

Geliş Tarihi:

26.09.2020

Kabul Tarihi:

24.10.2021

Yayımlanma Tarihi:

20.12.2021

Kaynakça Gösterimi: Atatanır, H. (2021). Çalışma yaşamında bir ayrımcılık türü olarak mobbing ve siber boyutu. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(42), 1621-1639. doi:10.46928/iticusbe.800513

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BİR AYRIMCILIK TÜRÜ OLARAK MOBBİNG VE SİBER BOYUTU

Görüş

Hicran Atatanır 

Sorumlu Yazar (Correspondence)

Sosyal Güvenlik Kurumu

hatatanir@gmail.com

Hicran Atatanır, sosyal güvenlik uzmanı ve sosyal hizmet doktorudur. Hacettepe Üniversitesinde insan hakları, sosyal politika ve sivil toplum örgütleri dersleri vermektedir. "Sivil Toplum, Sosyal Yardım ve Hak Temelli Yaklaşım", "İnsan Hakları ve Eşitlik" ile "İş Yaşamında Eşitlik" adlı kitap yayınları bulunmaktadır.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA BİR AYRIMCILIK TÜRÜ OLARAK MOBBİNG VE SİBER BOYUTU

Hicran Atatanır
hatatanir@gmail.com

ÖZET

Teknolojinin toplumsal yaşamı ve ilişkileri baş döndürücü bir hızla değiştirdiği çağımızda, çalışma yaşamı ve içinde barındırdığı sorunlar da değişmektedir. Sanayileşmeyle birlikte gelişen işyeri olgusunu bugün, başat olarak kullanılan üretim teknolojisi tanımlar hale gelmiştir. İşyerleri farklılaşıyor, iş ilişkileri değişiyor olsa da evirilen çalışma yaşamının doğasında görece “yeni” sorunlar da şekil değiştirerek yaşanmaya devam etmektedir. İnsanların bir kişiye ya da bir gruba diğerlerinden farklı muamele etmesi ve bu farklı muameleyi zihnindeki ayrımcı kodlar üzerinden meşrulaştırması yeni bir olgu değildir. “İşyerinde yıldırma” kavramı ile 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda düzenlenen mobbing sorunu esasen bir ayrımcılık türüdür. Bu ayrımcılık türü, dijitalleşen çalışma yaşamında kendisini “siber mobbing” davranışları olarak ortaya koymaktadır. Teknolojinin mobbing davranışları üzerindeki dönüştürücü etkisinin bir yansıması olarak “siber mobbing”, etki alanı geniş, etki gücü yüksek ve etki süresi uzun bir mobbing türü olarak mağdurların iş yaşamları üzerinde yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. Onurlu çalışma hakkının dijitalleşen iş yaşamında da korunması için çalışanların güçlendirilmesi ve baş etme kapasitelerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Sanal işyerlerinin, ofislerin ve iş ilişkilerinin iş yaşamına hâkim olmaya başladığı dünyamızda siber mobbing ile etkin bir mücadele hem bugünün hem de geleceğin çalışma yaşamına ve siber etiğine yön vermek anlamına gelmektedir.

Amaç: Mobbing olgusunun bir ayrımcılık türü olarak ortaya konulması ve dijitalleşen çalışma yaşamında iletişim ve bilişim teknolojileri aracılığıyla kabuk dönüştüren bu olgunun siber boyutu ile tartışmaya açılması amaçlanmaktadır.

Yaklaşım: Mobbing, onurlu çalışma hakkının ihlali olarak hak temelli bir yaklaşımla ele alınmaktadır. Bu yaklaşım temelinde ayrımcılık karşıtlığı ve eşitlik prensibi esas alınarak mobbing sürecinin iş yaşamında maruz kalınan farklı muamele örgüsünden oluştuğuna ve bu örgünün dijitalleştiğine dikkat çekilmektedir.

Bulgular: Siber mobbinge mücadele için geliştirilebilecek çözümlerin sosyal taraflarla birlikte geliştirilmesi ve değerlendirilmesi gerektiği, geleneksel örgütlenme stratejileri ve yeni iletişim teknolojilerini buluşturan bir dijital sivil toplum hareketiyle özellikle siber mobbing gibi “yeni” sorunlarla, yaşandığı mecrada mücadele edebilmenin yollarının inşa edilebilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Özgünlük: Çalışma %89,9 oranında özgün bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Yaşamı, Ayrımcılık, Siber Mobbing, Eşitlik

JEL Sınıflandırması: J53, J71, J83

MOBBING AS A TYPE OF DISCRIMINATION IN WORKING LIFE AND CYBER DIMENSION

ABSTRACT

In our age where technology changes social life and relations with dizzying speed, working life and the problems it contains are also changing. Today, the dominant production technology has become the definition of the workplace phenomenon that has developed with industrialization. Even though workplaces are differentiating and business relations are changing, relatively "new" problems in the nature of the evolving working life continue to be experienced by changing their shapes. It is not a new phenomenon that people treat a person or a group differently from others and justify this different treatment through discriminatory codes in their minds. As defined "workplace bullying" held in the Human Rights Act and the Equality Authority Turkey (No. 6701) with the concept of mobbing issue is essentially a form of discrimination. This type of discrimination manifests itself as "cyber mobbing" behaviors in the digitalized working life. As a reflection of the transformative effect of technology on mobbing behaviors, "cyber mobbing" has devastating consequences on the work lives of victims as a mobbing type with a wide range of impact, high impact and long duration of action. Employees should be empowered and their coping capacities should be developed in order to protect the right to work with dignity in the digitalized business life. In our world, where virtual workplaces, offices and business relations have begun to dominate business life, an effective fight against cyber mobbing means guiding the working life and cyber ethics of both today and the future.

Purpose: It is aimed to present the phenomenon of mobbing as a form of discrimination and to open up to discussion with the cyber dimension of this phenomenon, which transforms into a shell through communication and information technologies in the digitalized working life.

Approach: Mobbing is handled with a rights-based approach as a violation of the right to work with dignity. On the basis of this approach, it is pointed out that the mobbing process consists of a pattern of different treatment in business life, and that this pattern is digitalized, based on the principle of non-discrimination and equality.

Findings: It has been concluded that the solutions that can be developed to combat cyber mobbing should be developed and evaluated together with the social partners, and that with a digital civil society movement that combines traditional organizing strategies and new communication technologies, the ways of dealing with "new" problems, especially cyber mobbing, can be built.

Originality: The study is an original study with a rate of 89.9%.

Keywords: Working Life, Discrimination, Cyber Mobbing, Equality

JEL Classification: J53, J71, J83

GİRİŞ

İnsanların hayatını şekillendiren politik, ekonomik, sosyal, hukuki ve eğitimsel etmenler aile yapılarına, yaşadıkları topluma ve sahip oldukları kültürlere göre farklılık gösterse de insan toplulukları, tarihin pek çok döneminde çeşitli eşitsizlikler ve haksızlıklarla mücadele etmek durumunda kalmıştır. İnsanı, hayatın her alanında ve her anında ihlale uğrayabilir kılan ön yargılar, çalışma yaşamında da varlık bulmaya ve ‘farklı muamele’ zeminleri oluşturmaya devam etmektedir.

Sanayileşme döneminden günümüze, insanların eğitim olanaklarından daha uzun faydalıyor ve çalışma yaşamına daha yüksek oranda katılım sağlıyor olması ile ayrımcı tutumlar ne yazık ki ortadan kalkmamıştır. İçinde yaşanılan topluma içkin ve egemen değerlerle şekillenen “önyargılar”, bu önyargıların yöneldiği insanların yaşamlarında kendilerini gerçekleştirebilmelerinin önüne bariyerler dizilmektedir. Özellikle çalışma yaşamındaki önyargılar, insanları yol ayrımlarına sürükleyerek işsiz kalmalarına, çalışma ortamından dışlanmalarına ve çeşitli maddi/manevi sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir.

Bu çalışmada işyerinde yıldırma; yaygın kullanımı itibariyle ‘mobbing’ kavramını bir ayrımcılık türü olarak ele alma gereği duyulmasının temel nedenlerinden biri, çalışan bireylerin halen eşit hak ve sorumluluklarla işyerlerindeki yerlerini alamamış olmasıdır. Önemli hukuki ilerlemeler sağlansa da uygulamada çeşitli ayrımcılık ve taciz vakalarına sık rastlanmaktadır. Bu vakalar, bir işyerinden diğerine farklı ölçeklerde yaşanmasında etkili olan yapısal değişkenlerden arındırıldığında, ayrımcı tutumlardan bağımsız değerlendirilemeyecek örüntüler barındırmaktadır ki bu tutumların; sosyal yaşamda olduğu gibi işyerlerinde de kimi insanların mobbinge daha sık maruz kalmasında etkili olduğunu söylemek mümkündür.

İnsanların sosyal, siyasal ve ekonomik haklara eşitlik temelinde erişebilmesinin ve yaşam standartlarını bu haklar çerçevesinde kendisinin oluşturabilmesinin önündeki engellere dair yazında çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak özellikle çalışma yaşamında eşitlikten söz edilebilmesinde belirleyici unsuru, insanları işyerlerinde karşılaştıkları engellerle mücadele edebilir ve bu engelleri ortadan kaldırabilir bir güce sahip bireyler olarak var olabilmelerini amaçlayan mekanizmalarda, bu mekanizmaların etki gücünde, etki alanında, sıklığında ve yaygınlığında aramak gerekmektedir. Bu mekanizmaların yokluğunda; çalışma yaşamında denge kurmak ve iş barışını korumak zorlaşmakta, potansiyel mobbing vakalarının sayısı ve şiddeti artabilmektedir. Özellikle şiddeti arttığı halde herhangi bir yaptırımla karşılaşmayan mobbing davranışları, bu davranışlara başvurma eğilimi bulunan kişiler açısından cesaret verici bir unsur oluşturabilmektedir.

Diğer taraftan sanal dünyanın çeşitli formları ve (sosyal medya, e-postalar, mesajlaşma programları ve çeşitli mobil uygulamalar vb.) ve elektronik yazılımlarla mobbing edimi, dijital alanda da varlık bulabilmektedir. E-mobbing, sanal mobbing, çevrimiçi mobbing gibi kavramlar ile de ifade edilen siber mobbing olgusu, erişimi ve görünürlüğü yüksek ancak kontrol alanı sınırlı bir mecrada

yaşanmaktadır. Literatürde yapılan araştırmalarda, siber mobbingin en önemli özellikleri şu şekilde ifade edilmektedir (Demirtaş ve Karaca, 2018:24):

Etki alanı yüksektir: Siber mobbing, iş ya da okul ortamının dışında da devam etmektedir. Örneğin, online ağlar vasıtasıyla mobbing zamansız bir hal almıştır.

Uygulayan ve mağdur için süreklilik, ortamsal bir bağlılık olmadığı için daha fazladır.

Etki süresi uzundur: Sözlü ifadeden ziyade yazılı olması nedeniyle günün 24 saati mağdura mobbing iletileri gidebilir, iletiler mağdurda kayıtlı kalabilir ve tekrar tekrar incitebilmektedir.

Etkisi yoğunlaşmaktadır: Suçlular online ağlar içinde kendilerini gizleyebilmektedir. Özellikle faillerin mağdurlara karşı merhameti ve empatisi çok azdır. Bu nedenle etkisini yoğunlaştırmaktan çekinmemektedirler.

Kuşkusuz insanlar, gerçek yaşamın dijital bir gölgesi olarak kabul edebileceğimiz sanal dünya ile eş zamanlı ve fiili olarak iş yaşamlarında, yüz yüze kurdukları iş ilişkileri içerisinde de mobbinge maruz kalabilmektedir. Bu ise, mobbing sonucu etiketlenen ve ötekileştirilen bir mağdurun yaşadığı süreçten çok yönlü ve uzun soluklu olarak zarar görmesine neden olabilmektedir. Dolayısı ise sorunu çalışma yaşamında ayrımcılığın bir yansıması olarak kendi bağlamında tanımlamak, fiili yaşamdaki karşılığını bir çerçeveye oturtmak ve sonrasında siber mobbing kavramını özgün dinamikleri içerisinde tartışmaya açmakta yarar görülmektedir.

AYRIMCILIK OLGUSU VE AYRIMCILIK YASAĞI

Bir toplum içerisinde yaşayan tüm insanların, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olmaları ve eşit muamele görme haklarının korunması hukuk devletinin hem gereği hem de varlık nedenidir. İnsanların korunan hukuki menfaatlerine rağmen haklı bir nedene ve meşru bir gerekçeye dayanmaksızın farklı muameleye maruz kalması ayrımcılık oluşturmaktadır.

Kuşkusuz eşitlik ve adalet, doğal hukukun temelidir ve normatif hukuktan çok daha geniş bir bağlama sahiptir. Benzer şekilde farklı muamele de normatif hukuk ile çizilen sınırların hem içinde hem de dışında karşılık bulabilmektedir. Farklı muamele, söze ya da somut eyleme dökülmeden de amacına ulaşabilmektedir. Örneğin bir iş başvurusu, hakikatte başvurunun reddine dayanak oluşturan ayrımcı saik söz konusu olsa da karşı tarafa ifade edilmeden de reddedilebilmekte ve “biz sizi ararız” cevabı verilen başvurana o arama hiç yapılmamaktadır. İstihdam mevzuatı kapsamında engelli ve hükümlü kontenjan uygulamaları yürürlükte olsa da işveren, idari para cezasını ödeyerek bu yükümlülüğü yerine getirmekten kaçınabilmektedir. Bu gibi durumlarda, eşit muamele görme hakkına rağmen, insani gereksinimlerini karşılamak için bir işe girmek isteyen insanların istihdama eşit şekilde erişim hakkını kullanamaması sonucu doğar ve eşitsizlikler tüm sonuçları ile birlikte yaşanmaya devam eder.

Ayrımcılık karşıtı hukuk incelendiğinde, kısaca, ayrımcılık yasağının eşitliği gerçekleştirmek için var olduğu; eşitliğin de ayrımcılık yasağı ile sağlanabileceği sonucu çıkarılabilir (Gülmez, 2010:221).

Çeşitli hukuki düzenlemelerle ayrımcılık yasağı kapsamında cinsiyet, yaş, engellilik, eğitim, sağlık durumu gibi ayrımcılık temelleri sıralansa da istihdama katılamayan ya da çalışma yaşamında farklı muamelelere maruz kalabilen kesimlerin başında engelliler, kadınlar, eğitimi ya da deneyimi yetersiz yaş grupları gelmektedir. İstihdam sorunları sıklıkla ‘reform’, ‘proje’ ve ‘eylem planı’ gibi çalışmalar ile aşılmaya çalışılan dezavantajlı kesimlerin genellikle, ayrımcılık yasağı kapsamında sıralanan ayrımcılık temelleri ile uzaksanamayacak özelliklere sahip oldukları görülür.

İşyerleri, toplumdan ve günlük yaşamdaki ayrımcı kabullerden bağımsız yerler olmamakla birlikte, topluma ve bu kabullere eşitlikçi politika ve uygulamalar ile sirayet edebilecek sosyal ve ekonomik alanlardır. Sokakta olduğu gibi işyerinde de ayrımcılığa ve yıldırılmaya karşı kimi insanları daha kırılğandır ve bu kırılğanın eşitlikçi politikalar ile aşılmasını sorunun esasen kişilerin toplumdaki statülerinden, karşılaştıkları yapısal ve kemikleşmiş ayrımcı muamelelerden bağımsız olmaması ile doğrudan ilgilidir. Eşitlik de özgürlük gibi bir ilkesel bir tutumdur ve bu tutuma sahip olmayan ya da koruyamayan toplumlarda ayrımcılık, evde, sokakta ya da atölyede bir şekilde ifade ve karşılık bulur.

Nitekim çalışma yaşamı insanların toplumdaki statülerinden ya da kimliklerinden, dolayısıyla sosyal yaşamda karşılaştıkları ayrımcı kalıplardan bağımsız bir alan da değildir. Ancak özellikle çalışma yaşamı, ayrımcılığa maruz kalan grupların kendi yaşamları üzerinde söz sahibi olabilmeleri, eğitimsizlik-işsizlik-yoksulluk-umutsuzluk kışkıracı kırıp ayakları üzerinde durabilmeleri açısından son derece belirleyicidir.

İnsanların, sadece insan oldukları için sahip oldukları haklar, yüzyıllar içerisinde önce düşünsel ve felsefi alanda, sonra ise hukuki düzenlemelerle ele alınmış; hakların evrenselliği, bölünmezliği ve vazgeçilmezliği uluslararası değerler bütünü olarak kabul edilmiştir. Nitekim insanlık ailesi tarih boyunca farklı coğrafyalarda ayrımcılıkla, ırkçılıkla, sosyal dışlanma ve toplumsal eşitsizliklerle karşı karşıya gelmiş ve bu nedenle ağır bedeller ödemiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarında; ayrımcılık, objektif ve makul bir neden olmaksızın, aynı durumdaki kişilere farklı muamelede bulunmak olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcılık yasağı ise, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 14. Maddesi’ne göre; “Bu Sözleşme ’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan güvence altına alınır.”

Türkiye’de eşitlik ilkesi dayanağını anayasadan alan bir haktır ve devlet, eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Anayasamızın 10. maddesi bu ilkeyi açıklar niteliktedir: “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz. Devlet

organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”

Genel olarak, hukuk düzeninin tümü için geçerli olan temel hak ve özgürlüklerden eşitlik gereklerince yararlanma ilkesi ile yasa önünde eşitlik kuralı ve özel olarak da çalışma hukukundaki adıyla eşit davranma/eşit işlem ilkesi, özellikle insan haklarının kullanılması söz konusu olduğunda, hak özneleri arasında ayırım gözetilmemesini içerir. Ayırım gözetmek eşitliği gerçekleştirmenin önündeki bir engel olduğu gibi kimi kişilere, kümelere, sınıflara tanınan ya da tanınacak olan ayrıcalıklar da bir engeldir. Ayrımcılık yasağı gibi eşitlik ilkesinin ayrılmaz bir parçası olan ayrıcalık yasağı, 1924'ten beri anayasal bir kuraldır (Gülmez, 2010: 236-260).

Eşitlik ilkesinin gereğinin yerine getirilmesi için Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK) önemli görev ve sorumluluklar üstlenmiştir. 6701 sayılı Kuruluş Kanununda ayrımcılığın temelleri, türleri, kapsamı ve istisnaları, Avrupa Birliği müktesebatı ve Avrupa Konseyi belgeleri ile uyumlu olarak ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Kurum; temel olarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermekle görevli ve yetkili kılınmıştır.

Kuruluş Kanunu'nda ayrımcılık temelleri “cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik, yaş” olarak düzenlenmiştir. Hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmayı sayılan temellere dayalı olarak ve hukuka aykırı şekilde engellemenin ayrımcılık oluşturacağı hükme bağlanmaktadır. Başlıca ayrımcılık türleri; ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama, taciz, varsayılan temele dayalı ayrımcılık olarak sıralanmış ve tanımlanmıştır. Ayrımcılık yasağı kapsamında istihdam, sosyal hizmetler ile mal ve hizmetlere erişim alanları temelinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Kuruluş Kanunu ile ayrımcılık yasağı kapsamı oldukça geniş bir bağlamda ele alınmıştır. Buna göre eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapmak yasaklanmıştır.

“İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6'ncı madde ile çalışma yaşamında ayrımcılık münhasır hüküm altına alınmıştır. Buna göre “işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri,

işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.”

Yine, iş hayatının önemli bir boyutu olan kiralama ilişkileri açısından da ayrımcılık yasağı düzenlemiştir. Bu çerçevede, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenlerin, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamayacakları hüküm altına alınmıştır.

Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü bulunmaktadır. TİHEK ise ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine inceleyip araştırmakta, karara bağlamakta ve sonuçlarını takip etmektedir. Anılan kurum ayrımcılıkla mücadelede ve eşitliğin korunmasında önemli yetki ve sorumluluklar üstlenmiş olmakla birlikte bu önemli görevin çalışma yaşamı gibi üretim ilişkilerinin, sektörel dengelerin ve örgüt kültürlerinin değişkenlik arz ettiği dinamik bir alanda ifa edilebilmesi; ayrımcılığın neden, nasıl, nerede, ne zaman ve ne şekilde ortaya çıktığına ve çıkabileceğine dair farklı etkenlerin ayrı ayrı ve birlikte doğru okunmasını, çözüm stratejilerinin de bu perspektifle geliştirilmesini gerektirmektedir. Kuşkusuz çalışma yaşamında ayrımcılık yalnızca işyerinde yıldırma biçiminde tezahür etmiyor olsa da ayrımcılığın muğlak doğasını görünür kılan ve tanımlayan bütünsel bir yaklaşım barındırıyor olması açısından “mobbing” olgusu ve siber boyutu hem bir ayrımcılık türü hem de bir ayrımcılıkla mücadele alanı olarak öne çıkmaktadır.

Bir Ayrımcılık Türü Olarak Mobbing

Mobbing ya da 6701 sayılı Kanunda geçen adı ile “işyerinde yıldırma”, sergilenen davranışın özelliklerine ve özgün koşullara göre farklı kavramlarla nitelendirilebilmektedir. Bunlar arasında “zorbalık”, “saldırganlık”, “patronaj” ve “sindirme” gibi saldırıyı tanımlamaya veya saldırıya maruz kalan kişiyi nitelemeye dönük kavramlar ön plana çıkmaktadır. Taciz ve bu gibi kavramlar arasındaki farkı net bir şekilde ortaya koymak çok zordur. Daha çok durumsal koşullara bağlı olarak türetilen bu kavramlar benzer çağrışımları yapmaktadırlar (Akgeyik vd.,2009:95).

Ülkemizde ise literatürde yaygın olarak “mobbing” kavramı kullanılmakta olup kavramın alternatif karşılıkları arasında; “yıldırma”, “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojikterör”, “işyerinde duygusal terör”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde duygusal linç”,

“işyeri travması”, “işyerinde duygusal saldırı” veya “işyerinde zorbalık” gibi birçok kavram da kullanılmıştır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 60).

Leymann, mobbing kavramını “bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere yönelik olarak, sistematik olarak düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psikoterör” olarak tanımlamaktadır. Bunlar bir örgütte birey veya gruplara zarar vermek için sergilenen leke sürmek, rezil etmek, ayağını kaydırmak, gücünü kötüye kullanmak, hakaret etmek, gözdağı vermek, saldırmak biçiminde görülen davranışlardır. Benzer bir şekilde kavram, mağdurların kendilerine olan güvenine ve öz saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak da tanımlanmaktadır. Araştırmacılar ve sendikalar, psikolojik tacizin işveren tarafından işçiyi sözleşmeyi feshetmeye zorlayarak, tazminat ödemekten kurtulmanın bir aracı olarak kullanıldığını ifade etmektedir (Kırel, 2007: 318) Yönetimin zayıflığı, rekabet baskısı, terfi beklentisi, yöneticilerce beğenilme ve onaylanma arzusu (Reichert, 2003: 7) gibi nedenlerle de insanlar mobbinge başvurabilmektedir.

Yine Leymann en az haftada bir (sistematik), en az altı ay (uzun süreli), düşmanca ya da etik olmayan tarzda iletişim kurulması, devam eden bu iletişim sonucunda hedef olan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesi ile sonuçlanan bir süreç olarak ele aldığı çalışmasında mobbingi davranışlarını şu şekilde sıralamaktadır:

- Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemeye yönelik davranışlar,
- Sosyal ilişkilere ilişkin saldırılar,
- İtibara yönelik saldırılar,
- Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna yönelik saldırılar,
- Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar (Leymann, 1996:168-170).

Belirtilen bu davranışların kasıtlı ve sistematik bir biçimde kurgulanarak, uzun bir süre ve sık sık tekrarlanarak devam etmesi süreci mobbinge dönüştürmektedir. Ayrıca böyle bir süreçte sıralanan bu davranışlarının tamamının sergilenmesi gerekli değildir. Bir psikolojik taciz sürecinde çalışanın iletişim kurma olanakları kısıtlanırken, bir diğerinde sadece meslek onuruna yönelik şiddet davranışları da uygulanabilir (Davenport vd., 2003: 17).

Bununla birlikte mobbing olgusunun işyerinde yaşanan kişiler arası çatışmalardan ya da günlük yaşamın sıradan olumsuz etkileşimlerinden farklı olduğu bilinmelidir. Mobbing uygulayan kişinin esas amacı, ardışık olarak yönelttiği düşmanca davranışlarla işyerinde kendisi için bir engel ya da rakip olarak gördüğü bir çalışanı yıldırarak işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Bu, kimi zaman işveren veya işveren vekili için kıdem tazminatı ve diğer sosyal haklarını ödemediği bir çalışandan kurtulmak; kimi zaman da aynı statü için rekabet edilen güçlü bir rakibi saf dışı bırakmak için yapılabilmektedir. Bu açıdan mobbing;

- Yavaş yavaş gelişen ve etkileri her aşamada yoğunlaşan bir süreçtir.
- Uzun süre varlığını ve etkisini sürdüren olumsuz davranışlardan oluşur.

-Taraflar arasındaki eşitsiz güç ilişkisine dayanır.

-Dolaylı ya da dolaysız duygusal saldırılardan oluşur.

-Çalışanın kendisini çaresiz ve savunmasız bir durumda algılamasına, depresyon ve psikosomatik şikâyetlerle hem ruhsal sağlığının bozulmasına hem de işini kaybetme tehlikesi ile karşı karşıya kalmasına neden olur (Çöl, 2008: 109).

Bir ayrımcılık türü olarak mobbing, mağdura ilişkin olumsuz yargı oluşturmak ve bu yargıyı örgütsel kültürün bir parçasına dönüştürmek için toplumsal önyargılardan beslenir. Nitekim mobbing süreci, mağduru ayrı tutmaya yönelik ayrımcı tutum ve davranışlarla gözlemlenir. Bu noktada mobbing uygulayan kişi açısından “makbul” ya da “meşru” kabullerin dışında kalan bir birey olarak “etiketli” ve “öteki” ilan edilen mağdur ile sürdürülen ilişkiler de sorgulanmalıdır. İşyerindeki herkesin mağdur ile kurduğu ilişkiyi bu bağlamda gözden geçirerek tarafını seçmesini bekleyen mobbing faili için mağdur, farklı muamele edilerek ve ayrı tutularak yalnızlaştırılacak marjinal bir bireydir.

Farklı muameleyi amaç edinen kişilerin karakteristik özelliklerini ortaya koyabilmek için mobbingin arkasındaki nedenlerin doğru anlaşılması gerekir. Leymann’a göre bireyleri bu davranışa yönlendiren başlıca dört neden vardır:

- Güçlü olmak için grup normlarını benimsemek: “Eğer (grup normunu) benimsemezse, gitmek zorunda”
- Düşmanlıktan zevk almak: Kişisel olarak birinden hoşlanmadıklarında yöneticiler ya da çalışanlar taciz sürecini başlatmada birbirlerine benzerdir.
- Zevk duymak: Başkalarına kötü davranmaktan zevk duyan, sadist kişilikli bireyler başkalarını taciz ederek (kendilerince) cezalandırmaktan zevk alırlar.
- Önyargıyı desteklemek: İnsanlar belirli bir sosyal ya da etnik gruba ait, hoşlanmadıkları ya da nefret ettikleri kişileri taciz ederler.

Bu nedenlerden sonuncusunu oluşturan “önyargıyı desteklemek”, mağdur ya da mağdurların “bizden biri” olmadığı mesajının sistematik olarak verilmesi ile pekişir. Kimi durumlarda mağdurun cinsiyeti, ırkı, rengi, dili, dini, inancı, felsefi ve siyasi görüşü, etnik kökeni, serveti, doğum yeri, medeni hali, sağlık durumu, engellilik hali, yaşı vb. gibi kendisini tanımlamak için başvuracağı özellikler temelinde söylenen imalı sözler ve göndermelerle mağdur özelinde ayrımcı bir dil gelişebilir. Takılan bir lakap, mağdurun bulunduğu ortamlarda sürekli anlatılan fıkralar ve onun görebileceği bir noktaya asılan görseller yoluyla mağduru işyerinde yıldırıp yalnızlaştırmak için örgütsel kültür mağduru ayrı tutmak için motive edilir.

Bu ayrı tutma refleksi de esasen 6701 sayılı Kanun kapsamında sıralanan ayrımcılık türlerinden biridir. Kanununun 2nci maddesinde “ayrı tutma”; kişilerin Kanunda sıralanan ve yukarıda sayılmış olan ayrımcılık temellerinden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumu olarak tanımlanmıştır. Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil

olmak üzere 6701 sayılı Kanunda sıralanan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış olarak tanımlanan “taciz” da Kanun kapsamında yasaklanmış bulunmaktadır. Yine 6701 sayılı Kanunda bir ayrımcılık türü olarak işyerinde yıldırma “Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak açıklanmıştır.

6701 sayılı Kanununun 6’ncı maddesi ile çalışma yaşamının tüm süreçlerinde ayrımcılığı yasaklayan açık hüküm getirilmiştir. Bu çerçevede cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş olarak sıralana ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler işyerinde yıldırma olarak tanımlanmış ve yasaklanmıştır. İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu tarafından bu minvalde yapılacak başvurulara ilişkin yapılan inceleme neticesinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilmesi halinde bin Türk lirasından 29 bin 500 Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanabilmektedir.¹

Herkesin insan onuruna yakışır, sağlıklı ve huzurlu çalışma ortamına ve koşullarına sahip olabilmesi mobbing ile etkin şekilde mücadele edilmesine; bu mücadele ise konunun çok boyutlu olarak ele alınabilmesine bağlıdır. Hızla dijitalleşen iş ilişkileri bağlamında ele almamız gereken boyutlardan birini kuşkusuz siber mobbing oluşturmaktadır. Siber mobbing, mağdurun çevrimiçi bağlantılarında tekrarlanarak maruz kaldığı, genellikle kişisel verilerinin ihlal edilmesine ya da kimlik hırsızlığına dayalı olarak elde edilen çeşitli içerikler (video, görüntü, ses kaydı, sahte hesap vb.) yolu ile mobbinge uğradığı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sürecin, kullanıcılar tarafından da paylaşılabilen içeriklerle ve anonim bir alanda yaşanması, mobbing sürecinin mağdur üzerinde yarattığı tahribatı derinleştirebilmektedir. Siber mobbinge neden olan faktörler mobbing sürecinden tamamen bağımsız olmamakla birlikte, konunun ayrımcılık yasağı ile birlikte irdelenmesi, siber mobbing sürecinin yarattığı etkilerin tespiti ve giderilmesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim toplumsal yaşamın önemli sosyalleşme alanlarından biri haline gelen sanal dünyada da kişinin ofiste, atölyede ya da fabrikada olduğu gibi ayrı tutulması, dışlanması en temelde toplumdaki ayrımcı yargıları, sanal iletişim halinde de sürdüren ve kemikleştiren bir rol oynayabilmektedir. Bu anlamda, siber mobbing olgusuna ve yarattığı etkilere yakından bakmakta yarar bulunmaktadır.

¹ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 2021 yılı idari para cezaları hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız: <https://www.tihe.gov.tr/2021-yili-idari-para-cezaları/> Erişim: 27 Eylül 2021.

SİBER MOBBİNG VE YARATTIĞI ÇOK BOYUTLU ETKİLER

Siber mobbing², mobbing davranışlarının iletişim ve bilişim teknolojileri aracılığıyla karşılık bulmuş halidir. En yaygın siber mobbing biçimleri ise; web sitelerinde veya diğer kamuya açık platformlar üzerinden yapılan hakaretler, rahatsız edici mesaj yahut yazışmalar, taciz ve tehditler, şantaj, kişisel sırları ifşa etmek, iftira etmek, söylentiler yaymak, şiddet içerikli videolar yayınlamak, utanç verici veya mahrem fotoğraf ve videoları internette yayınlamak, başkasına ait fotoğrafları manipüle ederek paylaşmak, başkasının çevrimiçi hesaplarına erişim sağlamak ve bunlar üzerinden o kişi yahut kişileri olumsuz etkileyecek/dezavantajlı duruma düşürecek mesajlar göndermek veya aşağılayıcı yayınlar yapmak, başkası adına sahte profil veya çevrimiçi hesaplar oluşturmak ve bunlar üzerinden aşağılayıcı içerikte yayınlar yapmak, kişi/kişileri çevrimiçi topluluklardan, gruplardan veya forumlardan dışlamak, kişiyi sosyal medya platformlarında yahut sosyal medya hesaplarında araştırmak, gözetlemek, paylaşımlarını incelemek, kişinin özel bilgilerini, hesap bilgilerini ele geçirerek onu ifşa etmek ya da onun adına alım-satım yapmaktır (Yıldırım ve Ekinci, 2019: 296).

İnsanlar arasındaki iletişimin giderek sosyal ağlar ve cep telefonları üzerinden internet tabanlı alana kayması ile siber mobbing, sürecin bireyde meydana getirdiği maddi ve manevi etkilerin katlanmasına, mekânsal ve zamansal olarak süregelenleşmesine neden olmaktadır. Yıldırım ve Ekinci'nin belirttiği gibi (2019: 298) bu bakımdan siber mobbing genellikle daha tahripkârdır. Analog dünyada kişiye zarar verecek bir söylenti yaymak zaman ve çaba gerektirirken; dijital dünyanın sunduğu sosyal ağlar, video partalları, mesajlaşma uygulamaları, toplu e-postalar bunu çok kısa sürede geniş kitlelere ulaştırabilir.

Kowalski vd. (2017, 64-81) işyerlerinde sürekli istismar, saldırgan sözler, alay, sosyal dışlanma gibi olumsuz davranışlara maruz kalma halinin araçsal olarak farklılaşması ile ortaya çıkan *siber zorbalığın* internet veya yazılı mesajlar aracılığıyla oluştuğuna dikkat çekmektedirler. İşyerinde siber zorbalık, “*belli bir süre içinde gerçekleşen ve tekrarlanan ya da en az bir kere gerçekleşen ancak birinin özel hayatına haksız yere müdahale eden ve bunu geniş bir izleyici kitlesine sergileyen, bilgi ve iletişim teknolojilerinin kullanımı aracılığıyla oluşan iş kaynaklı negatif tüm davranışlar olarak tanımlanabilir*” (Kanbur ve Kanbur, 2018: 242). İşin doğasına bağlı olarak çevrimiçi iletişimin genişlemesi ile işyerinde kabalığının siber kabalığa, zorbalığın siber zorbalığa dönüşme potansiyeline odaklanan araştırmalarında Kowalski vd., işyerinde yüz yüze zorbalığın kasıt ve kararlılık unsurları açısından en şiddetli ve en tahripkâr zorbalık hali olduğunun altını çizmektedirler.

Bu bağlamda mobbing ve siber mobbing üzerinde düşünmenin iki farklı yolu vardır: mobbing davranışları halihazırda yüz yüze iletişimde süregelirken çevrim içi olarak da sürece eşlik eden

² Ulusal alan yazında *siber zorbalık* (Kanbur ve Kanbur, 2018; Dikmen ve Tuncer, 2017, Eroğlu ve Güler, 2012), *sanal zorbalık* (Ayas, Aydın ve Horzum, 2015; Bayar ve Uçanok, 2012), *teknolojik zorbalık* (Tamer ve Vatanartıran, 2014) ve *çevrimiçi şiddet* (Aslan ve Doğan, 2017) gibi kavramlarla konuya ele alan çeşitli bilimsel çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmada, çevrim içi mobbing sorunsalını ifade etmek için *siber mobbing* kavramı kullanılmaktadır.

eylemler (mailler, mesajlar, paylaşımlar vb.) siber mobbinge esas teşkil edebileceği gibi, iş ilişkisinin türüne ve işyerindeki iletişim/etkileşim kültürüne bağlı olarak yalnızca çevrim içi olarak maruz kalınan bir siber mobbing de söz konusu olabilir. İşyerinde yıldırma halihazırda yasaklanmış ayrımcı bir edim olmakla birlikte tamamen ve sadece siber mecrada cereyan eden bir mobbing sürecinin bu yasak kapsamında değerlendirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Nitekim yasağın kapsamı mecra ya da ortamla değil, kurulan iş ilişkisi çerçevesinde kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemlerle ilgilidir.

Bu eylemlerin mağdur açısından yıkıcı etki uyandıran bir yönü de kendisinin yer almadığı mesajlaşma ya da e-posta gruplarında hakkında paylaşılanlardır. Habersiz çekilen fotoğraflarının, alınan ses kayıtlarının ya da video görüntülerinin dolaşımında olduğunu öğrenen bir mağdurun mağduriyetini kanıtlayabilmesinin yolu genellikle konu hakkında şikayetçi olup, soruşturma yürütülmesinden geçmektedir. Çok kabaca, zımnî bir siber mobbing olarak tanımlayabileceğimiz bu süreçte mağdur söz konusu paylaşımlar çerçevesinde kimlerin bu siber zorbalığın mimarı ya da parçası olduğu konusunda şüpheye düşmekte, içine kapanarak güven duygusunu yitirebilmektedir.

“Fiziksel temasın olmaması, geleneksel mobbing için geçerli olan etki-tepki bağlamı, fiziksel üstünlük, giyim-kuşam, ırksal köken, toplumsal statü gibi hususların siber mobbingte fazla bir rol oynamamasına neden olmaktadır. Bu özellik, aynı zamanda Nickname, Fake-profil, Impersonation, Nicknapping yoluyla failin anonimlik içerisinde hareket etmesini sağlamakta; kurban, maruz kaldığı mobbingin kim yahut kimler tarafından gerçekleştirildiğini bil(e)memektedir. Geleneksel mobbinge göre siber mobbing izleyicilerinin de gizlilik/anonimlik içerisinde olmaları, mobbing olgusuna müdahale edilmesini zorlaştırmaktadır” (Yıldırım ve Ekinci, 2020: 752-753).

Mobbing saldırılarının varlığının bazen en önemli nedeni örgüt kültürü de olabilmektedir. Bazı işletmelerde, yönetim, bu tür saldırıların yapılabileceği ortamlara göz yumabilmekte ve hatta destek olacak şekilde yaklaşımlar gösterebilmektedir. Eğer bir örgüt içerisinde bu tür saldırıları önlemeye, gözlemlemeye veya cezalandırmaya yönelik politikalar mevcut değilse, saldırganlar şiddet yaratmaya devam edecektir ve örgüt de sonuçlarına katlanmak zorunda kalacaktır (Karcıoğlu ve Çelik, 2012: 62).

Örgüt kültürü bağlamında siber mobbingin en önemli etkilerinden biri de özellikle sanal iletişimin iş ilişkisinin bir parçası olduğu durumlarda, sıradaki siber mobbing mağduru olmamak için geliştirilen roller ve yaşanan içsel çatışmalardır. Sergilenen rollerin pekişmesiyle bir işyerinde şeffaflık, dürüstlük ve doğruluk zamanla erozyona uğrayarak kurumsal kültürün yıpranmasına neden olabilmektedir. Örgüt kültüründe telafisi en zor bileşen; ‘güven’ kaybolmaktadır.

Çalışma yaşamı zorunlu maaş/ücret ödemelerinin yani gelirin yanı sıra bireye saygı ve toplum için de bir statü sağlar. İnsanlar çoğunlukla iş yerinde yaptıkları ile kendilerini tanımlarlar. Bu nedenle çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunların özel bir anlamı vardır. Bu sorunlar ailede ve toplumdaki

sorunların kötüleşmesine de neden olur (Reichert, 2003: 5). Siber mobbingin neden olduğu psikolojik sorunlar, iş ve sosyal itibar kaybına paralel olarak yaşanan ekonomik sorunlar, özel yaşamdaki kırılmalar ve hak arayışı süresince karşı karşıya kalınabilen zorluklar mağdurun yaşamını alt üst edebilmektedir. Mücadele edebilecek gücü olmadığına inandığı durumlarda maruz kaldığı yüz yüze ve/veya siber ortamlarda maruz kaldığı mobbing iradesini kendi dünyasında içselleştirerek bu muameleleri iş yaşamı içinde kanıksayabilmektedir.

Farklı boyutlarıyla yaşanan mobbing süreci nedeniyle, çeşitli psiko-sosyal rahatsızlıklar da görülebilmektedir. Bunlar ilk aşamada genellikle her tür durum karşısında nedensiz ağlama, uyku bozuklukları, hemen sinirlenme ve yoğunlaşma güçlüğü şeklinde görülürken, ikinci aşamada ilk aşamadaki belirtilere yüksek tansiyon, mide şikâyetleri, depresyon, işyerine gitmek istememe, işe geç kalma gibi belirtiler de eklenmektedir. Üçüncü aşamada ise depresyonun şiddeti artmakta, panik atak ve kaygı durumu ortaya çıkmaktadır. Kazalar ve intihara yönelme, daha çok mobbing sürecinin son aşamasında görülmektedir (Davenport vd., 2003). Daha az sıklıkta rastlanan ve daha ağır olgularda ise, mağdur bireylerde bir çeşit “travma sonrası stres bozukluğu” ortaya çıkabilir. Stres yapıcı olgunun ortadan kalkmasına rağmen, bireyin duygusal dünyasında, özel yaşamında hissedilen bozuklukla birlikte, bireyde izlenen rahatsızlıkların kronikleştiği görülür. Bu rahatsızlığın en ağır sonucu, bireyin öz güvenini yitirmesidir.

Siber Mobbing ile Mücadele

Mobbing bir ayrımcılık türüdür ve 6701 sayılı Kanun ile de yasaklanmıştır. Siber mobbing, mobbing sürecinin sanal bir boyutudur ve ayrımcılık yasağı kapsamında resen ele alınması gereken etkiler barındırmaktadır. Çalışma yaşamında barışı, huzuru sağlamak için eşitlik politikalarının, ayrımcılığının varlık bulduğu her mecrayı merceğine alarak, o mecranın özellikleri çerçevesinde yenilikçi çözümler geliştirmesi gerekmektedir. Nitekim bugün iş yaşamının bir parçası olarak gördüğümüz sanal dünyanın, gelecekte kimi sektörler için işyerinin ve çalışma yaşamının kendisi olma potansiyeli oldukça yüksektir.

Bilgisayarın insan davranışını, insan davranışının da bilgisayar teknolojisini etkilediği ve şekillendirdiği günümüzde giderek artan sayıda araştırma bu değişimin özellikle okul çağındaki çocukların web, blog, sohbet, telefon, sosyal medya üzerinden maruz kaldığı bir saldırganlık biçimi olan siber zorbalık ve bu zorbalığın yol açtığı sosyal kaygı, geri çekilme ve çeşitli ruh sağlığı sorunları özelinde ele almaktadır. Örneğin Catone vd. (2020) nomofobi³ ve siber zorbalık arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmalarında daha yüksek nomofobiye sahip kişilerin siber zorbalık davranışları sergileme olasılığını daha yüksek olarak bulgulamışlardır.

³ Cep telefonunu veya interneti kullanmanın imkansızlığıyla bağlantılı endişe duygusunu ifade eder.

Nomofobi ve siber zorbalık gibi duygusal ve davranışsal sorunlarla bağlantılı olma potansiyeli yüksek sorunların henüz çocuk yaşlardan itibaren insan yaşamında varlık göstermesi, iş yaşamında siber mobbing ile mücadelenin okul sıralarından itibaren başlayan bir süreç olduğuna işaret etmektedir. Nitekim Coelho ve Romao'nun (2018, 2018-226) sosyal kaygı ve sosyal geri çekilmenin ortaokul öğrencilerinin zorbalığa katılımı ile nasıl ilişkili olduğu ve sınıf düzeyi değişkenlerinin bu ilişkiyi etkileyip etkilemediğini araştırdıkları çalışmada geleneksel zorbalık ve siber zorbalık arasında büyük bir örtüşme olduğu, kız öğrencilerin erkek öğrencilerden daha fazla sosyal kaygı bildirdikleri, mağdur kalan öğrencilerin diğerlerine göre daha yüksek düzeyde sosyal kaygı sergiledikleri ve zorbalığa karışan tüm öğrencilerin daha yüksek sosyal geri çekilme sergilediği bulgulanmıştır. Gerek zorbalık davranışını sergileyen gerekse zorbalığa maruz kalan bireylerin psiko-sosyal gelişimleri açısından siber iletişim ağları temelinde ortaya çıkan sorunlara çözüm odaklı yaklaşım, gelecekte iş yaşamında olası siber mobbing davranışları ile mücadele edebilmek açısından da belirleyici olacaktır.

Bilgi teknolojilerinin insan davranışları üzerinde etkisi mobbing davranışlarına da yansımakta ve sorunun ekran yüzü olarak siber mobbing; mağdura zarar verdiği gibi çevresine ve çalıştığı işyerine de zarar vermektedir. Mağdurun ailesi, sosyal çevresinin yanı sıra işyerinin kurumsal kimliği, itibarı ve verimlilik düzeyi de bu tür davranışlardan olumsuz yönde etkilenir. Mağdur yönünden çalışılan örgüte duyulan bağlılıktaki zayıflama, mobbing sürecine tanıklık edenlerin sessizliğinden ve tepkisizliğinden beslenerek bir kopuşa dönüşebilmekte ve mağdur içinde yaşadığı toplumun değerlerine duyduğu inancı sorgular hale gelebilmektedir.

İnancı zedelenen ve psikolojisi bozulan bireyi, toplumun bir yapı taşı olarak ele aldığımızda, aslında toplum da bir bütün olarak mağdurun deneyimlediği bu psikolojik yıkımdan payına düşeni almaktadır. Yakın çevresi ya da aile fertleri kimi zaman istemsiz öfke patlamalarının, huzursuzluk ve gerginlik içerisinde geçirilen dakikaların gölgesi altında kalabilmektedir. Özellikle siber mobbing, paylaşılan içerikler ve görünürlüğü itibarı ile işyeri sınırlarını ve mesai saatlerini aşarak sürecin etkilerini mağdurun özel yaşamına da taşıyabilmektedir.

Bu bağlamda siber mobbingi, kişisel verilerin korunması ile mahremiyet hakkının ve özel hayatın gizliliği hakkının ihlali olarak ele alarak konuyu insan haklarının korunması açısından değerlendirmekte yarar bulunmaktadır. Siber mobbing nedeniyle rencide olan ve kişilik hakları⁴ zedelenen mağdur ve onunla birlikte süreçten etkilenen kişilerin de hukuki menfaatlerinin korunması önem taşımaktadır. Yine konu 6701 sayılı Kanun kapsamında insan haklarının korunması ve geliştirilmesi bağlamında resen incelenerek, kamuoyu açısından farkındalık oluşturulabilir.

⁴ Kişilik haklarının korunmasına ilişkin düzenleme Medeni Kanun'un 23, 24 ve 25. maddelerinde yer almaktadır. Borçlar Kanunu'nun 49. maddesi ile bu düzenlemeler tamamlanmaktadır. Bu genel korumanın dışında bazı kişisel değerleri koruyan Medeni Kanunun 26,27,158/2,174,304,305. Maddelerinin yanı sıra Borçlar Kanununun 45,46,47,48. ve 417. maddeleri de bulunmaktadır.

Bunun yanı sıra mağdurların süreçle baş teme kapasitelerinin arttırılması da gerekmektedir. Kişilerin dayanma eşiği farklılaşmakla birlikte şayet mağdur panik atak krizleri yaşıyor, işyerinde kendisine artarak uygulanan tacizkâr davranışlara ve saldırılara karşı tepkisizleşiyor ve sessizleşiyor ise süreci içselleştirme eğiliminde olduğu görülebilir. Sürecin failleri ve sessiz tanıkları gibi düşünmeye çalışan mağdur, tüm sorunun kendisinde olduğu kararına vararak öz güvenini ve öz saygısını yitirmeye başlar. Bir yanıla ayrımcılığa maruz kalmasını ve ayrı tutulmasını kanıksar ve zihninde meşrulaştırmaya çalışırken, diğer yanıla işsiz kalmamak ve sosyal güvencesini kaybetmemek için görünmez olma uğraşısı vermektedir. Böyle bir durumda bulunan bireylerin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve hatta uygun ilaç tedavisine gereksinimi vardır. Ayrıca bireyin, işyerinde kurban seçilerek kendisine uygulanan psikolojik taciz sonucunda düşürülmüş olduğu bu durumun, hukuki açıdan da incelenmesi ve konunun uzmanı hukukçular tarafından, gerekli girişimlerin yapılarak kurbanın haklarını koruyucu çözümlerin bulunması gerekir (Tınaz, 2006: 18).

Siber mobbingin, süreçle mücadele açısından mağdura sağladığı belki tek avantaj, kanıt unsuru sağlamasıdır. Yargı sürecinde ya da ayrımcılık yasağının ihlali iddiası ile yapılacak başvurularda, mağdurun mobbing sürecinin muğlak doğasını ispat edebilmesi son derece zordur. 6701 sayılı Kanunda sıralanan ayrımcılık temelleri ile sınırlandırılmayacak saiklerle yaşanan ve yaşatılan bu ispatlanması güç süreci kanıtlamak için tanıklığına başvuru alan kişilerin sessizliği ise kimi durumlarda başvuranın mesnetsiz iddialarda bulunan bir çalışan olarak algılanmasına neden olabilmektedir. Bu noktada sanal ortamda paylaşılan içerikler, yapılan yorumlar ya da kişinin dahil edilmediğini ispatlayabildiği mesaj grupları gibi doneler kişinin ayrı tutulduğuna, ayrımcılığa uğradığına ve işyerinde yıldırılmaya çalışıldığına dair kuvvetli emareler sunabilmektedir. Bu gibi durumlarda 6701 sayılı Kanunu 21'nci maddesi bağlamında karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekmektedir.

SONUÇ

Kim olursa olsun, statüsü veya görevi ne olursa olsun, hangi işyerinde çalışıyor olursa olsun her insan, aynı insanlık onurunu paylaşan eşit bireyler olarak, eşit haklar ve sorumluluklar temelinde, insancıl iş koşulları içerisinde çalışma hakkına sahiptir. Bu hakkın etkin şekilde kullanılabilmesi için her bir bireyin; işyerinde farklı muameleye maruz kaldığında, adil davranılmadığında, ötekileştirildiğinde, yıldırıldığında, vazgeçirilmek istendiğinde ya da iş yaşamında kendisini gerçekleştirmesinin önüne engeller konulduğunda haklarını koruyabilmesi ve savunabilmesi, iş yaşamında insan haklarının ve iş ahlakının gereği olmalıdır. Çünkü mobbing özünde ve bütünüyle etik bir meseledir.

İster başta sosyal ve ekonomik koşullardan kaynaklanmış, ister başta denk görülmemeye, eşit değerde davranılmama ve dışlanma tutumlarından kaynaklanmış olsun, ayrımcılığı yasaklayan ve eşitliği de içine alan, herkes için eşit hak ve özgürlükler anlayışını pratiğe geçiren sosyal politikalar olmadığı sürece, işyerlerinde yaşanan mobbing vakalarının da bir anlamda yansıtıcısı olduğu ve nesilden nesile

aktarılan önyargılar, ayrımcı saikler ve eşitsizlikler farklı mağduriyetler ve mağdurlarla yaşanmaya devam edecektir.

Bilhassa ayrımcılığa maruz kalan bireylerin kendi hayatı üzerinde söz sahibi olabilen, ayakları üzerinde durabilen ve eğitimsizlik-işsizlik-yoksulluk-umutsuzluk kıskacını kırabilen bireyler olarak istihdama katılabilmesi, istihdamda kalabilmesi ve çalışarak ekonomik özgürlüğüne sahip olması son derece önemlidir. Esasen ne ayrımcılık ne de mobbing ne de siber mobbing bir toplumun “kültürü” ya da bir bireyin kaçınılmaz “kaderi” olarak kabul edilebilir. Bu algıyı değiştirebilmek için çalışma yaşamında insan ilişkilerinin ‘eşit bireyler’ anlayışı temelinde kurulması güç olduğu kadar elzemdir. Bu ise ancak çalışanın insani varlığını fark eden, yaşadığı sorunları önemseyen birleştirici bir iletişim yoluyla mümkündür. Bu birleştirici iletişim için teknolojik ilerlemeleri bir avantaj olarak görerek, siber mobbing gibi ayrımcılığı, tacizi ve ayrı tutmayı sanal bir saldırıya dönüştüren etik dışı davranış formları karşısına etik davranış formları koyabilmek ve etik ihlalleri belirleyebilmek gerekmektedir. Günümüz iletişim teknolojisindeki gelişmeler ile insanlar arasındaki bağın özellikle gençler arasında uluslararası boyutlara taşındığı bir çağda, bu güçlü bağı farklılıklara dayalı önyargıların aşılması açısından da fırsata dönüştürmek mümkün görünmektedir.

Dünya tarihinde birleştirici bir dil kurabilme ve bu yolla ekonomik ve sosyal kazanımlar elde etme noktasında öne çıkan temel mekanizmalardan biri hiç kuşkusuz sivil toplum örgütleridir. Özellikle sendikaların örgütlü mücadelede toplumun tüm kesimlerini kucaklayıcı, kendi üyesi olmasa dahi bir emekçinin ötekileştirilmesine, ayrımcılığa uğramasına karşı duran bir anlayış ile hareket etmesi önem taşımaktadır. Diğer yandan kimi durumlarda üye olunan sendika ve temsil ettiği siyasi ve felsefi görüş nedeniyle çalışanlar mobbinge maruz da kalabilmektedir. Sendikaların çözümün bir parçası olması için kendi sendikasının üyesi olmasa dahi bir mobbing mağdurunun yanında durması, mobbinge mücadelede diğer sendikalarla birlikte ortak akıl inşa etmesi ve birlikte adım atma konusunda öncülük etmesi ile mobbinge mücadelede tablo hem sendikal haklar hem de mağdurlar lehine değişebilir.

Çalışma yaşamına eşit katılımın ve insanca çalışma koşullarının herkes için sağlanabilmesi ideali önündeki engellerden biri olarak siber mobbing ile mücadele için geliştirilebilecek çözümlerin, sendikalar ve dernekler başta olmak üzere konunun tüm taraflarıyla birlikte tartışılması ve uzlaşma kültürü temelinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu anlamda geleneksel örgütlenme stratejileri ile iletişim teknolojilerinin sağladığı yeni olanakları birleştiren bir dijital sivil toplum hareketi ile özellikle siber mobbing gibi sorunlarla, yaşandığı mecrada mücadele edebilenin yolları özellikle genç sendikacıların önderliğinde inşa edilebilir.

Bugünkü iletişim teknolojisinin siber mobbing gibi çalışma ilişkileri açısından tehdit oluşturabilecek kullanım amaçlarını öngörerek, yarının getirebileceği riskler karşısında sendikaları, işverenleri ve çalışanları ile birlikte çalışma toplumun tüm kesimlerini koruyucu tedbirleri şimdiden almak gerekmektedir. Sanal iletişimin sosyal yaşamın bir parçasına dönüştüğü çağımızda siber mobbing gibi sanal davranış kalıpları yoluyla örgüt kültürlerini etkileyen süreçleri etik ilkeler temelinde okumak,

olası etkileri bugünden tespit ederek bir strateji geliştirmek belirleyicilik taşımaktadır. Başlangıç adımı olarak, çevrim içi iletişimde dikkat edilecek hususlara dair işverenlerin ve çalışanların özel hayata, dūřünce ve ifade özgürlüğüne saygı göstereceği, kişisel verileri koruyacağı, nefret söylemi ya da ayrımcı bir dil karşısında muhatabı kendisi olmasa dahi gerekli uyarılarda bulunacağı yönünde açık bir etik taahhütname imzalatılarak dikkat edilmesi gereken hususlara dair bir farkındalığın oluşması sağlanabilir. Sosyal medyayı çok daha yoğun kullanan genç nesillerin siber zorbalığın ne olduğu, nasıl bař edebilecekleri konusunda bugünden kazanacakları beceriler yarın iř yaşamlarında siber mobbinge maruz kalmamaları ve mücadele edebilmeleri, diğer insanların mücadelelerine destek verebilmeleri için fark yaratabilir. Sanal işyerlerinin, sanal ofislerin ve sanal iř ilişkilerinin hâkim olması beklenen geleceğin çalışma yaşamı açısından siber mobbing ile mücadele ederek bugünden iř yaşamında anlamlı bir fark yaratmak ve çalışma barışını yüceltmek mümkün.

KAYNAKÇA

- Akgeyik T., Güngör M., Uşen Ş. ve Omay U. (2009). İşyerinde psikolojik taciz olgusu: Niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (56), 91-150.
- Aslan, A. ve Önay Doğan, B. (2017). Çevrimiçi şiddet: Bir siber zorbalık alanı olarak “Potinss” örneği. *Marmara İletişim Dergisi*, (27), 95–119.
- Ayas, T., Aydın F. ve Horzum M.B. (2015). Sanal zorbalık farkındalık ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Online Journal of Technology Addiction & Cyberbullying*, 2(2), 38–51.
- Catone, G., Senese V. P., Pisano, S., Siciliano, M., Russoa, K., Muratori, P. Marotta, R., Pascotto, A., & R. Broomeg, M. (2020). The drawbacks of information and communication technologies: Interplay and psychopathological risk of nomophobia and cyber-bullying, results from the bullying and youth mental health naples study (BYMHNS). *Computers in Human Behavior*, (113), Article No:106496.
- Davenport N., Schwartz R. D. & Pursell, E. G. (2003). *Mobbing: İşyerinde duygusal taciz*. Çev. Önerioy, O. C., Ankara: Sistem Yayıncılık.
- Demirtaş Ö. ve Karaca M. (2018). Siber mobbing: Kavramsal çerçeve, öncülleri ve sonuçları. *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries*, 2(2), 20-34.
- Dikmen, M. ve Tuncer, M. (2017). Akademisyenlerin Siber zorbalığa yönelik algıları ve mücadele etme yöntemleri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (31), 675–686
- Eroğlu, Y. ve Güler N. (2012). Koşullu öz-değer, riskli internet davranışları ve siber zorbalık/mağduriyet arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Sakarya University Journal of Education*, 5(3), 118–129.
- Ekinci, O. ve Yıldırım Kayapalı S. (2020). Kadınlarda siber mobbing düzeyinin incelenmesi: Erzurum örneği. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 749-777.
- Gülmez, M. (2010). İnsan haklarında ayrımcılık yasaklı eşitlik ilkesi: Aykırı düşünceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010(2), 217-266.
- Kanbur A. ve Kanbur, E. (2018). İşyerinde siber zorbalık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik sınama çalışması. *Psikoloji Çalışmaları*, 38(2), 237-258.
- Karcioğlu F. ve Çelik Ü. H. (2012). Mobbing (yıldırma) ve örgütsel bağlılığa etkisi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26(1), 59-75.
- Kırel Ç. (2007). Örgütlerde mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 317-334.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Reichert E. (2003). Workplace mobbing: A new frontier for the social work profession. *Professional Development: The International Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), 4-12.
- Tınaz P. (2006). Mobbing: İş yerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006 (3), 11-22.