

Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz

Oğuz Polat², Işıl Pakiç¹

¹Acıbadem Üniversitesi Tıp Fakültesi, Adli Tıp Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

²Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi, Adli Tıp Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye

ÖZET

Mobbing işyerinde psikolojik taciz olarak tanımlanabilir. Mobbing davranışları çoğunlukla bilinen görünür davranışları kapsamamaktadır. Bu durum bir bireyin saygısız ve zarar verici davranışlara maruz kalmasıyla başlar. Düşmanca bir ortam bir kişinin başkaları tarafından işten ayrılmaya zorlamak amacıyla sürekli olarak rahatsız edilmesiyle oluşturulmaktadır.

Mobbing tipik olarak kötü organize olmuş işyerlerinde görülür ve kurbanların genellikle akıllı, başarılı ve yaratıcı kişiler olduğu görülmektedir.

Bu makalede ülkemizde yeni bir kavram olan mobbing literatür eşliğinde olgular ve ülkemizdeki hukuksal düzenlemeleri de içerecek şekilde tüm boyutlarıyla tartışılmıştır.

Anahtar sözcükler: Mobbing, işyerinde taciz, psikolojik taciz

MOBBING: PSYCHOLOGICAL ABUSE IN THE WORKPLACE

ABSTRACT

Mobbing can be defined as emotional abuse in the workplace. Mobbing acts are not mostly particular type of apparent bullying. It begins when an individual becomes the target of disrespectful and harmful behavior. A hostile environment is created in which one individual gathers others to participate in continuous actions to force a person out of the workplace.

Mobbing is typically found in work environments that have poorly organized and mostly victims are usually individuals who demonstrated intelligence, competence and creativity.

In this article mobbing has been discussed in all aspects with peer review of the literatures including cases and law regulations in our country which is a new concept for us.

Keywords: Mobbing, psychological abuse, abuse in workplace

Tanım

“Mobbing” terimi ilk kez Heinz Leymann tarafından organizasyonlarda çalışan insanlara yönelik saldırıları özetleyen bir terim olarak kullanılmıştır. Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann’ın 1984 yılında hazırladığı raporda, mobbing işyerinde psikolojik şiddet, işyeri zorbalığı anlamında kullanılmış ve bugün de bu anlamda kullanılmaktadır (1,2).

Mobbing; İngilizce “mob” kökünden gelmekte olup, “Mob” sözcüğü, aşırı şiddetle ilişkili ve yasal olmayan şiddet

uygulayan kalabalık, çete anlamındadır. Sözcük Latince “mobile vulgus”dan türemiştir. İş yaşamında maddi manevi çok büyük zarara yol açan duygusal taciz, yakın geçmişte tanımlanmış ve Kuzey Amerika’dan Avrupa ülkelerine, oradan Japonya’ya kabul gören ‘Mobbing’ ismi kabul görmüştür (3).

Mobbing literatüre yeni giren bir kavram olduğu için, Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik bulunmamaktadır. Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “yıldıрма” gibi kavramlar kullanılmaktadır. Türk

Dil Kurumu tarafından işyerinde psikolojik taciz olgusu, "Bezdiri" olarak tanımlanmıştır (3).

Leymann'ın tanımlamasına göre, mobbing; düşünce, inanç, etnik, cinsiyet ayrılığı, kıskançlık, haset duyma gibi her türden duygu ve faktörün öne çıkabileceği bir psikolojik terördür. Norveç'li Einarsen ve Skogstand (1996) mobbing kavramını, işyerinde yavaş yavaş gelişen sistematik, sürekli ve kasıtlı psikolojik korkutma ve yıldırma eylemleri olarak genişlettiler (4).

Kavram; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (1,2). Bu tip olgularda temel amaç mağdurun kendini savunmasız hissetmesi ve umutsuz, çaresiz bir konuma itilmesidir. Amaç kurban seçilen kişiyi işyerinden attırmak ya da istifaya zorlamak, dışlamak, cezalandırmak, küçük düşürmek veya kontrol etmek olabilmektedir (1).

İşyerinde uygulanan psikolojik şiddet olan mobbing, Amerika ve Avrupa'da 1990'lı yıllarda araştırılmaya başlanmıştır (5). Türkiye'de de son 10 yıldır konu farklı boyutları ile tartışılmaya başlamıştır (6,7).

Tanı kriterleri

Bir işyeri hastalığı olan mobbingin tanısını koyabilmek için mobbing davranışlarının en az altı ay süre ile haftada en az bir kez gerçekleştirilmiş olması gerekir. Bu süreçte kişinin sağlığını, üretkenliğini, verimini etkileyecek şekilde doğrudan ya da dolaylı olarak saldırı yapılması gerekir. Ne kadar sürdüğü ve ne sıklıkta yapıldığının değerlendirilmesi de çok önemlidir. (8).

Özkül ve Çarıkçı çalışmalarında hukuki anlamda üç unsurun önemini vurgulamıştır. Bunlar: Psikolojik şiddet uygulayan kişinin niyetine bakmaksızın gerçekleştirdiği eylemin mağdurun üzerinde bıraktığı etkiler, etkilerin mağdura zarar verip vermediği, eyleme devam edilmesi konusundaki ısrarlı davranış (9).

Mobbing mağdurları

Bugün bütün dünyada *Leymann Inventory Psychological Terrorism* isimli ölçme-saptama ölçeği kullanılarak mobbing olup olmadığına karar verilmektedir.

Heinz Leymann, saldırgan veya saldırganların kurban veya kurbanlara yönelttiği 45 davranış gözlemiş olup bunları,

5 farklı kategoride sınıflandırmıştır (10). Her bir kategori, iletişim, sosyal ilişkiler, sosyal konum, mesleki ve özel yaşamın niteliği, sağlıkla ilişkili olmak üzere kurbanı karşı yöneltilen farklı bir saldırı tarzını ifade etmektedir (11,12)

Birinci kategori: İletişime yönelik saldırılar

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar;
- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir;
- Çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlarlar;
- Kurban azarlanır veya küçümsenir;
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştirilir;
- Kurbanın özel yaşantısı sürekli eleştirilir;
- Kurban, sessiz veya tehdit edici telefonlar alır;
- Sözlü tehditlere maruz kalır;
- Yazılı tehditler alır;
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yönelterek kurbanla temas reddedilir;
- Dolaylı imalarda bulunularak kurbanla temas reddedilir.

İkinci kategori: Sosyal ilişkilere saldırılar

- Kurbanla konuşulmaz;
- Kurbanı herhangi bir söz yönetilmez;
- Çalışma arkadaşlarında uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır;
- Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları yasaklanır;
- Sanki o yokmuş gibi davranılır.

Üçüncü kategori: Sosyal konuma saldırılar

- Arkasından konuşulur;
- Kurbanla ilgili çeşitli dedikodular yayılır;
- Gülünç duruma düşürülür;
- Kurbanın akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır;
- Psikiyatriste gidip muayene olması için ikna etmeye çalışılır;
- Fiziksel engelinden ötürü alay edilir;
- Kurbanla alay etme amaçlı yürüyüşü veya konuşması taklit edilir;
- Politik veya dini inançlarına saldırılır;
- Özel yaşamıyla alay edilir;
- Milliyetiyle alay edilir;
- Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır;
- Yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır;
- Aldığı kararlardan şüphe edilir;
- Kurbanı karşı küfür veya aşağılayıcı sözler sarf edilir;
- Kurbanı karşı sözlü ve/veya imalı cinsel talepler yöneltilir.

Dördüncü kategori: Mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar

- Kurbanı iş verilmemeye başlanır;
- İşini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir;
- Kurbanı anlamsız işler verilir;
- Uzmanlık alanının çok altında işler verilir;
- Kurbanı aşağılayıcı işler verilir;
- Kurbanın beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla kendisine, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.

Beşinci kategori: Sağlığa yönelik saldırılar

- Kurban sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır;
- Kurban, fiziksel şiddetle tehdit edilir;
- Kurbanı ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunulabilir;
- Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır;
- Kurbanı zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir;
- Evine veya işyerine zarar verilebilir;
- Kurbanı cinsel tacizde bulunulabilir.

Leymann'a göre bu davranışlar, en az haftada bir sıklıkla ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir.

Mobbing sürecinin uzunluğu ile mobbingin neden olduğu zarar orantılıdır. Mobbinge maruz kalama günlük sıklıkta ise kurbanların %50'den fazlasında tedavi gerektiren hasara yol açmaktadır. Ayda birkaç kez gerçekleşen mobbing ise kurbanların %30'unda zarara neden olmaktadır (13).

Her mobbing olgusunda bu davranışsal belirtilerin hepsinin bulunması şart değildir. Ancak bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olur.

Bu listede bulunan davranışların herhangi biri, bir birey için problem oluştururken, bir başka birey için hiçbir sorun oluşturmayabilir. Eğer bir kişi bu davranışlardan rahatsız olduğunu ve zarar gördüğünü düşünürse davranış, problem niteliğini alır ve mobbing davranışı haline gelir (14).

Bir işletmede mobbingin varlığına çalışan bireylerde (kurbanlarda) gözlenen bir takım belirtiler de işaret edebilir. Bunlar:

- Panik Atak
- Depresyon
- Uykusuzluk
- Deride Kaşınma, Kızarma, Ürtiker
- Titreme, Terleme
- Bulimia Nervosa

Mobbing uygulanan işyerlerinin benzer özellikleri

Mobbing, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda, okullarda ve sağlık sektöründe daha yaygın görünse de, yüksek işsizlik oranları ve dolayısıyla çalışanın değersiz görülmesi nedeniyle her işyerinde ve her türlü kuruluştaki rastlanabilir. Organizasyon bozukluğunun daha fazla olduğu işyerlerinde, disiplin getirmek, verimliliği artırmak, refleksleri koşullandırma (askeri disiplin) öne sürülerek yapılmakta ve meşrulaştırılmaktadır (6,7).

Kar amacı gütmeyen kuruluşlarda olduğu kadar şirket kültürü oluşmamış, patron odaklı firmalarda da sık karşılaşılan bir durumdur.

Mobbing kavramı yalnızca yöneticilerin altlarında çalışanlara uyguladıkları psikolojik şiddet değil, her düzey çalışanın birbirlerine uyguladıkları psikolojik şiddet olarak belirtilmektedir. Bu davranışlar sözlü olabileceği gibi, bakış, ima, beden dili de olabilmektedir (15).

Mobbing uygulayan kişilerin ve kurbanların kişilik özellikleri ile işyeri şartları mobbingin nedenlerini açıklar. Leymann bunları şu şekilde sınıflandırır: (1,2)

1. Kişileri grup kuralını kabul etmeye zorlamak
2. Düşmanlıktan hoşlanmak
3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı
4. Önyargıları pekiştirmek
5. Psikolojik taciz uygulayanın kötü kişiliği ve patron olarak bunu hak olarak görmesi, şişirilmiş benmerkezcilik, narsist kişilik, çocukluk travmaları...

Sağlık sektöründe Mobbing

Sağlık sektöründe dünyada ve ülkemizde diğer mesleklerle nazaran kadın çalışanların çokluğu ile dikkati çekmektedir. Hemşirelerin kadınlardan seçilmesi, çocuk, göz, kadın doğum, psikiyatri gibi bazı tıp branşların kadın doktorlarca tercih edilmesi bu artışta önemli rol oynamaktadır.

Hastanelerde özellikle bazı kliniklerde öne çıkan amir otoritesinin çok belirgin olduğu örgütlenme yapısı görülmektedir. Özellikle hemşirelerde bazen de asistan hekimlerde görülen, bu ikili amir otoritesi, işin örgütlenme biçiminden kaynaklanan yıldırma iyi bir örnektir. Gerek kişiler arası çatışmada gerek gruplar arası çatışmada, yönetimin direkt çatışma içinde yer alması veya bunu inkâr etmesi de yıldırmanın ve tükenmişliğin etkeni olabilmektedir (16,17).

Bu sektörde mobbingi tetikleyen etkenlerden bazılarını şu şekilde sıralayabiliriz:

- Hastanelerdeki tıbbi olanak yetersizliği,
- Hasta sayısının fazla olması nedeniyle çalışma temposunun yoğunluğu,
- Özellikle devlet kurumlarından alınan maaşların yetersizliği,
- Akademik kariyer ve yükselme sırasında kayırmacılığın olması,
- Yoğun çalışma şartları ve nöbetler nedeniyle aile hayatını devam ettirmede zorluk,
- Hasta yoğunluğu nedeniyle mesleğin gereklerini tam olarak yerine getirememesi,
- Kadın doktorların, fiziksel olarak güçsüz olduğunun düşünülmesi sonucu, hocalar tarafından TUS öncesinde ortopedi, nöroşirurji, üroloji gibi bölümlere yönlendirilmedikleri görülmektedir. Bu durum cinsiyete yönelik bir ayrımcılık oluşturmaktadır.
- Hemşireler, hemen lise öğrenimleri sonrası uzak diyarlarda ve küçük yaşlarda çalışma hayatlarına başladıklarından, her türlü saldırı ve tacize karşı kendilerini koruyamamaktadırlar.
- İdareye yakınlık ve yöneticiye kişisel yaklaşım nedeniyle ayrımcılık yapılmaktadır.

Bütün bunların yanı sıra bazı koşullarda doktor ve hemşireler 48 saat süreyle nöbet tutmak durumunda kalmaktadırlar. İşin içine ayrımcılık, kıskançlık, sorumsuzluk ve kötü yöneticiler girince stres kaçınılmaz olur. Bu koşullarda uygulanan baskıcı, yıldırıcı ve saf dışı bırakıcı yaklaşımlar mobbing saldırısını doğurmaktadır (10).

Eğitim sektöründe Mobbing

Mobbing'in oldukça etkin olarak görüldüğü başka bir sektör de eğitim sektörüdür. Öğretmen, öğrenci, idareci üçgeninde çoğu zaman öğrenciler; bazı durumlarda da genç, hür düşünceli ve medeni cesareti yüksek öğretmenler yıldırma politikasına maruz kalmaktadırlar. Nadiren öğrencilerin tacizi nedeniyle meslekten soğuyarak istifa eden ya da tayinini isteyen öğretmenler de bulunmaktadır (18,19).

Eğitim sektöründe diğer sektörlerden farklı olarak tacizci konumundaki kişiler, yaptıklarının bir duygusal saldırı değil, disiplin uygulaması olduğunu düşünmektedirler. Öğretmen ve idareciler, öğrencilere karşı aşağıdaki yöntemleri uygulayarak, üstünlük gösterme ve otorite kurma çabasına girişebilirler:

- Sınıfın huzurunda aleni olarak öğrenciyi azarlamak (öğrencinin itibarına saldırı)
- Öğrencinin yetenekleriyle alay etmek, "Gördün mü bu kadar basit bir soruyu bile yapamadın..." gibi ifadelerle öğrenciyi küçük düşürmek.

Bu olay, 3-4 kez tekrar edilirse çocukların dayanma gücü yetişkinlere oranla oldukça düşük olması nedeniyle, duygusal saldırı yapılmış kabul edilir (20).

- Öğrenciyi habersiz sözlü yapıp, zor sorular sormak.
- Sınav sırasında en küçük hareketi dahi kopya olarak değerlendirmek.
- Öğrenciyi göz dağı vermek. "Böyle giderse senin benden çekeceğin var...", "Benden zor geçersin sen..."
- Ad takmak, alay etmek. (Üçkağırtçı ...)

Türkiye'de Mobbing

İnsankaynaklari.com ile İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin birlikte yaptığı anket, Türkiye'de %42 oranında mobbing mağduru olduğunu göstermiştir. 2252 katılımcının cevapladığı ankete göre, bugün Türkiye'de çalışanların yarısı genellikle veya sürekli olarak işten çıkarılma endişesi taşımaktadır. Türkiye için daha da önemli olan veri, mağdurların yaklaşık %70'inin bundan kimseye bahsetmemiş olmasıdır. Bu sonuç; Türkiye'de, devletin yeni yasalar çıkararak, firmaların yeni uygulamalara giderek, çalışanların ise bilinçlendirilmesi sağlanarak, mobbing konusunun daha hassasiyetle ele alınması gerektiğini göstermiştir (3,21).

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası'nın (SES) asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe ve hemşirelerin yer aldığı toplam 1771 kadın sağlık çalışanıyla gerçekleştirdiği anket, sağlık kurumlarında çalışan kadınların psikolojik baskı ve fiziksel şiddetten yoğun olarak şikâyetçi olduğunu ortaya koymuştur. Kadınlarının %40,6'sı, işyerinde şiddete uğradığını belirtirken, bu şiddet türlerini tehdit, psikolojik ve ekonomik baskı, hakaret, sözlü taciz, fiziksel şiddet ve fiziksel taciz olarak sıralamıştır. Katılımcıların %51'i tehdit, psikolojik ve ekonomik baskıdan şikâyet ederken, %6,8'i fiziksel şiddete, %3,7'si de cinsel tacize uğradığını söylemiştir. Eğitim hastanelerinde çalışan kadınların %43,9'u, devlet hastanesinde çalışanların %43,3'ü, ihtisas hastanesinde çalışanların %38,7'si, sağlık ocağında çalışan kadınların %28,2'si işyerinde psikolojik ve fiziksel şiddet gördüğünü belirtmiştir. Hemşirelerin %45,7'sinin işyerinde şiddetle karşılaştığını ifade ettiği araştırmada, ebelerin %42,2'si, uzman ve asistan doktorların da %31,9'u da fiziksel ve ruhsal şiddetten şikâyetçi olmuştur. İşyerinde şiddete uğrayan kadınların %37,9'unun yaşadığı olaydan sonra herhangi bir yasal girişimde bulunmadığı saptanırken,

kadınların %26,4'ü resmi şikâyette bulunduğunu belirtmiştir. Kadın çalışanların %3,7'lik bir bölümü cinsel tacize uğradığını söylemiştir (22,23).

Türkiye'de Mobbing'in hukuki boyutu

Türk hukuk sisteminde mobbing ile dolaylı olarak ilgili maddeler olmasına rağmen, doğrudan 'mobbing' ile ilgili işverenin psikolojik tacize karşı da önlem almakla yükümlü olduğunu belirten kanun maddesi Mart 2011 de kabul edilen 6098 sayılı Borçlar Kanununda yer almaktadır. Yeni Borçlar Kanunu 417. maddede 'işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük kuralına uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür' denmektedir (24).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü oldukça geniş bir biçimde düzenlenmiştir. Kaynağını İnsan Hakları Sözleşmesi, ILO ve AB tüzük ve yönergeleriyle (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönerge gibi) Anayasa'nın 10. maddesinden alan "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı 5. maddeye göre; "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." Bu düzenleme, işverene eşit davranma yükümlülüğü getirirken "benzeri sebeplere dayalı ayırım"dan söz ederek her türlü ayrımcılığı da yasaklamıştır. Aynı maddede iş ilişkisinde ya da sona ermesinde bu hükme aykırı hareket edilmesi halinde işçinin dört aylık ücreti kadar tazminat, ayrıca yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği öngörülmüştür. İşyerinde belirli bir işçiye ya da bir grup işçiye karşı işveren veya yöneticiler ya da diğer işçiler tarafından yapılan psikolojik taciz de yukarıda belirtilen anlamda eşitlik ilkesine aykırıdır. Çünkü psikolojik tacize uğrayan işçi ya da işçilere karşı, psikolojik taciz ne şekilde yapılırsa yapılsın, ayrımcılık yapılmış olmaktadır. Bu ayrımcılığın işveren ya da yöneticiler yerine başka işçiler tarafından yapılması sonucu etkilememektedir. Psikolojik taciz başka işçiler tarafından yapılsa bile, işveren gözetim borcu gereği bunu önlemekle yükümlüdür, aksi takdirde hukuki sonucuna katlanmak zorundadır (25,26).

İş sözleşmesi ile çalışan işverenine, işveren de çalışanına karşı çeşitli yükümlülükleri üstlenir. Çalışanın işverenine işini iyi yapma, işe bağlılık, işvereni ile yarışmama, işverenin yönergelerine uyma gibi borçları bulunmaktadır. İşverenin ise çalışanına ücret ödeme, işçilerine eşit davranma, işçilerini gözetme gibi borçları vardır (9).

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi, İş Kanununun 5. maddesindeki ispat yükümlülüğünü yerine getirme koşuluyla aynı maddede öngörülen 4 aylık ücret tutarı kadar tazminat talep edebilir. İşçi sendikal ayrıma tabi tutulmuşsa ayrıca 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesine göre en az bir yıllık ücreti tutarında tazminat isteyebilir. İşçinin bu haklardan yararlanabilmesi için iş sözleşmesinin sona ermesi ya da devam etmesi önemli değildir (27).

Bir görüşe göre, "İşverenin eşit davranma yükümlülüğüne uymaması ve keyfi ayrımlara gitmesi, diğer müeyyidelerle birlikte işçiye iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak derhal fesih imkanı verir (İş.K.m.24/II)." (28).

Ancak İş Kanununun ne 5. maddesinde ne de 24. maddesinde ayrımcılığın işçiye haklı fesih hakkı verdiğine ilişkin bir hüküm bulunmadığından bu görüşün pratik uygulanması bulunmamaktadır.

İş kanununun 77. Maddesinde ve Borçlar Kanununun 332. maddesinde işverenin çalışanı gözetme borcu yeralır ve çalışanın hem sağlık hem güvenliğini koruma sorumluluğunu işverene yüklediği için mobbing ile en çok bağlantılı bulunan işveren yükümlülüklerindedir. Buna göre işverenler işyerlerinde sağlığı ve güvenliği sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Gözetme borcu içinde çalışanın küçük düşürücü ve alaycı hareketlere karşı korunması, çalışanı işyerinde cinsel tacize karşı koruma, çalışana karşı eşit muamele, çalışanın iş sürelerine dikkat etme, çalışana iş verme, çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu önlemler alma, iş yerinde güvenli bir ortam oluşturulması ve bunu sürdürme gibi unsurlar bulunmaktadır (8,29,30).

Türkiye'den dava örnekleri

Türkiye'de bugüne kadar mobbing iddiasıyla (bu terimolojiyi kullanarak) açılan dava sayısı azdır. Ancak bu kavram kullanılmamakla birlikte, "benimle uğraşılıyor, baskı altında tutuluyorum, ayrımcılığa uğruyorum" gibi iddialarla davaların açıldığı bildirilmektedir. Türkiye'de ilk defa 2006 ocak ayında meslek odasına karşı açılan dava, aralık 2006'da sonuçlanmıştır. Mahkeme mobbing yaptığı gerekçesiyle işvereni tazminata mahkum etmiştir. Ankara 8. İş Mahkemesinde verilen kararda mobbing kavramı tanımlanmış ve işveren 1000 TL tazminat ödemek zorunda kalmıştır. Bu süreç bir yandan Borçlar Kanunu'nda mobbingin yer almasına da öncülük etmiş, bir yandan da mobbing davalarının önünü açmıştır (3).

Başka bir örnek de davacı komiser yardımcısı olarak çalışmaktadır. Hak ettiği halde komiser olarak terfi ettirilmediğini, anayasal eşitlik ilkesine aykırı davranıldığını ileri sürerek bu terfi ettirilmeme işlemine karşı dava açmıştır. Ankara 7. idare mahkemesi, emniyet teşkilatı yasası ve bu yasa uyarınca çıkarılan ilgili yönetmeliklerin terfiye ilişkin hükümlerinden hareketle davacının terfi ettirilmesi için gerekli şartlara sahip olduğu ve engel bir halin bulunmadığı gerekçesiyle işlemin iptaline karar vermiştir. Mahkeme başkanı öncelikle anayasanın kişinin manevi varlığını geliştirme hakkını, temel kişilik haklarını ele alan maddelerine değiniyor ve davacının amiriyle yaşadığı bir olayın nedeniyle amirini yasal işlem yapılması amacıyla şikayet etmesinin ardından davacının terfi ettirilmediğini ve sürekli hakkında soruşturma açıldığını, davacının kurumunca resen psikiyatri kliniğine sevk edildiğini bu yolla da davacının sürekli hak arama girişimi içine sokularak güvensizlik hissi yaratıldığını ve bu nedenle mobbing iddiasının temelsiz olmadığını davacının psikolojik baskı altında tutulduğunun açık olduğunu belirtmiştir. Bu karar mobbing kavramının açıkça kullanılması açısından önemlidir (3).

Sonuç

Mobbing'e maruz kalan kişinin hukuk yoluna başvurması ve hakkını araması gerekir. Ancak bunu doğru yöntemlerle yapmazsa haklı olduğu bir durumda bile haksız konuma düşmesi ve zararı çıkması olasıdır.

İlk adım bu olayın olduğunu ispatlayan bir görüşü içeren bir adli raporun alınmasıdır. Bu amaçla bir adli tıp öğretim üyesinin psikiyatrist ya da psikologla birlikte iki imzalı hazırlayacakları bir durum gösteren raporun hazırlanması sonraki aşamalarda kurbanın mahkemede kendi durumunu ispatlaması için çok önemlidir.

Kaynaklar

1. Dr. Heinz Leymann--<http://www.leymann.se/English/frame.html>.
2. Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorder. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1996;5(2), 251-275.
3. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:6, Nisan 2011.
4. Einarsen S, Skogstad A. Bullying at Work:Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5(2):185-201.
5. Matthiesen SB, Einarsen S. Psychiatric distress and symptoms of PTSD among victims of bullying at work. *British Journal of Guidance and Counselling* 2004; 32(3):335-356.

Taraf birlikişiliğinin ülkemizde de uygulanmaya başlamasıyla mağdurların hakkını arama konusunda önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Mobbing mağdurları özellikle bu olanağı kullanarak mahkemeye gitmeden önce bir adli tıp öğretim üyesinden psikiyatrist destekli rapor alması halinde mahkemede durumunu çok daha rahat anlatabilecektir.

Ülkemizde mobbing olgusuna yönelik duyarlılık ve önlem alma faaliyetlerinin artırılması ile mobbing kurbanlarına maddi ve manevi yardım sunabilmek için yapılan çalışmalar, son yıllarda artarak devam etmektedir. Bilim insanları, sağlıkçılar, sendikalar, hukukçular, sosyologlar, psikologlar ve mağdurlar, mobbing konusunda, araştırmalarıyla, çalışmalarlarıyla, yayınlarıyla, internet siteleriyle, kitap ve röportajlarla görüş ve düşüncelerini açıklayarak, mobbing kavramının herkes tarafından anlaşılması için çaba sarf etmektedir. Ancak bu çalışmaların sistemli bir şekilde yapılması gerekmektedir. Belirli şartları taşıyan işyerlerinde, daha verimli bir çalışma ortamı hazırlanmasını destekleyecek bir unsur olarak psikolojik danışmanlık birimi oluşturulmalı ve mobbing konusunda eğitim almış psikolog bulunması zorunlu tutulmalıdır.

Üniversiteler veya ilgili kuruluşlar mobbing konusunda çalışmalar yapmalı, işyerlerinde ve diğer yerlerde uygulanan mobbing çeşitlerine, dağılım ve yayılım oranlarına yönelik istatistiksel veriler oluşturmalı, bu alanlarda araştırmalar yapılmalıdır. Japonya'da olduğu gibi bir ALO MOBBING hattı oluşturulmalıdır. Böylelikle bu numarayı arayanlar acil olarak yardım alabilirler.

Her geçen gün artan sayıdaki mobbing olguları bir an önce önlem alınmasının zorunlu olduğunu göstermektedir.

6. Tınaz P. İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
7. Tınaz P. Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing---<http://www.calismatoplum.org/sayi11/tinaz.pdf>.
8. Ciceralli LK. Mobbinge maruz kalanların kişilik profillerine bağlı psikolojik sağlıkta bozulma göstergeleri. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Enstitüsü, Sosyal Bilimler Doktora Tezi.Danışmanı:İbrahim Balcıoğlu. İstanbul, 2011.
9. Özkul B, Çarıkçı İK. Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2010; (15):481-499.
10. Çobanoğlu Ş. İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (Mobbing), Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
11. Fox S, Stallworth LE. Racial/ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the US workplace. *J Vocat Behav* 2004; 59: 291-309.

12. Leymann H. The Content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 1996;5 (2):165-184.
13. Mikkelsen EG, Einarsen S. Relationships between exposure to bullying at work and psychological and psychosomatic health complaints: the role of state negative affectivity and generalized self-efficacy. *Scand J Psychol* 2002;43(5):397-405.
14. Çöl SÖ. İş Yerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma--- <http://www.calismatoplum.org/sayi19/serap.pdf>
15. Hirigoyen MF. Manevi Taciz: Günümüzde Sapkın Şiddet. (Çev: H.Bucak). Güncel, İstanbul, 2000.
16. Karacaoğlu K, Reyhanoğlu M Kıbrıs Türkü ve Türkiyeli Ayrımı Bağlamında İşyerinde Yıldırma: KKTC'deki Sağlık Sektöründe Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 2006; 61(4): 145-176.
17. Dikmetaş E, Top M, Ergin G. Asistan Hekimlerin Tükenmişlik ve Mobbing Düzeylerinin İncelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi* 2011;22:1-15.
18. Bucuklar NM. Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin tükenmişlikleri ve bazı değişkenler ile ilişkisinin incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Danışman: Aynur Eren Gümüř, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İstanbul, 2007.
19. Tanhan F, Çam Z. The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2011; 15, 2704–2709.
20. Tınaz P, Ergin H, Bayram F, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
21. Türkiye'de Mobbingin Yaygınlığı (Araştırma Sonuçları) <http://www.forumgercek.com/showthread.php?t=68010> (Eriřim tarihi:28.05.2012)
22. http://mobbingturkiye.net/net/index.php?Option=com_content&task=view&id=81&Itemid=58 . (Eriřim tarihi:28.05.2012)
23. Kirel Ç. Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2007;7(2): 317-334.
24. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> (eriřim tarihi:15.6.2012)
25. Şen S. Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu -- http://dergi.ceis.org.tr/dergiDocs_makale311. (erişim tarihi:15.6.2012)
26. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> (eriřim tarihi:15.6.2012)
27. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1243.html> (eriřim tarihi:15.6.2012)
28. <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/1243.html> (eriřim tarihi:15.6.2012)
29. Yıldız S, Kılış İ. Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi* 2011;1(1):71-93
30. Demir Ş. Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirilmesi. *Ankara Barosu Dergisi* 2009;2:139-146.