

DERLEME

MOBBİNGİN AİLEYE ETKİSİ VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

İsmail AKGÜN*
Nermin GÜRHAN**

ÖZ

Bu çalışmada, “İşyerlerinde Psikolojik Taciz/Yıldırma (Mobbing)” tarihsel ve kavramsal olarak ele alınarak kamu ve sosyal taraflarca uzlaşarak oluşturulan ortak tanım ile kafa karışıklığı giderilmeye çalışılacaktır. Mobbing’in etkilediği birey, kurum ve ülke ekonomisine zararları anlatılarak dolaylı olarak zarar gören ve ulaşılabilen mevcut kaynaklar ve yüz yüze bazı mağdurlar ile yapılan görüşmeler ışığında “aileye etkisi ve çözüm önerileri” ele alınmaktadır.

Hukukî düzenlemelerimizde yıldırma/mobbing üzerine gereken yasal düzenlemeler üzerinde durulacaktır. İş Yasası’na göre günlük çalışma süresi 8 saat olup işe gidiş ve dönüş süreleri ile birlikte mesailer hariç olmak üzere 10 saati bulmaktadır. Bu durum, insan yaşamının önemli bölümünü oluşturmakta ve bu nedenle de sorunun çözümüne ilişkin durumun ciddiyeti vurgulanarak çalışma hayatının tüm unsurlarının kamu ve özel sektör ayrımı olmaksızın çözüm üzerinde birlikte çalışılmasının hayati önemde olduğu üzerinde durulacaktır. Mobbing, çalışanlar üzerinde ve çalışma hayatında ciddi sorunlara yol açmakta ise de eğitim, tedavi ve yasal düzenlemelerle çözülebilecek sorunlardan olduğu değerlendirilmesine yer verilmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, birey, kurum, aile, çözüm.

* Sorumlu Yazar, MEYAD Genel Başkanı, akgismail@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6492-1800>

* * Prof. Dr. Öğr. Üyesi, Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, MEYAD Genel Başkan Yardımcısı, ngurhangurhan@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3472-7115>

Geliş tarihi: 20.03.2020, Kabul tarihi: 10.04.2020

GİRİŞ

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri olan, her kademedeki çalışan ve işverenin karşılaşabileceği aynı zamanda yıkıcı etkisi olan mobbing; çalışma hayatının en önemli sosyal sorunlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkemizde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170'e yıllar itibarıyla gelen bazı veriler şu şekildedir; 19.03.2011 – 28.02.2018 tarihleri arasında toplam 58.462 adet mobbing ile ilgili çağrı yapılmıştır. Farkındalık arttıkça başvuru sayıları da yıllar itibarıyla artmaya başlamıştır. 2018 yılı şubat ayına kadar 4.244 adet başvuru şikâyete dönüşmüştür. Çağrılarının %83'ü (48.387) özel sektör, %17'si (10.075) kamu kurumlarından gelmiştir. Şikâyetlerin cinsiyete göre dağılımı ise, % 59 erkek (34.206), %41 kadın (24.256) çalışanlardan oluşmaktadır. Mobbing 24-48 yaş aralığında erkeklerde %80,99, kadınlarda % 84,15 olarak gerçekleşmiştir. Öğrenim durumuna göre, kamu sektöründe %55,33 üniversite mezunu, özel sektörde ise % 38,05 lise ve dengi okul mezunu şikâyetçi olmuştur. Kuşkusuz ALO 170'e gelen verilerden, her başvuru mobbing'tir ya da değildir veya ülkemizde sadece bu kadar mobbing vaka'sı vardır sonucu çıkarılamaz. Ancak bu veriler konunun ne denli önemli olduğu ile ilgili fikir vermesi açısından önem ihtiva etmektedir. Gerçek bulgu ise saha araştırmaları ile elde edilecek verilerle ortaya konacaktır.

1.1. Mobbing Kavramı ve Tanımı

Türkçe'de işyerinde psikolojik şiddet ya da yıldırma olarak bilinen ve literatürdeki adıyla mobbing, kavramsal olarak ülkemizde her ne kadar son yıllarda sıkça dile getirilmekteyse de aslında, çalışma yaşamı kadar eski bir olgudur. “*Kararsız kalabalık*” anlamıyla bilinen “mobile vulgus” Latince kökenli olduğu bilinmektedir. Bu sözcüklerden türeyen “mob” sözcüğü ise, “çete, kanun dışı kalabalık” anlamlarına gelmekte olup, bu kök sözcüğün eylem hali ise, “mobbing” kavramıdır. Bu kavram, İngilizce'de “*yıldırma, psikolojik taciz, zarar verme, çevreleme*” anlamlarına gelmektedir (1).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbing kavramını “*intikamcı, acımasız, şeytanca ve onur kırıcı eylemler aracılığıyla bir işçiye ya da bir grup işçiye zarar vermeyi amaçlayan saldırgan davranışlar*” olarak tanımlamıştır (2).

Türk Dil Kurumu (TDK) da yaptığı çalışmada mobbing kavramına karşılık olarak “*bezdiri*” sözcüğünü kullanmıştır. Bezdiri kavramını, “*işyerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde*

belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme” olarak tanımlamıştır.

Mobbing kavramına yönelik birçok değişik tanımlar ile karşılaşmaktayız. Bu makalede ülkemizde resmi olarak yapılmış olan tanım kullanılmıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nca (mülga ÇSGB) 2011/2 Genelgesi gereği ilgili sosyal tarafların da olduğu “*Mobbingle Mücadele Kurulu*” kurulmuştur. Bu kurula bağlı olarak kurulan “*teknik komite*” 2012-2013 yıllarında pek çok çalışma ile birlikte üzerinde uzlaşarak oluşturduğu ortak tanımı çıkarılan “*İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (İPTBR)*” kitapçığında yayınlayarak çalışma hayatının hizmetine sunmuştur. Buna göre tanım şu şekildedir:

İşyerlerinde 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 (3).

1.2. Dünyada ve Türkiye’de Mobbing’in Tarihsel Gelişimi

Mobbing kavramı, hayvan saldırılarını ve sürü davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılmıştır. Mobbing kavramı 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz, küçük hayvan gruplarının saldırılarını betimlemede kullanmıştır. 1970’li yıllarda öğrenci davranışlarını tanımlamada ilk defa İsveçli psikolog Peter-Paul Heinemann kullanmıştır (4). ABD de ise Carroll M. Brodsky tarafından iş hayatı bakımından “*taciz*” sözcüğü, “*Taciz Edilen İşçi (The Harassed Worker)*” ismiyle 1976 yılında yayınlanan kitapta ele almaktadır. Olgunun tanınmasına ve konuya ilişkin çalışma hayatı üzerindeki bilimsel çalışmalara ise Alman asıllı İsveçli Endüstri psikoloğu olan Heinz Leymann’ın çalışmaları öncülük etmiştir (5). Leymann; Bu konuda 1982 yılında ilk olarak bir bilimsel çalışma, 1984 yılında bilimsel rapor ve 1986 yılında ise bir kitap yayınlamıştır. Leymann aynı zamanda Anti-Psikolojik Taciz hareketinin de kurucusudur.

İtalya'da 1996-97 yıllarında Herald Ege 301 kişi üzerinde yaptığı araştırmasında, *“İşyerinde psikolojik taciz bir kişiye zarar vermek amacıyla sistematik olarak belli bir amaç doğrultusunda bir veya birden fazla kişi tarafından belli bir süre gerçekleştirilen hareket veya hareketler dizisidir”* diye tanımlar. Ege, mağdurun *“psikolojik, sosyal ve mesleki”* açıdan tahrip olmasına da yol açar diye belirtmektedir (6). Henry Walter ise bu *“örgütsel bir risktir”* diyerek *“Sonuçtan tüm örgüt zarar görür”* diye tanımlamıştır. 1998 yılında Ruth Namie ve Gary Namie tarafından *“Amerika’da İşyerinde Psikolojik Taciz”* kitabını yayınlamışlardır. Hukukçu olan David Yamada ise konunun hukukî boyutunu ele almıştır (4).

Tim Field, mobbing’i *“hedef kişilerin özgüvenlerine ve öz saygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı”* olarak tanımlamaktadır. İngiliz gazeteci Andrea Adams, 1988’de BBC için hazırladığı programlar vasıtasıyla kamuoyunun dikkatini çeken ilk isimlerdendir. Adams, *“İş Yaşamında Zorbalık: Karşılaşma ve Başa Çıkma Yolları”* kitabını 1992 yılında yayınlamıştır (7).

Ülkemizde mobbing ile ilgili olarak 2000’li yıllarda bilimsel makaleler yazılmış, 2005 yılında ise Şaban Çobanoğlu tarafından *“İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri”* ile Tınaz tarafından çıkarılan *“İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”* kitapları alandaki öncü kitap ve çalışmalardandır. Akademik camiada ise benzer çalışmalar artarak devam etmektedir. Ülkemizde işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ile ilgili ilk dava 2006 yılında açılmış ve 2008 yılında davacı lehine sonuçlanarak Türk Hukuk sistemindeki yerini almıştır (8). Yasal anlamda, 19 Mart 2011 tarihinde (mülga) Başbakanlık tarafından yayımlanan 2011/2 no’lu *“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi”* ile 04.02.2011 tarih ve 27838 Sayılı ve 01.07.2012 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 417. maddesi hukuki anlamda önemli gelişmelerdendir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (KEFEK) tarafından 2011 yılında yayınlanan rapor bu konudaki önemli çalışmalardandır (9). Kamu kurumlarında yapılan ilk ve en önemli çalışma; projesi eğitimci uzman İsmail Akgün tarafından Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na bağlı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) adına yapıлып, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sendika, akademisyen ve sivil toplum kuruluşu

temsilcilerinin katılımı ile kapsamlı bir çalışma yapılmıştır. Söz konusu çalışma, **“1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı”** ismiyle 23 Mayıs 2012 tarihinde düzenlenmiştir. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen bilgiler **“Bildiriler Kitabı”** ile kamuoyunun istifadesine sunulmuştur (10). Çalışmanın ikincisi ise 28 Aralık 2014 tarihinde **“İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı”** olarak gerçekleştirilmiş ve sonuçları kamuoyu ile paylaşılmıştır (11).

2. Mobbing Sürecinin Etkileri

İşyerinde psikolojik şiddet, birey, kurum ve dolaylı olarak da aile açısından son derece olumsuz etkilere yol açmaktadır. Bu nedenle mobbing, toplumun tamamını etkileyen tehlikeli ve zarar verici bir olgu olduğu anlaşılabilmektedir. Mobbing, sadece birebir yaşayanlar için değil, aynı zamanda olaya tanık olanlar ya da iş yaşamının olumsuz etkilerinin aileye taşınması ile olaya tanıklık etmeyenler üzerinde dahi yıkıcı bir etkiye sahip olabilmektedir.

Mobbing sürecinin etkilerini üç ana başlık altında değerlendireceğiz. Ancak, ailenin etkilenmesine özel ve genişçe yer vererek dikkat çekmeye çalışacağız. Çünkü ailenin etkilenmesiyle toplumsal düzen üzerinde de olumsuz ve yıkıcı etkilere yol açabilecektir (1).

2.1. Bireye Etkileri

Mobbing sürecinden en fazla etkilenen psikolojik tacize (mobbing) maruz kalan kişinin kendisidir. Mobbing olgusundan zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, endişe, unutkanlık, ağlama krizleri, alınganlık, özkıyım düşünceleri, davranış ve düşünce bozuklukları gibi psikolojik sorunlar ortaya çıkmaktadır (12).

Mobbingin getirdiği sosyal sonuçlar incelendiğinde; mağdurun, ilişkileri bozulmuş, depresif duygu durum nedeniyle çevresi ciddi anlamda rahatsız olup, uzaklaşmayı tercih etmek durumunda kalabilmektedirler. Sosyal çevresi ve yakın ailesi “sorunlu, başarısız bir kişi” olduğu düşüncesine kapılmaya başlamasıyla birlikte, iş yaşamında da dışlanma ve mesleki yetersizlik algısı oluşmaya başlamaktadır. İçine düşülen bu durumdan dolayı kişi, yakınları ve sosyal çevresi yanındaki değeri ve önemini kaybetmeye başlamaktadırlar (13).

Mobbingin Aileye Etkisi ve Çözüm Önerileri

İspanya'da önemli çalışmalar yapan Carnero ile Martinezy (2005), şu özelliklere dikkat çekmişlerdir: İş yaşamında yıldırımaya maruz kalan çalışan bireylerde, mide ağrıları ile uyku bozuklukları oluşmaktadır. Öyle ki yıldırımaya maruz kalmayanlara oranla, üç ile beş katı daha fazla mide ağrısı ve uyku bozukluğu ile karşı karşıya kalabilmektedirler. İş yaşamında uzun süre yıldırımaya maruz kalan birey "Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)" yaşama olasılığı yüksek düzeyde oluşabilmektedir (14). TSSB'nu büyük acılar, depremeler, tecavüzler, işkenceler, afetler yaşayan insanların içinde bulunduğu duygu durumu ile açıklamak ya da benzeştirmek mümkün olabilmektedir. İçine girilen bu duygu durumu panik, öfke, korku ve ümitsizlik gibi durumlara yol açabilmektedir. Görülebilen genel bazı belirtiler aşağıda verilmektedir (15).

- Yaşamış olduğu durumları, olayları tekrar ve yeniden yaşama hissi,
- Asabilik, korku ve abartılı tedirginlik durumu,
- Yaşama karşı isteksizlik, duygusal uyuşukluk hali yaşama,
- Uyuyamama, kaygı, kâbus ile boğulma hissi,
- Dikkat dağınıklığı ve istem dışı hareketler,
- Yoğun endişe ve panik atak, özkıyımaya veya cinayet işlemeye eğilimli olmak.

Matthiesen ve Einarsen, (2004) çalışmalarında; Mobbing'in kişiler üzerindeki etkilerini araştırmış ve mobbing sonucu ortaya çıkan durumun, *Travma Sonrası Stres Bozukluğu* ile paralellikler gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Diğer bir araştırma ile de mobbing'in çok kişisel bir olgu olduğunu ve kişiler yaşadıklarını içine atarak, kimseyle paylaşmadan hayatlarına devam etmeleri ile *Travma Sonrası Stres Bozukluğu*'nu yaşama ihtimalleri arttığına dikkat çekmiştir (16).

2.2. Kuruma/İşletmeye Etkileri

Kurum/işletmelerin içeride yaşanan bir mobbing sürecinden olumsuz etkilenmesi kaçınılmazdır. Sürecin kuruma verdiği zararlar, psikolojik ve ekonomik olmak üzere "iki grupta" değerlendirilebilir. Yaşanmış bir mobbing olgusunun kuruma verdiği **psikolojik zararlar**; bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, kurum kültürü değerlerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması sayılabilir. Sürecin kuruma verdiği **ekonomik zararlar ise**; hastalıklar nedeniyle izin ve sağlık raporu kullanımları ve yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları artar. Ortaya çıkan personel eksikliği nedeniyle işe alım işlemleri ve uyum eğitimlerinin sebep olduğu harcamalar, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve /veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri şeklinde özetlenebilir. Şikâyetlerin incelemeye alınması, ilgili

uzman kişilerce soruşturmanın yürütülmesi ve ayrıca rapor işlemlerinin yürütülmesi için tüketilen kaynaklar ve mesai, mobbing süreci ilerledikçe daha da fazlalaşır. Kurum, bünyesinde yaşanan işyerinde psikolojik taciz sürecini sonlandırmak uğruna büyük harcamalar yapabilir. Hukukî aşamaya gelmiş bir olguda ise, işletmenin marka değerinin zarar görmesi de dâhil büyük bedellerin ödenmesi söz konusu olabilir (13).

Mobbing olgusunun yaşandığı bir işletme, piyasadaki saygınlığını kaybetme riski ile de karşı karşıya kalabilir. Kurumun sergilediği olumsuz imaj, vasıflı çalışanların, yatırımcıların ve hatta müşterilerin kurumdan uzaklaşmalarına sebebiyet vererek işyerinde yaşanan bir psikolojik tacizin kurumsal maliyetini daha da artırabilir. Bunların sonucu olarak kurumun marka değerinin azalması sonucu belki de iflasa kadar gidebilen bir sürecin oluşmasına yol açabilecektir.

2.3. Aileye Etkileri

Aile, Türk kültüründe özel bir yere sahip olup toplumun temelini oluşturur. Bireyler, aile içinde doğar ve büyürler. Toplumda yetişkin bir birey hâline gelenler, edindiği değerlerin büyük bölümünü aileden almışlardır. Dolayısıyla aile, ait olduğu toplumun öz değerlerinin nesillere de aktarılmasından sorumlu bir birimdir. Bu yönüyle de bakıldığında ebeveynler, çocukları büyüse dahi onların her türlü mutluluğu, hüznü ile de yakından ilgilidirler. Onları mutlu eden durumlar, ebeveynleri de mutlu etmektedir. Aynı şekilde, mutsuz eden her türlü durum da ebeveynlerin mutsuzluğuna yol açmaktadır.

Bir başka açıdan bakıldığında, evli olanların eşleri ve varsa çocukları için aynı durum daha kuvvetli bir şekilde gerçekleşmektedir. Bu durum güçlü aile bağları olanlar için daha kuvvetli olarak hissedilebilmektedir. Aile bireylerinden herhangi birinin özellikle iş yaşamında karşılaştığı sorunlarını güvenle paylaşacağı kişilerin başında kuşkusuz aileleri gelmektedir. Mağdur bireyin yıldırma sonucu yaşadığı ve maruz kaldığı durumlar ile çektiği acılar aileyi de etkilemektedir. Bireylerin yetişme şartları ve çevresel faktörlere bağlı olarak, içine kapanıklık durumu, vakur davranma durumu veya şiddete meyilli olma durumu olabilmektedir. İçine kapanıklık durumunda ailenin diğer bireyleri, kişinin yaşadıkları hakkında bilgi sahibi olamamaktan kaynaklı olarak gösterilen kimi davranışlar da farklı algılanabilmektedir. Örneğin; işyerinden evine gelen eşlerden birinin, eşine ve/veya çocuklarına selam vermemesi, yüzlerine bile bakmadan odasına kapanması vb. davranışları nedeniyle bu durumu kendisine olan sevgisizliğe veya sevginin başka birilerine yöneldiği düşüncesine kapılmaları durumu, aile içinde çatışmalara ve kimi zaman boşanmalara kadar gidebilmektedir. Yaşadığı sıkıntıyı başkalarına şiddet olarak yansıtan bazı kişilik bozukluğu olan

Mobbingin Aileye Etkisi ve Çözüm Önerileri

bireylerin yaptıkları davranışların; boşanma, fiziksel şiddet ve belki de en vahim sonuç olan cinayetlere kadar ulaşabileceği de bir gerçektir. Ne yazık ki alan üzerinde ülkemizde ciddi araştırma sonuçları mevcut olmadığından yüzdeler olarak orandan bahsetmek mümkün olamamaktadır.

Mobbing sürecinde aileler ve yakınları dolaylı olarak etkilenen kesimi oluşturmaktadırlar. İşyerlerinde yaşadıklarından dolayı acı çeken psikolojik taciz mağdurları, yaşadıkları sıkıntıları anne-babasına yansıtabilir (13). Mağdurun, yıldırma'ya bağlı olarak sergilediği olumsuz tutum ve davranışlar, yaşadıklarını sürekli konuşma isteği, cinsel isteksizlik, kendisini sürekli yorgun hissetme gibi durumlar, birlikte yaşadığı aile üyeleri ile yakın sosyal çevresiyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyebilmektedir (17). Yaşadıklarına odaklanma durumu ciddi iletişim sorunlarına yol açabilmektedir. Öyle ki, işyerinde yaşanan olaylar evdeki ana gündemi oluşturması sonucu, yakınları tarafından suçlu olarak görülmeye başlanabilir. Bu durumda mağdur, hem evde hem işyerinde *dışlanmışlık ve çaresizlik* yaşamaya başlar ve çift taraflı bir psikolojik taciz sürecine maruz kalır (13).

Speryy ve Duffy'ye göre (18) işyerinde psikolojik taciz uygulanarak işten ayrılmaya zorlanan bir kişinin, işinden istifa etmesi sonucunda, aile ilişkilerini önemli derecede olumsuz etkiler. Bireyin işten ayrılması ile yaşadığı gelir kaybı, itibar kaybı, para kazanmamanın getirdiği utanç ve küçük düşme duygusu, aile bireyleri arasında sorunlar yaşanmasına neden olabilir. İşyerinde psikolojik taciz sürecinin aile ilişkileri üzerindeki olumsuz etkileri, mağdurun ailesindeki bireylerin görünmeyen mağdurlar olmasına neden olur. Tınaz'a göre (13) bu durum eşleri boşanma noktasına bile götürebilir.

Literatürdeki bu araştırmalar ve yüz yüze çok sayıda ki mağdur ile görüşme sonucunda, işyerinde bireyi etkileyen mobbing olgusunun ailesini de maddi ve manevi etkilediği anlaşılmaktadır. Mağdur birey, işyerindeki mobbing davranışlarının getirdiği dışlanmışlık ve küçük düşürülmekten kaynaklanan duygu durumunu aile içine taşıyacak; işyerinde bulamadığı ilgiyi aile ortamında arayacaktır. Böyle bir durumda aile üyelerinin, mobbing'e maruz kaldığını anlaması ve ona destek olması çok önemlidir. Muhtemel bazı etkileri şunlardır;

- Aile ortamının olumsuz etkilenmesi; mobbing'e maruz kalan aile bireyinin eşine ve çocuklarına karşı ilgisiz davranmaya başlaması sonucu sevgi, sadakat ve güven duygusunun zedelenmesi ile sonuçlanabilmektedir.
- Mobbing, mağdurun eşine karşı cinsel olarak **ilgisiz ve isteksiz** davranmasına neden olabilmektedir (17).
- Mobbing'e maruz kalan bireyin eş ve çocukları ile ilişkilerinin zedelenmesi söz konusu olabilmektedir.
- Özellikle gelişim çağındaki çocukların psikolojik gelişimlerinin olumsuz etkilenmesine yol açabilmektedir.

- Kullanılan izinler, raporlar dolayısıyla maddî kayıpların yaşanması sonucu aile bireylerinin maddi olarak etkilemesine neden olabilmektedir.
- İşe sık sık geç gitme veya gitmeme sonucu işinden atılabilir. Yeni bir iş bulma ya da çalışmama durumu, ailede maddi-manevi sorunlara, çatışmalara ve boşanmalara yol açabilmektedir.
- Travma sonrası stres bozukluğu, eşler arasındaki iletişim bozuklukları, oluşabilecek sözel ve fiziksel şiddet davranışları nedeniyle eşler ve aile bireylerinin sevgi-saygı ve birlikte yaşama isteğinin azalması ve/veya tükenmesi sonucu boşanmalar ve aile parçalanmalarının yaşanmasına neden olabilmektedir.
- Mobbing'e maruz kalan bireylerin yaşadığı kişisel ve psikolojik sorunlar nedeniyle mutsuz bireysel ilişkiler ve mutsuz ailelerin oluşmasına yol açabilecektir.

3. Tedavi

Mobbing'e maruz kalan kişiler genellikle sorunlarını ifade etmekte zorlanabilmekte olduğundan dolayı öncelik hızlı bir şekilde doğru tanının konmasıdır. Bireyler mobbing hakkında bilgi sahibi olan, alan uzmanı veya psikiyatrist'ten destek almalıdır. Mobbing travması yalnızca davranış gücüyle dengelenebilir. Kişiyi moral, motivasyon ve özellikle yalnız olmadığı hissi verilmesi çok önemlidir. Aksi takdirde, özellikle yalnızlık hissi ve çaresizlik duygusu kişiyi felakete sürükleyebilir. Üzerinden sadece zaman geçmesi mobbing yaralarını tedavi etmez. İlişkisel travma, mobbing kurbanını, eşleri, aile bireylerini birlikte tedaviye girmelerini içerir. Aile bireyleri de mobbing konusunda bilgilendirilmeli, mobbing'in gerçekten yıkıcı sonuçları olduğunu, anlayış göstermeleri gerektiğini ve bunun pek çok insana yapıldığını bilmelidirler (17).

4. Çözüm Önerileri

4.1. Eğitim:

Ülkemizde %1.2 ile %86 oranında mobbinge maruziyet olduğu farklı kaynaklarda geçmekle birlikte oransal olarak Türkiye'de sendikaların araştırmalarına göre her 5 kişiden 1'i mobbing'e maruz kaldığı belirtilmektedir (19). Öyle ki, çalışma hayatı boyunca mobbinge maruz kalmayan neredeyse yok denecek kadar az olduğu görüşme ve gözlemlerimizden anlaşılmaktadır.

Ülkemizde mobbing başta olmak üzere çalışma hayatı ile ilgili faaliyet gösteren ve etkili bir sivil toplum kuruluşu olan Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD), üniversite, kamu, sendika ve diğer sivil toplum kuruluşlarının düzenledikleri faaliyetler,

Mobbingin Aileye Etkisi ve Çözüm Önerileri

bilinçlenmeye önemli katkı sağlamaktadır. Bu faaliyetler; eğitim, seminer, panel, çalıştay, konferans, tv, radyo, basın demeçleri ve haberleri şeklindedir. Yapılan eğitimler göstermektedir ki mobbing kavramsal olarak bilinmekle birlikte içerik olarak, mobbing'in ne olduğu, ne olmadığı ya da nasıl tanımlandığı hakkında bilgi sahibi olmadığı, özel ve kamuya ait birçok işyerinden, işverenden ve çalışanların mobbing'e maruziyetinden anlaşılmaktadır. Özellikle işveren ve yöneticilerin mobbing eğitimlerine bakışı hiç de iyimser değildir. Oysaki mobbing vakaları sıklıkla yaşanmasına rağmen yeterli bir bilgi/bilinç/farkındalık seviyesine ulaşamamış olması işyeri huzuru sorunlarının başında yer almaktadır. Bu durum ise en çok işveren ve yöneticileri olumsuz etkilemektedir.

İş yerinde psikolojik taciz/mobbinge mücadelede, ulusal kampanya çalışmaları kapsamında devlet kurumları, üst kademe yöneticileri, kurucusu ve başkanı olduğum MEYAD gibi sivil toplum örgütleri ve sendikalar ile koordineli şekilde yürütülecek farkındalık çalışmaları, toplum nezdinde mobbingin bir suç olarak görülmesi ve algılanmasına zemin hazırlayıcı nitelikte çalışmalar olacaktır. Bu anlamda toplumun değerlerinden olan "kul hakkı", "temel insan hakları" "onurlu çalışma hakkı" gibi kavramlar öne çıkarılmalıdır. Ayrıca, kitlesel araçlarla; broşür, afiş, tv programları, kamu spotları vb. yöntemlerle kamuoyu bilgilendirilmelidir (20).

Gündelik yaşam diliminde zamanımızın en çok geçtiği yer işyerlerimizdir. Çok sevdiğimiz; eşimiz, çocuklarımız, anne ve babalarımıza ayırabildiğimiz zaman dilimi günlük iki ila dört saat arasında değişmektedir. Oysa işyerlerinde geçen süre en az sekiz saattir. O halde işyerleri, aynı zamanda en önemli yaşam alanlarıdır.

Sorunun kaynağında çözümü için, yasal düzenleme ile işverenler ve her kademedeki çalışana zorunlu olmak üzere; **işe ilk girişte ve her beş yılda bir** hizmet içi eğitim kapsamına alınarak, eğitim yoluyla farkındalık oluşturma ve bilinçlendirmede bulunulmalıdır. Sorunun kaynağı olan işyerlerinde, bir süreç dâhilinde "insana yaraşır iş yerleri" oluşturularak huzurlu ve güvenli çalışma ortamları hâline gelmelidir. Ayrıca, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Halk Eğitimi kurumları, belediyelere bağlı Aile Yaşam Merkezleri vb. aracılığıyla verilecek eğitimlerle ailelerin de konu hakkında bilgilendirilmesi, eşlerin bilinçli bir şekilde birbirlerine destek olmaları, anlayış göstermeleri ve daha etkin olarak mücadele etmelerine katkı sağlayacaktır.

4.2. Kurumsal ve Yasal Düzenlemeler

Başbakanlık (mülga) tarafından yayınlanan "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi", 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu, 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nin mobbing'e ilişkin kararları, Türkiye Kamu Denetçilik Kurumunun mobbing'e ilişkin görüşleri ve Yargıtay'ın

almış olduğu bazı kararlar mobbinge mücadele konusunda ülkemiz için önemli bir aşamadır. Ancak, cezaî yaptırım için doğrudan doğruya psikolojik tacizi düzenleyen özel yasalar çıkarılması ve/veya 4857 Sayılı İş Yasası, 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa'sında ve 657 Sayılı Devlet Memurları Yasa'sına mobbing'i tanımlayıcı ve önleyici yaptırımlar caydırıcı olacak şekilde düzenlenmelidir. 657 Sayılı Yasa'sının 125. maddesinde disiplin cezalarında suç fiilleri arasında mobbing fiiline de yer verilmelidir. Mobbing konusu **ceza yargısı** açısından da değerlendirilmelidir. Disiplin hukuku belirli basit maddi yaptırımlar öngören cezalar vermektedir. Ancak, bu suç sadece maddî zararlar vermemektedir. Aynı zamanda manevi tahribatlara da yol açmakta, kişinin yaşama sevincini yok etmeye yönelik bir sonuç doğurabilmekte olduğundan dolayı Türk Ceza Kanunu'nda yer alması gerekmektedir. Yaşanan kimi intihar olayları bunu açıkça göstermektedir. Fransa gibi bazı ülkelerde hapis cezası düzenlemeleri bulunmaktadır (13).

Tüm çalışanları, ailelerini, kurumu/işletmeyi ve ülke ekonomisini etkileyerek zarara yol açan mobbingin önlenmesine destek için, kurumların alması gereken bazı önlemleri şöyle sıralayabiliriz;

- Mobbing'e zemin olabilecek her türlü tedbir önceden alınmalıdır.
- Her türlü şikâyet dikkate alınmalı, konunun uzmanı tarafından adil bir şekilde incelenmeli, gerekli yaptırım önerilerini idareye sunmalı ve idare de gerekli işlemi yapmalıdır.
- Yönetimin veya hiyerarşik gücün, mobbinge yol açacak işlemler tesis etmemesi sağlanmalıdır.
- Mobbing eylemi için caydırıcılığı sağlamak adına disiplin cezası öngörülmalıdır.
- Çalışanın mobbing 'ten korunmak yönünde hak talep edebileceği şekilde idareye maddi-manevi yükümlülük getirilmelidir.
- İşverenin ve yöneticilerin çalışanlardan gelebilecek mobbinge ilişkin maddi-manevi yükümlülük getirilmelidir.
- Mobbing vakalarında ispat sorumluluğu işverene verilmelidir. Yargıtay kararında ispat yükümlülüğü işverene verilmektedir. Ayrıca, birçok Avrupa ülkesinde de durum bu şekilde uygulanmaktadır (21).
- Kamu ve özel sektörde atanma, görev değişimi, yükselme açık ve net kurallara bağlanmalıdır. Kamuda belirli bir seviyeden sonra bir kişinin o makamda kalacağı süre yasalarla belirlenmelidir.
- Ülkemizde sıklıkla kullanılan cezalandırma istisna olmalı, ödül sistemi etkin olarak kullanılmalıdır. Ödül sistemi motive edicidir. Cezalandırma ise motivasyonu ve bağlılığı azaltmakta/bitirmektedir.
- Belirli sayıda işçi çalıştıran kurum/işletmelerde (örneğin; 50 ve üstü çalışan) "Mobbinge Mücadele Kurullarının" veya "komisyonların" oluşturulması, idari birimlere arabuluculuk mekanizmasının eklenmesi, mobbing'e karşı caydırıcı bir etki

Mobbingin Aileye Etkisi ve Çözüm Önerileri

oluşturma, mobbing mağdurlarına rehberlik etme, mobbing'i olguları ile ilgili yerinde denetleme ve mobbing vakalarını belgeleme bakımından kurumsal düzeyde atılacak önemli bir adım olacaktır.

- Ülke çapında mobbing'i önleme ve çözüm yolları üretmek üzere 2011/2 Genelgesi gereği kurulan "Mobbinge Mücadele Kurulu" daha etkin ve işlevsel olması bakımından, mobbing ile mücadele için alan uzmanları tarafından kurulan derneklerden, işçi, işveren ve memur sendikaları konfederasyonlarından, alanda faaliyet gösteren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Çalışma Genel Müdürlüğü, İş Teftiş Kurulu, akademisyenlerden ve alan uzmanlardan oluşturulmalıdır. Bu kurulun işlevsel olabilmesi için yaptırım yetkisine ve bütçeye sahip olması gerekmektedir. Yetki ve sorumluluğu olmayan hiçbir kurul, komisyon vb işlevsel bir görev üstlenemez. Kurul, üst denetleyici birim olarak mobbing'i izleme, denetleme, rehberlik, eğitim, danışmanlık, uyarma, maddi yaptırım gibi görev ve yetkileri ile kurumsal bir mekanizma olarak işlevsellik kazanacağı değerlendirilmektedir. Kurulun ana işlevi mobbing vakalarına göre değişmekle birlikte öncelikli olarak eğitim, rehabilitasyon ve danışmanlık olmalıdır. Yaptırımlarda ise, özel durumlar dışında kurum/işletmeler yerine ilgili kişilere yönelik uyarma, maddi yaptırım, görevden alma, kamuoyuna duyurma, suç duyurusunda bulunma gibi caydırıcı tedbirler alma yetkisinde olabilmelidir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Mobbing; çalışanı, işyerini, ülke ekonomisini olumsuz etkilemekle kalmayıp dolaylı olarak da olsa ailelere de ciddi zararlar verdiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle, yasal düzenlemelerin yanı sıra eğitim, rehabilitasyon ve tedavi sürecinin de etkin işletilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, toplumun temelini oluşturan ailelerde uyumsuzluklar, mutsuzluklar, boşanmalar ve cinayetlere kadar gidebilen bir sürecin yaşanmasına neden olacaktır. Mobbing, gün geçtikçe daha büyük yıkımlara neden olmaktadır. Aile parçalanmaları sonucu, çocukların ve çevresel etkileşim ile birlikte toplumsal daha büyük zararlar yaşanmasına yol açabilecektir.

Bunca soruna yol açan ve bir vebaya benzettiğim mobbing ile ilgili, kamu ve özel sektörün yeterli duyarlılıkta yaklaşım sergilememesi anlaşılır ve makul değildir. İşverenin ve çalışanın hak ve menfaatlerini korumak için kurulmuş olan ve çalışma hayatının vazgeçilmezi olan; işveren, işçi ve memur sendikaları için dâhi mobbing yeterince gündem olmamaktadır. Bu duyarsızlık, sorunun çözümü için daha uzun bir sürece ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Çözümüne dair gelişmelerin yeteri düzeyde olmaması, cinnet, cinayet ve intiharlar dâhil mağduriyetlerin artarak devam edeceği

anlamına gelmektedir. Verimli çalışma hayatı, sağlıklı bireyler, aileler ve toplum için kamu ve özel sektör olmak üzere çalışma hayatının tüm unsurları, mobbinge sıfır tolerans yaklaşımı ile mücadele edilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Gürhan N. Yıldırma (Mobbing). Ankara: Nobel Kitabevi; 2019.
2. Chappel D, Di Martino V. Violence at Work. 4. International Labour Organization. Geneva: International Labour Organization; 2006.
3. ÇASGEM. İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. 2017.
4. Akgeyik, T., Delen, M. G., & Uşen Ş. Çalışma yaşamında psikolojik taciz. Ankara: Özyurt Matbaacılık; 2013.
5. Leymann H. The content and development of mobbing at work. Eur J Work Organ Psychol. 1996;5(2):165–84.
6. Gök S. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı. Ankara: Derleyen; İ.Akgün ÇASGEM Yayınları; 2013.
7. Einarsen, S., & Hoel H. Bullying and mistreatment at work: How managers may prevent and manage such problems. Empl well-being Support A Work Resour. 2008;161–73.
8. Büyükkılıç G. İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). Leg İSGHD. 2012;9(33).
9. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. 201. Erişim Tarihi: 20 Mart 2020. https://acikerisim.tbmm.gov.tr/xmlui/bitstream/handle/11543/2800/kadın_erkek_fırsat_ēşitliđi_kom_6.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Akgün İ. 1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı. Ankara: ÇASGEM Yayınları; 2012.
11. ÇASGEM Sonuç Bildirgesi. Erişim Tarihi: 4 Mart 2020 <https://www.egitimhane.com/casgem-isyerinde-psikolojik-taciz-calistayi-sonuc-bildirgesi-h14097.html>
12. Akgün İ. Çalışma Hayatının Vebası “Mobbing.” Ankara: Yol-İş Yayınları; 2015.
13. Tınaz, P., Bayram, F., & Ergin H. Çalışma psikolojisi ve hukuki boyutlarıyla işyerinde psikolojik taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım; 2008.
14. Carnero, M. A., & Martinez B. Economic and health consequences of the initial stage of Mobbing: the Spanish case. Spain: Unpublished manuscript, Universidad de Alicante; 2005.
15. Davenport NS. Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz. İstanbul: Sistem Yayıncılık; 2003.
16. Tehrani N. Bullying: a source of chronic post traumatic stress? Br J Guid Counc. 2004;32(357–366).
17. Sperry, L., & Duffy M. Workplace mobbing: Family dynamics and therapeutic considerations. Am J Fam Ther. 2009;37(5):433–42.
18. Duffy, M., & Sperry L. Workplace mobbing: Individual and family health consequences. Fam J. 2007;15(4):398–404.
19. MEYAD. Erişim Tarihi: 20 Mart 2020. <http://mobbingdernegi.org.tr/biz-nicin-variz/>
20. Tokat MB. Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing. Ekin Yayınevi; 2011.
21. Yargıtay Kararı. Erişim Tarihi: 4 Mart 2020. <http://kazanci.com.tr/gunluk/22hd-2013-693.htm>