

İŞVERENİN İŞYERİNDE MOBBİNGİ ÖNLEME VE İŞYERİNDE UYGUN ÇALIŞMA KOŞULLARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Arő. Gör. Atanur KARAAHMETOĐLU¹

ÖZET

Günlük hayatta, toplumu oluŐturan bireyler, birçok alanda toplumsal yaŐamın bir gereği olarak birbirleriyle iş iliŐkisi kurmak mecburiyeti altında bulunmaktadır. Kurulan iş iliŐkilerinin bir kanadında işveren bulunmakla birlikte, diğer kanadında işçiler, bir başka ifadeyle bağımlı çalışanlar bulunmaktadır. Bağımlılık esasına dayanan bu iş ilişkileri beraberinde birtakım sorunları da getirmektedir. Bağımlılık iliŐkisi nedeniyle, kurulan iş ilişkilerinde daha çok olumsuz etkenlere maruz kalma hali ise, bağımlı çalışanlar nezdinde görülmektedir. İŞ iliŐkisi kapsamında bağımlı çalışanlar çoğu kez işveren kanadından bazen de diğer çalışanların tutum ve davranışları nedeniyle birtakım ruhsal sorunlar yaŐayabilmektedir. Bu tür olumsuz tutum ve davranışlar süreklilik arz ettiğinde mobbinge dönüŐmekte, bu durum kişilik haklarının ihlali anlamına gelmektedir. Kişilik haklarının ihlali özellikle onur kırıcı ya da Şeref ve haysiyeti zedeleyici tutum ve davranışlar Şeklinde görülmektedir. Ancak Şu hususta bilinmelidir ki, çalışanları olumsuz etkileyen tüm tutum ve davranışlar mobbing ağırlığına ulaŐmamaktadır. Bu çalıŐmada, çalışanları olumsuz etkileyen ne tür tutum ve davranışların mobbing olarak kabul edileceği ve mobbing halinde işverenin ne gibi yükümlülükleri olduğu sorularına bir yanıt aranmıŐtır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Olumsuz Tutum ve Davranış, Sistematik Etki, İŞveren, Yükümlülük

¹Kırkırelili Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İŞ Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, atanurkartal@hotmail.com ORCID: 0000-0001-8306-3178

AN EVALUATION ON THE EMPLOYER'S OBLIGATION TO PREVENT MOBBING AT THE WORKPLACE AND PROVIDE WORKING CONDITIONS FOR THE WORKPLACE

ABSTRACT

Indaily life, individuals forming the society are obliged to establish business relationships with each other as a requirement of social life in many areas. Although there is an employer in one wing of the established business relations, in the other wing there are workers, in otherwords, dependent employees. These business relationships, which are based on addiction, bring along some problems. Due to the dependency relationship, the exposure to negative factors in the established business relationships is seen by the dependent employees. Within the scope of the business relationship, dependent employee soft enexperience some mental problems from the employer's wing and some times due to the attitude and behavior of other employees. When such negative attitudes and behaviors persist, they turn in to mobbing, which means a violation of personality rights. Violation of personality rights is seen as degrading or attitudes and behaviors that damage honoranddignity. However, it should be noted that not all attitudes and behaviors that negatively affect employees do not reach mobbing weight. In this study, an answer was sought for the questions of what kind of attitudes and behaviors that affect employees negatively would be accepted as mobbing and what obligations the employer had in case of mobbing.

Keywords: Mobbing, NegativeAttitude and Behavior, Systematic Effect, Employer, Liability

GİRİŞ

Mobbing, iş hayatında sıklıkla görülen ve olumsuz sonuçlar doğuran olaylar silsilesidir. Mobbing, psikolojik saldırılar, düşmanca tutum, yıldırma ve baskı ortamının genel bir adıdır. Mobbing nedeniyle mağdurlar ruhen yıkılmakta ve toplumsal hayata, iş yaşamına tekrar adapte olma noktasında sorun yaşamaktadır. Bazı bireyler işyerinde çalışma arkadaşına mobbing uygulama yolunu tercih etmektedir. Zira mobbingin temelinde kişisel hırs, hasmane tutumlar ve daha ziyade kıskançlık yatmaktadır. Kendi yetersizliği nedeniyle istediği mevkilere ulaşamamış bireyler, başka yollara başvurarak rakip gördüğü kişileri saf dışı bırakma saiki ile hareket etmektedir. Bu şekilde rakip gördükleri kişilerin iş ortamında topluluk nezdinde küçük düşmesini, rencide edilmesini ve onurunun kırılmasını amaçlamaktadır. En nihayetinde mobbing uygulayan kişiler, rakip gördükleri kişilerin işine son verilmesini amaçlamaktadır. Bu şekilde saldırgan, rakip gördüğü mağdurun sahip bulunduğu mevki ve pozisyona erişeceğini düşünmektedir. Ayrıca mobbing iş ortamında çalışma barışının bozulmasına ve huzursuzlukların yaşanmasına da neden olmaktadır. Burada en büyük görev işverene düşmektedir.

İşveren, işe işçi alımında ve işçilere bazı görevler verirken işçisinin mobbinge uğramaması için azami dikkati göstermelidir. İşverenin çalışma ortamını da bu şekilde tesis etmesi gerekmektedir. Bu aynı zamanda işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğünün de bir gereğidir. İşverenin koruma ve gözetme yükümlülüğünün bir gereği olarak işçisini bedenen ve ruhen olumsuz etkileyecek her türlü tehlikeye karşı koruması gerekmektedir.

1. MOBBİNG KAVRAMI VE İŞ HUKUKU AÇISINDAN MOBBİNG

İş hayatında en çok tartışılan konuların başında mobbing gelmiştir. Zira genel olarak ne tür tutum ve davranışların mobbing olarak kabul edileceği ya da edilmeyeceği tartışma konusu olmuştur (İnciroğlu, 2013). Çalışma yaşamında, mobbing kavramının ilk olarak, 1980'lerin başında İsveç'li endüstri psikologu olan *Heinz Leymann* tarafından dillendirilmiştir (Leymann, 1996). Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar neticesinde bu kavram ortaya çıkmıştır (Demir, 2009). Kavramsal açıdan mobbing kelimesini ele aldığımızda, mobbing kelimesinin kökü İngilizce “mob” kelimesidir ve “mob” kelimesi, aşırı şiddet içinde bulunan, yasaya uygun olmayan kalabalık anlamına gelmektedir (TBMM, 2011). Ancak şu husus belirtilmelidir ki terminolojik açıdan mobbing kelimesinin Türkçe literatüründe tam bir karşılığı bulunmamaktadır. Zira, mobbing kavramı kaynağı itibarıyla bize yabancı bir kelimedir. Bunun yanında mobbing kavramı açıklanırken, işyerinde duygusal şiddet, duygusal taciz, duygusal terör, psikolojik şiddet, işyeri travması, işyerinde zorbalık, yıldırma vb. terimlere başvurulduğu da görülmektedir (Tetik, 2010). Mobbing kavramı yıpratmaya dönük uzun bir süreç sonucu ortaya çıkan olgudur. Zira işyerlerinde mobbingin ilk başlangıç evresine baktığımızda çalışanların itibarına ve güvenilirliğine bir saldırı hali söz konusudur. Devam eden süreçte ise hedef alınan kişinin iş ahlakına ve iş yeterliliğine sahip olmadığına yönelik sistematik bir psikolojik baskı ve psikolojik algı oluşturulmak istenmektedir (SGK, 2016).

Uluslararası alanda mobbingi düzenleyen ve bu alanda çalışanlara yönelik bir koruma getiren temel düzenleme olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri görülmektedir (Çelebi, 2015). Bu bağlamda 16.03.2004 tarihinde ülkemizde de kabul edilen (RG; T.16.03.2004, S.25504), İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı ILO Sözleşmesi önemli düzenlemeler getirmiştir (www.ilo.org). Buna göre, 155 sayılı ILO Sözleşmesinin 3. maddesinin e) bendinde çalışma ortamında çalışanların sağlığını etkileyen unsurlar, fiziksel ve zihinsel unsurlar olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla fiziksel etkenlerin yanında zihinsel etkenlerin de çalışanların sağlığını bozduğu ifade edilmek istenmiştir. Bunun yanında ülkemizde de 28.10.2013 tarihinde kabul edilen (RG; T.28.10.2013, S.28789) 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi nezdinde de m.1, m.4 ve m.5 hükümlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından çeşitli güvenceler getirilerek, çalışanların sağlığını bozacak tüm etkenlere karşı korunması gerektiği düzenlenmiştir (www.ilo.org).

Türkiye'nin de kabul ettiği Avrupa Konseyi Ekonomik ve Sosyal Haklar Komitesi tarafından kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m. 26 hükmünde de çalışanların birey olarak maruz kaldığı işyeri kaynaklı tüm olumsuz etkenlere karşı korunması ve çalışanların da bu doğrultuda bilgilendirilmesi gerektiği düzenlenmiştir (https://rm.coe.int). Bu nedenle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı m.26 hükmü iş sağlığı ve güvenliği açısından bireyleri olumsuz etkileyen etkenler arasında mobbingin olumsuz etkilerine de işaret etmiştir (Mollamahmutoglu, vd. , 2014).

Ulusal mecrada hukuki çerçevede mobbing ve mobbingin mağdur üzerindeki olumsuz etkileri uluslararası esaslar doğrultusunda şekillenmiştir. Esas itibarıyla mobbingin temelinde kişi hak ve özgürlüklerine bir saldırı vardır. Bu hak ve özgürlükler iş hayatı açısından çalışma hakkı ve çalışma özgürlüğüne karşılık gelmektedir. Bu nedenle mobbingin temelinde anayasal bir güvence vardır ve mobbing halinde Anayasanın temel normları çiğnenmektedir. Zira, çalışma hakkı ve çalışma özgürlükleri kişi hak ve özgürlükleri Anayasa ile korunan temel değerlerdir. Bu nedenle, mobbinge sebep teşkil eden fiil ve olgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde saldırganın hedef seçtiği mağdura yönelik zarar verici nitelikte davranışları Anayasa m.12 ve m.17'nin koruduğu hukuki değerlerin çiğnenmesi anlamına gelmektedir. AY m.12 hükmüne göre, herkes kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. AY m.17 hükmüne göre, herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Bu hükümlerle kişilerin temel hak ve hürriyetleri güvence altına alınmış ve herkesin bu değerlere saygı göstermesi gerektiği vurgusu yapılmıştır. Bunun yanında mobbing halinde Anayasa ile güvence altına alınan çalışma hürriyeti de ihlal edilmektedir. Zira AY m.48, m.49 ve m.50 hükümleri, herkesin özgürce diğer bireylerin haklarına hanel getirmeyecek nitelikte diledikleri işte çalışabilme, bireylerin özgürce çalışma hakkının bulunduğunu ve kimsenin bir başkasının çalışma özgürlüğünü sınırlandıramayacağını düzenlemiştir. Ayrıca, mobbing halinde Anayasa'nın birçok maddesi ihlal edilmekle birlikte, Anayasanın 10. maddesinde düzenlenen eşitlik ilkesi de çiğnenmiş olmaktadır. Zira, Anayasanın 10. maddesi ile eşitlik ilkesi, Anayasa ile teminat altına alınmıştır. AYm.10/1 uyarınca, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir" şeklinde eşitlik ilkesi düzenlenmiştir. Anayasanın 10. maddesi iş hukuku açısından da son derece önemli bir maddedir. Buna göre, işverenin iş hukukunun genel prensipleri çerçevesinde kendisine bağımlı olan işçilerini koruması ve işçilerine eşit davranması gerekmektedir. Bu nedenle, işverenin işçilerine eşit davranma yükümlülüğü bulunmaktadır (Çelik vd., 2017; Demircioğlu ve Centel, 2016). Bu bağlamda işverenin hakkaniyet gereği eşit durumda olan işçilere eşit davranması gerekmektedir (Aktay vd., 2013; Tunçomağ ve Centel, 2014). Bu nedenle, işverenin işçilerine hakkaniyeti gözeterek davranması ve işçisine mobbing yapmaması, işçisinin mobbinge uğraması halinde de göz yumması gerekmektedir. Bu nedenle işverenin yönetim hakkını dürüstlük ve eşitliği gözeterek kullanması, talimat verirken işçiyi rencide edici ve yıpratıcı tutum ve davranışlardan kaçınması gerekmektedir (Özcan, 2016; Yenisey 2016).

Anayasanın 10. maddesi doğrultusunda iş hukuku mevzuatında iş ilişkileri açısından eşitlik ilkesini ele alan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi düzenlenmiştir. Önemine binaen İş Kanunu m.5 hükmünde iş hukuku açısından eşitlik ilkesi özel olarak düzenlenmiştir. Bu anlamda işveren işçileri arasında ayırım yapmayarak, işe alımda, iş ilişkisinin devamı süresince eşit davranmakla yükümlüdür. Bu kapsamda işverenin dil, ırk renk ve cinsiyet dolayısıyla ayrımcılık yapması söz konusu değildir.

Bu anlamda işverenin işçilerine çeşitli nedenlerle baskı yapması söz konusu değildir. İşverenin işçilerine ayrımcılık yaparak baskı kurması ve işçilerini yıpratması halinde mobbing söz konusu olmaktadır. Ancak, İş Kanunu nezdinde mobbing, psikolojik taciz olarak ayrıca düzenlenmemiştir. Bunun yanında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu m.417 hükmünde psikolojik taciz, cinsel tacizle birlikte düzenlenmiştir. Bir başka ifadeyle, TBK m. 417. hükmünde hem cinsel taciz hem de psikolojik taciz konusu birlikte ele alınmıştır. TBK'nin 417. maddesinde işçinin kişiliğinin korunması ve işyerinde ahlaki bir ortamın oluşturulması açısından son derece önemli bir düzenleme getirilmiştir. Bu nedenle madde metninde mobbing diğer adıyla psikolojik taciz açısından da işverene işçisini koruma yükümlülüğü açısından bir yükümlülük yüklenmiştir. TBK'nin 417. maddesi kanunlaşırken madde metnine mobbingin eklenmesinin gerekli olup olmadığı yoğun şekilde tartışılmış olsa da, TBK'nin 417. maddesi, TBMM Adalet Komisyonu'nun önüne geldiğinde, tasarıya kişilik değerleri kapsamında psikolojik taciz de eklenmiştir (www.tbmm.gov.tr). Bu şekilde tasarının kapsamı genişletilmiş ve tartışmalar da nihayete ermiştir.

TBK'nin 417. maddesi, “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür...” şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre, işverenin işçisinin psikolojik tacize ve cinsel tacize uğramaması için her türlü önlemi alması gerekmektedir. Zira işverenin işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi gerekmektedir. İşverenin işçisini psikolojik tacize uğramaması için gerekli önlemleri almaması ya da işçisinin psikolojik tacize uğramasına göz yumması, işverenin işçinin kişiliğini koruma ve saygı gösterme yükümlülüğünü ihlali anlamına gelmektedir. Zira işyerinde görülen mobbing olayları sonucunda mağdur rencide olmakta, yıpranmakta ve üzülmemektedir. Bu nedenle işverenin işçinin kişiliğine zarar veren bu tür olaylara karşı işçisini koruması gerekmektedir. Bu olaylar çalışanların kişiliği üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Ekonomi, 2009). Bunun sonucu olarak çalışanların beden ve ruh sağlığı bozulabilmektedir (Senyen Kaplan, 2003; Tnçomağ ve Centel, 2013). Bu nedenle işverenlerin işçilerin beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyecek her konuyu irdelemesi gerekmektedir (Sümer, 2017). Ayrıca işyerlerinde çalışanları olumsuz etkileyen ve çeşitlilik gösteren bu faktörler iş sağlığı ve güvenliğini de tehlikeye düşürmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). Dolayısıyla işçilerin kişiliğinin olumsuz etkenlere karşı korunması açısından işverence iş sağlığı ve güvenliği anlayışının işyerinde tesis edilmesi açısından oldukça önemlidir (Sevimli, 2013). Bu durum 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında düzenlenmiş ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu ve önleyici bir anlayış benimsenmiştir. 6331 sayılı İSGK m.4, m.5, m.10, m.15 vd. işverene işçileri koruma ve gözetme borcu yüklemiştir. Bu bağlamda işveren işçilerin beden ve ruh sağlığını korumakla yükümlüdür. Bu anlamda işçilerin psikolojik tacize uğraması ruh sağlığını bozmakta ve bu durum işçilerin beden sağlığının bozulmasına da yol açmaktadır.

Mobbing halinde MK m. 24'de düzenlenen kişilik haklarının ihlali ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda MK hak kavramını düzenlerken kişilik hakkını da düzenlemiş ve kişilik haklarına haksız saldırının söz konusu olamayacağını düzenlemiştir. Ayrıca kişilik haklarının ihlali durumunda MK m.2 ile düzenlenen dürüstlük kuralının ihlali anlamına gelmektedir ve mobbing niteliğinde davranışlar iyi niyet kursalları ile bağdaşmamaktadır. Zira burada iyi niyet hali söz konusu değildir ve kasti olarak bir başkasına düşmanca ve yıpratıcı tutumlar söz konusu olmaktadır. Yüksek Mahkeme kararlarında da mobbing açısından kişisel haklara bir saldırı ve tecavüzün bulunduğu üzerinde durulmuştur. Bu anlamda Yargıtay, mobbingin varlığı için kişisel haklara bir saldırının varlığını aramıştır. Ancak Yargıtay, mobbingin varlığı açısından kişisel haklara yönelik saldırının ağır bir saldırı olmasını aramamıştır. Bu kapsamda kişilik haklarına yönelik bir haksızlığın varlığı mobbing oluşması için yeterlidir. Bir başka ifadeyle ağır ve şiddetli bir kişilik hakkı ihlali olmasa da sistematik ve bir sürece yayılmış saldırılar mobbingin oluşması için yeterlidir. Bunun yanında mobbingin tespiti açısından şüphenin varlığı yeterli bulunmaktadır. Bir başka ifadeyle işyerinde mobbing uygulandığına dair bir şüphe ortaya çıkmışsa bu durumda bir kişilik hakkının ihlali ortaya çıkmaktadır. Bu durumda işyerinde işverenin işçisine mobbing uyguladığı şüphesi oluşmuşsa, işveren mobbing uygulamadığını iddia etmekte ise bunu ispatla mükelleftir. İşverenin bu iddiasını tanık beyanları, sağlık raporu, kamera kayıtları, bilirkişi raporu gibi tüm yollarla ispatlaması mümkün bulunmaktadır (Y22.HD, T.27.12.2013, E. 2013/693, k. 203/30811).

2. MOBBİNG NİTELİĞİNDEKİ DAVRANIŞLAR

Mobbing, genel hatlarıyla bakıldığında fiziksel şiddet içermeyen, psikolojik şiddete ve saldırılara dayanan karmaşık olaylar silsilesidir (Westhues, 2006). Bu nedenle mobbing çalışma yaşamında en çok tartışılan ve gündeme gelen olgulardan biri olmuştur (İnciroğlu, 2013). Mobbing genel olarak rahatsız edici olaylar olup zaman içinde maruz kalan kişiye acı veren olaylardır. Bu nedenle mobbing bir sürece yayılmaktadır ve zaman içinde olayların olumsuz etkisi sistematik olarak devam etmektedir (Tınaz, 2006).

İşyerinde görülen psikolojik taciz olaylarında süreç, psikolojik taciz uygulayanların (tacizci, saldırgan) yaptıkları kötü tutum ve davranışlar nedeniyle, psikolojik tacize maruz kalanların (kurban, mağdur) olumsuz etkilenmesi şeklinde gerçekleşmektedir. Ayrıca, psikolojik taciz olayları çoğunlukla üçüncü kişilerin (tanık, izleyici) yanında cereyan etmektedir ki zaten burada amaç, mağduru üçüncü kişiler önünde küçük düşürmektir (SGK, 2016). Bunun yanında mobbing, mahiyeti itibarıyla yalnızca işyerinde gerçekleşen ve mağduru rahatsız eden fiil veya olgulardan oluşan bir silsiledir. Bu nedenle rahatsızlık verici davranışlar işyeri dışında gerçekleşmişse mobbing söz konusu olmamaktadır. Bunun yanında işyerinde görülen tüm rahatsız edici davranışlar da mobbing olarak nitelendirilemez. Bu bağlamda işyerinde sıklıkla görülen rekabet, çatışma, dedikodu, kaba davranış gibi beşeri ilişkilerin her zaman mobbing olarak nitelendirilmesi söz konusu değildir. Bu durumların mobbing olarak kabul edilebilmesi için sistematik olması ve süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Sistematik nitelik kazanmayan bu davranışlar mobbing olarak kabul edilmemektedir (Bilge, 2016).

Zira işyerlerinde mobbingin ilk başlangıç evresine baktığımızda çalışanların itibarına ve güvenilirliğine bir saldırı hali söz konusudur. Devam eden süreçte ise hedef alınan kişinin iş ahlakına ve iş yeterliliğine sahip olmadığına yönelik sistematik bir psikolojik baskı ve psikolojik algı oluşturulmak istenmektedir (SGK, 2016). Dolayısıyla en nihayetinde mobbing niteliğindeki davranışlar kötü tutum ve eylemlerdir (Ekonomi, 2011).

3. MOBBİNG UYGULAYICISI VE MAĞDURU

Mobbing durumunda genellikle ekonomik, kültürel, fiziksel, ruhsal vb. birtakım mağduriyetler ortaya çıkmaktadır. Çalışma hayatında daha zayıf konumda olması nedeniyle ekseriyetle çalışanlar mobbing olayından zarar gören taraf olmaktadır. Ancak çalışana yönelik mobbing niteliğindeki bu davranışlar diğer bir çalışan tarafından yapılabileceği gibi işveren tarafından da çalışana mobbing uygulanmaktadır (Erdoğan, 2009). Bu nedenle mobbing, duygusal bir saldırı ve taciz şeklidir. Saldırıda bulunan taraf kurban seçtiği kişi üzerinde etkili ve yıpratıcı bir yöntem izlemektedir. Bu şekilde saldırgan kurbanının zor duruma düşmesi için hareket etmektedir. Mobbing genellikle uzun bir süreçtir ve saldırgan, mağdurun işten kovulmasına dek eylemlerini sürdürmektedir (Tetik, 2010). Dolayısıyla işyerinde karşılaşılan bütün olumsuz tutum ve davranışlar psikolojik taciz olarak değerlendirilmemektedir. Mobbing olgusu bir süreçtir ve mahiyeti itibarıyla yavaş yavaş ilerleyen ve mağdur üzerindeki olumsuz etkilerin her evrede biraz daha yoğunlaştığı tekrarlanan, varlığını uzun süre devam ettiren olumsuz ve kötü davranışlardır (SGK, 2016).

Bu açıklamalardan hareketle mobbing niteliğindeki tutum ve davranışlar iş yaşamında güvenli bir ortamın oluşmasına ket vurmaktadır. Zira, mobbing niteliğindeki kötü tutum ve davranışlarda kasti olarak bir yıpratma ve düşmanca tavırlar söz konusu olmaktadır.

4. MOBBİNGİN TESPİTİ

Mobbingin oluşması için sistematik bir saldırı olmalıdır (Westhues, 2006). Bunun yanında mobbingden bahsedebilmek için bir işyerinde bir veya birden fazla kişinin bir kişiye uzun süreli, sistematik, düşmanca ve saldırgan davranışlarda bulunması gerekmektedir (SGK, 2016). Bu nedenle mobbing, işyerinde görülen duygusal taciz anlamına gelmektedir. Mobbing niteliğindeki davranışlarda bir kimseyi kasti olarak sıkıştırmak, bunaltmak, taciz etmek, uzun süreli ve sistematik olarak bir kimse üzerinde baskı kurmak üzere hareket edilmektedir (Bilge, 2016). Dolayısıyla mobbing olgusunun ortaya çıkması akabinde çalışma ortamı, mobbinge uğrayan kişinin sosyal konumu, mobbinge uğrayan kişinin kişisel değerleri üzerinde birtakım olumsuz sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Kehribar vd., 2017). Ancak mobbing denilen olgu, mobbinge maruz kalan kişinin olayı algılayış biçimine göre farklılık gösteren sübjektif tarafı bulunan ve öznel bir durumdur. Dolayısıyla mobbing olayının kişi üzerindeki tesiri kişiden kişiye farklılık arz etmektedir (Akbiyık , 2013).

Mobbing sürecinin başlangıç evresinde olağan davranışlar boyut değiştirerek hedef seçilen kişinin o topluluk içinde yalnız bırakılarak cezalandırması amacıyla saldırgan eylemler ortaya çıkmaktadır. Bu eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması ile saldıran ile hedef seçilen kişinin dinamikleri çatışmaya başlamaktadır (Bilge, 2016).

5. MOBBİNGİN TEMEL ÖZELLİKLERİ

İşyerlerinde mobbing, genel olarak dikey veya yatay pozisyonda bulunan çalışanlara uygulanabilmektedir. Dikey mobbing, üstlerin astlarına veya astların üstlerine karşı yaptıkları psikolojik yönden tacize, yatay mobbing ise aynı pozisyonda çalışan kişilerin birbirlerine yaptıkları psikolojik yönden tacize karşılık gelmektedir (Öztürk ve Satıbudak, 2016). Bunun yanında mobbing olarak algılanabilecek durumlar farklılık arz etmektedir. Bu doğrultuda mobbinge yol açan davranışlar tek bir kişi tarafından yapılabileceği gibi birden fazla kişi tarafından da yapılabilmektedir. Ayrıca bu davranışlar özelliği itibarıyla sistematik bir hale bürünmüş, etik dışı ve düşmanca davranışlardır. Bu anlamda kişiye zorbaca ve saldırganca davranılarak, kişinin sosyal çevrece dışlanması ve işyerinde sahip bulunduğu mevcut pozisyonunu kaybetmesi amaçlanmaktadır. Burada temel gaye kişinin küçük düşmesine zemin hazırlamaktır (Duman ve Akdemir, 2016). Dolayısıyla sistemli ve süreklilik arz eden nitelikte psikolojik davranışların varlığı halinde mobbingin varlığından söz edilmektedir. Burada hedeflenen mobbinge uğrayan kişinin sindirilmesi ve bu kişide bir özgüven kaybının oluşmasını sağlamaktır (TBMM, 2011).

Mobbingin bireysel düzeyde yarattığı etki mağdurun dayanma gücüne, psikolojik tacizin süresine ve şiddetine bağlı olarak farklı etkiler göstermektedir. Bazı mağdurlar olayların gelişim seyrine göre boyun eğerek depresyona girerken bazı mağdurlar ise maruz kaldıkları olayların etkisiyle çalıştıkları iş aleyhinde çeşitli çabalar içine girmektedir. Bu nedenle mobbinge maruz kalan kişilerin davranışları farklılık göstermektedir (SGK, 2016). Bu açıklamalardan hareketle mobbingin temel özellikleri;

**Yıkıcı ve kırıcı davranışın kasti olarak gerçekleşmesi*

**Davranışların sistematik bir şekilde tekrarlanması*

**Uzun müddet devam ediyor olması*

**Mobbing uygulanan kişinin işyeri ile bağının koparılmak istenmesi şeklinde sıralanabilir.*

İşyerlerinde, iş arkadaşlarının birbirlerine psikolojik tacizde bulunma kastı ile hareket etmelerinde, mobbingde bulunan tarafın, mağduru kariyer planlaması için bir tehdit ve rakip görmesi oldukça etkilidir. Bu nedenle, düşmanca davranışlardan dolayı bir zevk alma hali de bulunmaktadır. Burada kişisel hırslar dolayısıyla düşmanca tutum ve davranışların ortaya çıktığı görülmektedir (SGK, 2016).

Mobbing çeşitli şekillerde görülebilmektedir. Bu kapsamda hiyerarşik üstünlüğü bulunan taraf, kendisinden daha alt kademedede bulunan bir kişiye karşı mobbing uygulama yoluna gidebilmektedir. Hiyerarşik olarak üstün olan taraf bu yola başvurarak kendisinden daha başarılı olan bir astını yıpratmak istemektedir. Bu halde amir, memurun başarısını dış dünyaya kendi başarısı gibi lanse etmektedir. Ayrıca amir, kendisinden yaşça küçük olan memurun varlığından da hoşnutsuzluk duyduğu için de mobbing uygulayabilmektedir. Bunun yanında memurun kendisini yetersiz görmesi durumunda da mobbing uyguladığı sıklıkla görülmektedir (Bilge, 2016). Bu hallerde hiyerarşik olarak üstün konumda bulunan tarafın alt kademelerde bulunan kişilere mobbing uygulaması iş ahlakı ile de bağdaşmamaktadır. Zira bu hallerde sıklıkla işyerlerinde bir huzursuzluk iklimi esmeye başlamaktadır (Bektaş, 2016). Yüksek Mahkeme mobbingin oluşması için birtakım özelliklerden bahsetmiştir. Buna göre, aynı ortamda bulunan ya da aynı organizasyon içinde bulunan kişi veya kişilerin, belli bir kişiye yönelik bir amaç doğrultusunda sistematik olarak yığınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya korku oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik veya duygusal baskı oluşturarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmamaya yönelik aşağılayıcı, korkutucu, küçük düşürücü, rencide edici, tutum, davranış ve eylemlerine “mobbing” denir. Bu nedenle mobbing için kişilik değerlerine yönelik bir haksızlığın olması yeterlidir. Ancak burada bu davranış ya da tutumun süreklilik arz etmesi gerekmektedir. Bu şartların varlığı halinde mobbinge uğrayan işçinin, kişilik değerlerinde bir zedelenme ortaya çıkmaktadır. Kişilik haklarına yönelik bu saldırıların tazmini açısından mağdurun manevi tazminat talebi mümkün bulunmaktadır. Bunun yanında işverence işçiye uygulanan en yaygın mobbing hallerinden biri, işçiye mesleki bilgi ve tecrübesiyle örtüşmeyen bir pozisyon verilmekle birlikte, işyerinde işçinin bir işe yaramadığı yönünde bir algı oluşturulması ve pasifize edilmesi suretiyle mobbing yapılmasıdır. Bu şekilde işçinin işten kendi isteği ile istifa etmesi amaçlanmakta ve bir baskı ortamı yaratılmaktadır. (Y22.HD, T. 31.05.2016, E. 2015/1953, K. 2016/15623).

6. MOBBİNGİN SONUÇLARI

İşyerinde görülen psikolojik taciz olaylarında psikolojik taciz uygulayanların (tacizci, saldırgan) yaptıkları kötü tutum ve davranışlar, psikolojik tacize uğrayan (mağdur) açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (SGK, 2016). Mobbing, rahatsız eden ve yıkıcı nitelikte olaylar olmakla birlikte süreç içinde mağdur, artan bir eğilim içinde acı duymaktadır. Bu nedenle olayların olumsuz etkileri zaman içinde sistematik olarak mağduru yıpratmaktadır (Tınaz, 2006). Mobbing nedeniyle mağdurun ruhsal durumu bozulurken, mobbing mağdurun biyolojik yapısının da zarar görmesine sebep olmaktadır.

Ruhsal bunalımlar beden sağlığını olumsuz etkilerken mağdur mobbing sürecinde direkt olarak kendi sağlığını da bozabilmektedir (Bilge, 2016). Dolayısıyla mobbing nedeniyle ortaya çıkan stres fiziksel açıdan da etkilerini göstermektedir (İnciroğlu, 2013). İşyerinde mağdurun yaşadığı ruhsal buhranlar, psikolojik şiddet, duygusal travma ve zorba davranışlara bağlı olarak çeşitli boyutlarda mağdur üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Tetik, 2010).

Bunun yanında mobbingin varlığı için mağduru rahatsız eden fiil ya da olayların işyerinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işyeri dışında gerçekleşen kötü tutum ve davranışların mobbing olarak nitelendirilmesi söz konusu değildir. Ayrıca işyerinde mağduru olumsuz etkileyen bütün rahatsız edici davranışların da mobbing olarak nitelenmesi mümkün değildir (TBMM, 2011). Bu doğrultuda işyerlerinde görülen çatışma, dedikodu ve kaba davranışlar mobbing niteliğinde değildir. Zira bu davranışlar rahatsız edici nitelikte olmakla birlikte ağırlık olarak ve yarattığı etkiler bakımından mobbing niteliğinde değildir. Bunun yanında, bu davranışlarda mobbing gibi sistematik bir yıpratma görülmemektedir (Bilge, 2016). Yüksek Mahkeme tarafından karara bağlanan bir dosyada, işverenin işçilere genel olarak kaba davrandığı, işverenin işçilere rencide edici sözler söylediği, bu nedenle iş organizasyonunda işçiler üzerinde psikolojik baskı kurulduğu iddia edilmiştir. Buna ek olarak, örgütsel iletişimin çok zayıf olduğu, işyerinde çok stresli bir ortamın bulunduğu, yöneticilerin işçileri olumsuz etkilediği dosya içeriğinden ve tanık beyanlarından anlaşılmıştır. Bu doğrultuda, mobbingin varlığı ve kabulü için mağdurda psikolojik rahatsızlığın meydana gelmesi zorunlu olmadığı gibi her psikolojik rahatsızlığın nedeni de mobbing değildir. İşyeri stresi de çalışanlar üzerinde mobbinge benzer etkiler yaratmaktadır. Çalışanları olumsuz olarak etkileyen, çalışanların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen faktörler stres olarak kabul edilmektedir. Bu anlamda mobbing ile stres birçok noktada benzerlik göstermektedir. Ancak her psikolojik baskı ve rahatsızlığı mobbinge bağlamak doğru değildir. Bu kapsamda işyerinde oluşan stres ortamı, baskı ve bazı küçük düşürücü davranışlar işçiler üzerinde bazı bedensel ve ruhsal olumsuz etkiler yaratıyor olsa da bu baskıların ve olumsuzlukların mobbing olarak kabul edilebilmesi için diğer unsurlara da bakılması gerekmektedir. Dosya içeriğinden ve tanık beyanlarından davalının işçilere kaba davranışlarda bulunduğu ve hakaretlerde bulunduğu anlaşılmaktadır. Davalının bu kusurlu davranışları, çalışanlar tarafından hoş görülmemekte ve bir rahatsızlığa neden olmaktadır. Mobbing, sistemli bir şekilde işyerinde belli kişi ya da kişilere yönelik yıldırma, yıpratma, sindirme amacıyla yapılan davranışların devam ettiği bir süreçtir. Bu süreç boyunca mobbinge uğrayan kişi ya da kişilerde psikolojik baskılar sonucu psikolojik ve ruhsal olarak bir eksilme, zedelenme durumu söz konusu olmaktadır. Mobbingde hedef alınan kişi ya da kişilerin duygu, düşünce biçimi, inanç dünyası, yaşam tarzı, sosyal yapısı, mesleki seviyesi, tecrübesi, sosyal ilişkileri üzerinden topluca bir saldırı durumu söz konusudur. Bu bağlamda mobbingi benzer diğer olgulardan ayıran en temel özellik, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık olmasıdır. Sonuç olarak, yapılan kaba davranışların genel olarak tüm işyerinde yapılması dolayısıyla bu durumda mobbing söz konusu değildir. (Y.22. HD, T.22.05.2014, E. 2013/11788, K.2014/14008).

İşyerinde görülen mobbing ağırlığına ulaşmayan ve mobbingin şartlarını taşımayan olaylar sonucunda da mağdur rencide olmaktadır. Bu nedenle rahatsızlık verici olaylar mobbing niteliğinde olmasa dahi işverenin işçilerini bu tür rahatsız edici ve çalışanı rencide eden olaylara karşı koruması gerekmektedir. Zira bu olaylar çalışanların kişiliği üzerinde olumsuz sonuçlar yaratmaktadır (Ekonomi, 2009). Bunun sonucu olarak çalışanların beden ve ruh sağlığı bozulabilmektedir (Senyen Kaplan, 2003; Tnçomağ ve Centel, 2013).

Bu nedenle işverenlerin işçilerin beden ve ruh sağlığını olumsuz etkileyecek her konuyu irdelemesi gerekmektedir (Sümer, 2017). Ayrıca işyerlerinde çalışanları olumsuz etkileyen ve çeşitlilik gösteren bu faktörler iş sağlığı ve güvenliğini de tehlikeye düşürmektedir (Demircioğlu ve Centel, 2016). Dolayısıyla işçilerin kişiliğinin olumsuz etkenlere karşı korunması açısından işverence iş sağlığı ve güvenliği anlayışının işyerinde tesis edilmesi açısından oldukça önemlidir (Sevimli, 2013). Bu durum, 6331 sayılı İSGK kapsamında düzenlenmiş ve çalışanlara iş sağlığı ve güvenliği açısından koruyucu ve önleyici bir anlayış benimsenmiştir. Ayrıca işverenin 6098 sayılı TBKm.417 hükmü uyarınca da işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini tesis etme ve işçilerin kişiliğini koruma yükümlülüğü de bulunmaktadır.

Çalışma yaşamında mobbing niteliğinde davranışların ortaya çıkmasında çeşitli etkenler bulunmaktadır. Çalışanların diğer arkadaşlarına onur kırıcı davranışlarda bulunmasının nedeni çalışanın özel hayatındaki bir sıkıntıyı işyerine yansıtması ya da işyerinde daha iyi bir pozisyona gelebilmek adına diğer iş arkadaşlarına kötü davranışlarda bulunması ya da çalışanın bir psikolojik sorunun bulunması nedeniyle olabilmektedir (Demirbulat, 2009). Bu nedenle işyerinde kurulan ilişkinin sağlıklı bir şekilde ilerleyebilmesi için işverene büyük görev düşmektedir. Özellikle işverenin işçilerine eşit davranması ve işçileri olumsuz etkileyecek etkenler açısından dikkatli olması büyük önem taşımaktadır (Çelik vd, , 2017). Zira herhangi bir ayırım yapılmaksızın saygı ve güven ortamının oluşması kişilik haklarının korunması tüm insani ilişkilerde olduğu gibi iş yaşamında da temel bir gaye olmalıdır. Ayrıca işyerinde saygı ve güven ortamının oluşması ve kişilik haklarının korunması çalışma başarısının sağlanması açısından da büyük önem taşımaktadır (SGK, 2016). Zira, işyerinde saygı ve güven ortamının oluşması aynı zamanda iş ahlakının da bir gereğidir. İş ahlakı bulunan bireyler iş hayatında diğer bireylerin değerlerine saygı göstererek iş ortamının güven içinde bulunmasını amaç edinmektedir (Toplak, 2013).

7. İŞVERENİN İŞYERİNDE MOBBİNGİ ÖNLEME VE İŞYERİNDE UYGUN ÇALIŞMA KOŞULLARINI SAĞLAMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İş yaşamında kaçınılmaz olarak işveren ile işçiler arasında çeşitli ilişkiler kurulmaktadır. Bu ilişki dolayısıyla işçiler, işverene karşı kişisel olarak bağlı bulunmaktadır (Demircioğlu ve Centel, 2016; Günay, 2010; Akyiğit, 2016; Süzek, 2017; Özcan, 2016; Mollamahmutoğlu, 2004). Bu nedenle mobbing olaylarının önlenmesi açısından işveren en baştan kişisel ilişki içine gireceği kişileri özenli seçmelidir. Zira işyerlerinde psikolojik taciz olaylarının yaşanmasında yanlış personel seçimi, işe işçi alımı ve işçi istihdamı sürecinde yapılan tercihler oldukça etkili olmaktadır. Bu nedenle işe işçi alımı sürecinde adil değerlendirmenin önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Bu tarz bir mekanizmanın kurulamaması halinde iş ilişkilerinde mobbing niteliğinde davranışların görülmesi kaçınılmazdır (SGK, 2016). Ayrıca işverenin işe personel alımı sırasında adil davranması, azami özen ve dikkat içinde bulunması iş ahlakı anlayışının bir gereğidir.

İş ahlakına sahip bulunan işverenler iş ortamında ileride muhtemel huzursuzlukların yaşanmaması adına değerlendirme sürecinde bu hususları göz önünde bulundurmalıdır (Toplak, 2013). İşverenin kendisine bağımlı bulunan işçilerin kişilik değerlerini korumak üzere önlemler alması birtakım tutum ve davranışların mobbing ağırlığına ulaşmamasına katkıda bulunacaktır (Saldırım, 2013). Zira mağdurun kişisel saygınlığını zedeleyici tutum ve davranışların mobbing olarak kabul edilebilmesi için bu tutum ve davranışların bir sürece yayılması gerekmektedir. Mağdurun saygınlığını zedeleyici davranışlar ise küçük düşürme, suçlama, duygusal taciz ve eziyet, işyerinden dışlama şeklinde olabilmektedir (SGK, 2016). İşveren, işçinin şeref ve haysiyetini korunması ve işçinin toplum nezdinde saygınlığının zedelenmemesi için gereken çabayı sarf etmelidir (Sevimli, 2013). Dolayısıyla işveren işyerinde ahlaki bir düzen tesis etme gayesi içinde bulunmalıdır (Günay, 2012). İş ahlakı bulunan işverenler iş ortamında da ahlaki bir düzenin bulunması gerektiği bilinci ile hareket etmektedir (Toplak, 2013). Bu şekilde iş ilişkisinde bağımlı taraf olan işçiler işverenin koruyucu şemsiyesi altına girmiş olmaktadır (Çelik vd., 2015). Ancak uygulamada bunun tam tersi örnekler de görülmektedir. İş yaşamında çalışanlar arasında çalışanların birbirlerine yaptıkları sürekli ve sistematik, kötü tutum ve davranışlar mobbing olmakla birlikte işveren tarafından da işçilere mobbing uygulandığı da sıklıkla görülmektedir. İşverenin işçiye mobbing yapmasının temelinde geçmişte işçi ile işveren arasında yaşanan bir çatışma yatmaktadır. Örneğin, işçinin daha öncesinde işveren aleyhine tanıklık etmesi ya da işverence işten çıkartılan işçinin daha sonra kesinleşen mahkeme kararı ile tekrar işe dönmesi ve işverenin haksız olduğunun anlaşılması üzerine işveren bunu düşmanlık konusu haline getirerek işçiyi yıpratmak, küçük düşürmek ve zor bir pozisyona düşürmek için fırsat kollamaktadır. Bu nedenle Yüksek Mahkeme, tekrar işe dönen işçinin eski çalıştığı birimde değil de çok kötü şartları bulunan başka bir birimde çalıştırılması halinde bu durumu mobbing olarak kabul etmiştir. Zira işveren işçiyi çok kötü ve insani olmayan şartlarda çalıştırarak küçük düşürmek, yıpratmak ve saygınlığını kaybettirmek istemektedir. Dolayısıyla süreklilik arz eden ve işçinin mesleki pozisyonuna uymayan daha kötü şartlarda çalıştırılması mobbing anlamına gelmektedir. Zira işçi eğitime ve mesleki bilgi ve becerisine göre çok alt pozisyonda bir işte çalıştırılarak diğer işçiler karşısında küçük düşmekte ve işçinin onuru kırılmaktadır (Y9.HD, T.05.04.2012, E. 2010/1911, E. 2010/1911, K.2012/11638).

İşveren, üçüncü kişilerin işçinin kişilik değerlerini ihlal eder nitelikte davranışlarda bulunmasına cevaz vermemeli ve bizzat kendisi de işçinin kişilik değerlerine saygı göstermelidir. Bu şekilde işveren kendisine bağımlı çalışan işçinin cinsel taciz, ayrımcılık, tahkir, darp vb. tutum ve davranışlara maruz kalmaması için azami özeni gösterirse, işyerinde ortaya çıkan ve işçileri psikolojik olarak olumsuz etkileyen faktörler daha kolay bir şekilde ortadan kalkacaktır (Mollamahmutoglu vd., 2014). Dolayısıyla işveren, işçinin şeref ve haysiyetinin, kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşamının, ahlaki değerlerinin korunması noktasında işçisini koruma düşüncesi gütmelidir (Tiftik ve Adıgüzel, 2016). Zira işyerlerinde işçilerin kişilik değerlerini olumsuz etkileyecek birçok etken bulunmaktadır. İşçiler işyerinde çalışırken cinsel taciz gibi kötü tutum ve davranışlara maruz kalmakla birlikte psikolojik taciz gibi onur kırıcı tutum ve davranışlara da maruz kalabilmektedir.

Psikolojik tacize uğrayan mağdurlar, onur kırıcı bir davranışa maruz kalmakta, küçük görülmekte ve topluluk içinde itibar kaybetmektedir. Bu nedenle psikolojik taciz diğer adıyla mobbing mağdurları uzun süre yaşadıkları yıkıcı ve yıpratıcı olayların etkisinde kalmaktadır. Bu nedenler dolayısıyla psikolojik taciz mağdurları olayın ardından ruhsal bir bunalıma girmekte ve ruhsal buhranlar yaşamaktadır. Yaşanılan bu ruhsal bozukluklar çoğu zaman biyolojik rahatsızlıkları da beraberinde getirmektedir. Bu nedenledir ki bu kişilerin, tekrar toplum hayatına karışması ve adaptasyonu oldukça zor olmakta ve toplumsal yaşama ayak uydurmaları uzun zaman almaktadır. Psikolojik taciz mağdurları genellikle eski işyerlerine geri dönememekte, geri dönmeleri halinde yaşadıkları zorlu süreci tekrar yaşamaktadır (İnciroğlu, 2013). Bu nedenle işyerlerinde mobbinge yol açan olayların yaşanmaması ve elverişli bir çalışma ortamının oluşturulması için gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca şu husus da belirtmek gerekir ki çalışanlar açısından vahim sonuçlar doğuran bu olayların yaşanmaması ve elverişli bir çalışma ortamının oluşturulması için en büyük görev işverene düşmektedir. İşverenin işçileri koruyup gözeterek bu tür olayların yaşanmaması için gerekli önlemleri alması bu olayların büyük oranda azalmasına önemli katkılar sağlayacaktır (Çelik vd. , 2017; Akyiğit 2016; Senyen Kaplan 2003; Tunçomağ ve Centel 2013; Aydınli 2005).

Mobbinge neden olan davranışlar farklı olaylardan kaynaklanabilmektedir. Örneğin, Yüksek Mahkeme bir kararında cinsel tacize uğrayan mağdurun cinsel taciz sonrasında sistematik olarak baskı görmesini mobbing olarak kabul etmiştir. Zira cinsel taciz sonrasında mağdurun uzun süre olarak yaşadığı kötü tutum ve davranışlar mağdurda ruhsal bir bunalıma ve bıkkınlığa neden olmuştur (Y.9.HD, 04,11.2010, E. 2009/37509, K.2010/31544). Bu nedenler dolayısıyla hukukumuzda cinsel taciz düzenlenirken bunun yanında psikolojik taciz açısından da bir düzenleme yapılması gerektiği yönünde bir kanaat oluşmuştur (Saldırım, 2013). Bunun üzerine TBK m.417 hükmünde hem cinsel taciz hem de psikolojik taciz konusu es geçilmemiştir. TBKm.417 hükmünde işçinin kişiliğinin korunması ve işyerinde ahlaki bir ortamın oluşturulması açısından son derece önemli bir düzenleme kaleme alınmıştır. Bu nedenle madde metninde mobbing diğer adıyla psikolojik taciz açısından da bir düzenleme yer bulmuştur.

Yüksek Mahkeme, işyerlerinde işçilere uygulanan mobbing yöntemlerinin farklılık gösterdiğini belirtmiştir. Buna göre mobbing amacıyla çeşitli yöntemler uygulanmaktadır ve yapılan tüm bu kötü tutum ve davranışların arka planında yıldırma politikaları yatmaktadır. Bu amaçla işçiye haksız ithamlarda dahi bulunulması mümkündür. Bu şekilde mağdurun itibarının zedelenmesi amaçlanmaktadır. Bu bağlamda işçiye doğruluğu ispatlanamamış asılsız ithamlarda bulunulması, örneğin işçinin başka bir işçiye cinsel tacizde bulunmadığı halde cinsel tacizde bulunmuş gibi haksız ithamlara maruz kalması mobbing anlamına gelmektedir. Zira burada işçinin toplum içinde küçük düşürülmesi ve itibarını kaybetmesi amaçlanmaktadır (Y9.HD, T.27.12.2012, E. 2010/35500, K.2012/44486). İşyerlerinde işçinin itibarını zedelemek adına başvurulan yıldırma politikalarının başında işçinin cinsel tacizde bulunduğu ya da başka bir işçi ile cinsel ilişkiye girdiğine yönelik haksız ithamlar gelmektedir. Bu şekilde hızlı bir şekilde işçinin işten uzaklaşması hatta işten ayrılması amaçlanmaktadır.

Bu tür tutum ve davranışlar iş ahlakına sığmayan nitelikte davranışlardır. İş ahlakı bulunmayan kişilerin daha iyi mevkilere gelmek adına kişisel hırsları nedeniyle rakip olarak gördüğü kişileri bertaraf etmek için en sık başvurduğu yöntemlerin başında cinsel taciz suçlamaları gelmektedir. Kişilerin bu yola başvurmasında toplumsal dinamiklerde oldukça etkili olmaktadır. Zira bu kişiler cinsel taciz ithamlarıyla hedefledikleri kişileri kolaylıkla küçük düşürebileceklerine ve rakiplerini kolaylıkla saf dışı bırakabileceklerine inanmaktadır.

SONUÇ

Mobbing uygulayıcısının temel gayesi, hedef seçtiği kişiyi itibarsızlaştırmak ve yıpratmaktır. Bu amaca ulaşmak için çoğu zaman ahlaki olmayan yollara başvurulmaktadır. Örneğin, haksız ithamlar, iftiralar, sistematik dedikodular bu süreçte kullanılan temel argümanlardır. İş hayatında mobbing uygulamalarının altında yatan temel sebeplerden biri de kıskançlık ve hasımca tutumlardır. Özellikle, işinde başarılı olan bireylere çok sık mobbing uygulandığı bilinmektedir. Bunun nedeni, hedef seçilen bu kişilerin mobbing yoluyla arka plana itilmesi düşüncesidir. Bu amaç doğrultusunda rakip olarak görülen ve hedef seçilen kişilerin başarısız olduğu kanaati oluşturulmak istenmektedir. Bu durumun ahlaki değerlere sığdığını söylemek söz konusu değildir.

Mobbingin hem bireysel hem de toplumsal açıdan olumsuz etkileri bulunmaktadır. Bireysel açıdan olumsuz etkilerine baktığımızda mobbing, psikolojik şiddet olmakla birlikte çalışanda ruhen ve bedenen telafisi zor yaralar açmaktadır. Çalışan, yıkıcı ve yıpratıcı mobbing süreci sonunda toplumdan izole olmaktadır. Bu durum, mobbinge uğrayan çalışanın ailesine ve yakın çevresine de sirayet etmektedir. Dolayısıyla burada toplumsal açıdan da bir sorun ortaya çıkmaktadır. Bu huzursuzluklar, toplum bireylerinin birbirine olan güveninin sarsılmasına ve toplumsal ilişkilerin bozulmasına da zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla mobbing, bireysel ve toplumsal açıdan olumsuz sonuçlar doğuran bir süreçtir.

Mobbingin psikolojik şiddet ve saldırı olması münasebetiyle kişilik haklarının da zarar görmesine yol açmaktadır. Bu nedenledir ki mobbing, Anayasa ile güvence altına alınan temel hak ve hürriyetlerin ihlali anlamına gelmektedir. Temel dayanağını Anayasa hükümlerinden alan bu güvence doğrultusunda, iş hukuku mevzuatında da koruyucu hükümler getirilmiştir. Dolayısıyla mobbinge uğrayan mağdur, kişi hak ve hürriyetlere yapılan bu saldırılar nedeniyle hukuki açıdan bir güvence altına alınmıştır. Ancak, mobbing 4857 sayılı İşK.'da doğrudan düzenlenmemekle birlikte, TBKm.417 hükmünde doğrudan düzenlenmiştir. Bu şekilde işverene işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek üzere bir yükümlülük yüklenmiştir. Zira madde metninde işverenin işçisinin psikolojik tacize uğramaması için gerekli önlemleri alması gerektiği hükme bağlanmıştır. Ayrıca, işçinin mobbinge uğraması, iş sağlığı ve güvenliği açısından da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Mobbinge uğrayan işçinin ruh sağlığı bozulmakla birlikte beden sağlığı da bozulabilmektedir.

Mobbing, birçok açıdan çalışana olumsuz etkilemekle birlikte çalışma barışının ve işyerindeki huzur ortamının da bozulmasına neden olmaktadır. Bu nedenle işverenin işçisinin mobbinge uğramaması için azami dikkat ve özeni göstermesi gerekmektedir. İş sırasında bu durumu göz önünde bulundurarak işverenin işi organize etmesi gerekmektedir. Aksi halde işveren işçiyi koruma ve gözetme borcuna da aykırı hareket etmiş olacaktır. Bu sebeplerle işverenin işyerinde mobbingi önleme ve uygun çalışma koşullarını sağlama yükümlülüğü bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akbıyık İ. (2013). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing). ile bireysel ve kurumsal mücadele için öneriler, ÇSGB ÇalışmaDünyasıDergisi, 1(2).33-38.
- Akyiğit E. (2016). İş hukuku, Ankara: SeçkinYayıncılık.
- Aydınlı İ. (2005), İşçinin kişiliğinin korunmasına yönelik düzenlemeler ve borçlar kanunu tasarısının konuyla ilgili düzenlemelerinin değerlendirilmesi, TÜHİS, İşHukukuveİktisatDergisi, 19(6), 21-42.
- BektaşÇ. , (2016). İş ahlakı ve sosyal sorumluluk, Ankara: SeçkinYayıncılık.
- Bilge S. S. (2016). Mobbing terimi ve türk hukuk düzenince incelenmesi, Ankara ÜniversitesiHukukFakültesiDergisi, 65 (4), 1245-1290.
- Çelebi E. G. (2015), Anayasa mahkemesinin mobbing başvurularına ilişkin kararlarının değerlendirilmesi, AnayasaYargısı, 32(2015), 323-342.
- Çelik N., & Caniklioğlu N., &Canbolat T., (2017).İş hukuku dersleri, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Demir Ş. (2009). Mobbing olgusunun hukuki değerlendirmesi, Ankara BarsouDergisi, 27(2). 139-145.
- Demircioğlu M., & Centel T. (2016). İş hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Durmuş, Ö. (2016). Uygulamalı iş davaları, Ankara: AdaletYayınevi.
- Eğri T., & SunarL., (2010) Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: mevcut durum ve yönelimler, İşAhlakıDergisi, 3(5), 45-57.
- Ekonomi M., (2009). kadın işçilerin gebelik ve doğum halinde feshe karşı korunması. ÇalışmaveToplumDergisi, 22(3), 11-33.
- <https://rm.coe.int/168007cf93>.
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312300.
- https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/09/20130911>.
- <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040316.htm>.
- Gök, S. (2008). İş etiği ile iş ahlakı arasındaki ilişki ve çalışma yaşamında iş etiğini etkileyen faktörler. UluslararasıİnsanBilimleriDergisi, 5(1), 1-19.

- Günay C. İ. (2010). İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku. Ankara: YetkinYayınevi.
- Günay C. İ. (2012). Türk borçlar kanunu şerhi, Ankara: YetkinYayınları.
- İnciroğlu L. (2013). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) konusunda işverenin sorumluluk ve yükümlülükleri, *KamuİşDergisi*, 13(1), 103-113.
- Kehribar A., & Karabela Ş. N., & Yaşar K. K., & Okur A., & Derya M., & Özgür C., & Çankaya F., (2017). Çalışma hayatında mobbing: nedenleri, bileşenleri ve hukukî durumu, *BakırköyTıpDergisi*, 13(1), 1-9.
- Kınran Ş. B. (2006). İş ahlakı ve etik değerlerinin türk işletmeciliğindeki yeri (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı, İstanbul). <http://acikerisim.istanbul.edu.tr/bitstream/handle/123456789/26150/41225.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden edinilmiştir.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Mollamahmutoğlu H., (2004). 4857 sayılı yeni iş kanununun getirdiği bazı önemli yenilikler, *KamuİşDergisi*, 7(4), 1-37.
- Mollamahmutoğlu H., & Astarlı M., & Baysal U. (2014). İş hukuku, Ankara: TurhanKitabevi.
- Öztürk M., & Şahbudak E., (2017). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). ve iş doyumu: cumhuriyet üniversitesindeki araştırma görevlileri üzerine bir çalışma, *SosyolojiAraştırmalarıDergisi*, 20(2), 200-228.
- Saldırım M. (2016). Açıklamalı-içtihatlı dilekçe örnekleri ile türk borçlar kanunu, Ankara: Bilge Yayınevi.
- Senyen Kaplan E. T. (2003). İşverenin koruma ve gözetme borcunun kapsamı, *KamuİşDergisi*, 7(4), 2-15.
- Senyen Kaplan E. T. (2017). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve cinsiyet ayrımcılığı, *TBB Dergisi*, ÖzelSayı, 225-258.
- Sevimli K. A. (2013). Türk borçlar kanunu m. 417 ve iş sağlığı ve güvenliği kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36(1).
- Sümer H. H. (2017). İş sağlığı ve güvenliği hukuku, Ankara: SeçkinYayıncılık.
- Süzek S. (2017). İş hukuku, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu Mobbing İle Mücadele Komisyonu, (2016). Psikolojik taciz (mobbing), Ankara: ÇSGB SosyalGüvenlikKurumu.
- Tanır P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 11(4), 13-28.
- Tetik S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi, *KMÜ SoyalveEkonomikAraştırmalarDergisi*, 12(18), 81-89.
- Tiftik M., & Adıgüzel A. (2016), iş sağlığı ve güvenliği kanunu'na göre genel hizmet sözleşmelerinde işverenin işçiyi koruma borcu, *YıldırımBeyazıtHukukDergisi*, Y. 1, S. 1, 319-356.
- Toplak Ö. (2013), Etik, ahlak ve iş ahlakı, N. Tokgöz (Ed.) İş etiği, içinde (s. 2-19) Eskişehir: Anadolu ÜniversitesiYayınları.
- Tunçomağ K., & Centel T. (2013). İş hukukunun esasları, İstanbul: Beta Yayıncılık.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, (2011). İşyerlerinde psikolojik taciz (mobbing) çözüm önerileri komisyon raporu, Ankara: TBMM Basınevi.

Westhues, K. (2006). The unkindly art of mobbing. academic matters: The Journal of higher Education OCUFA. Erişimtarihi: 11 Kasım 2016. Erişimadresi: www.ocufa.on.ca/Academic%20Matters%20Fa112006/Unkindly_art_of_mobbing.pdf.

www.ismahkemesi.com.

www.kazanci.com.

www.tbmm.gov.tr.