

ÇALIŞMA HAYATINDA PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) NEDENLERİ, SONUÇLARI VE TÜRKİYE'DEKİ HUKUKSAL GELİŞİMİ

Çiğdem MERCANLIOĞLU

Beykent Üniversitesi, Meslek Yüksek Okulu
Bankacılık ve Sigortacılık Programı
E-posta: cmercanli@beykent.edu.tr

Özet

İlk olarak, 20.yüzyılın ortalarında, Avusturyalı etimolog Konrad Lorenz'in hayvanların, sürü dışında kalan bir hayvana karşı gösterdikleri güç birliği olarak tanımladığı mobbing terimini , daha sonra ki yıllarda, İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemann, çocuk gruplarının, tek bir çocuğa uyguladıkları saldırıyı ifade ederken kullanmıştır. 80'li yıllarda, mobbing yine İsveçli Dr. Heinz Leymann'ın, bireyi, iş yaşamından dışlamak amacıyla, gücü elinde bulunduran kişinin veya grubun uyguladığı sistemli ve kasıtlı saldırılar olarak kullandığı bir kavram haline gelmiştir.

Bu çalışmanın amacı ise, günümüzde çalışanların iş tatminini, performansını, motivasyonunu, örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilemekten başlayarak, bireylerde fizyolojik, psikolojik ve davranışsal sorunlara yol açan psikolojik taciz konusunun, yapılan yerli ve yabancı araştırmalar incelenerek, önemini, nedenlerini ve Türkiye'de ki hukuksal gelişimini ortaya koymaktır.

Anahtar kelimeler : psikolojik taciz, mobbing, örgütsel davranış

Alan tanımı : İşletme ve Yönetim, Örgütsel Davranış

THE REASONS AND CONSEQUENCES OF MOBBING AND ITS LEGAL PROGRESS IN TURKEY

Abstract

The term mobbing, defined for the first time in the middle of the 20th century by Konrad Lorenz, an Austrian etymologist, as being the coalition of animals against those being out of the herd, was later on, used by Peter Paul Heinemann, a Swedish scientist, in expressing the attacks of children groups against one child. In 1980s, mobbing became a terms used by Dr. Heinz Leymann, also Swedish, in expressing the systematic and deliberate attacks of the person or the group holding the power to exclude an individual from professional life.

The aim of this work was to review Turkish and foreign researches to expose the importance and the causes of psychological harassment which starts by having a negative impact on the satisfaction of the employees from their jobs, on their performances, on their motivations, their loyalty to their organism and which causes physiological, psychological and behavioral troubles as well as the legal progress thereof in Turkey.

Key Words: *psychological harassment, mobbing, organizational behavior*

JEL Classification : M12, M14

1. GİRİŞ

Psikolojik Taciz “Mobbing”, çok eski bir olgu olmasına rağmen, sistemli araştırılması ve konuyla ilgili literatürün oluşması ancak 1980’lerde başlamıştır.

Mobbing, ilk olarak Avusturyalı bir etoloji uzmanı olan Konrad Lorenz tarafından, küçük hayvan gruplarının, tehdit olarak gördükleri büyük bir tek hayvanı korkutmak için yaptıkları, bir hayvan grup davranışı olarak tanımlanmıştır. Daha sonra, İsveçli endüstri psikoloğu Peter Paul Heinemann, çocukların sınıf içindeki davranışlarını incelerken, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa yönelik tahrip edici davranışını tanımlarken, bu kavramı Lorenz’den ödünç almıştır (Leymann, 1996:168).

Bu geleneğe uygun olarak kavram, 1980’lerin başında, işyerinde benzer davranışları tanımlamak için, çalışma psikoloğu Heinz Leymann tarafından ödünç alınır.

1980’li yıllardan bu yana, konuyla ilgili özellikle Kuzey Avrupa ülkeleri başta olmak üzere, birçok gelişmiş ülkede, teorik ve ampirik çalışmalar yapılmasına rağmen Türkiye’de çok az çalışma bulunmaktadır.

1996 yılında, Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Dergisinde aynı anda, 6 Avrupa ülkesinden 8 makale yayımlandı. Bu makaleler, 7.Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Kongresinde, Macaristan’da yapılan sempozyumda sunuldu. Bu sempozyum, 1997’de Verona’da, 1999’da Helsinki’de, 2001’de Prag’da yapılan bir seri kongrenin ilkiydi.

Bu sempozyumlar, konuya çok ilgi uyandırmıştı. Avrupa İş ve Örgütsel Psikoloji Kongresi, Mobbing konusunda araştırmaların yapılmasını cesaretlendirdi ve promosyonunu yapmada güçlü bir etki yarattı. (Zapf ve Einarsen, 2001:370)

2. PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) TANIMI, TİPOLOJİSİ, NEDENLERİ, SÜRECİ

Leymann’a göre, Mobbing, bir veya birkaç kişinin, savunmasız pozisyonda ki bir kişiye yönelik sistematik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve etik olmayan davranışları içermektedir.

Bu tür davranışların mobbing olarak tanımlanabilmesi için, sık yapılması (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve uzun bir zaman devam etmesi (istatistiksel tanım: en az 6 ay) gerekmektedir. (Leymann, 1996:168) Sıklık ve süreklilik kriterleri, tanımın esasını oluşturmaktadır.

Mobbing terimi, psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olarak tanımlanır (Bilka, 2009:1).

Davenport ve arkadaşlarına göre duygusal bir saldırı olan mobbing; bir kişinin diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak, söz konusu kişiyi işten çıkarmaya zorlamadır (Yılmaz, 2008:335).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ise, mobbing'i , kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, onların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar olarak tanımlar (Akgeyik vd., 2009:96).

Tanımlardan da görüleceği üzere, mobbing, uygulayıcıların, hedef aldıkları kişileri yıpratmak, yıldırma ve işten uzaklaştırmak için sistematik olarak sergiledikleri tutum ve davranışlardır diyebiliriz.

Leymann, *mobbing hareketlerinin tipolojisini*, mağdurun etkilenmesi bakımından 5 kategoride tanımlar (Leymann, 1996:170):

Birinci kategori: ***İletişime yönelik saldırılar :***

(kişinin çevresiyle iletişimini sınırlamaya yönelik davranışlar, sürekli sözünün kesilmesi, yüksek sesle azarlanması, karar süreçlerinin dışında tutulması, sözel saldırı ve tehdit alması)

İkinci kategori: ***Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar :***

(iş arkadaşların veya amirlerinin mağdurla konuşmaması, yokmuş gibi davranmaları, odasının diğerlerinden izole bir yere taşınması)

Üçüncü kategori: ***Kişisel imajına yönelik saldırılar :***

(mağdurun hakkında söylentiler yayılması, bir özrüyle alay edilmisi, konuşmasıyla, yürüyüşüyle, etnik kökeniyle ilgili alaycı espriler yapılması, isim takılması)

Dördüncü kategori: ***Mesleki kariyerine yönelik saldırılar :***

(mağdura ya hiç iş verilmemesi ya da kapasitesinin altında veya çok anlamsız işlerin verilmesi)

Beşinci kategori: ***Sağlığına yönelik saldırılar :***

(mağdurun, tehlikeli, ağır ve zor işler yapmaya zorlanması, şiddet hatta doğrudan cinsel taciz uygulanması)

Mobbing'in ortaya çıkmasının birçok nedeni vardır. Örneğin ;

-Mobbing uygulayan kişinin kıskanç, iki yüzlü, narsist, nevroitik, aşırı kontrolcü, toleranssız, başkalarının güç duruma düşmesinden keyif alan, kötü niyetli, agresif,

Obsesif, ön yargılı kişiler olması,

-Mağdurun yaratıcı, yenilikçi, bağımsız, entelektüel, üstün meziyetli, başarıya yönelik, iyi niyetli, sevimli, kuruma ve işe bağlı kişiler olması,

-Örgütlerde, kurumsal kültürün oluşmaması, otokratik lider anlayışıyla yönetilmesi, etkin iletişim kanallarının kullanılmaması, takım çalışmalarına yer verilmemesi, çatışma sebeplerinin göz ardı edilmesi, insan odaklı örgüt kültürü yoksunluğu.

Leymann, *mobbing sürecinde* 5 aşama belirlemiştir. (Kirel, 2008:11 içinde Davenport, Schwartz, Eliot, 2003:20)

Birinci aşama : Bir anlaşmazlık, sıkıntılı bir olay yaşanır, henüz mobbing davranışı yoktur ama tepkiler tacize dönüşme potansiyeli taşır.

İkinci aşama : Psikolojik saldırılar ve saldırgan davranışlar sergilenmeye başlar.

Üçüncü aşama : Yönetim, psikolojik tacize ortak olur

Dördüncü aşama : Mağdur, sistemli ve yıpratıcı davranışlara olumsuz tepkiler vermeye başlayınca, zor insan veya akıl hastası olarak damgalanır. Yönetimin yanlış tutumu bu negatif döngüyü hızlandırır. Sonuçta, işten kovulma veya zorunlu istifa söz konusudur.

Beşinci aşama : Yaşanan duygusal gerilim sonucu, travma sonrası davranış bozuklukları, ve psikosomatik hastalıklar ortaya çıkar.

3. PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI

Mobbing'e maruz kalan kişilerin, kendilerine, kurumlara ve topluma verdikleri zararlar sonucunda, hem kurum, hem kişi zarar görür, ayrıca topluma maliyeti de yüksektir.

Toplum üzerindeki etkileri :

Mağdurların sağlık giderlerinin artması, erken emeklilik istemeye eğilim göstermeleri, sosyal sağlık ve emeklilik sigortası sistemi üzerinde ki yükü arttırmaktadır.

Örgüt üzerindeki etkileri :

Bu durumun içinde olsunlar ya da olmasınlar, örgütler bundan ciddi boyutta ekonomik zarar görürler. Mağdurun işten ayrılmasına bağlı olarak kıdem veya emeklilik tazminatları, kaliteli işgücü kaybı, yüksek iş devir hızı, yeni işe alım süreçlerinin ve işe alınanların eğitim maliyetleri. Bu zararların daha da önemlisi örgüt kültürü içinde ki değerlerin zarar görmesidir. Örgütsel imajı lekelenen işletmeler, istihdam edecek yetenekli, kaliteli çalışan bulmakta zorluk çekecektir.

Mağdur üzerindeki etkileri :

Psikolojik Taciz, kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan ciddi sonuçlar doğurur.

Bu sonuçlar, kişilerin şiddete dayanma gücüne bağlı olarak değişmekle birlikte her birey bundan zarar görür. Bu zarar sadece kişiyi değil, ailesini de etkiler.

Görülen en yaygın etkiler depresyon, endişe, kaygı, sinirsel rahatsızlıklar gibi psikolojik problemler, kronik baş ağrıları, kalp hastalıkları, karın ve bağırsak spazmları, diabet, dermatolojik rahatsızlıklar gibi fizyolojik hastalıklardır. Bunların tedavisi için katlanılan maddi ve manevi bedeller ise, kişiyi zorlamaktadır.

Ayrıca özgüven kaybı, dışlanmış olma hissinin yarattığı performans düşüklüğü, hatta işini yapamaz hale gelmesi, sonunda işten ayrılmak zorunda kalması nadiren de olsa intihara teşebbüsü gibi sonuçlar gözlenmektedir.

Tablo 1: Mobbing'in Maliyetleri

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK MALİYETLER	PARASAL MALİYETLER		
BİREYLER	*Stres *Kazalar *Sakatlıklar *Tecrit edilme *Ayrılık acıları	*Duygusal rahatsızlıklar *Fiziksel rahatsızlıklar *Mesleki kimlik kaybı *Arkadaşlıkların kaybı *İntihar / Cinayet	*Terapi *İşsizlik *İş arama *Taşınma *Kaza masrafları	*İlaçla ayakta tedavi *Doktor, hastane faturaları *Sigorta primleri *Avukat ücretleri *Kapasite altı çalıştırılma
AİLELER	*Ayrılık / boşanma acısı *Çocuklara etkileri	*Çaresiz kalma acısı *Karmaşa ve çatışmalar	*Ailenin gelir kaybı *Terapi	*Ayrılma/ boşanma masrafları
ÖRGÜTLER	*Anlaşmazlıklar *Hastalıklı Şirket Kültürü	*Düşük moral *Kısıtlanmış Yaratıcılık	*Hastalık izinlerinin artması *Yüksek işgücü devri *Düşük verim *Düşük iş kalitesi *Uzmanlık kaybı	*Çalışanların tazminatı *İşsizlik maliyetleri *Yasal işlem *Erken emeklilik *Yükselen personel yönetim maliyetleri
TOPLUM	*Mutsuz bireyler	*Politik kayıtsızlık	*Sağlık masrafları *Sigorta masrafları *İşsizlik veya kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları	*Kamu yardım programlarına talebin artması *Zihinsel sağlık programlarına Talebin artması *Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak : Kirel, Ç., Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1806, Eskişehir, 2008 içinde Davenport, N., ve diğerleri, Mobbing İş Yerinde Duygusal Taciz, (çev. Öneray,O.C.), Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, s:146-148

Bireyin baskılar nedeniyle aşırı davranışta bulunması ve bunu herkesin gözü önünde yapması, işten ayrılıp bir başka işe girmeyi başarabilse bile, orada da eski işyerinden ayrılma sebebinin asi ve geçimsiz gibi etiketlerden kurtulamaması, statü kaybına neden olabilmektedir.

Western Washington Üniversitesi profesörlerinden sosyal psikolog Gary Namie'ye göre, mobbing kurbanlarının % 41'i bunalıma girmektedir. Kadınların % 31'i, erkeklerin %21'i Travma Sonrası Stres Bozukluğu teşhisiyle ağır depresyon geçirmekte ve bir daha işe dönemez hale gelmektedirler. Böylece çalışanın kuruma ve topluma katkısı sıfırlanmaktadır. (BİLKA, 2009, s:8)

4. PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Psikolojik Taciz, çalışanların, kurumların ve toplumun sağlık, mutluluk ve gelişimleri önünde çok büyük bir engeldir ve ciddi sonuçlar doğurmaktadır.

Kurumun amacını ve etkinliğini olumsuz etkileyen bu davranışlarla mücadelede en önemli görevler, işletmelerin sahipleri ve yöneticilerine düşmektedir. Bu kişilerin, çatışmaların farkında olmaları ve bunların çözümlerinde adil, yapıcı ve insani olmaya özen göstermeleri, mobbing olgusunun nedenleri ve sonuçları hakkında çalışanlarını eğitmeye istekli olmaları gerekmektedir.

Psikolojik tacizi engellemek için örgütün kalbinin insan olduğu düşüncesiyle, çalışanlarına daha güvenli bir iş ortamı yaratabilmek için, örgütün yönetim anlayışının reorganize edilmesi gerekmektedir.

Sorunu çözmek veya engellemek için, önce sorunun varlığını kabul etmek gerekir.

Bu konuda kişilerin bilgilendirilmesi ve yasaların çalışanları korumada ki yetersizliğinin giderilmesi şarttır.

5. PSİKOLOJİK TACİZİN TÜRKİYE'DE HUKUKSAL BOYUTU

İş hayatına ilişkin hakların sağlandığı gelişmiş ülkelerde, psikolojik taciz kavramı hakkında farkındalık düzeyi yüksek olup, bu ülkelerde, mobbing davranışının ceza-i müeyyideleri bulunmaktadır. Yasal düzenlemelerin engelleyici ve önleyici etkileri olduğu düşünülürse, Türk Hukuk Sisteminde, mobbing ile ilgili doğrudan bir hükmün bulunmaması, mağdurların bu konuyla ilgili yapabileceklerinin ne denli kısıtlı olduğunu göstermektedir.

Ancak, başlangıç metninde "Her Türk vatandaşının temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak millî kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddî ve manevî varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu" görüşü bulunan T.C. Anayasasının özellikle, 12.,17.,24.,25.,49.,50. maddeleri; ***kişilerin sosyal ve iş hayatlarının korunmasını*** sağlayan hükümler içermektedir.

"Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını

da ihtiva eder” şeklinde ki 12. maddede, kişilerin **Temel hak ve hürriyetlerinin niteliği** belirlenmiştir.

17.maddede: “Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir....Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.” hükmüyle, kişilerin **dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığının** önemine özen vurgulanmıştır.

24.maddede : “Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir....Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.” olarak, **Din ve vicdan hürriyeti,**

25. madde ile : “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.” şeklinde **Düşünce ve kanaat hürriyeti** korunması sağlanmıştır.

Çalışma ile ilgili hükümler içeren 49. ve 50. maddeler ise ; Çalışmanın, herkesin hakkı olduğu, Devletin, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alacağı, kimsenin, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı gibi çalışanı korumaya yönelik düzenlenmiştir.

Ayrıca, Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanununda, açıkça psikolojik taciz ifadesi yer almasa bile, çalışanın onur ve saygınlığının korunmadığı, alaycı davranışlara maruz kaldığı, diğer çalışanlarla kendisine eşit davranılmadığı ve yıldırım amaçlı cinsel tacize uğradığı durumlarda, kişilere iş akdini feshetmek, işverenden maddi manevi tazminat talep etmek hakları tanımıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi, çalışanın iş akdini fesih hakkını düzenlemiştir. Bu madde hükmüne göre ; “ Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir: I. Sağlık sebepleri: a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa. b) İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa. II. Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri: a) İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa. b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa. c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa. d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli

önlemler alınmazsa. e) İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, f) Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa. III. Zorlayıcı sebepler: İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa.” Kanunun bu maddesi, işçiye, iş sözleşmesini haklı nedenlerle, feshetme imkanı tanımıştır. ,

Borçlar Kanunu madde 55'e göre ise, “Başkalarını istihdam eden kimse, maiyetinde istihdam ettiği kimselerin ve amelesinin hizmetlerini ifa ettikleri esnada yaptıkları zarardan mesuldür. Şukadar ki böyle bir zararın vukubulmaması için hal ve maslahatın icabettiği bütün dikkat ve itinada bulunduğunu yahut dikkat ve itinada bulunmuş olsabile zararın vukuuna mani olamayacağını ispat ederse mesul olmaz.” Hükümüyle, işçiye maddi ve manevi tazminat talep etme hakkı sağlamıştır.

Psikolojik Taciz kavramı,Türkiye Cumhuriyeti kanunlarında açıkça belirtilmemiş olmasına rağmen, Anayasa, Borçlar Kanunu, İş Kanununun birçok maddesinde, çalışanların ezilmesine engel olmak için hüküm bulunmaktadır. Mobbing, Türk Hukuk davalarına, ilk olarak Yargıtay kararlarında girmiştir. Türkiye’de son yıllarda dava konusu olmuş ve işveren tazminata mahkum edilmiştir.

Bu davaların ilklerinden biri, Marmara Üniversite’sinde öğretim üyesi olarak görev yapan Prof. Dr. D.A.’nın, dekanı tarafından, uzun yıllar kötü bir odaya mahkum edilmesi, asistanlarına kadro verilmemesi, araştırmalarına ödenek tahsis edilmemesi, toplantılarda sözünün kesilmesi ve kendisiyle aşağılayıcı bir tarzda konuşulması gibi, uğradığı psikolojik tacizi mahkemeye taşımıştır. D.A., şikayetinde haklı bulunmuştur. Dekanın mahkumiyeti Yargıtay’da onanmıştır.

Bir başka vak’a ise, 2006 yılında Jeoloji Mühendisleri Odasında çalışan T.Y. tarafından Ankara 8. İş Mahkeme’sinde açılmıştır. “*Dava, davacıya haksız nedenlerle verilen disiplin cezalarının kaldırılması ve işyerinde duygusal taciz nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırmiş ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.” **Karar ve sonuç ise;**” Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan hükmün ONANMASINA, aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.” şeklinde gerçekleşmiştir. (T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154 , K. 2008/13307 , T. 30.5.2008)*

Benzer davaların açılmasının sağlanması, bu konuda bir bilinç oluşturacak, kişilerin çalışma haklarına saldırı azalacaktır.

Bu konuda en olumlu gelişme, bugünlerde TBMM Adalet Komisyonu tarafından 818 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun, günün şartlarına ve ihtiyaçlarına cevap verebilecek hâle getirilmesinin ihtiyacı ile, hazırlanan ,Türk Borçlar Kanunu tasarısında, psikolojik taciz (mobbing) kavramına yer vermesi, yasa kabul edildiği takdirde de, hukuka girecek olmasıdır.

İlgili madde şöyledir : “... *Tasarının 416 ncı maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizler de (mobbing) kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılmış, yürürlükteki İş Kanununun 77 nci maddesi ile Borçlar Kanununun konuya ilişkin düzenlemeleri arasında bir bütünlük sağlanmış, hizmet akdinden kaynaklanan sorumluluğun hukuki niteliği konusunda yaşanan tartışmalar, düzenleme ile sona erdirilmiş, sözleşmeye aykırılıktan kaynaklanan ölüme ve vücut bütünlüğünün zedelenmesine veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmininde sözleşmeden doğan sorumluluk hukuku hükümlerinin uygulanacağı kararlaştırılmış ve madde teselsül nedeniyle 417 nci madde olarak kabul edilmiştir.*”

6.SONUÇ

İşyerinde psikolojik taciz, çalışma ortamının huzurunu ve verimini bozan, iş yaşamını çekilmez hale getiren, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan bir olgudur. Mutsuz ve sağlıksız bireylerin, ailesine ve toplumun geneline etkileri de olumsuz olacaktır.

Gelişmiş ülkelerde, mobbing hukukta suç olarak değerlendirilmekte, tacize uğrayanın karşılaştığı maddi manevi zararlar tazmin edilmektedir.Türkiye’de bu konuda gelişmeler olumlu ancak yetersizdir. Mobbing olgusuna yönelik farkındalığın oluşması, toplumda bu konuda bir bilincin yaratılması için bireylerin, kurumların ve özellikle yasa yapıcıların gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir.

KAYNAKLAR

AKGEYİK,T., ve diğerleri “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu : Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi”, Sosyal Siyaset Konferansları 56.kitap, İstanbul Üniversitesi yayım no: 4806, 2009 S:91-150.

BİLKA (Bilge Kadın Araştırma Merkezi), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, 2009, proje koordinatörü: Dilşat Özer.

1982 TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI, Kanun no: 2709, Kabul Tarihi: 7 Kasım 1982, *Resmî Gazete*, 9.11.1982, Sayı 17863 (Mükerrer), *Düstur*, Tertip 5, Cilt 22, s.3.

Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu (1/499) Dönem: 23 Yasama Yılı: 3 TBMM (S. Sayısı: 321).

BORÇLAR KANUNU; Kanun Numarası: 818, Kabul Tarihi: 22/04/1926, Yayımladığı Resmi Gazete Tarihi ve Sayısı: : 29/04/1926 – 359.

İŞ KANUNU; Kanun No: 4857, Kabul Tarihi: 22.5.2003, Resmi Gazete Yayımlanma Tarihi ve Sayısı: 10.6.2003 – 25134.

KIREL, Ç., Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1806, Eskişehir, 2008.

LEYMANN, H., “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 5 (2), 165 – 184.

LIEFOOGHE, A., DAVEY, K.M., “Accounts of workplace bullying : The Role of Organization”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001, 10 (4), 375 – 392.

TINAZ, P., İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta basım, İstanbul, 1996.

www.bullyonline.org (erişim tarihi : 15 Mayıs 2010)

www.leymann.se (erişim tarihi : 15 Mayıs 2010)

YILMAZ, A. ve diğerleri, “Mobbing ve örgüt iklimi ile ilişkisine yönelik ampirik bir araştırma”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, autumn-2008, V.7, N.26 s:334 – 357 (www.esosder.org).

ZAPF, D., “Bullying in the workplace : Recent trends in research and practice – an Introduction “ , European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001, 10 (4), 369 – 373.