50’den fazla şehrinde binlerce işveren, yönetici, işçi ve memura eğitimler veren bir birey olarak mobbing eğitimlerinde çalışanlar, yöneticiler ve işverenler olmak üzere ayrı gruplar hâlinde ve interaktif bir şekilde yapılması deneyimsel olarak daha yararlı olmaktadır. Eğitimlerde her katılımcının kendini ifade edebilmesi, sorunlarını paylaşması, aklına takılan sorunlara ilişkin cevaplar alabilmesi için ortamın buna uygun olması gerekmektedir. Eğitimler iş günü ve saatlerinde yapılmalıdır. Zira eğitimlerdeki kazanımlar, süreç içerisinde üretimin artması, kalitenin iyileşmesi, marka değerlerinin yükselmesi ve sonuç olarak da kârlılık oranlarının artmasına yol açacaktır.

Mobbing farkındalık ve bilinçlenme eğitimleri için ideal süre; bir gün ve altı saattir. Ancak, şartlar gereği daha kısa süre olması hâlinde de genel bir farkındalık açısından önemli kazanımlar elde edilebilecektir. Eğitimcilerin alanda görev yapabilmesi için, “eğitim formasyonu” ile birlikte “mobbing eğitici eğitimi” alması gerekmektedir. Mobbing, sosyal bir bilim olması nedeniyle, bu alanlarda eğitim alanların (öğretmen, akademisyen, hukukçu, psikolog, psikiyatr, sosyolog gibi) daha yatkın olabileceği değerlendirilmektedir. Eğitici eğitimi için ideal süre ise; üç gün ve on

²² Yıldız T., E., *Türk İslam Düşünce Sisteminde İbn-i Haldun’un Devlet Nazariyesi*, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/397846> [26.11.2019].

²³ Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/?kelime=> [28.11.2019].

²⁴ Gül, G., *Birey, Toplum, Eğitim ve Öğretmen*, Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 1 [2004], 223-236, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/93027> [28.11.2019].

sekiz saat olarak önerilmekte ise de formasyonu olmayanlar için beş gün ve otuz saat eğitim almaları yararlı olacaktır.

Farkındalık eğitim başlıkları genel olarak şunları içermelidir: Mobbing'in Tarihçesi ve Kavramı. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedir? İşyerinde Psikolojik Tacizle Karıştırılan Kavram ve Durumlar? İşyerinde Psikolojik Tacizin Türleri (Aşağı yönlü dikey, yatay ve yukarı yönlü dikey). Örgütsel Mobbing Nedir? Mobbing Sürecinde Neler Yaşanır? Mobbing Davranışları Nelerdir? Mobbing Sürecinin Aşamaları Nelerdir? İşyerinde Psikolojik Tacizin Tarafları (Saldırgan/Tacizci/Zorba, Mağdur, İzleyici ve Yöneticiler) Kimlerdir? İşyerinde Psikolojik Tacizin Etkileri (Kurum, Birey, Aile ve Ülke Ekonomisi) Nelerdir? İşyerinde Psikolojik Tacizle Nasıl Mücadele (Kurumsal, Sendikal ve Bireysel Mücadele) Edilebilir? Mevcut Yasal Düzenlemeler Nelerdir? Dava Örnekleri ve Örnek Olay İnceleme konularını kapsamalıdır.²⁵

3. MEVCUT ŞİKÂYET MEKANİZMALARI

Öncelikle çalıştığı işletmeleri/ kurumlarına müracaat etmeler doğru bir yaklaşım olacaktır. Çözüm bulunmaması hâlinde ise; ALO 170 Hattı, Çalışma ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Müdürlükleri, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Türkiye Kamu Denetçiliği ve Ombudsmanlık Kurumu (KDK), Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER), Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM), Adli ve İdari Yargı olarak sıralanabilmektedir. 657 Sayılı Yasaya tabi olarak görev yapanların mevcut yasal düzenleme olan silsile kuralına uygun şikâyette bulunmaları gerekmektedir.

4. MÜCADELE YÖNTEMLERİ VE İSPAT

Mevcut yasal düzenlemeler bölümünde yeterli düzenleme olmadığı anlatılmaktadır. Ancak, mevcut düzenlemeler ile de alınan çok sayıda karar olduğu bilinmektedir. Özellikle ispat zorluğunu aşabilmek, yaşanan olayın mobbing tanısını koyabilmek ve hak aramak için idarî ya da hukukî metin (dilekçe) hazırlarken aşağıdaki soruların dikkate alınarak hazırlanması, özellikle idarî ve yargı süreçlerinde hukukçu ve bilirkişi düzeyinde mobbing uzmanlarından destek alınması yararlı olacaktır.

4.1.Kendimizi tanıtmalıyız. (Ne zaman göreve başladınız? Nerede başladınız? Kadro/unvanınız nedir? Başarılarınız nelerdir? Hizmet süreniz ne kadar? En son çalışmakta olduğunuz kurum neresi? Sorun yaşadığınız kurum/işletme neresi? (gibi sorulara cevap vererek kendimizi tanıtmalıyız)

²⁵ Akgün, İ., (2015) *Çalışma Hayatının Vebası Mobbing*, Yol-İş Yayınları, Ankara

4.2. Sorun nerede ve hangi anlaşmazlık ile başladı? Niçin?

4.3. Ne zamandan beri sorun yaşıyorsunuz?

4.4. Hangi sıklıkla sorun yaşıyorsunuz?

4.5. Size yapılan baskılar nelerdir? (Hakaret etti olarak değil, hangi söz ve davranışlarla hakaret etti? Aşağılama, ötekileştirme, ayrımcılık, alay etme, yok sayma, hiç iş vermemek, aşırı iş verme, anlamsız işler verme, kapasite-egitim ve/veya unvanınızın altında görevler verme, sürekli oda ya da bölüm değiştirme, hata arama, katılmanız gereken toplantılara alınmama, sözünüzün sürekli kesilmesi, bağırılma, hakaret, etnik köken-mezhepçilik, siyasî ve dinî inançlardan dolayı baskı, bölgecilik, cinsiyet ayrımcılığı, fiziki görünümünden dolayı hor görülme, yalnızlaştırma, dışlamak, iftira, dedikodu, günah keçisi ilan etmek, özel yaşama müdahale, alay etme, işten atmakla tehdit etmek, tazminat ödememek için farklı yıldırıcı davranışlar, sanal ortamda teşhir ve tehdit,...²⁶ gibi hangi davranış/lar uygulanmakta? Nerede yaptı (yer)? Kimler vardı (şahit/ler)? Keyfi yer ya da bölüm değişikliği mi? İşin gereği miydi? (özellikle bilinmelidir ki tek seferlik davranışın mobbing davranışı olsa bile mobbing olmayacağı tanımdan anlaşılacaktır. Yukarıda sayılan birden çok davranıştan her birinin bir kez dahi olması ve belli aralıklarla tekrarlanması halinde sistematik mobbing olgusundan söz edilebilir. Belirli bir süre ve sistematik Leymann'a göre; haftada bir, altı ay devam dense de bu şablon bir tanım olup, kimi olgu için bir ay yeterli iken kimi olgu için ise on sekiz aya kadar uzayabilmektedir. Bu durum Yargıtay kararlarında olduğu gibi uzman olarak tarafımca da önemle savunulmaktadır. Tanı, mobbing ölçütü/parametreleri ile koymaktadır.)

4.6. Size baskı yapan kim ya da kimler? Görev ve unvanları nedir?

4.7. İddialarınızı ispatlamaya yönelik hangi delilleriniz var? Her iddia mutlaka ispatlanmalıdır. Resmî belge ve yazışmalar, sms mesajları, e-mail, şahit, sağlık raporları, kamera kayıtları, tutmuş olduğunuz notlar/günlükler- yer, tarih, saat belirterek "...Neler söylendi ya da yapıldıysa yazılmalıdır." şeklinde kanıt olabilecek her türlü bilgi ve belgeler ile iddiaların delillendirilmesi gerekmektedir. Aksi hâlde, haklı iken haksız duruma düşürülebilirsiniz.

4.8. Size etkileri neler oldu? Sağlığınızı nasıl etkiledi? Arkadaşlarınız, sosyal çevreniz ile ilgili neler oldu? Kabuğunuza mı çekildiniz? Arkadaş ve yakın çevreniz ile

²⁶ Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., (2008) *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul.

ilişkilerde kopmalar yaşandı mı? Size karşı tutum ve davranışları neler oldu? İnsanlar olayları görmelerine rağmen şahitlik mi yapmıyorlar? Deşarj olmak için/yaşadıklarınızın etkisini-zararlarını hafifletmek için neler yaptınız ya da yapıyorsunuz?

4.9. Ailenize tüm bu yaşadıklarınızın ne gibi etkisi oldu? Önceki durumunuz nasıldı? Bu olayları/baskıları yaşadktan sonra neler yaşandı? (Bu soru ile mobbing'in aileye etkisi irdelenmektedir.) Mobbing'in aileye etkisi çok bilinmeyen önemli bir sorundur. Kimi zaman boşanmalara da yol açabilmektedir. Akgün tarafından TBMM Aile Araştırmaları Komisyonuna talep üzerine sunum ve rapor arz edilmiştir.²⁷ Ayrıca 6-9 Mayıs 2018 tarihlerinde İstanbul Haliç Kongre Merkezi'nde gerçekleştirilen 9. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'ne hem bildiri sunulmuş hem de sunum yapılmıştır.

Bu sorular aynı zamanda mobbing'in tanısı için geliştirilen ve kullanılan parametreleri içermektedir. Bunlar; *iş ortamı, sıklık, süre, davranış tarzları, taraflar arasında düzeyesel eşitsizlik, birbirini izleyen evrelerde gelişme ve zalimce niyet* olarak sıralanmaktadır.²⁸

Yaşanılan birçok olaydan anlaşılacağı üzere, kurumsal olarak mobbing'e sıfır (0) tolerans ile yaklaşılması hâlinde sorun büyük ölçüde önlemiş olacaktır.

5. SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI (STK)

Sendikalar ülkemizde ve tüm dünyada çalışma hayatının âdeta vazgeçilmezidirler. İşveren, işçi ve memur sendikaları iş ortamların iyileştirilmesi ve çalışma barışı açısından hayati öneme sahiptirler ya da olmalıdırlar. Bu nedenle, sendikaların özellikle mobbing'e ilişkin düzenlemelerde ve çalışanların hak mücadelesinden olan toplu iş sözleşmelerinde (TİS) ve toplu iş görüşmelerinde 2011/2 Genelgesi, 6098 Sayılı Yasa ve 6701 Sayılı Yasanın ilgili hükümlerine yer vermeleri gerekmektedir. Sahip oldukları ekonomik imkânlar ile üyelerinin her alanda olduğu gibi mobbing konusunda da doğru bilgilendirmeye yönelik eğitimleri tüm üyeleri kapsayacak şekilde yapılmalıdır. Ayrıca, mobbing mağdurlarına yönelik daha etkin ve sonuç alıcı şekilde rol almaları, yaşanmakta olan üzücü olayların azalması için önemli katkı sağlayacaktır.

²⁷ TBMM, Meclis Aile Araştırma Komisyonu Raporu, 14 Mayıs 2016, 26. Yasama Dönemi, Sıra Sayısı:399, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss399.pdf> (29.11.2019).

²⁸ Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., (2008) *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, İstanbul

MEYAD Tüzüğü'nde; *eğitim, yayın, danışmanlık, lobicilik, savunuculuk, rehberlik, standardizasyon, uzlaştırmacılık ve kamuoyu oluşturma* çalışmaları yer almaktadır.²⁹ MEYAD'ın TV, Radyo, yazılı ve görsel basın ile sosyal medya aracılığıyla bilgilendirme faaliyetleri toplumsal bilinçlenme ve farkındalık açısından dikkate değer çalışmalarıdır. Ayrıca, üniversiteler işbirliği ile paneller, çalıştaylar ve sempozyumlar gibi önemli bilimsel çalışmalar da yapılmaktadır. MEYAD, bünyesinde kurduğu "MEYAD AKADEMİ"de her on beş günde bir açık kapı sistemi ile ve ücretsiz eğitimler verilmektedir. Eğitimler, sosyal sorumluluk kapsamında; Yargıtay üyesi, Danıştay üyesi, kamu kurumu üst düzey yöneticileri, akademisyen, hukukçu, tüm sendikaların üst düzey yöneticileri ve alan uzmanları tarafından verilmektedir. Bu eğitimler, 2017 yılından bu yana devam etmekte olup mobbing başta olmak üzere çalışma hayatını ilgilendiren tüm konulara yer verilerek: "*Toplumsal Bilinçlenme, Toplumsal Uzlaşma ve Çalışma Hayatına Katkı İçin Çalışıyoruz*" sloganları doğrultusunda sürdürülmektedir. Benzer çalışmaların İstanbul, İzmir, Antalya, Kırıkkale başta olmak üzere farklı illerde zaman zaman yapılıyor olması, bilinçlenme ve sorunun çözümüne ilişkin kamuoyu oluşturulması ile birlik ve beraberliğe de önemli katkılar olarak değerlendirilebilir.

Ülkemizde STK'lar, en başta ekonomik sıkıntılar olmak üzere, pek çok soruna rağmen, dikkate değer çalışmalar yapmaktadırlar. MEYAD ve alanda faaliyet gösteren diğer STK'ların çabaları, düzenleyici ve denetleyici kurumlara hem yardımcı olunmakta hem de kamuoyu oluşturarak mobbing sorunlarına çözüm için, önemli baskı unsuru olduğu değerlendirilmektedir. Ayrıca, mobbing mağdurlarına yaşadığı sorunun mobbing açısından tanısını koyma, psikolojik ve teknik destek ile idarî ve hukukî savunuculuk; bireysel ve toplumsal sağlık ile çalışma barışı açısından son derece önemli bir katkı sağlamaktadır.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Çözüm önerilerimizde açıklandığı üzere düzenlemeler, "güçsüz haklının, güçlü haksızdan hakkını alacak" şekilde tesis edilmesi çalışanlar, işverenler ve iş barışı ile insana yaraşır işyerleri açısından hayatî öneme sahiptir. Dijitalleşen dünyada "*Sanal Mobbing*" olarak da adlandırılan olgunun yıkım şiddeti daha da artmakta ve insanları âdeta çaresiz bırakmaktadır.

Mobbing ile ilgili yasaların yeteri kadar açık ve kapsayıcı olmadığı, özellikle çerçeve yasa olarak değerlendirilen 4857 ve 657 Sayılı yasalarda hiç yer almıyor olması,

²⁹ <http://mobbingderneği.org.tr/tuzugumuz/> [29.11.2019]

önemli bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca, mobbing'e yönelik özel bir yasanın bulunmadığı, mobbing uygulayanlar kadar, seyirci kalan ve tanıklık yapmayanların da sorumlulukları bulunmaktadır. Sadece mağdur değil, ailelerinin de bu durumdan etkilendiği, özellikle boşanmaların bu denli artış göstermesine olumsuz katkı yaptığı da bilinmelidir. Kurum ve işletmelerde çalışanların moral ve motivasyonlarının düşmesine, güvenin zedelenmesine ve sık sık rapor alıp işe gitmemeleri üretimde ciddi kayıplara yol açmaktadır. Bu durum, uzun vadede zorbalığın ve çevresinin de olumsuz olarak etkilendiği mutsuz, sağlıksız bir topluma doğru hızla sürüklenildiğini söyleyebiliriz.

Sorunun, eğitim, toplumsal ve yasal düzenlemelerle azalacağı değerlendirilmektedir. Ancak, kurum ve işletmelerde işveren ve yöneticiler ile kimi sendikaların genellikle bu eğitimleri önemli görmemesi ve beraberinde iş yerlerinde güven, huzur, sağlık vb. unsurların azalması sonucu çalışanların iş verimliliğinin de her geçen gün azalarak yok olmasına yol açmaktadır. İş veriminin ve kalitenin de düşmesi sonucunda istihdamdaki daralmalar, iş güvencelerinin yetersizliği gibi nedenlere bağlı olarak çalışanların aile parçalanmaları ve öz kıyıma kadar varan sonuçlara ulaşması, durumun ciddiyetini gözler önüne sermektedir. Bu nedenle yapılacak yasal düzenlemelerde gelişen teknoloji ile birlikte **dijital/sanal mobbing**'i de kapsayacak şekilde caydırıcı hükümlerin yer alması gerekmektedir. Bu hükümlerde sadece idarî yaptırımlar, maddî ve manevî tazminatlarla yetinilmemesi, Türk Ceza Kanunu hükümlerinde de yer almasının sağlanması yaşama sevincinin yok edilmesi açısından önemli caydırıcı etkiye sahip olabileceği değerlendirilmektedir. Aksi takdirde, bireysel ve toplumsal acılar yaşanmaya devam edecek ve bu durum toplumsal felaketlere yol açabilecektir.

Özellikle, son zamanlarda yapılan alana özgü **TİHEK Şiddet Çalıştayı**'nın teması olan, "**Şiddet Toplumundan Merhamet Toplumuna**" geçilmesi için, tüm tarafların iş birliği içinde ve el ele çalışması, mobbing'in yok edilmesine katkı sağlayarak mutlu bir toplum ve güçlü bir ülke için gayret gösterilmesi herkesin yararına olacaktır.

- <https://www.sgkrehberi.com/haber/145081/yargitay-dan-14-milyon-calisani-ilgilendiren-karar-baska-ilde-gorevlendirme-mobbing-sayildi.html> (26.11.2019).
- Komisyon, (2013) “İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi”, ÇASGEM Yayınları, Ankara
- Polat, O., Şiddet, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/274326> (27.11.2019).
- Ruhan E., Benay, P. B., “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2010-88-598> (26.11.2019).
- Tınaz, P., Bayram, F., Ergin, H., (2008) “Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Beta Yayınları, İstanbul
- TBMM, Meclis Aile Araştırma Komisyonu Raporu, 14 Mayıs 2016, 26. Yasama Dönemi, Sıra Sayısı:399, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss399.pdf> (29.11.2019)
- Yıldız T., E., “Türk İslam Düşünce Sisteminde İbn-i Haldun’un Devlet Nazariyesi”, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/397846> (26.11.2019).