T.C.
TRAKYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE SİBER MOBBING: ANALİTİK DEĞERLENDİRME

SÜMEYYE AYTEKİN

TEZ DANIŞMANI

PROF.DR. AYHAN GENÇLER

EDİRNE 2021

ÖZET

İnsanoğlunun var olduğu günden beri çalışma, çalışmanın var olduğu günden beri de mobbing olgusu var olmaktadır. İş yaşamının bir arada bulunma ve iletişim halinde olma gerekliliğinden doğan, ilk başlarda küçük çatışma şeklinde ortaya çıkan mobbing olgusu zamanla adeta bir iş yeri kanseri gibi bir hastalık niteliği kazanmıştır. Sosyal bir ortamında oluştuğu iş hayatında yaşanan psikolojik taciz (mobbing) eylemleri yıkıcı etkileri söz konusu olduğundan inceleme ve araştırma konusu olmaktadır. Bu kadar yoğun ve hemen hemen her çalışma ortamında görülmeye başlanılan mobbing eylemleri yasal yükümlülükleri de beraberinde getirmektedir. Mobbing eylemlerini gerçekleştiren bireyleri cezai işleme tabi tutmak kaçınılmaz olmaktadır. İş hayatı içinde hayatını idame ettirmeye çalışan her iş görenin bir gün mobbing mağduru olma ihtimali güçlendikçe eylemlerin sonuçları da kestirilemeyecek raddelere ulaşmaktadır. Buradaki amaç, çalışanı bilerek ve isteyerek uzun süre yıpratmanın neticesi olarak iş hayatından kendi isteğiyle ayrılmaya zorlamaktır. Bu durum kısa vadede yalnızca bireyi etkiliyor gibi görünse de uzun vadede çalışma hayatının en büyük sorunlarından biri haline gelmektedir.

Tüm bunlar olup biterken teknoloji ve teknolojik iletişim araçlarının ortaya çıkması, değişmesi, gelişmesi ve çalışma yaşamına hızlı bir şekilde entegre olması ile birlikte yeni iletişim sorunlarını da beraberinde getirmiştir. Geleneksel olarak yüz yüze gerçekleşen mobbing eylemleri dijital teknolojik araçlarla yeni yüzünü siber mobbing (zorbalık) olarak göstermeye başlamıştır. Mobbing olgusu başlı başına iş yeri hastalığı olmasına ve mücadele etmenin de güç olmasına rağmen yeni bir türü olan siber mobbingin ortaya çıkması iş yaşamını daha da zorlaştırmıştır.

Bu çalışmanın amacı, mobbing eylemlerinin neler olduğunu, mücadele yöntemlerini, Türk Hukukundaki yerini ve geleneksel mobbingin yeni bir türü olan siber mobbing eylemlerini Türkiye perspektifinden incelemektir. Bunun yanı sıra, pandemi ve bir sonucu olarak uzaktan çalışma ile birlikte gerçekleşen siber mobbing eylemlerinin Türkiye'deki yasal süreçleri üzerinde de durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Türk Mevzuatında Mobbing İle Mücadele, Siber Mobbing, Türkiye'de Siber Mobbing. Pandemi, Uzaktan Çalışma.

ABSTRACT

The phenomenon of work has existed since the existence of human beings, and the phenomenon of mobbing has existed since the day that work was existed. The phenomenon of mobbing, which emerged from the necessity of being together and in communication in business life and emerged as a small conflict at first, has gained the property of a disease like cancer of workplace over time. Mobbing acts in business life, where a social environment is formed, are the subject of investigation and research, as they have disruptive effects. Mobbing acts, which are so frequent and started to be seen in almost every working environment, also bring legal obligations. It is inevitable to penalize individuals who commit mobbing acts. As the possibility of every employee trying to maintain his/her life in business life one day become a victim of mobbing increases, the results of the actions reach unpredictable dimensions. The aim here is to force the employee to leave the business life voluntarily as a result of long-term wearing activities performed purposely and intentionally. Although this situation seems to affect only the individual in the short term, it becomes one of the biggest problems of working life in the long term.

While all this was going on, the emergence, change, development and rapid integration into working life of technology and technological communication tools brought along new communication problems. The mobbing occurred face-to-face traditionally has started to show its new face as cyber mobbing (cyberbullying) with digital technological tools. Although the phenomenon of mobbing is a workplace disease in itself and it is difficult to fight against it, the emergence of a new type of cyber mobbing has made business life even more difficult.

The aim of this study is to examine what mobbing acts are, the methods of struggle, their place in Turkish Law and cyber mobbing acts, a new type of traditional mobbing, from the perspective of Turkey. In addition, the legal processes in Turkey of the cyber mobbing actions that took place with the pandemic and remote working due to pandemic were also emphasized.

Keywords: Mobbing, Struggle With Mobbing in Turkish Legislation, Cyber Mobbing, Cyber Mobbing in Turkey. Pandemic, Remote Working.

ÖNSÖZ

Öncelikle yüksek lisans ders dönemleri boyunca ve tez hazırlık sürecinde bilgi ve becerileri ile kendimi geliştirmeme destek olan danışman hocam Sayın Prof. Dr. Ayhan GENÇLER'e,

Öğrenimine ve kendimi geliştirmeme katkı sağlayan Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı'nın bütün değerli hocalarına,

Paylaşım içinde olduğum ve desteklerini esirgemeyen çevreme,

Ve her zaman yanımda olarak manevi desteğini esirgemeyen aileme

Teşekkürlerimi sunarım.

2021, Sümeyye AYTEKİN

İÇİNDEKİLER

ÖZET ……...….i

ABSTRACT ……ii

ÖNSÖZ ……..……iii

KISALTMALAR ……...…….x

GİRİŞ……...1

1. BÖLÜM ……...3

KAVRAMSAL OLARAK MOBBING VE TARİHSEL GELİŞİMİ……..3

1.1. Mobbing Kavramı ve Kısa Tarihsel Gelişimi ……3

1.2. Mobbingin Tanımı …….....7

1.3. Uluslararası Normlarda Mobbing Olgusu ……..9

1.3.1. Ulusal Normlarda Mobbing Olgusu ……..13

1.4. Mobbingin Parametreleri ……17

1.4.1. İş İlişkisi İçinde Olma ……...17

1.4.2. Süreklilik Arz Etme Durumu ……..……..18

1.4.3. Sistematik Şekilde İlerlemesi Durumu…….….19

1.4.4. Düzeysel Eşitsizlik ……21

1.4.5. Taciz ve Süresi ……..22

1.4.6. Davranış Biçimleri ……25

1.4.7. Kasıt, Amaç ve Zarar Verici Niteliği …….……31

1.5. Mobbing İle Benzer Kavramların Ayırımı ……...32

1.5.1. Çatışma İle Mobbin Ayırımı ……32

1.5.2. Zorbalık İle Mobbing Ayırımı ……...……34

1.5.3. Kabalık İle Mobbing Ayırımı ……..……..34

1.5.4. İş Yeri Stresi İle Mobbing Ayırımı ……...……36

1.5.5. Sataşma İle Mobbing Ayırımı ……...37

1.5.6. İş Yerinde Takip İle Mobbing Ayırımı ……..……37

1.5.7. Şiddet İle Mobbing Ayırımı ……..……38

1.5.8. İş Yerinde Cinsel Taciz İle Mobbing Ayırımı ……...……40

1.5.9. Örgütsel Sinizm İle Mobbing Ayırımı ……...41

1.6. Mobbingin Nedenleri …….……..42

1.6.1. Bireysel Nedenler ……42

1.6.1.1. Fail (Mobber) ……...……..……43

1.6.1.2. Mağdur (Kurban) ……..……44

1.6.2. Örgütsel Nedenler ……...……..46

1.6.3. Sosyal Nedenler ……...……48

1.7. Mobbing Hareketlerinin Gruplandırılması …….……49

1.7.1. Düşey Mobbing ……50

1.7.2. Dikey Mobbing ……...……..50

1.7.3. Yatay Mobbing ……...……..51

1.7.4. Cinsel Mobbing ……51

1.7.5. Çift Taraflı Mobbing ……...……..52

1.7.6. Siber Mobbing ……..……53

1.8. Mobbingin Aşamaları …….……53

1.9. Mobbingin Etkileri ……..55

1.9.1. Mobbingin Bireyler Üzerindeki Etkileri ……..…….55

1.9.1.1. Mobbingin Mağdur Üzerindeki Etkileri ……56

1.9.1.2. Mobbingin Mobber Üzerindeki Etkileri ……..……...57

1.9.2. Mobbingin İşverenler ve Örgütler Üzerindeki Etkileri ……..57

1.9.3. Mobbingin Aile ve Toplum Üzerindeki Etkileri ……59

2. BÖLÜM ……62

MOBBING OLGUSU İLE İLGİLİ MÜCADELE YÖNTEMLERİ ……62

2.1. Mobbing İle Bireysel Mücadele Yöntemleri ……62

2.1.1. Psikolojik Dayanıklılığı ve Özgüveni Arttırmak ……..……..63

2.1.2. Öğrenilmiş Çaresizliği Engellemek ……..64

2.1.3. Erken Tanı ve Tespit ……..…64

2.1.4. Algıyı Başka Yöne Çevirme ……..……66

2.1.5. Başka Mağdurlarla İletişim Kurma ……..…….67

2.2. Mobbing İle Örgütsel Mücadele Yöntemleri ……...68

2.2.1. Örgüt Kültürü ……..……..68

2.2.2. Örgütsel İletişim ……...69

2.2.3. Örgütsel Etik ve Ahlak ……..70

2.2.4. Motivasyon ve İş Tatmini ……..72

2.2.5. Mücadele Yöntemi Olarak Whistleblowing (Bilgi İfşası) ……..…73

2.3. Mobbing İle Çevresel Mücadele Yöntemleri ……...74

2.3.1. Sosyal Çevre, Aile ve Özel Hayat ……74

2.4. Mobbing İle Yasal Mücadele Yöntemleri ……..……..75

2.4.1. Yabancı Ülke Mevzuatlarında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri …...75

2.4.1.1. Avrupa Birliği Üyesi Ülkeleri ……...….75

2.4.1.1.1. Avusturya ……..……..75

2.4.1.1.2. Belçika ……76

2.4.1.1.3. Almanya …….…….78

2.4.1.1.4. Finlandiya …….…..79

2.4.1.1.5. Fransa ……..……79

2.4.1.1.6. Yunanistan ……...……...80

2.4.1.1.7. Polonya ……..……81

2.4.1.1.8. İrlanda …….……81

2.4.1.1.9. İtalya ……...82

2.4.1.1.10. İspanya ……..83

2.4.1.1.11. İsveç ……..……83

2.4.1.1.12. Danimarka ……...……..84

2.4.1.1.13. Hollanda …….……..84

2.4.1.2. Avrupa Birliği Üyesi Olmayan Avrupa Ülkeleri ……..85

2.4.1.2.1. İngiltere ……...85

2.4.1.2.2. İsviçre ……86

2.4.1.2.3. Norveç ……..……..86

2.4.1.3. Kuzey Amerika Ülkeleri ……...……87

2.4.1.3.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) …….……..87

2.4.1.3.2. Kanada ……..……..88

2.4.1.4. Diğer Ülkeler ……...……..88

2.4.1.4.1. Güney Afrika …….……88

2.4.1.4.2. Japonya ……..……89

2.4.1.4.3. Sırbistan ……..……90

2.4.1.4.4. Avustralya ……...……90

2.4.1.4.5. Uruguay ve Fiji ……...90

2.4.2. Türk Çalışma Hayatı Açısından Mobbing İle Mücadele …….……91

2.4.2.1. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu …...……91

2.4.2.2. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkı ……..92

2.4.2.3. ALO 170, CİMER ve İş teftiş Kuruluna Başvuru ……..…92

2.4.2.4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru ……...……93

2.4.2.5. Cumhuriyet Başsavcılığı'na Şikayette Bulunma ……..94

2.4.2.6. Kamu Denetçiliği Kurumu'na Başvuru ……..……..94

2.4.2.7. Türk Borçlar Kanunu Açısından Mobbing ……95

2.4.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından Mobbing ……...96

2.4.2.9. Türk Ceza Kanunu Açısından Mobbing ……97

2.4.2.10. Türk Medeni Kanunu Açısından Mobbing ……..…..98

2.4.2.11. İş Hukuku Açısından Mobbing …….……..99

2.4.2.12. İdare Hukuku Açısından Mobbing ……...……101

2.4.2.13. Koruyucu Davalar,Tazminat Davaları ve İşe İade Davası.101

2.4.3. Mobbing İle Sendikal Mücadele ……...…….105

2.4.4. Türk Hukuk Sisteminde Mobbing İle Mücadelede Yasal Sorunlar ...108

2.4.4.1. İspat Sorunu ve Delil ……...……108

2.4.4.2. Yargıtay Kararlarında Mobbingin İspatı …...……..109

2.4.5. Mobbing İle Mücadelede Cezai İşlem Uygulamanın Gerekliliği …..111

3. BÖLÜM ……..113

TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA SİBER MOBBING ……..….113

3.1. Kavramsal Olarak Siber Mobbing (Siber Zorbalık) …….……113

3.2. Siber Mobbing ve Türkiye İlişkisi ……...……116

3.2.1. Türkiye'nin Bilgi Toplumuna Girişi ……..……116

3.2.2. 2000'li Yıllarda Türkiye'nin BİT Bakımından Gelişimi ……...…117

3.3. Geleneksel Mobbing İle Siber Mobbing İlişkisi ……..…….120

3.4. Siber Mobbing Araçları ……...…….124

3.5. Siber Mobbing Nedenleri …….……126

3.6. Siber Mobbing-Sosyal Medya İlişkisi ve Türkiye'de Sosyal Medya …….…..128

3.6.1. Sosyal Medya ……...……..128

3.6.1.1. Sosyal Medyada Linç Kültürü …….……132

3.6.2. Sosyal Medya Yasası …….……133

3.7. Siber Mobbingin Unsurları ……...……135

3.8. Siber Mobbing ve Pandemi İlişkisi …….……..138

3.8.1. Evden Çalışma ve Siber Mobbing ……139

3.9. Türkiye'de Siber Mobbinge İlişkin Hukuki Düzenlemeler ……..141

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME ……145

KAYNAKÇA ……..150

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

Akt. Aktaran

BAG: Bundesarbeitsgericht (Almanya Federal İş Mahkemesi)

BİT: Bilgi İletişim Teknolojileri

BUSINESSEUROPE: Confederation of European Business (Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu)

C: Cilt

CEEP: European Centre For Public Enterprises (Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi)

CİMER: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi

DPT: Devlet Planlama Teşkilatı

DSİ: Devlet Su İşleri

EJWOP: European Journal of Work and Organizational Psychology (Avrupa Çalışma ve Organizasyonel Psikoloji Dergisi)

EMEA: Europe, The Middle East and Africa (Avrupa, Ortadoğu ve Afrika)

E. T: Erişim Tarihi

ETUC: European Trade Union Confederation (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu)

GİMOP: Gümrük İdaresinin Modernizasyonu Projesi

HGK: Hukuk Genel Kurulu

ICN: International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Kurulu)

ILO: International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İHEB: İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

İ. K: İş Kanunu

İTÜ: İstanbul Teknik Üniversitesi

MERNİS: Merkezi Nüfus İdaresi Sistemi

NHS: National Health Service (Ulusal Sağlık Sistemi)

ODTÜ: Orta Doğu Teknik Üniversitesi

Pp: Paper Page (Sayfa Sayısı)

PSI: Public Services International (Uluslararası Kamu Hizmetleri)

R. G: Resmi Gazete

S: Sayı

Ss: Sayfa Sayısı

SBE: Sosyal Bilimler Enstitüsü

TBK: Türk Borçlar Kanunu

TBMM: Türkiye Büyük Millet Meclisi

T.C : Türkiye Cumhuriyeti

TCK: Türk Ceza Kanunu

TDK: Türk Dil Kurumu

TİHEK: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

TMK: Türk Medeni Kanunu

UEAPME: European Association of Craft, Small and Medium-Sized Enterprises (Avrupa Esnaf, Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler Birliği)

UYAP: Ulusal Yargı Ağı

vd: ve diğerleri

vb: ve benzeri

VEDOP: Vergi Daireleri Otomasyon Projesi

Vol: Volume (Cilt)

WHO: World Health Organization

GİRİŞ

Çalışmak, insanlığın var olduğundan beri gerçekleştirdiği eylemlerden birisi olmaktadır. İnsanlık hayatını idame ettirmek ve hem maddi hem de manevi kazanç elde etmek için bir nevi yaşamsal faaliyetin devamlılığı adına bunu sağlıklı bir şekilde sürdürmesi zorunluluk haline gelmektedir.

Çalışmanın sağlığını bozan etmenlerin başını çeken mobbing, farklı dinamiklerle beslenen multidisipliner bir olgu olmaktadır. İnsanları duygulardan ayırmamız mümkün olmamakta dolayısıyla iş yerlerinde de duygulardan bağımsız hareket edilememektedir. Hem iyi hem de kötü olmakla beraber sayısız duygulara sahip olmak ve bunları başkalarıyla paylaşmak, ortamdaki kişilere bilinçli ya da bilinçsiz yansıtmak insanoğlunun bir özelliğidir. Buradan hareketle mobbing, bireyin kötü duygularını kasıtlı bazen de kasıtsız yansıttığı veya yansıtmak istediği ağrılı ve sancılı bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mobbing aslında hep var olan bir olgu olmasına rağmen tanımlanmasının ve anlaşılmasının üzerinden çok geçmediği görülmektedir. İnsanların şimdiki çalışma koşullarında evden çok iş yerinde vakit geçirebildikleri düşünüldüğünde bir nevi ikinci aileleri iş arkadaşları olduğu kaçınılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla bireyler yaşanan çeşitli tartışma, çatışma, sürtüşme vb. durumları mobbing olarak değerlendirebilmektedir. Karşımıza bu gibi küçük durumlar şeklinde çıkan mobbing olgusu yanlış bilindiği için bazen de yaşanılan durumun mobbing olduğunun bilinmemesinden kaynaklı çok daha fazla zarara yol açmaktadır. Başlangıçta bireysel bir problem gibi görünen mobbing, zaman içinde öncelikle bireyin kendisini sonrasında iş arkadaşlarını, işletmeyi, toplumu hatta ve hatta önlemi alınmazsa ülke genelinde çok büyük hasarlara neden olabilmektedir.

Küreselleşen dünyanın da etkisiyle sürekli bir değişim içinde olan zorbalık eylemi, iş yerinde mobbing olarak karşımıza çıkmakta fakat teknolojinin öngörülemez bir biçimde ilerlemesi ile siber zorbalık ya da siber mobbing adı altında yeni haliyle kendini göstermektedir. Teknolojinin ve internetin de dahil olduğu bu yeni zorbalık (mobbing) türünün henüz geleneksel mobbing aşılamamışken karşımıza çıkması yıkıcı

etkiyi artırmıştır. Ülkelerin uyguladığı çeşitli stratejiler bulunmaktadır. Ülkemizde de yavaş yavaş hareketlilik olmakla beraber bu stratejiler istenilen düzeye ulaşamamıştır.

İş hayatımızda yer edinmekte olan bu kavramların tam anlamıyla ne olduğu, karşımıza nasıl çıktığı, etkileri, yasal yaptırımları, ulus ve uluslararası yaklaşımları panoramik bir bakış açısıyla çalışmamızda hazırlamış bulunmaktayız.

Tezin amacı, herkesi ilgilendiren bir konu olması dolayısıyla araştırmalar yapmak, kendimi bu konuda geliştirmek, farkındalığa katkı sağlamak, halkı aydınlatmak ve literatüre katkı sağlamaktır.

Buradan hareketle, çalışmamızın 1. bölümünde mobbing kavramının ne olduğu geniş bir çerçevede incelenmiş olup, özellikle Yargıtay'ın belirtmiş olduğu ifadeler ile açıklamaya çalışılmış ve etkileri üzerinde durulmuştur.

İkinci bölümde, mobbing ile ilgili mücadele yöntemleri ele alınmıştır. Bu kapsamda, uluslararası belgelerde, yabancı ülke mevzuatları ve Türkiye Cumhuriyeti mevzuatındaki yasal yükümlülüklerle yaptırımlar da ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, özellikle inceleme konumuz olan siber mobbing konusu ele alınmıştır. Siber mobbing kavramı geleneksel mobbing ile ilişkisi bakımından incelenmiş sosyal medyanın etkisi ve hukuki düzenlemeler bakımından açıklanmıştır.

1. BÖLÜM
KAVRAMSAL OLARAK MOBBING VE TARİHSEL GELİŞİMİ

1.1. Mobbing Kavramı ve Kısa Tarihsel Gelişimi

Mobbing kelimesine etimolojik açıdan yaklaşacak olursak, Latince ‘’mobile vulgus’’ kelimelerinden türeyen ‘’kararsız kalabalık’’ anlamına gelen söz öbeğinden oluşmaktadır. İngilizce dilinde ‘’mob’’ kökünden türeyen ve illegal şiddet uygulayan ‘’düzensiz kalabalık’’ ya da ‘’çete’’ anlamına geldiği görülmektedir. ‘’Mobbing’’ olarak eylem halini alan sözcüğün anlamı ise psikolojik şiddet, taciz, eziyet, bezdirme, kuşatma ya da sıkıntı verme şeklinde kendini göstermektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 33).

İngiliz biyologlarca da 19. yüzyılda saldırma amacı taşıyan hayvanın etrafında, kendi yuvalarını korumak maksadıyla hareket eden kuşlar için mobbing kavramının kullanıldığı bilinmektedir (Taşkın, 2016: 28).

Daha sonraki yıllarda ise kavramın İsveçli bir doktor olan Peter- Paul Heinemann’ın, grup şeklindeki çocukların, ayrı, tek ve zayıf bir çocuğa karşı saldırmak suretiyle kötü ve zarar verici davranışlarda bulunması şeklinde kendini gösteren davranışa mobbing adını verdiği görülmektedir (Tınaz, 2011: 11). Yine o dönemde okuldaki çocuklarda hemen hemen aynı davranışları gözlemleyen Olweus da bu kavrama ‘’yıldırma (mobbing)’’ demeyi tercih etmiştir (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003:3 Akt. Gökçe, 2008: 8). Fakat 1982 yılına kadar yalnızca okullarda öğrenciler arasında baş gösteren bullying adını verdikleri zorbaca davranışlarla ilgilenilmiş yıldırma konusuna pek dikkat çekilmemiştir (Espelage ve Swearer, 2003: 365, Akt. Gökçe, 2008: 8).

İlk önce hayvanlar arasında ortaya çıkan olgu daha sonra okullardaki çocuklara sirayet etmiştir. Ardından belirlenen kişiye uygulanan yıldırıcı hareketlerin görülmesinden sonra tanımlamaya yardımcı olan mobbing kavramı, 1980’li yılların başlarından itibaren iş hayatında da kendine yer bulmaktadır (Leymann, 1996:167, Akt., Gökçe, 2008: 9). Mobbing sözcüğünü literatüre kazandıran ve bu kavramın babası sayılan kişi de İsveçli bilim insanı olan klinik psikiyatrist Heinz Leymann’dır

(Dabakoğlu, 2019: 17).

Peter- Paul Heinemann ise bu kavramı insanlar arasındaki iletişim tarzını anlatmaya için kullanan ilk kişidir (Tutar ve Uslu, 2018: 27). Mobbingin iş yerinde yaşanan bir problem olarak işleyen ve tanımlayan kitabı ise Caroll Brodsky 1976 yılında yazmıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 28). ABD' de psikiyatrist ve antropolog olan Brodsky, The Harresed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan) adlı kitabında, iş yerinde yaşanan ve taciz edilen işçilerin hareketlerini incelemiş ve tanımlamıştır. Kitabın odak noktası ise dava açan California İşçiler Tazminat Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu olan bu iki kurumun, çalışanların, çalışma arkadaşları veya müşterilerin incitici davranışlarına maruz kalması, hastalanmaları ve fazla iş yükü sebebiyle iş göremez hale gelmeleri gibi şikayetleri olmaktadır. (Davenport, 2014: 20).

Kavramın İngiliz kamuoyuna duyurulması 1988'de gazeteci Andrea Adams sayesinde olmuştur. Çalışmalarına devam eden Adams, 1992 yılında yayımladığı ''İş yerinde Zorbalık: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?'' (Bullying at Work: How to Confront and Overcome?) adlı kitabında, bullying kavramını, ''sürekli kusur bulma'' ve ''bireyleri küçük düşürme'' şeklinde tanımlamaya çalışmıştır. Bu kavramı kötü yönetim anlayışıyla ilişkilendirmiş ve yöneticilerin örgüt içinde sessiz kaldığını belirtmiştir. Araştırmalara bakıldığında cinsiyet ve ırk ayrımcılığının da göze çarptığı görülmekte ayrıca tacizin e-bullying adı verilen e-mail yoluyla da gerçekleştiği görülmüştür. Bullying mağdurlarına destek olmak amacıyla 1997'de ''güven'' adı verilen bir örgüt inşa edilmiş ve iş yerinde e-mail yoluyla taciz edilenleri ''bullying'' adı altında inceleme görevini üstlendikleri görülmektedir (Yücetürk, 2003: 1 Akt. Kaymakçı, 2008: 12).

İskandinavya, İngiltere'den sonra, Avustralya, Avusturya, Güney Afrika, Hollanda ve Almanya'da çalışmalar ivme kazanmış, ABD' ye yansıması ise 1997'de Gary Namie ve Ruth Namie'nin çalışmalarıyla işyerinde zorbalık şeklinde olmuştur. Hemen arkasından 1998 yılında Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino tarafından yazılan ve ILO tarafından yayınlanan ''İşyerinde Şiddet'' (Volence at Work) adlı kitapta ''mobbing'' ve ''bullying'' adı altında işyerinde yaşanan şiddet türü olaylar incelenmiştir (Tutar ve Uslu: 2018: 28).

Adından söz ettiren İngiliz yazar Tim Field o dönemde ‘Bullying in Sigt’’ adlı kitabında zorbalığı kavramsallaştırmaya çalışanlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Field kavramı daha spesifik şekilde tanımlayarak, kurbanın bir kimsenin özsaygısına sürekli ve acımasız bir şekilde saldırması demiş, zorbalığın amacının mağdurun üzerinde haksız baskı kurulması, boyunduruğu altına alması ve onu yok etme arzusu taşıması olarak değerlendirmiştir (Field, 1996 Akt. Çobanoğlu, 2005: 28).

Psikolojik tacizin yaşamın her alanında karşımıza çıkabileceği gerçeğinden hareketle multidisipliner bir kavram olduğu su götürmez bir gerçektir. Ancak ‘’mobbing kavramının yalnızca iş yerinde yaşanan psikolojik taciz sürecini tanımlayan bir sözcük olduğunu da vurgulamak gerekmektedir (Bayram vd, 2008: 10).

Kamu veya özel sektör fark etmeksizin bütün işyerlerinde, çoğalan ve çalışanı belirli aralıklarda devamlı olarak sosyal ve psikolojik açıdan kötü etkileyen mobbing kavramı günden güne yerleşmekte ve etkisini hissettirmektedir (Yavuz, 2009: 121 Akt. Koçak ve Yeşilyurt: 2014: 215).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbingi; ‘’bir çalışana veya bir grup çalışana intikamcı, acımasız veya kötü niyetli girişimlerde adaletsiz ve sürekli negatif tavır ve eleştiriler, sosyal ortamından izole etme, hakkında dedikodu yapma yanlış söylentiler yayma zayıflatmak yada aşağılamak amacını güden eziyet edilmeyi içeren psikolojik taciz’’ demiştir (Tutar ve Uslu: 2018: 41).

İş yerinde duygusal linç, iş yerinde psikolojik terör, iş yeri travması, iş yerinde zorbalık, iş yerinde psikolojik taciz, iş yerinde duysal saldırı, yıldırma veya duygusal taciz şeklinde Türk literatürüne giren ve tıpkı tıp dünyasının bir hastalığı gibi incelenen mobbing kavramını kanımızca şu iki kelimeyle sadeleştirebiliriz, ‘’yıldırma’’ ve ‘’iş yeri sendromu’’ (Çobanoğlu, 2005: 20).

Taşkın’a göre ise, mobbinge karşılık alternatif bir sözcük aranırken dikkat edilmesi gereken husus, kavramın ne anlatmak istediği olmalıdır. Dolayısıyla kavramın anlamından çok konusu ve hangi davranışları kapsadığı önemsenmelidir (Taşkın, 2016: 27). Örneğin Türk Borçlar Kanunu’na göre cinsel taciz (mobbing), ‘’iş yerinde kurbanın kişiliğine saldırı şeklinde ortaya çıkan ve onun saygınlığını ortadan kaldırmaya dönük, her tür ahlak ve dürüstlük ilkesine aykırı bir şekilde uygulanan

psikolojik ve cinsel tacizdir'', dedikten sonra söz konusu kanunun md. 417/f.1'e göre: ''işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde 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'' demek suretiyle mobbingle mücadelenin örgüt yönetiminin görevleri arasında olduğuna vurgu yapar (Tutar ve Uslu, 2018: 40).

Kavramın Türkçe karşılığı konusunda henüz bir fikir birliğine varılamamaktadır. Ancak ''canından bezdirmek'', ''ortamı terk etmesine sebebiyet vermek'' şeklindeki eylem biçimleriyle aydınlatılmaya çalışılmıştır. Önerilen ve kullanılmaya çalışılan birkaç kavramların ise ''iş yerinde psikolojik taciz'', 'iş yerinde psikolojik terör'', iş yerinde psikolojik şiddet'', ''iş yerinde duygusal taciz'', ''iş yerinde zorbalık'', ''yıldırma'' ve ''iş yerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı'' olduğu görülmektedir (Bayram vd, 2008: 9). Türk Dil Kurumu (TDK) ise ''bezdiri'' şeklinde tanımlamaktadır (Dabakoğlu, 2019: 18).

Mobbing sonucu bireyde hem maddi hem manevi ya da psikosomatik rahatsızlıklar meydana gelmektedir ki bunlar hukuksal açıdan değerlendirilmektedir. Buradan hareketle Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih, 2006/29 esas ve 2006/625 sayılı kararında mobbing, ''iş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar'' şeklinde tanımlanmıştır. Bu kararla ''mobbing''kavramı Türk iş yargısında ilk kez ele alınmış, davacı vekilince ''duygusal taciz'', davalı vekilince ''ofis içi psikolojik şiddet'' ve mahkeme tarafından ise ''iş yerinde duygusal taciz'' şeklinde isimlendirilmiştir. Burada dikkati çeken durum, incelenen olayda davranış örneklerine yer verilerek çalışanın hedef olarak seçilmesi ve eylemlerin ''sistematik'' ilerlemesine vurgu yapılmış olmasıdır. Söz konusu karar temyiz edilmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesince de 30/05/2008 tarihinde onanmıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 43).

1.2. Mobbingin Tanımı

Mobbing, çalışma yaşamında hep var olan ve görmezden gelinen bir kavram olarak bir çok iş yerinde hala çok sayıda çalışanın kabusu olmaya devam etmekte, üstelik kabul gören de tek bir yasal tanımı bulunmamaktadır (Gürhan, 2013: 2). Literatür incelemelerine bakacak olursak, sosyal derinliği olan ve soyut bir kavram olmasından dolayı ister yabancı ister Türk bilim insanları olsun görüş birliğine varılamamaktadır.

Buradan hareketle kavramı aydınlatmak adına birkaç tanıma yer vermemiz gerekirse; mobbing konusunda araştırmaları bulunan Tim Field, ‘’hedef kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı’’ şeklinde tanımlamaktadır (Bilgili, 2015: 3).

İtalya’nın ilk mobbing karşıtı derneği olan PRIMA’ yı kuran ve Bologna şehrinde çalışmalarına devam eden Alman asıllı çalışma psikoloğu Herald Ege’ye göre ise mobbing;‘’yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda biyologlar tarafından kullanılan İngilizce bir terim’’dir (İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, 2011:5).

Medya iletişim araçlarını kullanarak mobbing konusuna kamuoyunun dikkatini çekmeyi başaran ilk isim olan İngiliz BBC kanalı gazetecisi olan (Taşkın, 2016: 29), Andrea Adams; ‘’iş yerinde yaşanan zorbalığı (mobbing), genelde yönetimin rızası ile yapılan sürekli kusur bulma ve insanları küçümseme’’ olarak tanımlamaktadır (Gökçe, 2008: 10).

Hollandalı iş hukukçusu Vegter’a göre ‘’sürekli bir biçimde aynı kişiye yöneltilen düşmanca, aşağılayıcı veya korkutucu davranışlar’’ mobbingin tanımı olarak karşımıza çıkmaktadır (Güzel ve Ertan, 2007: 14, Akt., Bilgili, 2015: 5).

Marie-France Hirigoyen’e göre mobbingin tanımı; ‘’kişinin şahsiyetine, onuruna veya fiziksel veya ruhsal bütünlüğüne zarar verebilecek, işini tehlikeye atabilecek ya da çalışma ortamını bozabilecek, özellikle davranış, söz, eylem, hakaret ya da yazıyla ifade bulan, suiistimal edici tutumların tümü’’ şeklindedir (Bilgili, 2015: 4).

Maguire biraz daha ağır ifadeyle tanımlamış ve ‘’kansız savaş’’ demiştir (Cemaloğlu, 2007: 112, Akt. Engin, 2012: 11).

Mobbing konusunda yoğun araştırmalar yapan Einarsen ise: ‘’bir yada birden fazla çalışana tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına neden olan bilerek veya bilmeden yapılan hareketlere mobbing denilir’’ demektedir (Taşkın, 2016: 23).

Heinz Leymann’ın mobbing konusundaki katkılarının fazlalığı yadsınamaz bir gerçekliktir ki o bu kavramı: ‘’bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik (nedeni, düşünce ve inanç ayrılığından kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabilen), sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik terör’’ olarak tanımlamaktadır (Tınaz, 2011: 13).

Ulusal literatürümüzü inceleyecek olursak birçok bilim insanınca kavram tanımlanmaya çalışılmıştır. Bu konudaki ilk çalışmaları yapan isimlerden biri olan Tınaz ‘’mobbing, kişinin manevi düzeyinin çok daha ilerisine giden; mesleğine, özsaygısına, özgüvenine, psikofizik ve sosyal bütünlüğüne yönelik ağır bir saldırıdır’’ şeklinde tanımlamaktadır (Tınaz, 2011: 19).

Dabakoğlu’nun mobbing tanımı ise ’’düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yöneltilmesi şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik baskı ve psikolojik terördür’’ şeklinde olmaktadır (Dabakoğlu, 2019: 18).

Çobanoğlu’na göre ‘’mobbing, bir çeşit psikolojik terör olarak adlandırabileceğimiz yeni ve yıpratıcı bir çatışma şekli’’dir (Çobanoğlu, 2005: 21).

Taşkın’ın tanımı ‘’alay etme, tehdit, kötü muamele, sataşma, yıkıcı eleştiri, istismar ve iki yüzlülüğü, dışlamayı ve izolasyonu kapsayan davranışlar bütünüdür.’’ (Taşkın, 2016: 39).

Ergenekon da ‘’yıldırma yaşı, ırkı, cinsiyeti, inancı uyruğu veya herhangi bir nedenle kurbanı rahatsız etme ve her tür kötü muameleyle başlayan ve derinleşen sistematik bir psiko-terör’’ olarak tanımlamış, yıldırmanın temel amacının ise ‘’hedef seçileni hizaya çekmek, kontrol etmek, terbiye etmek ve derin bir itaat duygusuyla,

yıldırma uygulayan kişinin iradesine tabi kılmak'' şeklinde eklemeyi uygun görmüştür (Ergenekon, 2006: 32, Akt. Bingöl, 2007: 11).

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6701 sayılı 2/g maddesinde ise ''iş yerinde yıldırma'' karşılığı ile ''bu kanunda sayılana ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler'' şeklinde tanımlamaktadır (Dabakoğlu, 2019: 19).

Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonun hazırladığı raporda yer alan mobbing tanımlaması ''sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirme maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel saldırgan davranışı ifade etmektedir. Başka bir ifade ile iş yerinde bir kişinin veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri bir kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırmak ve bezdirmek'' şeklindedir (Palabıyık, 2018: 19).

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin verdiği bir kararda mobbing tanımlanmaktadır ve bu kararla aynı zamanda bir yargı organınca mobbingin tanımı yapılmakta ve hukuki bir olgu olarak tanınmaktadır. Karara göre yapılan mobbingin tanımı '*'iş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir*'' şeklindedir (Tutar ve Uslu, 2018: 42).

Görüldüğü üzere mobbing yargı kararlarında da yerini almaktadır. Mobbing olgusunu hukuki olarak değerlendirmek mücadele etmek adına yaptırım yoluna gitmek için önem arz etmektedir.

1.3. Uluslararası Normlarda Mobbing Olgusu

Mobbingle ilgili bazı uluslararası belgelerde direkt olarak bir tanım bulunmamakla beraber bazılarında da tanımı yapılmaktadır. Direkt olarak tanımı yapılmayan normlarda ise kapsayıcılığı bakımından düzenlemeler yapılmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO): 1946 yılında sağlık kavramını ''yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam iyilik hali''

şeklinde geniş bir çerçeveyle ele almış (Müezzinoğlu, 2005: 25 Akt. Taşkın, 2016: 37) ve mobbingi ise ‘’kişi veya gruplara karşı güç kullanarak söz konusu kişi veya grupların fiziksel, psikolojik, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar’’ şeklinde tanımlamıştır (Dabakoğlu, 2019: 19). Mağdurun sağlığına direkt bir saldırı olarak görülmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)Sözleşmeleri: ILO ilk olarak 1958 yılında 111 no’lu her türden ayrımcılığı yasaklayan hükümleri içeren ‘’Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’ni kabul etmiştir (Palabıyık, 2018: 78). 111 sayılı sözleşmeye göre ‘’iş ve meslek alanında ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun, bütün insanların, hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit şartlar içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme hakkı’’nın altı çizmiştir (İşletme Rehberi, 2012: 20-21; Erdoğan, 2008: 341, Akt. Taşkın, 2016: 197). 161 sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşmeye göre, ‘’iş ile ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturulması’’ üzerinde durulmuş ve gerekliliği ‘’işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde, onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması’’ şeklinde işlenmiştir (İşletme Rehberi, 2012: 20-21; Erdoğan, 2008: 341, Akt. Taşkın, 2016: 197).

Mobbing bakımından önemli olan bir diğer sözleşme de 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin sözleşmedir. Bu sözleşme ile İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşme ile İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin düzenlemeler getirilmiş ve bu düzenlemeyle ‘*’temsil hakkına sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin bir ulusal politikanın geliştirilmesi, uygulanması ve sistematik olarak gözden geçirilmesi*’’ öngörülmüştür (Özcan, 2011: 46, Akt. Taşkın, 2016: 198).

ILO’ya göre çalışma koşulları şu şekilde olmalıdır; ‘’iş yaşamında çalışma koşulları, iş görenin sağlığını ve ruhsal dengesini tehlikeye sokmamalı ve çalışanı düşünebilmek, sosyalleşebilmek ve toplum yaşamına katkıda bulunmak için serbest zaman bırakmalı ve bu arada kendisinin kişisel tahminlerini desteklerken ona kişisel

kapasite, yeteneklerini sergileme ve geliştirme fırsatı da verilmelidir'' (Yaman, 2009: 25).

Duncan Chappel ve Vittorio Di Martino'nun yazdığı ve 1998 yılında ILO tarafından yayınlanan İş Yerinde Şiddet (Violence at Work) isimli raporda mobbing (iş yerinde psikolojik taciz) ve bullying (zorbalık), adam öldürme bilinen diğer şiddet hareketleriyle birlikte incelenmiş (Tınaz, 2011: 49) ve raporda İngiltere' de aktif iş hayatı içinde çalışanların %53'ünün mobbing mağduru, %78'inin iş ortamında mobbinge tanık olduğu belirtilmiştir (Tutar ve Uslu, 2018: 30).

ILO, Uluslararası Hemşireler Kurulu (ICN), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), ve Uluslararası Kamu Hizmetleri'nin (PSI), sağlık sektöründe yaşanılan şiddete karşı politikalar geliştirmeyi amaçladıkları ortak bir şekilde yürüttükleri çalışmada, iş yerinde yaşanan şiddet kapsamında, mobbinge de yer vermişlerdir (Gökçe, 2008b, 18).

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2002-2005 yılları arasındaki çalışma programlarına, ''iş yerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını'' eklemişlerdir (Tınaz, 2011: 6).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı: 1961 tarihli Sosyal Şartın yerini 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı''nın aldığı görülmektedir. Bu yeni şartın özellikle 26. maddesi konumuzla yakından ilgilidir ki madde iş yerinde insan onurunun korunması zorunluluğunu vurgulamakla beraber bu hakkı tanımakta ve toplumdaki duyarlılığı geliştirmek adına da üye ülkeleri önlem almaya ve bildilendirmeye davet etmektedir (Tınaz, 2011: xv). Bu yıllar arasında tanınan ve güvenceye alınan sosyal hakların önemi, insan hakları sözleşmesinden ileri gelen insan hakları olmasıdır (Gülmez, 2007: 29, Akt. Taşkın, 2016: 196). ''onurlu çalışma hakkı'' adı altındaki 26. Maddeyi incelediğimizde, birinci fıkrası iş yerinde ve işle alakalı cinsel taciz konusu irdelenirken, aynı maddenin ikinci fıkrası ise ''iş yerinde psikolojik tacize karşı koruma hakkı''nı düzenlemektedir (Tınaz, 2011: xv).

Avrupa Komisyonu 2001 yılında üyelerin konuyla ilgili bilinçlenmeyi aşılamak ve mobbing konusuna çözüm üretmek maksadıyla 2001/2399 sayılı ''İş

Yerinde Tacize İlişkin Tavsiye Kararı'' almayı uygun görmüştür (Tutar ve Uslu, 2018: 254). 2002 yılında ise, 2002-2006 yıllarını içine alan ''İşçi Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi'' belgesinde, psiko-sosyal problemler başlığı altında yeni risk olarak gördüğü iş yerinde psikolojik tacizi tanımlamıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 256).

Avrupa Sosyal Şartını 2006 yılında imzalayan Türkiye bağlayıcılığı bakımından iç hukuk düzenlemelerini bu hükümlerle bağdaştırmalı ve buna ilişkin yaptırımları ve yasal düzenlemeleri hayata geçirmelidir (Palabıyık, 2018: 78).

AB Yönergesi: 5 Temmuz 2006 tarihli (2006/54/CE) Avrupa Konseyi tarafından çıkarılan ''İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi'' adlı önceki yönergelerin toplamından oluşan bir yönerge hazırlanmıştır (İşletme Rehberi, 2012: 20, Akt. Taşkın, 2016: 197). Sözleşmenin içeriğine göre, iş yerinde şiddet ve tacizin fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel taciz olmak üzere her türlü şekli reddedilmiş (Akgün, 2015: 115), yönergenin 2. maddesinin 1. fıkrasının c bendinde taciz şu şekilde tanımlanmıştır: ''*Taciz: kişinin onurunu zedelemeyi; yıldırıcı, düşmanca aşağılayıcı, küçültücü veyahut rendice edici bir ortam yaratmayı amaçlayan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı arzulanmayan tüm davranışları ifade eder*'' (Taşkın, 2016: 197).

Avrupa Birliği Komisyonu, iş yerinde psikolojik taciz konusundan 2002 senesinin Ekim ayında düzenlenen ''Stres ve Mobbing Konulu Avrupa Haftası''nda da bahsetmiştir (Bayram, vd, 2008: 21). Bir diğer yasal düzenleme de ''Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı''dır. Şartın ilk maddesine göre ''insan saygınlığı ihlal edilemez; saygı gösterilmeli ve korunmalıdır'' (Palabıyık, 2018: 81). Uluslararası mevzuatlarda mobbing konusu insan hak ve onuru bakımından incelenmiş, AB' ye üye ülkelerde çalışanların korunmasına ilişkin yasal yükümlülüklere tabi tutulmuştur (Tutar ve Uslu, 2018: 253).

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi: psikolojik taciz veya mobbing hakkında direkt olarak bahsedilmemektedir. Fakat mobbingle kişilik hakları doğrudan ihlal edildiği düşünüldüğünde anayasal güvence kapsamında olduğu için, beyannamenin sınırları genişlemektedir. Bu açıdan bakıldığında beyannamenin ilk sekiz maddesi ile

10, 11, 12, 18, 19, 23 ve 30. maddeleri mobbinge konu olabilecek çözümleri içermektedir (Taşkın, 2016: 199). Söz konusu beyannamenin özellikle: ‘’(m.5) hiç kimseye işkence yapılmaz, zalimce, insanlık dışı veya onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz ve ceza verilemez.’’ (m.6) ’’herkes yasa önünde eşittir ve ayrım gözetilmeksizin yasanın korunmasından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptir. Herkesin bu bildirgeye aykırı her türlü ayrım gözetici işleme karşı ve böyle işlemler için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır.’’(m.7) ‘’herkesin anayasa ya da yasayla tanınmış temel haklarını çiğneyen eylemlere karşı yetkili ulusal mahkemeler eliyle etkin bir yargı yoluna başvurma hakkı vardır.’’ (Taşkın, 2016: 200) onur kırıcı davranışlar, ayrım gözetme gibi haklarla ilişkisi bakımından mobbing kapsamında değerlendirilmektedir.

Amsterdam Anlaşması: Avrupa Parlamentosu tarafından onaylanan Amsterdam Anlaşmasının 13. maddesi ırk, din, cinsiyet,inanç, yaş, sakatlık cinsel tercihler ve etnik kökene bağlı ayrımcılık yapmayı yasaklamaktadır ve 2001 yılında da bu maddelere ‘’iş yerinde taciz’’ kavramı da eklenmiştir. (2001/2339). Devletin ve toplumun mobbing konusunda inisiyatif alması gerektiğini ve iş ve işyeri sağlığının devamlılığı için mücadele edilmesi gerektiğini savunan bu kararın mobbingle ilgisi açıkça görülmektedir (Çobanoğlu, 2005: 217).

İş Yerlerinde Tacizle Mücadele Çerçeve Anlaşması: anlaşma gönüllülük esasına dayalı ve bağımsız bir anlaşma olarak Avrupa İşçi Sendikaları (ETUC), Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa Esnaf, Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler Birliği (UEAPME) ve Kamu İştiraklı Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP)’in katılımıyla 2007 yılında imzalanmıştır. Anlaşma ile iş yerinde yaşanan şiddet ve taciz vb konuların anlaşılabilmesi ve olumlu bir nihaiye ulaşmasını sağlamak amaçlanmaktadır (Taşkın, 2016: 198).

1.3.1. Ulusal Normlarda Mobbing Olgusu

Mobbing olgusu zaman içinde Türk normlarında da yerini almaya başlamaktadır. Aşağıdaki Türk belgelerinde mobbingin yeri ve önemi incelenmektedir:

Anayasa'da mobbing olgusu: Öncelikle geniş bir kapsamda değerlendirmeye alacak olursak Anayasa'nın 10. maddesine göre; '*'herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir*''(Bilgili, 2015: 43).

Anayasamızın 90. maddesine göre *''Türkiye Cumhuriyeti adına yabancı devletlerle ve milletler arası kuruluşlarla yapılacak anlaşmaların onaylanması, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onaylamayı bir kanunla uygun bulmasına bağlıdır*''. Avrupa Konseyi tarafından Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 27/09/2006 tarihli kanununu Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ne 03/10/2006 tarihinde onaylamasından mütevellit bağlayıcılık oluşturmaktadır. Şartın söz konusu madde bakımından önem arz eden 26. maddesi insan onurunun korunması hakkına dikkat çekmekte ve üye devletlere de bu konuda sorumluluk yüklemektedir (Bayram, vd, 2008: 156).

Ayrıca mobbing (psikolojik taciz) olgusunu bertaraf etmek adına Anayasal dayanak oluşturabilecek (m.49) ''çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak'' ve (m.50) ''kadın ve çocukların özel olarak korunacağı'' maddeleri yer almaktadır (Bilgili, 2015: 22).

Türk Ceza Kanunu (TCK)Açısından Mobbing: Türk Ceza Kanunu kapsamında ''psikolojik taciz'' suç olarak düzenlenmemektedir. Kavramın alt metni bakımından ''eziyet suçu'' kapsamında değerlendirilebilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 44). Mobbing kavramının yasal bir cezaya çarptırılmaması kanımızca hukuk sistemimizdeki bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türk Medeni Kanunu (TMK) Bakımından Mobbing: mobbing kavramı Türk Medeni Kanunu' nunda da özel bir hükümle yer bulmamakta fakat 25. maddeye göre düzenlenen kişilik haklarının korunması ile ilgili (mobbingin doğrudan kişiliğe saldırı olduğu bilindiğinden) ''kişilik haklarına yapılacak olası bir saldırının önlenmesi'', ''sürmekte olan saldırıya son verilmesi'' , ''saldırının hukuka aykırılığının tespiti'' ile maddi ve manevi tazminat davalarının açılabileceği görülmektedir (Bilgili, 2015: 22).

Türk Borçlar Kanunu (TBK) Açısından Mobbing: Şüphesiz ki mobbingle ilintili olarak en dikkat çeken ve ilk olması bakımından önem arz eden yasal

düzenleme 04/02/2011 tarihinde yayınlanan 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu'dur. Psikolojik taciz ifadesi ''işçinin kişiliğinin korunması'' adı altında 417. maddesiyle düzenlemeye alınmıştır. 417. maddeye göre ''işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve iş yerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür''. Bu madde psikolojik veya cinsel tacize uğradıkları takdirde zararların tazmini ve sözleşmeden doğan anlaşmazlıkların giderilmesi adına işverene sorumluluk yüklemektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 170). Kanun mobbing sözcüğünü direkt olarak kullanmasa da aynı anlama gelen ''psikolojik taciz'' ifadesi kullanmıştır (Taşkın, 2016: 203). Bu da ülkeler arasında mobbing kelimesinin farklı kullanım tercihleriyle alakalı bir farklılık olarak görülmektedir.

Örneğin, Yargıtay Hukuk Genel Kurul'un bir kararına göre; '' *Mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun 332. maddesi kapsamında işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacakları tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği düzenlenmişti. Bu düzenleme ise, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ise, bunun yerine "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 ve devamı maddelerini getirmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. Buna göre; ''işveren, 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*'' demektedir. (Yargıtay HGK 2012/9 E., 2013/1407 K.), (Palabıyık, 2018: 127).

İş Hukuku Bakımından Mobbing: 4857 sayılı İş Kanunu, 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun, Sendikalar Kanunu veya İş Hukukuyla alakalı olmak üzere hiçbir kanun düzenlemesinde mobbingle ilgili direkt bir ibare bulunmamaktadır (Taşkın, 2016: 200). İş Kanununda birebir ilgili bir hüküm bulunmasa da iş akdinin sağlanması durumunun nedenselliğiyle işçi ve işveren

taraflarının birbirlerine karşı uymak zorunda olduğu belli başlı kurallar bulunmaktadır. Bu kurallara uyulmadığı, haklar gözetilmediği, işçi işverene bağlı kalmadığı ya da işveren işçinin hakkını gözetmediği gibi durumlarla karşılaşıldığında yaptırımlara tabi tutulabilmektedir.

10.04.2016 tarihinde 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile düzenleme yapılarak, ayrımcılığa uğrayan çalışanlara 4857 sayılı Kanun'un madde 5'de öngörülen esasların haricinde 6701 sayılı Kanun ile de yeni imkânlar sağlanmaktadır. Buna göre 4857 sayılı Kanuna göre şikâyet mekanizmaları gerçekleştirildikten sonra, herhangi bir yaptırım uygulanmaması durumunda başvurulabileceği (madde 17) belirtilmektedir (Şakar, 2016: 112-113).

İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Konulu Resmi Gazete: Başbakanlık, psikolojik tacizin önlenmesi hedefleyerek 19/03/2011/27879 tarihli ve sayılı bir genelge yayınlamıştır. Ülkemiz adına mobbing konusunda farkındalık kazandırılmak adına adım atılmasından ve bu konuda bir ilk olmasından dolayı kritik bir önem arz etmektedir. Öncelikle söz konusu belgede ''mobbing'' değil ''psikolojik taciz'' ifadesi yer almaktadır. R.G.' de dikkat çeken noktalardan ilki sektör fark etmeksizin her alanda görülebildiği belirtilmektedir. İkincisi ise, işverene işçiyi koruması ve taciz yaşanmadan önce önlem alması gerektiği yönündeki ifadelerdir (Palabıyık, 2018: 121).

Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu ve Mobbing: Hukuksal dayanak ve destek adına 25/05/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu çıkarılmıştır. Bahsi geçen kanunun 3. Maddesinde yer alan kuruluş gayesi olarak ''*kamu görevlilerin görevlerini yürütürken uygulamaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirleyecektir. Kurul, etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla resen veya kendisine yapılan başvuru üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yapacak, sonucu ilgili makamlara bildirilecektir*'' belirtilmiş ve eklenmiştir ''kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapacak ve yapılacak diğer çalışmalara destek olacaktır'' (Tutar ve Uslu, 2018: 169).

Ulusumuz adına önem taşıyan resmi belgelerde de görüldüğü üzere, gerek psikolojik taciz ifadesinin kullanılması, gerekse işverenlere yüklediği sorumluluklar

adına önemli hususlar bulunmaktadır. Uluslararası metinlerde de olsa ulusal metinlerde de olsa söz konusu ifadelerin yer alması farkındalık kazanmak ve kazandırmak adına her iki tarafı da koruyan ve sorumluluklar yükleyen noktaların olması önem arz etmektedir.

1.4. Mobbingin Parametreleri

Mobbing, sosyolojik, kültürel, sosyal psikolojik, psikolojik ve hukuksal olmak üzere çok yönlü mutidisipliner bir sorunlar bütünüdür. Bu sebeptendir ki mobbingi anlamak ve aydınlatmak amacıyla ayrıntısıyla incelemek gerekmektedir. Dolayısıyla mobbingin ne olduğu veyahut ne olmadığı, hangi durumlarda karşılaşıldığı ve unsurlarının (parametrelerinin) neler olduğu önem arz etmektedir.

1.4.1. İş İlişkisi İçinde Olma

Mobbingin varlığının oluşabilmesi için ilk sırada karşımıza çıkan parametre iş ilişkisi içinde olmasıdır (Dabakoğlu, 2019: 29). Psikolojik tacizin oluştuğu davranışların bütününün mobbing kavramının temel ve değişmez bir dinamiğidir (Tınaz, 2011: 17, Akt. Dalgalıdere, 2019: 33).

İş yeri, 6331 sayılı İSGK 3. maddesine göre ‘’*Mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile çalışanın birlikte örgütlendiği, işverenin iş yerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen iş yerine bağlı yerler ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçları da içeren organizasyonu, ‘’* şeklinde tanımlanmaktadır (mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 26.01.2021).

İş yeri işin icra edildiği alan ve organizasyon yönetimi bakımından bir alışkanlık ve devamlılık alanlarını kapsamaktadır. Fakat mobbingi sadece bu dar alanlarda incelemeye almak sağlıklı olmamaktadır (Dabakoğlu, 2019: 30). Buradan hareketle, iş yaşamıyla doğrudan alakalı olan mobbinge ilişkin eylemler, iş yerinde olduğu gibi farklı mekanlarda da gerçekleşebilmektedir. Örnek verecek olursak, birey serviste giderken veya evinde bulunduğu esnada sırf taciz amaçlı telefonla rahatsız edilebilir ki bu durumlar diğer parametreleri de taşıdığında mobbing sayılabilmektedir (Palabıyık, 2018: 21).

Herhangi bir maddi ve manevi karşılıklı iş ilişkisi içinde olmak mobbing kapsamında değerlendirmeye alınmaktadır. Bu kapsamda hizmet akdiyle çalışan, sürekli veya süresiz kamu hizmetlerini icrası ile görevlendirilen çalışanlardır. Mobbing hareketleri, belirli bir zaman aralığında değil, evde geçirilen süre dahil, iş hayatı içindeki tüm zamanları kapsamaktadır. Örneğin, kişi hastalandığında ve o gün işe gelmediğinde yani kişi iş yeri dışındayken onun hakkında söylentiler çıkarmak bir mobbing biçimidir. Mobbingin tacizcisi veya mağduru, işçi, işveren, işveren vekili veya alt işveren olabilmektedir. Fakat iş yerinde kısa süreli bulunan kurye, denetleme elemanları, müşteri vs. bu kapsamda yer almamaktadır (Dabakoğlu, 2019: 30-31). İnsanların kendi çalışma arkadaşlarını seçememeleri ve onlarla sürekli aynı çalışma alanını paylaşmak zorunda olmaları, negatif, olumsuz ve kötü denebilecek çalışma arkadaşlarıyla karşılaşıldığında durumu daha da vahim hale getirmektedir. Bu durum taciz olgusundan çıkıp zamanla katlanarak büyümekte ve şiddetli bir yıkıma yol açan durum haline gelebilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 47).

İş yerinde veya işin sürdürüldüğü alanlarda mobbingin varlığı örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilemekte ve kurumsallaşmanın oluşturulması ve sürdürülmesi adına da olumsuz izler bırakmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle mobbing hareketleri sağlıklı bir şekilde analiz edilerek hangi hareketlerin mobbing kapsamına dahil olduğu ya da hangilerinin farklı kavramlar olduğu öğrenilmelidir. Buradaki en büyük pay da yöneticilere düşmektedir.

1.4.2. Süreklilik Arz Etme Durumu

Mobbing davranışları incelenirken kıstas alınması gereken en önemli parametrelerden birisi taciz, baskı, aşağılama, öteleme ve dışlama vb. hareketlerin belirli bir süre zarfında devam etmesi gerekliliğidir.

Mobbing kavramını aydınlatmada büyük emeği olan Leymann, bu süreyi esas alırken bu eylemlerin haftada birkaç kez tekrarlanması suretiyle minimum altı aylık bir sürenin geçmesi gerektiği görüşünü savunmuştur (Dabakoğlu, 2019: 33). Leymann'ın öngörüsünde süreyi belirtmesindeki esas süreci incelerken psikiyatrik etkilerinin ancak altı aydan sonra ortaya çıkmasıdır (Palabıyık, 2018: 24). Mobbing eylemlerinin içerikleri incelediğinde her olayın farklı bir etkiye sahip olduğu göze

çarpmaktadır. Buradan hareketle, farklı görüşlerce bir olayın mobbing şeklinde adlandırılabilmesi için süreyi altı ayla sınırlamak doğru olmayabilir. Çünkü her olayın kendine özgü ve farklı şiddetlerde etkiye sahip olası söz konusudur (Koçak ve Yeşilyurt, 2014: 213-227). Buradan hareketle, önemli olan husus süreç değil hareketlerin sıklığı ve bireye olan etkisidir. Yani bir olay bir kişiyi altı aylık sürede etkiliyor ise bir başkasını daha kısa sürelerde etkileyebilmektedir (Kantarcı, 2016: 32, Akt, Dalgalıdere, 2019: 38).

Yargıtay'ın da bahsi geçen konuyla alakalı vermiş olduğu bir karara göre; ''*süreklilik göstermeyen münferit olarak meydana gelmiş birkaç haksız, kaba, nezaketsiz veya etik dışı davranış mobbing olarak nitelendirilemez…*'' şeklindedir (Palabıyık, 2018: 31). Bir olayın yıkıcı bir etkiye sahip olması onun sıklıkla tekrarlanmasından geçmektedir. Günlük yaşamda karşılaştığımız hemen her sürtüşme, tartışma, duyduğumuz kaba sözler ve yanlış ithamlar mobbing sayılamamakta farklı bir grupta değerlendirilmektedir. Burada söz konusu olan durum eylemlerin sıklığından mütevellit meydana gelen yakıcı ve yıkıcı etkidir.

1.4.3. Sistematik Şekilde İlerlemesi

Mobbingi, mobbing yapan parametrelerden bahsederken sistematik bir şekilde ilerleme durumu dikkate alınması gereken en önemli kriterlerden biridir. Çünkü sıklıkla belirli aralıklarla devam eden olgu planlı ve programlı bir şekilde tasarlandığında ve ilerleme kaydedildiğinde sadece bireysel değil örgütsel zarar vermeye de yol açmaktadır. Mobbingde davranışların sistematik ilerlemesi, iş yerinde veya işle ilgili durumlarda belirli periyodik aralıklarda devam etmesi anlamına gelmektedir (Koçak ve Yeşilyurt, 2014: 213-227). Mobbingde bireyin, iş yaşamında gelişen çeşitli olayların akabinde uzun süren, sistematik bir şekilde devamlılığı olan, tekrarlanan psikolojik saldırılar olmak suretiyle bir strateji geliştirmesi durumudur. Üstlerle, astlarla ya da eşit pozisyondaki çalışma arkadaşıyla yapılan kısa süreli çatışmalar, olumsuz deneyimler veya küçük tartışmalar mobbing olarak görülmemektedir. Örneğin çalışma düzeninden kaynaklanan ve ergonomi koşullarına uymayan bir ortamda çalışmak veya kötü bir örgüt iklimine sahip iş yerinde çalışmak mobbing olarak anlaşılmamaktadır (Tınaz, 2009: 18, Akt. Çalışma Hayatında

Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı El Kitabı, 2013: 26). Burada mobbingin gerçekleşmesi yönetimin sessiz kalmasıyla başlamaktadır (Taşkın, 2016: 240).

Mobbing olaylarının sistematik olarak ilerlemesinin önemli noktalardan birisi de eylemlere bir süre ara verilse dahi devam etmesi ve olayların birbiriyle bağlantılı olmasıdır. Örneğin, mobber yada mağdur izne ayrılabilir, tatile çıkabilmektedir. Ancak durum tespiti genel olarak incelendiğinde yapılabilmektedir (Palabıyık, 2018: 27). Fakat eylemler arasına çok uzun süreler girmesi durumunda eylemleri mobbing olarak nitelendirmek doğruluğa aykırı bir durum olmaktadır. Hatta Almanya Federal Mahkemesi'nin (Bremen Eyalet Mahkemesi) 17.10.2002 tarihli bir kararına göre; ''*üç buçuk yılda gerçekleşen dokuz tacizin aradaki süre farkı nedeniyle mobbinge vücut vermeyeceğini*'' kabul ettiği görülmektedir (Dabakoğlu, 2019: 34).

Bir başka görüşe sahip olan Wolmerath' göre ise, taciz devam ederken, uzun ara verilse dahi, fail ile mağdur aynı ortamda bulunursa sistematiklik var demektir (Dabakoğlu, 2019: 33). Kanımızca buradaki husus olayın spesifik özelliğinden ileri gelmektedir. Yani eylemlerin birbiriyle bağlantılı, planlı ve bir amaca hizmet etmesi gerekmektedir.

T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin (E. 2007/9154, K. 2008/13307, T. 30.05.2008) bir kararında ''*dava, davacıya haksız nedenlerle verilen disiplin cezalarının kaldırılması ve iş yerinde duygusal taciz nedeniyle istenen manevi tazminat talebine ilişkindir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırmış ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlamak krizlerine geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür.* ***Mobbing kavramı, iş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.*** *Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.''* Karar ve sonuç ise; ''*dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillere kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine, 30.05.2008 gününde oybirliği ile karar verildi.*'' şeklinde geçen durumu somutlaştırma adına yardımcı olmaktadır (Mercanlıoğlu, 2010: 37-46).

Görüldüğü üzere söz konusu olayda sürekli olarak ve sistematik bir biçimde ilerleyen olaylar silsilesi yer almaktadır. Buradan hareketle yapılan hakaret, aşağılama vb. eylemlerin çalışanı küçük düşürmek suretiyle bir amaca hizmet ettiği de aşikar olmaktadır.

1.4.4. Düzeysel Eşitsizlik

Burada söz edilen eşitsizlik, tacizin tek yönlü gerçekleşiyor olması anlamına gelmektedir. Failin farklı sebeplerden kaynaklanarak gerçekleştirdiği eylemlerin mağdur kişi tarafından benzer eylemleri gerçekleştirememesi gerekmektedir. Aksi takdir de mobbing olgusu söz konusu olmamaktadır (Dabakoğlu, 2019: 36).

Önemle belirtmek gerekir ki burada bahsi geçen eşitsizlik kavramıyla anlatılmak istenen organizasyon içindeki statü farklılığı değildir. Mağdur ile mobber arasındaki psikolojik olarak bir eşitsizlikten söz edilmektedir. Psikolojik taciz eylemini gerçekleştiren kişi, bu eylemleri hiyerarşik yapılanmadaki bir astına, eşitine hatta üst seviyedeki bir çalışana dahi yapabilmektedir. Taraflardan birinin sürekli baskı yolunu kullanmak suretiyle yalnızlaştırılıp haklarından mahrum bırakılması düzeysel eşitsizlikte önemli bir dinamiktir (Palabıyık, 2018: 27).

Düzeysel eşitsizliğe sebep olan durum ise mağdurun ‘’kurban’’ rolünü kabul etmesidir. Sağlıklı, bilinçli, özgüven sahibi ve duyarlı çalışanlar bu durumun kendiyle değil de karşı tarafla alakalı olduğunu bilmeli ve aklı selim bir tavırla durumu idare edebilmelidir (Çobanoğlu, 2005: 106).

Fail bireyin kendisinden daha iyi nitelikte ve donanıma sahip kişileri hedef aldığı araştırmalar neticesinde bilinmektedir. Bu sebepten mobber, mağdur seçtiği kişi üzerindeki yıldırma eylemlerini başarıya ulaştırmak için ilk önce o kişiyi korunmasız, savunmasız ve yalnız bırakması gerekmektedir (Gökçe, 2008: 38). Mobbing uygulayan kişi kendisinin sahip olamadığı özellikleri bir başkasında gördüğünde deyim yerindeyse ‘’acısını çıkarmak’’ için saldırgan ve kötü niyetli emellerini gerçekleştirmek için harekete geçmektedir. Burada psikolojik tacize maruz kalan kişi kurban zihniyetinden sıyrılması ve sarmaldan kurtularak gerçekte olayın ne olduğunu anlaması şart olmaktadır (Tınaz, 2011: 107-108).

Mağdur psikolojik olarak yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından yalnız, güçsüz ve çaresiz bırakıldığında yani mağdur o ruh haline büründüğünde failinin kendisinden daha üstün olduğu fikrine kapılabilmektedir. Bu durum tamamen somut olaylar dışında direkt olarak psikolojiye olan bir saldırı olmaktadır (Taşkın, 2016: 44, Akt. Dalgalıdere, 2019: 40).

Yıldırmanın gerçekleştirilmesi için bireyin savunmasız, tek başına ve güçsüz bırakılması gerekmektedir. Olayın mobbing sayılabilmesi için bir güç dengesizliği aranmaktadır ki Yargıtay da bir kararında, ‘’*Diğer taraftan, iki tarafın kendine özgü silahı varsa bunları kullanabiliyorlarsa psikolojik tacizden bahsedilemez. Çalışanı işten ayrılmaya zorlamak için yapılan her davranış mutlaka psikolojik taciz oluşturmaz. Özel düzenlemelerle yasal koruma sağlanmışsa, mağdurun da kullanabileceği silahları varsa, psikolojik tacizden söz edilemez…Çalışanı işten ayrılmaya zorlamak için yapılan her davranış mutlaka psikolojik taciz oluşturmaz. Özel düzenlemelerle yasal koruma sağlanmışsa, mağdurun da kullanabileceği silahları varsa, psikolojik tacizden söz edilemez*’’ (Y9HD, E. 2015/14424, K. 2017/4612), (yargıtay.gov.tr, erişim tarihi: 06/07/2018, Akt. Dalgalıdere, 2019:41).

Yargıtay kararında da yer alan bu unsur mobbingin belirlenmesinde önemli bir unsur olmakla beraber psikolojiye direkt olarak negatif etki etmesi sebebiyle de yıkıcı olmaktadır. Burada da yine yöneticiye bunu önceden fark etme ya da fark ettiği anda müdahale etme görevi düşmektedir.

1.4.5. Taciz ve Süresi

Mobbing iş hayatında sık sık karşılaşılan çok boyutlu bir eylemler bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır (Atman, 2012: 157-174). Mobbing de vücut bulan taciz türü eylemler direkt olarak kişiliğe saldırı olarak gerçekleşmektedir (Dabakoğlu, 2019: 40). Kavram, güncel olarak zayıf ve karakterden yoksun insanların oluşturduğu küçük bir toplumdan yükselen ve hedef seçtikleri kişiye, psikolojik saldırma ve her tür kötü muameleyi gerçekleştirmek suretiyle uygulanan bir eylemler bütünüdür (Tutar ve Uslu, 2018: 29).

Türkçe ‘de ‘’taciz’’ sözcüğüyle ifade bulan bu eylemler dizisi kişiden kişiye değişebilen amaçlar doğrultusunda hareket edilen ama genellikle de çalışanı rahatsız

etmek, bir nevi canından bezdirmek, huzurunu kaçırmak şeklinde hareket edilen bir süreci ifade etmektedir (Tınaz, 2011: 18).

Mobbing eylemleri genelde fiziksel temaslar içermez. Daha çok belirlenen kişiye dışlayıcı, aşağılayıcı, hor gören tarzda imalarla, kinayeli, mecazi, ofansif şekilde, yer yer karşı tarafı yok sayan davranışlarla kişinin mental sağlığını bertaraf etme amacı taşıyan psikolojik tacizler topluluğu şeklinde gerçekleşir. Bu yüzden Türkçe anlamı bakımından uygun sözcük öbeği ‘’psikolojik taciz’’ olarak kullanılmaktadır (Demir, 2009: 139-140).

Burada dikkat edilmesi gereken bir husus, iş yerinde yaşanan her olay psikolojik bir baskı ya da taciz barındırabilir fakat bu tür olayların tümünü mobbing olarak adlandırmak doğru olmamaktadır. Mobbing psikolojik baskılar bütünüdür fakat tek seferde ya da uzun aralıklarla sıklık ve sistematiklik içermediği takdir de (mobbing) psikolojik taciz olmamaktadır (Taşkın, 2016: 61). Genellikle amaç kişinin işten kendi isteğiyle ayrılmasını sağlamaktır. Bu da psikolojik baskılar sayesinde bireyin direncinin kırılması sağlanarak yapılmaktadır (Kehribar vd., 2017: 1-9). İş ortamında yaşanan çok fazla dinamik bulunmaktadır. Bunların en önemli negatif olgularından biri rol çatışmasıdır. İşçi veya işverenler, o iş yerindeki aidiyet duygusunu kaybettiklerinde kıskançlık ve düşmanlık beslemeye başladıklarında taciz sürecinin de fitili ateşlenmiş demektir (Bayram, vd. 2008: 70). Şiddetin ortaya çıkmasına uygun ortam sağlayan bu süreç kurbanın onur, haysiyet ve şerefine zarar verebilecek işlerin yapılmasının istenmesi suretiyle doyumsuzluk ve güvensizliğe de sebebiyet vermektedir (Tutar ve Uslu, 2018). Fail direkt olarak kişinin psikolojik sağlığıyla oynamaya çalışmaktadır ki bu durum en başta insani ve etik olmaktan çok uzaktır (Çobanoğlu, 2005: 33).

Yargıtay’ın bir kararına göre; ‘*’mobbing de hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle*’’

yapılmaktadır. Y22HD. 27/02/2017, E. 2014/3426, K. 2014/4165), (Bilgili, 2015: 100).

Bir durumun olayın yada olgunun mobbing sayılabilmesi için hukuksal olarak koruma altındaki hak ve değerlere bir saldırının söz konusu olması, şiddettin psikolojiyi hedef alan sofistike, toksik ve bir çok çeşide sahip olan haliyle karşımıza çıkması gerekmektedir (Dabakoğlu, 2019: 32). Öyle ki yapılan bir araştırma da ortaya çıkmıştır ki failler çalışma saatlerinin en az %15'ini hedef seçtikleri kişiye psikolojik taciz etmek için kullanmaktadırlar (Bayram vd, 2008: 71).

Mobbingi psikolojik baskıdan ayıran önemli bir özellik de sıklığı ve sistematikliğinin yanı sıra bu eylemin devam ettiği süredir (Taşkın, 2016: 214). Psikolojik baskının mobbing sayılabilmesi için belirli bir süre aranmasına dair farklı görüşler bulunmaktadır. Leymann bu süreyi en az altı ayla sınırlarken Ege ise, farklı unsurları dikkate almaktadır. Örneğin, saldırının şiddetine, baskının yapılması sıklığına, mağdurda bıraktığı hasara göre ve varsa fiziksel saldırının durumuna göre sürenin esnetilebileceği görüşündedir (Bayram vd. 2008: 65).

Tutar'a göre, sırf altı ay sürmedi diye neredeyse bir savaş niteliği taşıyan bir olayı mobbing saymamak hata olabilme beraber asıl meselenin ise kurbanda bıraktığı etkinin şiddeti ve yoğunluğunun tespit edilmesinin gerekliliğidir (Tutar, 2015: 132).

Dabakoğlu da, benzer bir ifade ile mobbingin saptanması için süre aranmaması gerektiği ve sonuçlarının dikkate alınmasının önemli olduğunu belirtmiştir (Dabakoğlu, 2019: 34).

Farklı bir görüşe göre de hukuka aykırılığının tespiti ve cezai işlemin gerçekleşmesinin sağlanması için altı aylık sürenin gerçekleşmesi gerektiğidir. Birkaç kez tekrarlanan bir hareket mobbing sayılmamaktadır. Suçun türüne göre cezai işlem uygulansa bile sık uzun süre devam etmediği için mobbing sayılmamaktadır (Palabıyık, 2018: 24).

Burada belirtilmesi gereken bir husus da şudur ki bireylerin olaylara dayanma eşikleri farklılık gösterebilmektedir. Bir bireyi kısa sürede etkileyen bir durum bir başkasını uzun bir sürede etkisi altına alabilir. Burada durum süre ile beraber sıklığı ve sürekliliğidir (Davenport, 2014: 48). Taşkın'a göre, ‘’taşı delen damlanın gücü ve

şiddeti değil, onun sürekliliğidir'' ifadesi kişiye uygulanan taciz şiddetli değilse bile zamanla ve sürekli uygulandığında şiddete evrilmektedir (Taşkın, 2016: 518). Zaten bir eylem belirli bir süre devam ederse kasıt aranmalıdır. Buradan hareketle eylemin biçimi değişmekte ve amaçlı bir taciz silsilesine dönüşmektedir (Bayram vd. 2008: 52).

Sürenin uzaması tacizin şiddetinin artmasının yanında iş tatmini gibi unsurları da etkilemektedir. İşe motive olarak devam edemeyen birey kendisi dışında örgütü de olumsuz etkilemektedir. Kimi araştırmacılara göre iş tatminini bir sonuç olarak ele alırken; kimi araştırmacılar da işe devam etmenin, çalışma kalitesinin sağlanmasının ve geliştirilmesinin bir nedeni olarak görmektedir (Özler ve Mercan, 2009: 97).

Kanaatimizce, etkisi ve süresi kişiden kişiye değişse bile, ne olursa olsun iş hayatına büyük yıkıcı ve sarsıcı etkiler bıraktığı su götürmez bir gerçektir. Durum bu şekilde iken bir kişinin bir başkasına art niyet besleyerek yaptığı her saldırı, şiddet eylemi, taciz, psikolojik taciz vs. her davranış bir şekilde karşılık bulmalıdır.

1.4.6. Davranış Biçimleri

Davranış, genel anlamda insanların kendi içsel veya dışsal uyarıcılara karşı göstermiş olduğu bilinçli/bilinçsiz tepkilerdir. Hareket ile davranışın en temel farkı davranışın bilinçli şekilde gerçekleşmesidir. Kişi bir nevi iradesiyle hareket etmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 24). TDK' ya göre davranış, ''davranma işi, tutum, davranım, muamele, hareket, dıştan gözlemlenebilecek tepkilerin toplamı, organizmanın uyaranlar karşısındaki tepkilerinin bütünü'' dür (sozluk.gov.tr, erişim tarihi: 30.01.2021). Locke ise, insanın bu dünyaya boş bir levha (Tabula Rasa) şeklinde geldiğini ve çevresi tarafından o levhanın üzerine ne yazılırsa o olduğunu söylemiştir (muratyayinlari.com, e.t.: 30.01.2021).

Buradan hareketle mobbing davranışlarının da bilinçli ve iradeli olarak ortaya çıktığı bilinmektedir. Mobbingin direkt olarak psikolojiye olan etkisi ele alındığında dinamik psikolojinin çatışmacı yaklaşımıyla incelenebilir. Bu yaklaşıma göre failin, mağdura uyguladığı her eylem amaçlı, art niyetli, bilinçli ve kendi içinde muhasebesi yapılarak uygulanan davranışlar bütünüdür. Dolayısıyla davranışın bu yönü onu

hukuksal çıkarımlar yapılamasına da dayanak oluşturmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 24).

Kişilerin davranışları yaşamsal faaliyetlerin değişmesiyle de yakından ilgilidir. Örneğin, teknolojik gelişmeler, maddi kazanımın artmasıyla birlikte yaşam şeklinin değişmesi, kişilerin tutunduğu değerlerin zarar görmesi ve bu sebeple bağlılığın azalması vb, (Engin, 2012: 31). Fakat burada ayırım rahatlıkla yapılmalıdır ki mobbing eylemleri kasıtlı yapıldığı için tüm davranış biçimlerinin altında hep bir sebep vardır. Belli bir amaçla yapılmaktadır. Genellikle hedef seçilen kişinin organizasyondan uzaklaştırılmak istenmesiyle beraber onu boyunduruğu altına alma veya ona hükmetme gibi amaçları vardır (Tutar ve Uslu, 2018: 28). Burada şunu belirtmek gerekir ki yapılan her olumsuz davranış mobbing olarak algılanmamalıdır. Çünkü mobbing bir eylem değil eylemler dizisidir. Sürekli, yinelenen, sistematik ve belli bir süre almasıyla beraber diğer parametreleri de kapsamaktadır (Taşkın, 2016: 27).

Taciz kapsamı içinde yer alan bu davranışların tümünün belirlenmesi ve bilinmesi mümkün değildir. Bunlar organizasyon içindeki dağılımla, sosyal ilişkinlerin yapısıyla, yapılan eylemlerin içeriği ve faile veya mağdura olan etkisiyle farklılık gösterebilmektedir (Dabakoğlu, 2019: 40). Hayatın olağan akışıyla birlikte durum değerlendirmesi yapılabilmektedir.

Davranış biçimlerinin tam olarak ne olduğu kestirilmese de mobbinge kaynaklık edebilecek davranışlar belirlenmeye çalışılmıştır. Heinz Leymann, iş yerinde psikolojik tacizi saptamak amacıyla birçok araştırma yapmıştır. Yaptığı araştırmalar sonucu mağdurların hedef alınarak uygulandığı 45 davranış şekli belirlemiş ve bu davranışları beş kategoriye ayırmıştır. *Leymann Inventory Psychological Terrorism (LIPT)'* de bulunan bu liste Kuzey Avrupa ülkelerinin de sıkça kullandığı bir yöntemdir. Bu davranışlar ve kategorileri (Bayram vd. 2008: 53);

Birinci Kategori, **İletişime Yönelik Saldırılar;**

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar,
- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir,
- Kurban azarlanır ve küçümsenir,
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştirilir,

- Kurbanın özel yaşantısı sürekli eleştirilir,
- Kurban sessiz veya tehdit edici telefonlar alır,
- Sözlü tehditler alır,
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltilerek kurbanla temas reddedilir,
- Dolaylı imalarda bulunularak kurbanla temas reddedilir.

İkinci Kategori, **Sosyal İlişkilere Saldırılar;**

- Kurbanla konuşulmaz,
- Kurbana herhangi bir söz yöneltilmez,
- Çalışma arkadaşlarından uzakta bir ofiste çalışma zorunda bırakılır,
- Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşması yasaklanır,
- Sanki o yokmuş gibi davranılır,

Üçüncü Kategori, **Sosyal İmaja Saldırılar;**

- Arkasından konuşulur,
- Kurbanla ilgili çeşitli dedikodular yayılır,
- Gülünç duruma düşürülür,
- Kurbanın akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır,
- Psikiyatri doktoruna gidip muayene olması için kendisini ikna etmeye çalışılır,
- Fiziksel engelinden dolayı kendisiyle alay edilir,
- Kurbanla alay etmek için yürüyüş ve konuşma tarzı taklit edilir,
- Politik veya dini inançlara saldırılır,
- Özel yaşamıyla alay edilir,
- Milliyetiyle alay edilir,
- Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır,
- Yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır,
- Aldığı kararlardan şüphe edilir,
- Kurbana karşı aşırı küfür veya aşağılayıcı sözler sarf edilir,
- Kurbana karşı sözlü veya sözsüz cinsel talepler yöneltilir.

Dördüncü Kategori, **Mesleki ve Özel Konumun Kalitesine Saldırılar;**

- Kurbana iş verilmemeye başlanır,
- İşini artık yaratıcı şekilde yapmaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir,
- Kendisine anlamsız işler verilir,
- Kendisine uzmanlık alanının çok altında işler verilir,
- Kendisine aşağılayıcı işler verilir,
- Kurbanın beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla kendisine, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.

Beşinci Kategori, **Sağlığa Yönelik Saldırılar;**

- Kurban sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır,
- Kurban fiziksel şiddetle tehdit edilir,
- Kurbana ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat itme gibi) hareketinde bulunulabilir,
- Evine veya iş yerine zarar verilebilir,
- Kurbana cinsel tacizde bulunulabilir.

Leymann yukarıda belirtilen davranış biçimlerini, ‘’süre’’ ve ‘’sıklık’’ kavramlarıyla ele alarak iş yerinde gerçekleşen diğer olumsuz deneyimlerden ayırmaya çalışmaktadır. Leymann’a göre bu davranışlar hafta da en az bir kez tekrarlanmalı ve bu böylece en az altı ay da devam etmelidir (Bayram vd. 2008: 54-55).

Leymann, bu davranış biçimlerinden hariç, 15 yeni davranış biçimi daha eklemiş ve iş yerinde yaşanan psikolojik taciz hareketlerini çeşitlendirmeye ve belirlemeye çalışmıştır. Bunlar; ‘’telefon, bilgisayar ve lamba gibi iş yerinde bulunan kişiye ait eşyalar birdenbire kaybolur veya bozulur. Yerine yenileri konulmaz. Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok fazla olmaya başlar. Kişinin sigara kokusu ve dumandan rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilmeye çalışılır. Kişi ofise girdiğinde muhabbet hemen değiştirilir. Kişi işle ilgili önemli gelişmelerin ya da haberlerin dışında bırakılır. Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır, kulaktan kulağa fısıltılar yayılır. Birey her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder. İşe geliş, gidiş saatleri, telefon

konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilir. Birey diğerleri tarafından sürekli eleştirilir ya da küçümsenir. Birey, sözlü ya da yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz. Birey, üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki tepki göstermeye kışkırtılır. Birey, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı çağırılmaz. Bireyin, dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir. Kendisinden alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır'' (Tınaz, 2011, 59).

Bu konuya farklı kaynaklık edecek araştırmayı yapan Knorz ve Zapf'a göre 39 davranış biçimi içinde; '' yeni işlerde kimse yardımcı olmaz, başkalarının hataları veya işletmedeki sorunlardan sorunlu tutulur, işle ilgili önemli bilgiler ulaştırılmayarak sorun yaşaması sağlanır, kendisini ilgilendiren konularda hiç fikri alınmadan birdenbire yeni durumla karşı karşıya bırakılır, aynı düzeyde çalışanlar veya astlarına göre daha geç terfi eder veya hiç terfi alamaz, eğitim alma talep ve hakkı reddedilir, devamlı birine bağımlı çalışmak zorunda bırakılır, iş yerindeki tüm mutsuzluk, huzursuzluk ve geçimsizlikler mağdura yöneltilir, sürekli olarak çalışma veya yer birimi değiştirilir, iş ortamı kendisine haber verilmeden boşaltılır, hoşa gitmeyen bir birime gönderilir, çalışmaları üzerinde, ona zarar verecek kastıyla değişiklikler, oynamalar yapılır,, mağdurun davranışı iş yeri dışında da kontrol ve takip edilir, mağdura hükmetmek, baskı yapmak amacıyla en basit işlerde dahi çok kesin kurallar belirlenir, mağdurun habersiz özel gönderileri açılır ve izin talep ettiğinde her türlü zorluk çıkarılır'' (Dabakoğlu, 2019: 43).

Ülkemizde saptanan birkaç davranış biçimi ise; '' (1)mağdurun özel eşyalarını karıştırmak ve özel hayatına ilişkin sırları yaymak. (2) mağdurun çalışma yerini sık sık değiştirmek. (3) mağdur geldiğinde konuşmayı kesmek, konusunu değiştirmek veya anlamlı bir şekilde gülmek.(4) mağduru gerek kendi işiyle ve gerekse çalıştığı bölümüyle ilgili bilgilerden ve işleyişten mahrum etmek. (5) mağdurun arkasından çeşitli söylenti ve dedikodular çıkarmak (Ankara 10. İş M. E: 2012/891). (6) mağdura yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen ya da yetenek ve gücünün çok üzerinde bitirilmeyecek işler vermek. (7) iş ortamında olmayan basit, niteliksiz ve aşağılayıcı görevler verilir. Bazen mağdurun sağlık durumu bilindiği ve doktor raporu ile belgelendirildiği halde onun sağlığı ile bağdaşmayan işleri emretmek.

(8) mağdurun her davranışını izlemek ve göz hapsinde tutmak ve adeta küçük bir hata yapmasını beklemek. (9) mağdurun işe geliş gidiş saatlerini, telefon konuşmalarını, çay ya da kahve molasında geçirdiği zamanı ayrıntılarıyla kontrol etmek. (10) mağduru özellikle başkalarının yanında ağır ve haksız şekilde eleştirmek veya küçük düşürmek. (11) mağdurun, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt vermemek veya genel uygulamanın dışında çok geç ve ters bir şekilde vermek. (12) mağduru üstlerine veya iş arkadaşlarına karşı kontrol dışı tepki vermeye kışkırtmak. (13) mağduru, şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağırmamak. (14) mağdurun dış görünüşüyle, inancıyla, giyim tarzıyla, fiziksel özellikleriyle, mesleki bilgisiyle, konuşması ya da aksanıyla, aile yapısıyla, eğitim durumuyla, yetersizlik veya farklılıklarıyla alay etmek. (15) mağdurun işle ilgili tüm önerilerini alaycı bir şekilde reddetmek, başarı ve gayretlerini küçümsemek, performansını küçük düşük göstermek. (16) mağdura, ücret, prim ve sosyal haklar konusunda farklı davranmak. (17) sert davranışlar, azarlamalar ve gözdağı vermeler sık sık tekrarlanır. (18) mağdurun, kendisine verilen işte veya projede başarısız olması için gereken her şeyi yapmak, yaptıklarını küçümsemek, yazılarını baştan sona karalamak, buruşturup yüzüne fırlatmak. (19) en ufak hatasında bile hemen disiplin soruşturması başlatmak ve ceza vermek. (20) mağdurun odasına izinsiz girmek; çekmecesini, bilgisayarını, e-postalarını, belgelerini ve benzeri özel eşyalarını kontrol etmek. (21) mağduru yemekhanede, toplu etkinliklerde yalnız bırakmak. (22) işin istenildiği gibi ve güvenli şekilde yapılması için gerekli araç gereci vermemek. (23) sebepsiz, gereksiz, yersiz ve mantıksız şekilde sürekli bağırmak. (24) grup veya diğer çalışanlar içinde mağdura yokmuş gibi davranmak, diğer işçileri abartılı şekilde övmek, takdir etmek ve mağduru imalı sözlerle rencide etmek. (25) mağdura, zeka özürlü bir insanmış gibi davranmak, son derece basit talimatı alaycı şekilde defalarca tekrarlamak ve bunu diğer çalışanlara duyurmak. (26) mağdurun yaptığı hiçbir işi beğenmemek, doğru yaptığı işleri bile onun yanında astlarına vermek, mağdurun itibarını, onurunu ve kişiliğini rencide etmek. (27) usul ve yasaya aykırı işler yapılmasını istemek (Y4HD, E: 2012/4191)'' (Taşkın, 2016: 92-93).

1.4.7. Kasıt, Amaç ve Zarar Verici Niteliği

İş yerinde gerçekleşen tüm psikolojik taciz davranışlarının altında yatan bir sebebi, beklentisi ve ulaşmak istenilen bir nokta olmaktadır. Yapılan hiçbir eylem boşuna değildir. Zaten mobberin art niyet güderek bu eylemleri sergilediği aşikârdır. Bir davranışı mobbing olarak niteleyebilmemiz için sağlanması gereken unsurlardan biri de kasıttır. İstemeden veya farkında olmadan yapılan davranış farklı bir kategoriye girmektedir. Normal şartlar altında birey istemeden veyahut farklı bir amaçla gerçekleştirilen bir eylem uyguladığında mahcubiyet hissedecek ve bunu gidermeye çalışacaktır (Koçak ve Yeşilyurt, 2014: 213-227). Bir şekilde mağdura karşı kötü niyetle yapılan davranışlar zarar verici olmaktadır. Buradan hareketle, Tınaz'a göre bu durum ''zalimce niyet'' olarak belirtilmektedir ve mağdura zarar verme niyetiyle düşmanca hareket edilerek bir strateji belirlenmektedir (Dalgalıdere, 2019: 41).

Uzmanlara göre çeşitli şekillerde uygulanan mobbing hareketleri temelde gücü elinde bulundurma adına yapılmakta bunun sebebinin de evrensel insan gereksinimlerinden kaynaklandığını savunmaktadır (Brotheridge ve Keup, 2005: 126, Akt. Bingöl, 2007: 85). Genelde amaç kişinin işten kendi iradesiyle ayrılmasını sağlamak olsa da bunun güç olduğu durumlarda başka amaçlarla da mobbing uygulanmaktadır. Örneğin, bir yöneticinin tutumu rahatsız edici ve kaba olabilir. Bunu mobbing olarak nitelemek yanlıştır. Herkese karşı o şekilde davranıyor ya da karakterinden dolayı kibar olmayabilir. Kurbanın sürekli diken üstünde durması, başına ne zaman kötü bir şey geleceği düşüncesiyle günü geçirmesi gücün ve iradenin mobbere geçmesi anlamına gelmektedir (Palabıyık, 2018: 24).

Dünya Ruh Sağlığı Günü sebebiyle Türkiye Psikiyatri Derneği'nce yapılan bir araştırmaya göre hazırlanan raporda, her 10 çalışandan biri iş yerinde psikolojik tacize uğramakta ve dünya' da 300 milyon çalışanda depresif bozukluk yaşamaktadır. Bu sebepten yaşanan mali kaybında 1 trilyon doları bulduğu kaydedilmiştir. Söz konusu araştırmaya göre, iş yaşamında meydana gelen bu durum tükenmişlik sendromuna, yeme içme bozukluğuna ve işe devamsızlık yapmaya sebebiyet vermektedir. Rapora göre, Avrupa'daki çalışanların %5'i mobbingle karşılaşmakta ve her 20 kişiden biri iş yerinde psikolojik taciz kurbanı olmaktadır. Türkiye' de de durum pek parlak olmamakla birlikte ''yıldırma, yıpratma, kapasite üzerinde iş yükleme, alay etme,

küçük düşürme ve hakaret ‘’ şeklinde mobbing davranışları yoğunlukla uygulanmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 32).

Böylesine kindar bir felsefeyle hareket edilerek gerçekleştirilen psikolojik şiddet eylemlerinin etkileri de bir o kadar yıkıcı ve sarsıcıdır. Birey, bu tarz baskılara maruz kaldıkça (zamanla eylemlerin dozunun arttığı varsayılırsa), kişide kendini hor ve küçük görme, çaresizlik ve yalnızlık hissi, huzursuzluk, sinirlilik, huysuzluk, intibaksızlık, özgüven eksikliği, depresyon, motivasyon eksikliği, mutsuzluk ve en nihayetinde de işten ayrılma isteği uyandırmakta ve dolayısıyla da kişiyi hem maddi hem manevi bir çıkmaza sürüklemektedir.

1.5. Mobbing İle Benzer Kavramların Ayırımı

Çalışma yaşamında iş görenleri psikolojik yönden etkileyen ve herkesin başına gelmesi muhtemel olaylar oluşabilmektedir. Bu olaylar çoğunlukla da benzer yönleri olduğu düşünüldüğü için mobbing olaylarıyla karıştırılmaktadır. Burada durum çoğu zaman insanların yaşadıkları durumun ne olduğunu ya da nasıl çözeceklerini bilememelerinden kaynaklanmaktadır. Yaşanılan olumsuz olaylar, kötü söze maruz kalma, yanlış muamele, sürtüşme, hakaret vs. mobbingin içine aldığı ve benzer yönleri olan kavramlar olmakla beraber farklı parametreleri içinde barındırdığı için mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Mobbingin farklı kavramlarca açıklaması aşağıdaki gibi olmaktadır.

1.5.1. Çatışma İle Mobbing Ayırımı

Çatışmayı kısaca değerlendirecek olursak, bir organizasyon veya örgüt içindeki kişiler ve/veya gruplar arasında ortaya çıkan ve bir takım değer yargıların farklılıklarından, kaynak tahsisindeki kıtlıktan, yanlış anlamalardan veyahut işle ilgili herhangi bir anlaşmazlık veya uyuşmazlıktan kaynaklanan nedenlerle ortaya çıkan durumdur diyebiliriz (Yaman, 2009: 50).

Çatışmadaki önemli bir husus, farklı sebeplerle ortaya çıkan durumun kişiliği ve karakteri hedef almamasıdır. Özünde işin ifa edilmesiyle ortaya çıkmış olması ile birlikte herhangi bir devamlılığının bulunmamasıdır (İş Yerinde Psikolojik Taciz, 2013: 10, Akt. Taşkın, 2016: 76).

İnsanların farklı yaklaşımlara sahip olması aynı iş yerinde çalışma şekillerine de etki etmektedir. Bilgilerin, becerilerin, çalışma tarzlarının farklı olması çatışma ortamına müsait bir alan açmaktadır (Palabıyık, 2018: 28). Burada çatışmanın fitilini ateşleyen ve doğal olmayan durum ise bu farklılıkların algılanış ve işleyiş biçimidir. Şöyle ki, başta küçük ve önemsiz gibi görünen ama akabinde insanların birbirini yıpratıcı, aşağılayıcı, saygıdan yoksun tavırları zamanla çatışmanın büyümesine ve bir kaos ortamının oluşmasına sebebiyet vermektedir (Yaman, 2009: 49). Çatışmalar genelde kısa sürmektedir ancak bu durum tarafların anlaşmaya yeltenmemesi ve agresif tutumlarını devam ettirmeleri sonucu mobbinge dönüşebilmektedir (Özler ve Mercan: 2009: 70).

Çatışma, mobbing kavramıyla sık sık karıştırılmaktadır. Çatışma ile mobbingin benzer yönleri olmakla beraber birbirinden aslında farklı kavramlardır. Mobbing, süresi, sıklık durumu ve güdülen amaç yönünden çatışmadan ayrılmaktadır. Mobbingde düşmanca tavır uzun süre sergilenirken çatışma ya kısa sürmekte ya da çatışmayla bir veya birkaç defa karşılaşılmaktadır. Dolayısıyla mobbing uzun süren ve çatışma eylemlerinden bazılarını da içine alan sancılı bir süreçtir (Dabakoğlu, 2019: 27).

Çatışmanın olumsuz yönleri olmakla birlikte farklı görüşlerce olumlu yönlerinin varlığı da savunulmaktadır. Çobanoğlu'na göre, örgüt içinde belli bir dozda çatışma ortamı performansa ve üretkenliğe yol açabilmektedir. Fakat uzun süren ve giderilemeyen çatışma durumları da motivasyon ve performans düşüklüğüne sebebiyet verebilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 124).

Burada yöneticilerin olaylara hassasiyetle yaklaşmasıyla denge sağlanabilmektedir. Yöneticilerin farklılıkları ve çatışmaları yönetebilmeleri, kontrol edebilmeleri zorunludur (Asunakutlu ve Safran, 2006: 117, Akt. Taşkın, 2016: 76). Örgüt içinde çatışmalar her zaman olabilmektedir ve bunların ortadan kalkması mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla çatışmanın iyi yönetilmesi iyi bir yöneticiyle mümkün olmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 133).

1.5.2. Zorbalık ile Mobbing Ayırımı

Zorbalık (bullying), iş yerinde belli bir gücü, yetkiyi ve sorumluluğu elinde bulunduran bireylerin çalışma arkadaşlarını ifade ve davranış özgürlüğünden mahrum bırakma onları engelleme durumudur (Tutar ve Uslu, 2018: 73).

Mobbing ile zorbalık kavramını birbirlerinden kesin çizgilerle ayırmak zor olmakla beraber ülkelere ve araştırmaların içeriği açısından da çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Araştırmacıların olayları açıklamak için bu iki kavramı birbirlerinin yerine kullandıkları görülmektedir. Bu iki kavram birbirlerinden nitelik yönünden ayrılmaktadır. Bullyingin psikolojik tacizden dozu biraz daha yüksektir. Zaman zaman psikolojik tacizinde aralarında bulunduğu suç sayılabilecek fizyolojik taciz, darp, vurma, itme ve açık açık tehdit etme gibi durumları da içine almaktadır. Mobbing şiddetin ve zorbalığın damıtılmış ve inceltilmiş sofistike şekliyle karşımıza çıkmaktadır (Dabakoğlu, 2019: 28).

Mobbing ve zorbalık olguları bireyin başka bir bireye karşı art niyetle uyguladığı hem fizyolojik hem psikolojik tavrı açıklamak için kullanılmaktadır. Fakat kavramların birbirlerinden ayrıldığı nokta ise mobbingin belirli bir strateji ile direkt olarak psikolojiyi hedef alarak sistematik ve zamanla ilerleyen eylemler bütünü olmasıdır. Mobbing biraz daha sinsi planlar çerçevesinde şekillenmektedir (Karakale, 2011: 11, Akt. Taşkın, 2016: 41).

Örneğin, ABD'deki uzmanlar ve araştırmacılar, okullarda ve eğitim kurumlarında ''bullying'' sözcüğünü tercih ederken, çalışma alanları ve iş yerlerinde ''mobbing'' i kullanmaktadır. Zorbalık daha çok üzerine yürüme, bağırma tehdit etme hatta dayak vs. gibi fiziksel saldırıları içerirken, mobbing fiziksel eylemlerden sıyrılarak iş yerinde meydana gelen emosyonel saldırıları ifade etmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 44).

1.5.3. Kabalık ile Mobbing Ayırımı

Çalışma hayatının içinde bireyler iş yerlerinde her gün farklı özellikte ve nitelikte insanlarla iletişim kurmak durumundadırlar. Kurum, örgüt veya organizasyon içinde kullanılan cümleler veya tavır ve hareketler hoş karşılanmayan veya nezaketten

yoksun olduğu zaman bu durum iş yeri kabalığı olarak değerlendirilmektedir (Güngör, 2010: 44, Akt. Küçük ve Çakıcı, 2018: 365-385).

Kabalık, iş yerinde yaşanan diğer istenmeyen, olumsuz ve yaşam kalitesini kötü anlamda etkileyen davranışların yanında yoğunluğu en az olan davranış türlerinden biridir. Aslında kaba hareketleri başlangıç olarak ele alırsak arkasından gelen daha şiddetli ve çeşitli davranışlara zemin hazırlayabilmektedir. Hafife alınan ve görmezden gelinen her kaba davranış zaman ve tekrar karşılaşılacak eylemlerin habercisi olmaktadır. Kaba davranışların organizasyon içindeki kalıcılığı hem bireyleri etkileyecek hem de arkasından daha fazla olumsuz davranışları beraberinde getirecektir (Kanten, 2014: 12, Akt. Küçük ve Çakıcı, 2018: 75-87).

İş yeri kabalığı kişi ayrımı yapmaması mobbing kavramıyla ayrıldığı noktadır. Yani psikolojik taciz (mobbing) hedef seçilen kişiye karşı uygulanmakla beraber kabalık herkes tarafından birçok kişiye yapılabilmektedir. Kaba davranışlar bazı durumlarda kişinin karakteriyle bağlantılı olabilirken bazen de işin ifası sırasında istenmeyen şekilde de gerçekleşebilmektedir. Bazı durumlarda ise hoşa gitmeyen bireylere de anlık nezaketsizlik olarak kötü bir sözle gerçekleşebilmekte fakat bu psikolojik taciz boyutunda olmamaktadır. Genel olarak yazılı olmayan saygı kurallarının aşılarak karşıdaki kişi o an her kimse hoş karşılanmayan bir biçimde yansıtılmaktadır (Martin, 2003: 1, Akt. Delen, 2010: 44-58).

Yargıtay'ın bir kararına göre, ‘’*Mobbingi; stres, tükenmişlik sendromu, iş yeri kabalığı, iş tatminsizliği ya da doyumsuzluğu gibi olgulardan ayıran husus, belli kişinin belli bir amaca yönelik olarak hedef alınması, yapılan haksızlığın sürekli, sistematik ve sık oluşudur*’’ şeklinde ifade ederek iş yeri kabalığı ile mobbing sayılabilecek hususları birbirinden ayırmıştır (Palabıyık, 2018: 30).

Başka bir ifade ile iş yeri kabalığı, genel davranış biçimlerinin gerekliliğini yerine getirmeyen kibarlıktan yoksun, sosyallikten uzak ve kurumsal normlarla alakasız davranışlardır. Çalışma hayatını daha iyi ve kaliteli hale getiren bir takım asgari ve yazılı olmayan davranış kuralları vardır. Bunlardan bazıları ‘’günaydın, iyi akşamlar, kolay gelsin, afiyet olsun ‘’ gibi cümlelerdir. İşle ya da iş yeriyle alakası olmasa bile gün içinde birbirleriyle birçok paylaşımı olanların bu tarz davranış

şekillerine dikkat etmeleri iş ilişkisinin sağlığı açısından gereklidir (Taşkın, 2016: 52-53).

1.5.4. İşyeri Stresi İle Mobbing Ayrımı

Birey iş yeri de dahil olmak üzere gün içinde bir çok stres etkenine maruz kalabilmektedir. Stres, bireyin üzerinde hissettiği gerginlik ve yoğun baskıdır. Stres hayatımızın bir gerçeği olmakla beraber yüksek düzeydeki stres hayatı olumsuz etkileyebilmektedir. Stres tek başına belirleyici değildir. Yaşadığımız olaylara içsel ve dışsal olarak verdiğimiz tepkiler strese yol açmaktadır (Bürem, erişim tarihi: 3/02/2021).

İş stresi çeşitli sebeplerden kaynaklanmaktadır. Aşırı iş yükü, rol çatışması, iş tatminsizliği ve belirsizliği, yöneticilerin anlayışsızlığı, işin yoğunluğu, uzun çalışma süreleri, örgütsel adaletsizlik, kişisel başarısızlık gibi etmenler strese yol açabilmektedir (Albar ve Ofluoğlu, 2017: 539-550). Buradan hareketle iş yerinde yaşanan işçi, işveren veya işçilerin birbirleriyle olan ilişkilerinden doğan stres faktörlerinin varlığı söz konusu olmaktadır. Fakat işverende veya çalışma arkadaşları arasında mobbing niyeti hasıl olmadığı sürece stres belli bir seviyede seyretmektedir (Palabıyık, 2018: 30).

Stres ile birlikte çalışan, bedenen ve zihnen zorlanma yaşayabilmekte, işin devamlılığı açısından bireyin sağlık ve performansını da olumsuz etkilemektedir (Kaymakçı, 2008: 33). Uzmanlarca yapılan araştırmalar, yoğun ve katlanmış stresin mobbingi tetiklediği görülmüştür. Bireyin aşırı stresten dolayı yaşadığı durumla başa çıkamaması ve bunun sonucunda da sağlığında hasarlar meydana geldiği kaydedilmiştir (Leymann, 1996: 171, Akt. Özler ve Mercan, 2009: 74).

Stres olgusunu her ne kadar mobbinden ayıramasak da özünde birbirlerinden farklı olmakla beraber, stres çoğu zaman örgüt yapısı ve kültürüyle ilgili olmaktadır. Örgüt içinde örgüt iklimine ayak uydururken bireyler bir noktadan sonra kendi özgürlük alanlarını büyük oranda yok etme durumunda kalabilmektedirler. Bu durumda örgüt içinde çeşitli sürtüşmelere ve çıkmazlara neden olmaktadır (Yaman, 2009: 88).

Stres seviyeleri kişiden kişiye değişmektedir. Kimi bilim insanları az miktarda stres işin devamlılığını ve motivasyonu arttırdığı görüşündedir. Bireylerin stresten etkilenme oranları farklılık göstermektedir. Organizasyon içinde bir stres faktörü herkesi aynı oranda etkilememektedir. Güçlü ve dayanıklı insanları daha az etkilemekle birlikte hassas çalışanların etkilenme oranı daha yüksektir. Mobbingin stresle güçlü bir bağı bulunmaktadır. Mobbing ‘’stresin uzun süren halidir’’ şeklinde görüş de benimsenmektedir. Nihayetinde uzun süren mobbing hareketleri mobbingin etkisini arttırmakta çalışanlar için durum içinden çıkılmaz bir hal almaktadır (Özler ve Mercan, 2009: 73).

1.5.5. Sataşma İle Mobbing Ayırımı

Sataşma, günlük yaşamda karşılaşacağımız istenmeyen davranış biçimlerinden bir tanesidir. TDK, sataşmak sözcüğünü ‘’bir kimseyi rahatsız edecek davranışta bulunmak’’ olarak tanımlamaktadır (sozluk.gov.tr, e.t. 4/02/2021).

Sataşma eylemi de çatışma ve kabalık eylemleri gibi sürekli olmayışı ve birkaç kez tekrar edilebilir olma özelliğiyle benzerlik göstermektedir. Mobbing eylemlerinde psikolojiyi iğdiş etme üzerine kurulu eylemler dizisi söz konusu iken sataşma eylemi bu eylemlerden sadece biri olabilmektedir. Mobbing eylemleri dizisi içinde sataşma niteliği taşıyan davranış biçimleri görülebilmektedir (Palabıyık, 2018: 33).

Sataşma eyleminde anlık olarak kişiyi huzursuz etme ve rahatsızlık verme gibi amaçlar güdülmesinin yanı sıra mobbing (psikolojik taciz) eylemlerinde durum daha sistematik, stratejik ilerlemektedir (Taşkın, 2016: 41).

Çalışanlar, bazı durumlarda işletme veya organizasyon içinde çıkar elde etmek için yaşanan ve mobbing olmayan sıkıntıları, mobbing olayıymış gibi lanse edebilmektedir. Firma içinde yaşanan ufak sürtüşmeleri, iletişimsizlikten kaynaklanan anlaşmazlıkları, gruplaşmaları veya söylentileri büyütmek suretiyle mobbing yapıldığını iddia edebilmektedirler. Bu tür haksız eylemler kasıtlı yapılmaktadır fakat mobbing niteliği taşımamaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 55).

1.5.6. İş Yerinde Takip İle Mobbing Ayırımı

Stalking İngilizce bir sözcük olarak avlamak veya takip etmek anlamlarına gelmektedir. Sosyoloji ve Psikolojiye ‘’ısrarlı takip’’ olarak giren stalking bunların

yanı sıra hukuki bir eylem olarak da kabul edilmektedir (Doğan, 2014: 136-154, Akt. Akdağ ve Uyumaz, 2015: 45-94).

Stalking hareketlerinde fiziksel olarak da ısrarla ve birçok kere takip etme söz konusu olmaktadır. Saldırının habercisi niteliği taşıyan tehdit, izleme telefon ya da elektronik aletler aracılığıyla iletişime geçilmeye çalışılarak art niyete dayalı bir felsefeyle hareket edilir. Mağdur, istemediği ve onu korkutacak şekilde hareketlere maruz kaldığı için sürekli tedirgin bir duygu durumunda olduğu için kendisini işine adapte etmede sıkıntı yaşayabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 171).

Saplantılı bir şekilde gerçekleşen takip eylemleri iş hayatında karşılaşılmasının yanı sıra genelde bireylerin özel hayatında duygusal ilişkilerin akabinde de görülebilmektedir (Palabıyık, 2018: 33).

Stalking eylemlerini, sarkıntılık, sataşma ve taciz eylemleriyle aynı kefede değerlendiren yazarlara göre mobbing söz konusu kavramlarla özel bir seviyede olmakla birlikte bir üst eylem biçimidir (Lingg, 1993: 347-381, Akt. Akdağ ve Uyumaz, 2015: 45-94).

Mobbing davranışlarında kişinin işten çıkarılması gibi sonuçlar hedeflenirken, stalking eylemlerinde durum biraz farklıdır. Bireye yakın olma onunla bir şekilde iyi ya da kötü iletişime geçilmeye çalışılmaktadır. Failin mağdura verdiği rahatsızlık sonucu aldığı tepki onu tatmin ettiği bile düşünülmektedir. Kişinin belirli bir izleme ve takiple mağduru belirleyip mobbing yaptığı düşünüldüğüne göre, bir yerde stalking, mobbing eylemlerinin başlangıcı sayılabilmektedir. Türkiye'de bu bahsi geçen eylemler mobbing olarak sayılamamakta stalking olgusu da kabul edilmediği için durumlar ''sataşma'' olarak nitelendirilmektedir (Taşkın, 2016: 57).

Stalking eylemleri mobbing ve diğer eylemler gibi sıklıkla karşılaşılabilecek ve bireyi bunaltmaya yetecek seviyelerde kendine yer edinmektedir. Bazı ülkeler kavramı ''taciz'' kavramı altına değerlendirip cezai yaptırıma ihtiyaç duymuşlardır. Fakat ülkemizde böyle bir durum maalesef söz konusu değildir.

1.5.7. Şiddet ile Mobbing Ayırımı

Şiddet hareketlerinin birden çok çeşidi bulunmaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO)'ne göre, ''kişinin kendisine uyguladığı şiddet'', ''kişiler arası şiddet'' ve

‘’kolektif şiddet’’ olmak üzere şiddet türlerini ayırmaktadır (Çiğdem, 2011: 46-51, Akt. Güneri Yöyen, 2017: 35-50).

Şiddet olgusu insanlığın varoluşundan beri hayatımızda yer edinen ve bireyin başka bir bireye zarar vermek amacıyla direkt olarak yeltenmesi olarak değerlendirilmektedir. Hayatın her alanında olduğu gibi iş hayatında da maruz kalınmaktadır. Hem iş sağlığı ve güvenliği hem de bir örgüt problemi olarak karşımıza çıkmaktadır (Taşkın, 2016: 45). Şiddet genellikle, kişinin bir başka kişiye olabilecek en sert biçimde fiziksel güç kullanarak müdahale etmesi gibi bir anlama gelse de saldırma, baskı, abartılı kuvvet uygulama, tartaklama, hırpalama, sürükleme, vurma, tekme atma, çekme, itme, canını yakma, zor kullanma, müdahale, engel olma gibi kavramları da içinde barındırmaktadır. Saldırganlık ile şiddet birbirine çok yakın iki kavram olmakla beraber saldırganlık şiddetin temelini inşa eden bir duygu durumudur. Birey bu duygu durumuyla hareket ederek şiddet eylemlerini gerçekleştirilebilmektedir (Yaman, 2009: 17).

Mobbing ve şiddet birbirinden iki farklı kavramdır. Şiddet, bir veya birkaç defaya mahsus olabilmekte iken mobbing uzun süren (Palabıyık, 2018: 30) ve failin sürekli olarak psikolojiyi iğdiş etme amacı taşıdığı eylemler dizisidir. Mobbing eylemlerinde psikoşiddet bir araç iken, şiddet başlı başına bir hedeftir. İş yerinde fiziksel kuvvet kullanılması mobbinge göre biraz daha azdır. Çalışan saldırgan eylemi rahatlıkla sergileyemeyeceği ve ispatı mobbinge göre daha kolay olduğu için, mağdura diğer bir araç olan psikoşiddet eylemleriyle saldırmak zorunda kalmaktadır. Şiddet mobbinge göre biraz daha hesapsız ve fiziki temas içeren hareket iken, mobbing, şiddetin rafine şekli olmaktadır. Psikolojiyi yıpratmak vücudu yıpratmaktan daha uzun sürmekle birlikte mobbing (psikolojik şiddet) psikosomatik sonuçları daha yıkıcı olan davranış bütünüdür (Tutar ve Uslu, 2018: 45).

Mobbing ve şiddet ayrı iki kavram olmasına rağmen ikisinin de etkileri bireyin kendisi haricinde hem örgütü hem de toplumu etkilemesi yönüyle birbirlerine benzemektedirler. Ülkemizde şiddetin engellenmesi ve önlenmesi adına iş sağlığı ve güvenliği kapsamında 111, 155 ve 161 sayılı sözleşmeler devlete sorumluluk yüklemesi bakımından önem arz etmektedir (Agtaş, 2013: 81-87, Akt. Taşkın, 2016: 47-48).

1.5.8. İş Yerinde Cinsel Taciz İle Mobbing Ayırımı

İş hayatının sosyal, psikolojik, toplumsal ve hukuki olmak üzere birçok dinamiği etkilediği ve bu dinamiklerden de etkilendiği görülmektedir. Cinsel taciz de çalışma hayatının içinde görülen ve diğer taciz türlerinden farklı olarak kişinin sadece cinsel kimliğe sahip olması sebebiyle yapılan tacizdir.

Cinsel taciz konusundan söz ederken akla ilk gelen hususlardan biri kadınlara yönelik cinsel taciz eylemleridir. Yapılan araştırmalara göre kadınlar erkeklere oranla daha fazla cinsel taciz eylemlerine maruz kalmaktadır. Cinsel taciz eylemleri fiziksel temasın yanı sıra, zaman zaman bir bakış, jest ve mimik ile de yapılabilmektedir. Bazı durumlarda tacizci fiziksel olarak tatmin olmanın ötesinde mağduru sırf rahatsız etmek için bile bu davranışları sergileyebilmektedir. Burada güdülen amaçlardan biri de kişiyi bu tür taciz hareketiyle sindirerek onu boyunduruğu altına almak ve onu ezmeye çalışmaktır. Üçüncü kişiler durumu bilmediği sürece tacizcinin eylemlerine devam etme süresi artacaktır (Akgeyik, 2011: 215-224).

Kipnis' in bir araştırma sonucuna göre, eğer cinsel taciz hareketleri engellenemezse bir sonraki taciz eylemlerine de zemin hazırlamaktadır. Tacizci bir yönetici statüsünde ise durum daha karmaşık bir hal almaktadır. Çünkü çalışan işin işinden çıkmakta zorlanacağı gibi diğer çalışanların gözünde de cinsel anlamda yer edinebilmektedir. Bu durumda mağdurun olaydan ivedilikle sıyrılması ve durumu aydınlığa kavuşturması şarttır (Kipnis, 1990, Akt, Gerni, 2001: 20-44).

Mobbing ile cinsel taciz davranışlarının arasındaki en önemli farklılık tacizcideki amaçtır (Bilgili, 2015: 12). Fail bazı durumlarda mağdurla iletişim kurabilme umudu ile (Palabıyık, 2018: 32) hareket edebildiği için cinsel taciz eylemi amaç, mobbing ise belirlenen bir hedefe yönelik bir araç olmaktadır (Özler ve Mercan, 2009: 7).

Cinsellik konusunda yoğun çalışmalar yapan Freud ise durumu, ''bilinçaltı depoları cinsellik ve saldırganlığa dair istekler şeklinde ortaya çıkarak iş yerinde cinsel taciz, mobbing gibi yollarla kendini dışa vurur'' şeklinde değerlendirmiştir (Tutar, 2015: 28).

Buradan hareketle, cinsel taciz eylemini gerçekleştiren failin mutlaka cinsel arzularından ileri gelen bir hissiyatla taciz eylemini gerçekleştirdiğini söylemek mümkündür. Taciz cinsel anlam taşıyan hareket, mesaj, teklif, sohbet içeriği, şaka vs. yoluyla gerçekleşmektedir. Cinsel taciz cinsel istek ve arzularla yapılabilir ancak bu kişinin işten ayrılmasına yönelik uygulanıyorsa o zaman mobbing olarak nitelendirilebilir. Cinsel fiil direkt olarak mobbing olmamakla birlikte mobbinge yol açan eylem olabilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 143).

Türk Hukuk Sisteminde cinsel taciz eylemlerinin yasal olarak bir yaptırımı söz konusudur. İş Kanununun 24. ve 25. Maddesine göre cinsel taciz eylemleriyle karşılaşıldığında işveren tarafınca haklı haklı nedenle fesih edebilecek veya Yeni Ceza Kanununa (105. m) göre tacizi gerçekleştirenler hapis veya adli para cezasına çarptırılacaktır (Tınaz, 2006, Akt, Yaman, 2009: 29).

1.5.9. Örgütsel Sinizm İle Mobbing Ayırımı

Bireyler örgütlerinde yaşadıkları birtakım olaylar çerçevesinde hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Sinizm hem bireysel sebeplerden hem de örgütsel sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Çalışan kendi karakterinden ileri gelen durumlarla örgüte şüpheci, çekingen, karamsar, güvenden yoksun ve sorgulayıcı yaklaşabilir veya olumsuz örgüt koşullarıyla işletmeye bağlılık hissetmekte zorlanabilmektedir (Dean vd. 1998: 341-352, Akt, Göktaş Kulualp, 2019: 2991-3005).

Sinizm yukarıda bahsedilen diğer kavramlardan farklı olarak saldırganlık ya da fiziksel temasa dayalı bir eylem biçimi değildir. Tamamen çeşitli nedenlerden ötürü bireyin kendi içinde yaşadığı psikolojik çıktıların bir ürünüdür. Kendini sistem içinde konumlandıramaması, yaptığın işin tatmin etmemesi, işveren tarafından verilen vaadin yerine getirilmemesi, yetersizlik hissi bunların nihayetinde de bireyin işine yabancıymış hissi ile yaklaşması söz konusudur (Taşkın, 2016: 80).

Çalışan birey bu olumsuz durumlarla kendince işine devam etmekte fakat iş yerinde adeta sinik bir şekilde var olmaya çalışmaktadır. Bireyin böyle bir ruh haline bürünmesindeki en büyük sebepler olarak örgütsel adaletsizlik ve iş doyumsuzluğu görülmektedir. Gerçekten de nitelikli, çok yönlü ve gelişime açık bir çalışanın işyeri

ve işvereni beklentisini karşılayamadığında ve işten ayrılmayı da seçmediği durumlarda sinizm kaçınılmaz olmaktadır.

Mobbing ve örgütsel sinizm kavramları birbirleriyle aynı anlama gelmemekle beraber birbirlerinin nedeni veya sonucu bakımında da ilişki içindedirler. Bir iş yerinde beklenilenin aksine, düşük motivasyon, yabancılaşma, olumsuz örgüt iklimi ve kültürü, kötü çalışma koşulları, iş tatminsizliği, örgütsel adaletsizlik, eşitsizlik, adam kayırma, örgütsel bağlılığın azalması gibi durumlarla karşılaşıldığında çalışan birey yaptığı işten zevk almayacak zamanla durum daha da vahimleşerek kişinin psikolojisini kötü anlamda etkileyecektir. İşverenin olumsuzluklara karşı umursamaz tavrı ve düzeltmekten kaçınması durumu bireye baskı unsuru olarak geri dönüş sağlayabilmektedir. Dolayısıyla birey mobbingin eşiğine adım atmış sayılmaktadır (Kalay, vd. 2014: 127-143).

1.6. Mobbingin Nedenleri

Mobbingin oluşum nedenleri kişiden kişiye farklılık göstererek ve tek bir sebebe bağlı olmaksızın gelişen karmaşık bir süreçtir. Mobbingin ortaya çıkış sebeplerini bireysel, örgütsel, sosyal şeklinde kategorize ederek aydınlatılmaya çalışılmaktadır.

1.6.1. Bireysel Nedenler

İnsanların, iş yaşamları içerisinde birlikte çalışmak zorunda olduğu çeşitli karakterde insanlar yer almaktadır. Kıskançlık, fesatlık ve hasetlik gibi kötü karakter özellikleri barındıran kişilerin mobbingin oluşumuna zemin hazırladığı bilinen en temel nedenlerinden birkaçı olarak görülmektedir. Bunların yanı sıra bireysel olarak mobbing yapmaya veya mobbing mağduru olmaya itilen farklı psikolojik etmenler de söz konusu olmaktadır (Davenport, 2014: 60).

Yapılan araştırmalar sonucu bireylerin işe alınması sırasındaki insan kaynaklarının tutumu mobbingin oluşumunun azaltılmasında etkili olmaktadır. Şöyle ki, işin doğasına uygun kişiler istihdam edildiği sürece iş tatmininin artacağından bireyin mobbing yapma eğilimi azaltılabilecektir (Gürhan, 2013: 90).

İş hayatının sağlıklı bir şekilde idame ettirilebilmesi için işe alınacak ya da alınmış kişilerin psikolojik durumlarının önceden biliniyor olması ekseriyet arz

etmektedir. Leymann'ın araştırma sonucuna göre bireyi mobbing yapmaya iten unsurlar, ''güçlü olmak için grup normlarını benimsemek, düşmanlıktan zevk almak, başkalarına kötü davranmaktan haz almak, önyargılı olmak'' dır (Taşkın, 2016: 135).

Kişinin, kurban (mağdur) ya da fail (mobber) olabilmesi için belirli özellikleri taşıması gerekmektedir.

1.6.1.1. Fail (Mobber)

Düşmanlık duygusuyla hareket eden ve ahlak kavramından uzak bireyler çeşitli sebeplerle hedef seçtikleri kişilere yönelmektedir. Fail bireyler kendilerinde eksik gördükleri özelliklerin başkalarında olduğunu ve ilginin o kişiler üzerinde yoğunlaştığını gördüklerinde kıskançlık duygusuyla hareket edebilmektedir (Palabıyık, 2018: 41).

Norveç'te yapılan bir araştırmaya göre 278 psikolojik taciz kurbanı kişinin ortak görüşlerine göre, mobberlerinin kıskanç kişiler olduğu sonucuna varılmıştır (Taşkın, 2016: 132). Walter' a göre mobbing davranışını sergileyenler (Bayram vd. 2008: 39):

- İki davranış seçeneği arasında en saldırgan olanını seçen,
- Bir mobbing ortamını yakaladıkları zaman çatışmanın devam etmesi ve kızışması için elinden geleni yapan,
- Sadece suçsuz olduğuna inanmakla kalmayıp, aynı zamanda iyi bir şey yaptığını da zanneden,
- Suçu başkalarına yükleyen; sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kimselerdir.

Mobbing davranışını gerçekleştiren kişiler örgüt içinde hiçbir şey olmamış gibi çalışmaya devam etmektedir. Bunun yolu da üstlerine karşı saygılı, dürüst, çalışkan ve başarılı gibi gözükmelerinden geçmektedir.. Mobber, bir taraftan acımasız ve yıldırıcı eylemlerine devam ederken diğer taraftan ise, işverenlerine karşı son derece güler yüzlü görünerek her şey yolundaymış imajı vermektedir. Bu şekilde ilerlemesinin sebebi, olası bir durumda mağdur sesini çıkartsa dahi yalancı ve iftiracı konumuna

düşecektir. Saldırganın bu durumunu ‘’Dr. Jekyll ve Mr. Hyde’’ a benzetebiliriz. Zira bu kişiler örgüt içinde mağdurların yanında farklı işverenlerin yanında çok daha farklı hareket etmektedir (Gökçe, 2008: 36).

Mağdurun hedef seçilmesindeki diğer bir sebep ise failin onu rekabet ortamında alt edeceği düşüncesidir. Failler kendi kafalarında kurguladıkları empatiden yoksun senaryolar gereği kurbanın kendisinden daha başarılı olduğunda deyim yerindeyse ‘’ayağını kaydıracağı’’ korkusuna kapılabilmeleridir (Palabıyık, 2018: 41).

Duygusal zekadan yoksun yöneticilerin tutumu da mobbing hareketlerini etkilemektedir. İşveren çalışanlarına karşı eşit ve dengeli davranmaya gayret etmez kişilere ayrı ayrı tutum sergiler ise mobbingi alevlendirebilmektedir. Bu durumda işveren de en az fail kadar suçlu konuma düşebilmektedir (Tınaz, 2011: 125).

Faillerin kişilik özellikleri incelendiğinde narsist kişilik özelliklerinin (Özler ve Mercan, 2009: 28) yanı sıra depresif kişilik bozukluğu, histrionik kişilik bozukluğu boderline (sınırda) kişilik bozukluğu da gözlemlenmektedir (Gürhan, 2013: 33-34).

Tınaz’a göre, mobber ‘’düşmanlıktan zevk alan’’, ‘’sadece zevk arayışı içinde olan’’, ‘’can sıkıntısıyla hareket eden’’, ön yargılarıyla hareket eden’’ ve ‘’kendisinin ayrıcalıklı olduğuna inanan’’ kişilik özelliklerine sahip bireylerdir (Tınaz, 2011: 94).

Genel olarak herkesten farklı olduğu düşünülen insanlar, daha popüler ve başkalarının dikkatini daha fazla çeken ya da bir ortamda azınlık statüsünde olan kişilerdir. Bu sebepten ilgi ve dikkat o kişilerin üzerinde yoğunlaşmaktadır. Çalışanın, diğerlerine göre giyim tarzının farklı olması, farklı siyasi görüşe sahip olması, farklı dili konuşması, farklı dine mensup olması, engelli olması, evlilerin çok olduğu bir yerde tek bekar çalışan olması veya tam tersi durum olması, hatta sadece can sıkıntısı sebebiyle bile failin harekete geçmesi mümkündür (Palabıyık, 2018: 42).

1.6.1.2. Mağdur (Kurban)

Mobbingi mobbing yapan etmenlerden biri de bir failinin olduğu gibi olaylardan asıl etkilenen bir kurbanının olmasıdır. Her şeyden önce ‘’kurban’’ rolünün kabul edilmesi mobbingin başlamasına sebep olan bir düşünce yapısıdır. ‘’kurban zihniyetli’’ kişiler yaşanan olayın sıcaklığıyla ne olduğunu tam olarak kavrayamaz ve direkt olarak kabullenme yolunu tercih edebilmektedir (Tınaz, 2011: 107-108).

Mobbing (psikolojik taciz) eylemlerine maruz kalan bireyler özellikleri itibariyle sorgulayan bir yapıya sahiptirler. Bu sebepten ötürü böyle bir olayın neden kendilerini bulduğunu düşünmeye başlar ve sorunun kendisinde olduğu kanaatine varabilmektedirler. Mağdur bu süreci yaşarken kendisi etkilendiği gibi çevresini de adeta bir dalga gibi etkisi altına almaktadır (Gökçe, 2008: 47).

Mağdurların duygusal zeka seviyeleri yüksektir ve bir yanlış yaptıklarında bunu düzeltme yolunu seçerler. Kendi kararlarını kendileri verebilen bu karakterdeki bireyler aynı zamanda bir mesuliyet sahibi çalışanlardır. Kurban ortada yanlış giden bir durum varsa sebebinin kendisi olduğunu düşündüğü için düzeltme arzusuyla hareket etmeye çalışmaktadır (Tınaz, 2011: 110).

Genellikle, donanımlı ve çok yönlü özellikleri olan bireyler hedef seçilmektedir. Entelektüel birikime sahip olan bu kişiler diğerlerinden dış görünüş, ahlak, üslup, değerleri, tutumları, başarıları, özgüvenleri, geçmişleri, karakter özellikleri ve aldığı eğitimle de farklılıklarını ortaya koymaktadır. Bu kişilerin hedef seçilmesindeki sebeplerden biri o kişi alt edilirse bir gövde ve güç gösterisi şeklini alacak olmasıdır. Diğer bir ifade ile o kişiyi alt eden önüne gelen herkesi alt eder mesajı verilmektedir. Rekabet ortamına çekileceğini varsayan fail, henüz bunun bir parçası olmadan önce harekete geçmektedir (Çobanoğlu, 2005: 53). Bunların yanı sıra mağdur, ‘’dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, bağımlı edilgen, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş arkadaşı, içe dönük, hırslı ve hipokondriyak’’ gibi kişilik özelliklerine sahip olması bakımından mobberin dikkatini çekebilmektedir (Bayram vd. 2008: 42).

Amerika’da yapılan ve Namie Gray tarafından yürütülen mobbing araştırma sonuçlarına göre, kurbanlara ‘’kendilerine neden mobbing uygulandığı?’’ sorusuna, çalışanların ‘’%58’lik gibi büyük bir kısmı aşırı kontrole direndikleri ve kendilerine bir uşak gibi davranılmasına itiraz ettikleri için’’ yanıtını vermişlerdir. Araştırmadaki ankete dahil olan diğer çalışanlar ise, %56’sı ‘’kendilerinin üstlerinden daha yetenekli oldukları için ve kıskanıldıklarını’’, %49’u ‘’sosyal becerileri, iş yerinde sevilmeleri ve pozitif tutumları sebebiyle’’, %46’sı, ‘’kendilerine kaba davranıldığı ve buna karşılık verdikleri için’’, %42’si ise, ‘’mobbing aktörünün zalim kişiliği nedeniyle iş yerinde mobbing olduğu’’ nu söylemişlerdir (Gürhan, 2013: 40).

Çalışanların bulundukları pozisyon ve icra ettikleri iş sebebiyle mobbingden zarar görme dereceleri değişkendir. Bir makine işçisi ile sürekli farklı insanlarla iletişim ortamında çalışan bireyler süreklilik arz etmesi bakımından psikolojik tacizden farklı şekillerde etkilenmektedir (Taşkın, 2016: 131). Kıdem bakımından ele alırsak, bir araştırmaya göre, çalışma süresi bir yıldan az olan kişiler mobbinge daha fazla maruz kalmaktadır (Palabıyık, 2018: 42). Buradan hareketle, kısa çalışma tecrübesi olan birey, ailesi ve çevresine karşı mahcubiyet yaşamamak için mobbinge maruz kaldığını gizleyebilmektedir. Bu duruma sessiz kalan birey zamanla durumun geçeceğini umut ederek iş hayatını sürdürmeye çalışmaktadır (Tınaz, 2011: 111).

Aktif iş hayatında bulunan bireylerin çalışma süresi boyunca yalnızca örgüt içinde bulunmaları mümkün değildir. Bireylerin kendi sosyal çevreleri de olabilmektedir. Dolayısıyla birey iş dışındaki hayatının da bir parçasıdır. O işte çalışan kişiyle dışarıdaki kişi aynı olmakla beraber birbirlerinden ayrı düşünülemez (Gökçe, 2008b: 41). Buradaki hassas dengeyi sağlama görevi ise işverene aittir. Duygusal zekası sağlam ve yüksek, liderlik vasıflarını karşılayan bir yönetici, farklı karakter ve kişilikleri idare edebilme yeteneğine sahiptir. Dolayısıyla bunları başaramayan, organizasyon içindeki çatışmaları görmezden gelen veya kurumun kültürüne, iklimine, astlarının bilgi ve becerilerine değer vermeyen bir yönetici mobbinge davetiye çıkarabilmektedir (Taşkın, 2016: 124).

1.6.2. Örgütsel Nedenler

Çalışma hayatı içinde iş icra eden kişiler zamanlarının çoğunu işi sürdürdükleri ve ortak paylaşım içinde bulundukları alanlarda geçirmektedir. Ortak bir amaç için bir arada bulunan çalışanlar farklı karakter özelliklerinden kaynaklanan nedenlerle kendilerini zaman zaman anlaşmazlık içinde bulabilmektedir. Bu anlaşmazlık, çatışma vb. durumları bireylerin kendilerinden, birbirleriyle olan ilişkilerinde, işin doğasından, yöneticilerin tavırlarından, örgüt kültürü ve örgüt ikliminden şeklinde çeşitli sebeplerden kaynaklanmaktadır (Aybar ve Marşap, 2018: 758-782).

Her sektörde veya her meslek grubunda çalışanların mobbingden etkilenme oranları farklıdır (Taşkın, 2016: 125). Sektörler arasında bir farklılığın olmasının yanı sıra her organizasyon ve örgüt kendi içinde bile farklı kültürlere rastlanmaktadır.

Dolayısıyla bir bankacılık sektöründe çalışanla bir tekstil veya otomotiv sektöründe çalışanların mobbinge maruz kalma dereceleri farklıdır (Çobanoğlu, 2005: 42). Yoğun ve hızlı üretim çıktısı elde etmek isteyen bir anlayışla yönetilen örgütlerde insana verilen değer geri plana atılmaktadır. İnsanların insan gibi değil de bir robotmuşçasına düşünüldüğü bu örgüt kültüründe iş görenler arasında da ciddi sıkıntılar baş göstermeye başlamaktadır. Motivasyon ve iş tatmininin yerlerde seyrettiği bu kültür yapısında çatışmanın, mobbingin ve diğer tüm olumsuzlukların yaşanması kaçınılmazdır. Aşırı üretim bakısıyla karşı karşıya gelen kişi üstüyle veya varsa astıyla sürtüşme yaşayıp akabinde de mobbing yolunu tercih edebilmektedir (Özler ve Mercan, 2009: 67).

İş görenlerin, hizmet sözleşmeleri kapsamında iş tanımları yer alsa da işin doğası gereği her şeyin sözleşme içinde yer alması mümkün olmamaktadır. Sözleşme içinde genel ifadelere yer verilmesi sebebiyle herhangi bir olumsuzluk durumunda işçinin sadakat ve bağlılığa olan tutumu çıktıya göre karar verilir. Dolayısıyla yaşanan bir mobbing eyleminde durumun tespiti ve ispatı zorlaşmaktadır (Taşkın, 2016: 69). Psikolojik taciz eylemlerinin görüldüğü nokta da ise, işveren bazı durumlarda işçiyi mali yükümlülükleri gibi nedenlerle çıkarmak istemeyecek, kendisinin ayrılmasını bekleyecektir. Bu bekleme esnasında da süreci hızlandırmak adına mobbing eylemlerini gerçekleştirecektir (Bayram vd. 2008: 86). İnsan odaklı anlayışın terk edilmesi iş yaşamında mobbinge elverişli bir ortam hazırlamaktadır (Yamada, 2000: 491, Akt. Çobanoğlu, 2005: 67).

Gürhan'a göre bir organizasyonda mobbinge, ''insan kaynaklarının maliyetini en alt düzeyde tutmak'', ''aşırı katı hiyerarşik yapı'', ''açık iletişim politikasının yetersizliği'', ''zayıf iletişim ağı'', ''çatışma çözme yeteneğinin zayıflığı, iş yerinde etkili olmayan şikayet süreci ve çatışma yönetimi'', ''zayıf liderlik'' sebep olan etmenlerdir (Gürhan, 2013: 85). Söz konusu kavramları içinde barındıran bir organizasyonun büyüklüğüyle de mobbingin sıklığı doğru orantılıdır. Büyük ve geniş organizasyonlarda mobbing ve benzeri davranışlar hem kolay gizlenebilir hem de görmezden gelinebilmektedir (Gökçe, 2008: 30).

Harvey vd. görüşüne göre organizasyon içindeki mobbing eylemleri tıpkı insan vücudundaki bir kanser gibi yerleşik durumdadır. Dolayısıyla örgütün bu durumdan

çok ağır ve yoğun bir şekilde etkilenmesi kaçınılmazdır (Majidli, 2017: 133). Buradan hareketle yalnızca yönetici değil, örgüt içinde insan kaynağını takip eden ve işleyen kimselerin hassasiyetle yaklaşarak sorunu çözüme ulaştırmaları gerekmektedir. Çünkü bu durumdan yalnızca mobbing davranışını gerçekleştiren kişi değil, organizasyonun tümü olumsuz etkilenmektedir. Bir an evvel bu kanserli hücreden kurtulma yoluna gidilmesi gerekmektedir.

1.6.3. Sosyal Nedenler

Mobbing eylemleri birden fazla sebeplerin etkileşime girmesiyle ortaya çıkabilmektedir. Organizasyon içindeki farklılıklardan dolayı bir olay mobbinge sebebiyet verirken bir başka organizasyonda mobbingin sonucuna neden olabilmektedir (Gökçe, 2008b: 39). Bireylerin iş dışında da bir sosyal hayatları bulunmaktadır. Dolayısıyla birey bu sosyal hayattan bağımsız bir psikolojiye bürünemez. Mobbingde süreç çalışanın itibarsızlaştırılması ve karakterine birebir saldırı yolundan ilerlediği için kişinin sosyal hayatını etkilemesi ve bundan etkilenmesi söz konusudur. Yapılan bir araştırmaya göre bireylerin mobbinge uğramasındaki nedenler sorulduğunda, hem mobberin karakterinden hem de sosyal ortamlardan etkilenilmesinden kaynaklanan nedenlerle mobbing yapıldığı cevabı alınmıştır (Kaymakçı, 2008: 54).

Çalışanın aile, arkadaş çevresi gibi sosyal ortamları mobbinge kaynaklık edebilmektedir. Kişi, utangaç, özgüveni düşük, kararsız, sosyal açıdan korunmaya mahkum gibi özelliklere sahipse mobber daha fazla üzerine giderek onu ezmeye çalışabilmektedir. Tam tersi durumlar mevcut iken de mobbing yapılabilmektedir. Örneğin, kişi iyi bir aileye sahip, bakımlı, güzel/yakışıklı, çevresi tarafından sevilen, sayılan ve itibar sahibi ise mobbing saldırılarına maruz kalabilmektedir. Kişi eğer özel hayatında vicdanlı veya merhamet sahibiyse kıskanılır ve o kişiler karalanmaya çalışılarak mobbing hedefi haline getirilir (Palabıyık, 2018: 43). Duygusal zekadan yoksun ve iyi bir karaktere sahip olamayan bireyler diğer bireylerin varlığından her zaman rahatsızlık duymaktadır. Dolayısıyla bunu bertaraf etmek için ellerinden geleni yapabilmektedir.

Dünya'daki tek duygusal zeka ölçeğini on altı senelik bir çalışmanın sonucunda oluşturan Baron duygusal zekayı, ''bireyin çevredeki sorunlarla, beklentilerle baskılarla başa çıkmasını sağlayan kabiliyet, yeterlilik ve ustalık'' şeklinde tanımlamış ve psikolojiyi direkt olarak etkilediğini savunmuştur (Milliyet, 7 Aralık 1997, Akt. Çobanoğlu, 2005: 55). Buradan hareketle duygusal zekası yüksek ve sosyal çevresi tarafından da desteklenen bireylerin ilgi çekici olduğunu söylemek mümkündür. Bu karaktere sahip bireyler ise her yerde rağbet görmektedir. Dolayısıyla mobbere göre bu çalışanlar rekaberinde etkisiyle etkisiz hale getirilmelidir. Sosyal ilişkilerinin kuvvetli olduğu çalışanlara o yönden saldırı gerçekleşmektedir. Kurbanla yemek yememek, doğum günü vs gibi etkinliklere çağırmamak, selam vermemek, bağırarak konuşmak, ona cevap vermemek, gürültü çıkararak rahatsızlık vermek, araç gereçleri kaba kuvvet kullanarak yer değiştirmek, yüksek sesle telefonla konuşmak, masaya vurmak suretiyle onu sosyal ortamlardan izole etmeye çalışmak amaçlanmaktadır (Palabıyık, 2018: 51).

Buradan hareketle, çalışana örgüt içinde çeşitli ortamlarda ya da iş arkadaşlarıyla dışarıda bir yerde vakit geçirilirken rezil edileceği düşüncesi halis olursa bireyin geri adım atarak yıldırılması söz konusu olabilmektedir. Birey savaşmak yerine meydanı mobbere bırakarak sosyal ortamlarda bulunmamayı tercih edecektir.

1.7. Mobbing Hareketlerinin Gruplandırılması

Mobbing (psikolojik taciz) süreci her ne kadar zor ve güç bir süreç olsa da hayatımızda varlığını sürdürmektedir. Bir organizasyon içinde mobbing olgusunun var olması ve devam edebilmesi yönetimin bu durumu kabullenmesi ve hoş görmesiyle olmaktadır (Davenport, 2014: 126). Çeşitli sebeplerle kaynaklanmakla beraber hiyerarşik olarak gerçekleştirilen bu sürecin aktörleri, işveren veya iş görenlerdir (Tınaz, 2011: 56). Herr Zucker' e göre mobbing, iş görenin bir başka iş görene yapmasıyla, bir iş görenin astına karşı yapmasıyla veya iş görenlerin işverenlere karşı yapmasıyla gruplandırılabilir (Ramage, 2012, Akt. Taşkın, 2016: 103). Bunların yanı sıra daha niş kalabilecek cinsel ve çift taraflı mobbing kavramlarıyla da karşılaşılabilmektedir.

1.7.1. Düşey Mobbing

Yukarıdan aşağıya doğru seyreden bu mobbing türünde mobbing uygulayan kişi yönetici statüsünde yer almaktadır. Yöneticisi, şefi, müdürü, amiri, sorumlusu, takım lideri vs gibi kişiler tarafından kurbanın üstü konumundaki çalışanlarca gerçekleştirilmektedir (Tınaz, 2011: 124). Elindeki hiyerarşik gücü kullanarak, çalışanın kendiliğinden işten ayrılması için çaba harcanan yıldırma türüdür. Kendisinden düşük seviyedeki bir çalışanın emirlere itaat edeceği bilinmesinden mütevellit yönetici bunu kullanarak istemediği çalışana psikolojik eziyet edebilmektedir. İşveren, çalışanı organizasyon içinde istemeyebilir, onun varlığından rahatsızlık duyabilir, o pozisyona başkasını düşünebilir ya da belki de sadece onunla uğraşmak hoşuna gidebilir. Elinde bulundurduğu gücü istismar ettiği açıkça görülmektedir (Altınbaş, 2019: 17). Amerika' da gerçekleştirilen bir araştırma sonucuna göre %81, Avrupa' da ise %47-57 gibi bir orana sahiptir. İş ahlakına aykırılığı sebebiyle sorun teşkil eden mobbingin bu türü yüksek oranlara sahip olması sebebiyle en yaygın mobbing türüdür (Taşkın 2016: 104).

1.7.2. Dikey Mobbing

Burada durum düşey mobbingin tam tersidir. Bir astın üst konumdaki çalışanlara uyguladığı mobbing davranışıdır. Dikey mobbingle diğer türlere göre daha az karşılaşılmaktadır. Bunun çeşitli sebeplerinin olmasının yanı sıra genelde yöneticiler bu durumu sindirerek problemi çözme yoluna gitmektedir (Dabakoğlu, 2019: 25). Burada da hiyerarşik üstünlük yöneticinin elinde olduğu mobbing eylemleri gözle görülemeyebilir. Mobbingi yapan çalışan eğer tek başınaysa çok fazla çabalaması ve uğraşması söz konusudur. Bu nedenle mobbing hareketleri, ‘’karalama, kötüleme, dedikodu, iftira, işi yavaşlatma, geciktirme veya kötü yapma, yanlış bilgilendirme, hiyerarşi atlama, rakip konumdaki kişileri övme ve onları rakibe karşı tahrik etme’’ gibi eylemlerle sınırlı kalmaktadır. Dolayısıyla yöneticinin başarısız bir duruş sergilemesi için uğraşılır (Taşkın, 2016: 323). Çalışanların istedikleri yöneticinin işi bırakması, yerine başkasının gelmesi ya da mevcut işverenden memnuniyetsizlik oluştuğunda gerçekleştirilen dikey mobbing eylemleri nadir de olsa birlik ve beraberlik sağlanarak da gerçekleştirilebilmektedir. Tek bir çalışandansa bir çok çalışan birleştiğinde daha etkili olabilmektedir (Palabıyık, 2018: 38).

Özel sektörde görev alan işverenler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, üst düzey yöneticilerin %2'si, orta düzey yöneticilerin %9,6, uzmanların %7,2'si ve ofis yetkililerinin %17, 5'i iş ortamında psikolojik tacize maruz kaldığını bildirmiştir. Araştırmanın neticesine göre davranış şekilleri ise, başarılarını etkileyen bilgilerin kendilerinden saklanması, tavsiye ve isteklerine uyulmaması, görüşlerinin dikkate alınmaması, aşırı iş yükü, işi yaparken kontrol, izole edilmesi, kendilerine bağırılması, haklarında söylenti ve dedikodu çıkarılması olarak ortaya çıkmıştır (Salin, 2001: 432-433, Akt. Bingöl, 2007: 60).

1.7.3. Yatay Mobbing

Bir örgüt içerisinde, hemen hemen eşit düzeydeki pozisyonlarda görev alan çalışanların birbirlerine karşı uyguladıkları mobbing eylemleridir (Şen, 2013: 25, Akt. Kantarcı, 2016: 91).

Genellikle rekabet ve işini kaybetme korkusunun hakim olduğu ortamlarda varlığı tespit edilen yatay mobbing, düşey mobbingden sonra rastlanan en sık mobbing türüdür. İşe yeni girmiş, yetenekli, başarılı veya yöneticinin gözdesi gibi görünen çalışanlara uygulanmaktadır. Bu durumu Leymann, ''mobbing uygulayanlar kendi eksikliklerini telafi etmek için, psikolojik şiddete başvururlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranmaya iter. Bu yönden mobbing eylemi şüphesiz ki bir kompleksli kişilik sorunudur'' şeklinde açıklamıştır (Yavuz, 2007: 29, Akt. Taşkın, 2016: 105).

1.7.4. Cinsel (Sexual) Mobbing

Cinsel mobbingin kendisi mobbingin bir türü olmamakla beraber mobbingin özel bir türüdür. Genellikle kadın çalışanlara yönelik gerçekleştirilen cinsel içerikli davranışlarla gerçekleşmektedir. Cinsel mobbingin, mobberin ısrarına rağmen, mağdurun kabul etmemesi ve tacizcinin eylemlerine bunu bilerek devam etmesi noktasında eylemler kısmen mobbingin türüne dönüşmektedir (Ferrari, 2004: 6, Akt. Kaymakçı, 2008: 106).

İlk olarak örgütlerde cinsel taciz kavramının bir hukuk profesörü olan Catherine Mac Kinnon' ın ''Sexual Harassment of Working Woman'' (Çalışan Kadına Cinsel Taciz) kitabında yer verdiği bilinmektedir. Kitapta ''eşit olmayan güçlerin

birbirleriyle ilişkisi sonucu, istenmeden, zorla kabul ettirilen cinsel istekler'' olarak tanımlanmıştır. Akabinde de araştırmalar cinsel taciz konularının içeriğine yönelik olmuştur (Sherwyn vd. 2000: 76, Akt. Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 321-334).

Cinsel tacize maruz kalma oranı açısından incelendiğinde, kadın çalışanlar %40 ile %70 arasında, erkek çalışanlar ise, %10 ile %50 arasında seyreden bir orana sahiptir (Barling vd. 2001: 255-269, Akt. Solmuş, 2005: 1-14). Cinsel tacizi yaşayan kadınlar eskiye nazaran seslerini duyurabilmektedir. Cinsel taciz olgusunu kültürlerin algılayış biçimleri farklılık göstermektedir. Bakış açısı, anlayış, algı düzeyi, eğitim durumu, demografik özellikleri kültürden kültüre göre değişmektedir (Mimaroğlu ve Özgen, 2008: 321-334). Mağdurun hiçbir cinsel çekiciliği olmadığı durumlarda bile kurban tacizi gerçekleştirmeye karar vermiş olabilir. Cinsel kimlik bireylere özel bir konudur. Bu sebepten mobber bunu açığa çıkararak, dedikodu ve söylenti yayarak onu küçük duruma düşürmeyi hedeflemektedir. Kurbana uygulanan cinsel taciz davranışları onu savunmasız bırakmakla suretiyle sessizlik, acı ve utanç içinde bırakabilmektedir. Böylece yıkıcılığı uzun vadede etkisini göstermektedir. (Kaymakçı, 2008: 106).

1.7.5. Çift Taraflı Mobbing

Harald Ege'nin tanımladığı çift taraflı mobbing kavramı diğer Avrupa ülkelerine nazaran İtalyan kültüründe ortaya çıkmaktadır. Türk kültürüyle de benzerlik söz konusu olan İtalyan kültüründe de aile bağlı kuvvetli olmakla beraber insan hayatın ön plandadır. Söz konusu mobbing türünde birey ilk önce iş yerinde yıldırmaya maruz kalmaktadır. Birey en yakın çevresi olan ailesiyle bu durumu sürekli olarak paylaşma durumundadır. Yaşadığı psikolojik şiddet eylemlerini ister istemez ailesine anlatarak rahatlamaya ve deşarj olmaya çalışmaktadır. Koruyucu ve destekçi bir yapıya sahip olan bireyin ailesi, önceleri yardımlarını esirgememekle beraber zamanla bu tutumları değişmektedir. Değişmeyen bu sürecin sonunda aile bireyleri de mağdur kişinin başarısız, dışlanan, beceriksiz olduğunu ve nedeninin o kişiden kaynaklandığı yanılgısına kapılmaktadır. İş dışında tek destekçisi olan ailesinin de bu tutumu bireyi yalnızlığa sürükleyerek durumu daha da vahim hale getirmektedir. Aile fertlerinin de bu durumdan şikâyet etmeye başlamasıyla birlikte çift taraflı mobbing süreci başlamış olmaktadır (Bayram vd. 2008: 36).

Aile bireylerine de sirayet eden olgu bu şekilde ilerlerken birey için süreç artık dayanılmaz bir hal almakla beraber aile içinde çatışmalar, sürtüşmeler hatta boşanmalar bile yaşanabilmektedir. Aile bireylerinin de tepkisiz kalması yalnızca umursamazlık değil süreçle onların da baş edememesi olabilmektedir. Bu sürecin sonunda birey kendini izolasyona mahkûm ederek yaşamaya çalışmaktadır. Ancak bir sosyal çevresi artık yoktur (Kaymakçı, 2008: 109).

1.7.6. Siber Mobbing

Hayatımıza internet teknolojilerinin girmesi ve gelişmesiyle dahil olan siber mobbing son on yılda adından sıkça söz ettirmektedir (Söyleyici, 2018: 6). En genel anlatımı ile siber alan, internet ve bilgisayar ortamının yarattığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanda gerçekleştirilen mobbing davranışları ise siber mobbing ya da siber zorbalık olarak ifade edilmektedir (Karadağ, 2019: 24).

Siber mobbingin davranış biçimleri bir tanıma göre, ‘’bir ya da daha fazla kişinin elektronik iletişim araçları ile bir kişi veya gruba karşı belirli bir zamanda tekrar eden biçimde, kasıtlı olarak ve teknik bir tarzda yapılan psikolojik, sosyal, sözel veya görsel olarak yapılan saldırganca davranışlardır’’ şeklindedir. Siber mobbing bulunduğu uygulama alanı itibariyle, kimliği gizleyebilme, güç dengesizliği, siber alanların denetlenmemesi ve çok kısa bir sürede birden fazla kişiye ulaşabilmesi gibi özelliklere sahiptir. Siber mobbingi uygulayan siber zorbanın internet ve bilişim teknolojilerini kullanma seviyesine göre siber mağduriyeti arttırdığı da gözlenmektedir (Çetin ve Ark., 2019: 115-121).

1.8. Mobbingin Aşamaları

Mobbing birden çok dinamiği içinde barındıran bir süreçtir. Dolayısıyla mobbingin nihai noktasına kadar geçen süreç aşama aşama ilerlemektedir. Fakat şu nu da belirtmek gerekir ki, bu aşamaları kesin çizgilerle ayırmak her zaman mümkün olmamaktadır. Çünkü birinin başlangıcı diğerinin sonucu olabilmektedir. Bu aşamaları ‘’Leymann’’ ve ‘’İtalyan-Ege’’ şeklinde ayırabiliriz. Leymann modeli 4 aşamadan oluşmakla beraber Kuzey Avrupa ülkelerinin yapısına uymaktadır. Harald Ege’nin modeli ise Akdeniz ülkelerinin kültürüne uyması sebebiyle bizim de işleyeceğimiz model olmakla birlikte 6 aşamadan oluşmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 91).

Sıfır durumu: henüz bir aşama olarak görülmeyen bu süreç işletmelerde her zaman varlığı bilinen ama gözle görülemeyen sessiz sedasız çatışma durumudur. Bu aşama, başlangıç aşaması olup hedefin henüz belirlenmediği aşamadır. Genellikle rekabet kültürünün hâkim olduğu ortamlarda herkesin mağdur seçilebilme ihtimalinin olduğu görülmektedir. Herkes, ufak tefek sürtüşme, tartışma, çatışma yaşar ve kendilerini karşısındakine ispatlamaya çalışır. Bu aşamada herkes rakip olarak görüldüğü için güler yüzlü görünerek başka amaçlar uğruna hareket edilmektedir (Bayram vd. 2008: 33).

Aşama 1. Niyetlenilmiş Çatışma Durumu: bu aşama hedefin belirlendiği aşamadır. Kurban belirlendiğine göre amaç artık onu alt etmek değil, körelterek yılmasına sebebiyet vermektir. Sürtüşmeler ve laf dalaşı artık kişisel boyutlara taşınmıştır (Çobanoğlu, 2005: 92).

Aşama 2. Yıldırmanın Başlaması Aşaması: yıldırmanın (mobbingin) artık yavaş yavaş başladığı aşamadır. Yapılan hareketler tarafları husumete sürüklemiştir. Eylemler artık bir davranış biçimi halini almıştır. Olumsuz bir çatışma ortamında kalan birey dışlanmaya ve yalnız kalmaya başlamış dolayısıyla neye uğradığını anlamaya çalışır (Taşkın, 2016: 84).

Aşama 3. İlk Psikosomatik Problemlerin Görüldüğü Aşama: mağdur birey yaşadığı olaylar neticesinde işe artık isteksiz gitmeye başlamaktadır. Bu dönemde iştahsızlık, mide rahatsızlıkları, uykusuzluk, yorgunluk, isteksizlik, dinlenememe gibi rahatsızlıklar yoğun olarak yaşanmaktadır. Olayların arkasının kesilmeyişi mağdur bireyi psikolojik olarak da buhranlara çekmektedir (Majidli, 2017: 101).

Aşama 4. Yönetimin Hatalı Tutumu ve Mobbingin Görmezden Gelinişi: mağdurun yaşadığı olaylar sonucunda izinleri artmaktadır. Bu durumda yönetim ve insan kaynakları tarafınca olumsuz düşünülerek yanlış yorumlanmasına sebep olmaktadır. Bu aşamayla artık harap olmaya başlayan birey ortamdan uzaklaşmak için alternatifler aramaktadır (Kantarcı, 2016: 82).

Aşama 5. Kurbanın Psikolojik ve Fiziksel Sağlığının Kötüleşmesi: sürecin baskılı ve yoğun bir şekilde devam etmesiyle birlikte kurban artık ilaçlı tedaviye başlamaktadır. Hastane veya psikoloğa giden birey tüm dünyaya kötülüğün hakim

olduğu düşüncesine kapılarak psikolojik anlamda yıkılmaktadır. Kalıcı bir çözüm bulunmadığı için mobbing henüz yok edilememektedir. Kurban bütün sorunların kaynağının kendisi olduğunu düşünmektedir (Çobanoğlu, 2005: 94).

Aşama 6. İşten Ayrılma: bu aşama mobbing eylemlerinin son aşaması olmakla beraber olaylar katlanılmaz hal aldığı için bireyin işine son verilebilir ya da birey istifa edebilir. Hedef seçilen birey resmen kurbandır (Gökçe, 2008: 40).

1.9. Mobbingin Etkileri

Bir eylemin mobbing doğrultusunda ilerleyebilmesi için hedef seçilen kişiye sürekli ve psikolojik açıdan zarar verici davranışta bulunulması gerekmektedir. Bireyin durumu artık içinden çıkılmaz bir hal almaya başladığında mobbing davranışı gerçekleşmiş sayılmaktadır. Kurban olarak görülen birey kusurlu ve kendini savunmaz duruma düşen ve artık acınacak ve yardıma muhtaç biri olarak görülür. Tüm bunlar olup biterken bu süreç şüphesiz ki son derece acılı ve sancılı bir etki bırakmaktadır. Mobbing sürecinin etkisi yalnızca bireyi değil, bireyin ailesini, sosyal çevresini, işyerini, oradaki diğer iş görenleri, işverenleri, ekonomiyi hatta tüm toplumu yıkıcı etkisi altına almaktadır (Erdem, 2014: 622-628).

1.9.1. Mobbingin Bireyler Üzerindeki Etkileri

Mobbing, yoğun bir stres faktörünün çalışanı etkisi altına alarak, ruhsal, fiziksel, madden ve manen psikolojik bir şiddete çeviren süreçtir (Taşkın, 2016: 238). Süreç yoğun baskılar ve psikolojik tacizlerle sürüp giderken iş görenlerde ciddi travmalara sebep olmaktadır. Bireyin paranoya içine düşmesindeki en önemli faktör iş yerinde yaşadığı çeşitli sebeplerle stres kaynaklı gerçekleşen mobbing eylemleridir. Yapılan araştırmalara göre kurbanlara en çok zararı olan mobbing eylemleri ‘’haksız uygulamalar, adaletsiz değerlendirmeler, çalışanın performans düşüklüğü bahane edilerek suçlanması, haksız eleştiriler, herhangi bir talebinin reddedilmesi’’ şeklindedir. Tüm bunların yanı sıra bir de mobberin travmatik eylemlerinin görmezden gelinmesi etik ve ahlak kurallarının ihlali sebebiyle çalışanı buhranlı bir depresyonun içine çekmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 60).

1.9.1.1. Mobbingin Mağdur Üzerindeki Etkileri

İnsanların, çalıştıkları işte başarıya ulaşabilmeleri, sağlıklı bir iş ortamına, uyumlu ve üretken örgüt iklimine, etkili bir sosyal ilişki ağına sahip olmaları ve bunu sürekli hale getirmeleriyle mümkün olmaktadır (Yaman, 2009: 79). Bu sürecin sekteye uğramasına sebep olan ve bireyi idealleri dışında hareket etmeye zorlayan mobbing olgusu, yoğun baskı ve tacizler sonucu bireyin öz kıyımına kadar gidebilmektedir (Gürhan, 2013: 64).

‘’Hemen her gün korku ve endişe beklentisi, huzursuzluk, endişe, kaygı, çabuk yorulma, gerginlik, bıkkınlık, konsantrasyon güçlüğü gibi toplumsal ve mesleki işlevselliği bozan bir psikolojik rahatsızlıktır.’ denmiş ve mobbing sonucu oluşan rahatsızlıklardan biri olan anksiyete aydınlatılmaya çalışılmıştır (Palabıyık, 2018: 59). Mobbing mağdurları üzerinde yapılan araştırmalara göre, mobbingin bireyler üzerindeki etkilerini üç ayrı kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar; ilk olarak ‘akut sağlık problemi’ denilen yaralar veya kırılan kemiklerdir. İkincisi, ‘kronik sağlık problemleri ya da önceden var olan bazı sorunların mobbing ile kronikleşen sağlık sorunları’ dır. Sonuncusu ise, ‘stresten doğan sağlık sorunları’ dır (Kırel, 2008: 60-61, Akt. Engin, 2012: 34). Örnek olarak; birinci derece mobbing, ağlamaya, uyku bozukluğuna, alınganlığa ve konsantrasyon bozukluğuna, ikinci derece mobbing; yüksek tansiyona, mide ve bağırsak problemlerine, üçüncü derece mobbing ise; şiddetli depresyona, aşırı duyarlılığa, panik atak ve kazalara son olarak da intihar girişimlerine sebebiyet vermektedir (Davenport, 2014: 86-88). Öte yandan mobbingin yarattığı yüksek gerilimle birlikte çalışanın kas ve iskelet sistemlerinde de hasar meydana gelebilmektedir (Kaymakçı, 2008: 125). Bu durumun sebebi ise, beynin psikosomatik rahatsızlık sonucu hasara yatkın organı seçerek işlevini yerine getirmesini engellemesidir. Araştırmalar ve incelemeler sonucu yoğun bir şekilde mobbinge maruz kalan bireylerde meydana gelen psikolojik rahatsızlıkların fizyolojik rahatsızlıklara yol açarak paralellik gösterdiği ortaya çıkmıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 58).

İşverenin mobber olduğu durumlarda aynı anda birden çok işçiye mobbing eyleminin uygulanma ihtimali yüksektir. Bu durum yıldırma eylemlerinin etki alanının genişlemesine daha fazla çalışanın muzdarip olmasına yol açmaktadır.

1.9.1.2. Mobbingin Mobber Üzerindeki Etkileri

Mobbingin, mağdur üzerindeki etkisi kadar olmasa da mobber üzerinde de belli bir etkisi söz konudur. Hedefine ulaşmak için sürekli olarak teyakkuzda olmasından dolayı gerginlik ve stres altında kalmaktadır (Palabıyık, 2018: 60).

Mobberin sağlıklı bir psikolojiye sahip olmadığı aşikârdır. Amacının peşinde saplantılı bir şekilde koşan mobber güvensiz ve kişilik bozukluğuna sahip olmaktadır. Sürekli olarak negatif düşüncelere sahip olan mobber zayıf, kin dolu, baskıcı bir kişiliğe bürünebilir. Artık karakterinin bir parçası haline gelen bu duygular onun sağlıklı bir davranış sergilemesinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Güvensizdir ve herkesin ona bir şekilde zarar vereceğini düşünmektedir. Bu duyguları yoğun bir şekilde yaşadığı için aklını başka bir şeye veremez ve dikkatini toplayamaz duruma gelir. Mağdura sürekli olarak baskı yapabilmesi için kendisinin de sürekli olarak tetikte beklemesi gerekmektedir. Herkesin ona zarar vereceğini düşündüğü için de kendince gergin, agresif ve sinirli bir savunma mekanizması geliştirmeye çalışır. Bu kişiler de her zaman kendilerindeki defoları belli eder. Belli ettiği defolarında utanç duyup saldırganlığın dozunu arttırır. Sürekli olarak gergin, tetikte, saplantılı, nevrotik, sadist düşüncelere sahip bireylerden asla normal davranmaları beklenemeyeceği gibi pişman olmaları da söz konusu değildir. Çünkü bu bir başkasına psikolojik terör yapma niyetinde olan bir birey geri dönülmez bir yola girmiştir. Mobber bu hareketlerinin mantıklı olduğunu düşünerek bencilce ve ahlak dışı davrandıklarının farkında olmamakla beraber yaptıklarının hukuk dışılığını da kabul etmezler. Onlara göre bu bir rekabet ortamıdır ve karşı tarafa yapılan her şeyi kendilerinde hak görürler. Bu düşüncelerle hareket eden bir kişiyi yalnızca bencil ya da kindar gibi kavramlarla masumlaştırmak yerine bu eylemelerinin bir suç teşkil ettiğini idrak ettirmek zorunluluk olmaktadır (Tutar, 2015: 159-160).

1.9.2. Mobbingin İşverenler ve Örgütler Üzerindeki Etkileri

Mobbing bireysel amaçlar doğrultusunda ortaya çıkabilen fakat olumsuz sonuçları sadece bireysel olmayan bir olgudur. Mobbing davranışlarını gerçekleştiren mobberin örgüt içindeki başarılı kişileri hedef seçtiği bilindiğinden, bu durumun sadece mağduru değil, bir parçası olduğu örgütün de aleyhinde olduğu görülmektedir.

Çünkü örgütlerin başarısı bireylere bağlıdır. Kendini değerli hisseden ve bulunduğu ortamdan tatmin olan birey örgüt için elinden geleni yapmaya hazırdır (Kaymakçı, 2008: 55).

Negatif örgüt iklimi ve kültürünün hakim olduğu işletmelerin uzun soluklu olmaları beklenmemelidir. Bir örgüt, organizasyon, işletme ya da iş yeri mobbing yapma ihtimali taşıyan bireyleri bünyesinde barındırıyorsa, göz ardı ediyor veya umursamıyorsa çatışma kaçınılmaz olmaktadır. Mobbing olgularının ya da mobbing e referans olabilecek davranışların masumlaştırıldığı bir örgüt ikliminin sağlıklı olabilmesi mümkün değildir (Özler ve Mercan, 2009: 80). Yapılan bir araştırmaya göre psikolojik şiddete maruz kalan bireyler iş yerinde mutsuz olmakta ve bunun sonucunda da örgütsel bağlılıklarını yitirmektedir. Psikolojik taciz kavramının ilişkilendirildiği örgütsel bağlılık kavramının işverenler ve örgütler açısından önemi tartışmasızdır (Tekin, 2016: 31-41).

Nitelikli bireylerin örgüt tarafından yitirilmesi entelektüel sermaye kaybı olarak adlandırılmaktadır. Brooking'e göre, entelektüel sermaye işletmelerin sürdürülebilir olabilmesi için gerekli olan manevi varlıkların toplamıdır. Yapısal sermaye bazında değerlendirildiğinde yaratıcı bir gücü elinde barındıramayan her örgütün kayıpları yüksek olmaktadır (Bingöl, 2007: 118). Bu durum örgütün kurumsallaşması açısından da olumsuzluk teşkil etmektedir. Nitelikli, çok yönlü, gelişime açık ve iş bitirici bireylerin örgüt içinde dışlanması ve mobbing maruz kalmaları profesyonelliği ve kurumsallaşmayı engellemektedir. Psikolojik taciz sürecinin sonunda istifa eden veya işten çıkartılan bireyin sadece manevi değil bir de maddi olarak külfeti olmaktadır. Çalışanın işten çıkarılması sırasında alacağı maddi unsurlar, yeni bir istihdamın getireceği maddi yükümlülükler ve bunun için harcanan zaman da işletmeye ekonomik zarar olarak geri dönecektir. Bu sebeplerden mobbingin direkt olarak bir iş yeri ve işletme problemi olarak ele alınması çok da yanlış sayılmamaktadır (Palabıyık, 2018: 62).

Tınaz' a göre psikolojik tacizin örgütlere ekonomik maliyetleri, ''hastalık izinlerinin artması yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılması, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının getirdiği maliyet, işten ayrılmaların artmasıyla eğitim etkinliklerinin maliyeti, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük,

çalışanlara ödenen tazminatlar'' şeklindedir (Tınaz, 2011: 164). Psikolojik taciz sürecinin bir başka olumsuz getirisi de işten çıkarılan çalışanların tazminat talepleridir. Bazen işverenler bu yükümlülükten kaçmak için işçiyi çıkarmayarak mobbing sürecini uzatmaya ortam hazırlamaktadır. Bazı ülkeler de psikolojik taciz uygulayan işçilere hukuki yaptırım uygulanmakla birlikte bu durum ülkemizde henüz yasalaştırılmamıştır. İşverenlerin psikolojik tacizle karşılaşmaması için önlem almaları onları bu ekonomik yükümlülüklerden de kurtarabilmektedir (Gürhan, 2013: 51).

2001 yılında Avustralya'da düzenlenen bir konferansta Sheehan vd. mobbingin işverenlere olan maliyetlerini yürüttükleri uluslararası çalışmaların sonucuna göre tahmin ederek sıralamışlardır; '' Avustralya'daki personel devri oranı (% 83), ise geç gelme oranı (% 87), azalan etkinlik oranı (% 21-58), düşen kalite durumu (% 19-28),), firmaların danışmanlık hizmeti ihtiyacı (% 18),), çalışanların meditasyon vb. hayata yardımcı yöntemlere gereksinimi (% 10), artan hata maliyeti oranı (% 10), güvenli olmayan işyerlerinin oranı (% 59), tazminat talebiyle başlatılan hukuki mücadelelerin oranı (%3), işyerlerinde görülen ayrımcılık eylemleri (% 2), ve diğer faktörler (% 1)) dikkate alınarak ve yıldırma için belirlenen % 3,5'luk yaygınlık oranını kullanılarak her bir yıldırma vakasının Avustralyalı işverene maliyetin an az AU$ 16977'' (Mooyed, vd. 2006: 311-312, Akt. Bingöl, 2007: 116).

Kanaatimizce, psikolojik taciz olaylarının yalnızca bireylere değil işletmeye yüklediği üstelik hem maddi hem de manevi olarak çok yönlü maliyetleri söz konusu olmaktadır.

1.9.3. Mobbingin Aile ve Toplum Üzerindeki Etkileri

Temelde bireyi hedef aldığı düşünülen mobbing hareketleri tahmin edilenin ötesinde zararlara sebep olmaktadır. Bulgulara göre bir stres ortaya çıktığında bulaşıcı bir hastalık gibi başka tür stresleri de kendine çekmektedir. Bu şekilde ilerlerken birey kendini bir döngünün içinde bulur (Gökçe, 2008b: 69).

Bireyin yaşadığı psikolojik şiddet süreci işten ayrıldıktan sonra hemen son bulmamaktadır. İş ve aile ortamı birbirlerini etkileyen dinamiklerdir. Bu sebepten mağdur birey bir süre daha bunun etkisinde kalmaktadır (Taşkın, 2016: 239). Çalışan

birey işten çıktığında evde bulunduğu sürede ya da işten ayrıldığı yakın dönemde etkisinde olduğu mobbing eylemlerinden dolayı normal hayata adapte olması süre almakla beraber birçok zorluğu ve olumsuzluğu da beraberinde getirmektedir. Bu durum artık toplumsal bir probleme dönüşmeye başlamaktadır. İş yerinde başlayan psikolojik taciz olayı zamanla aile ve toplumun huzurunu kaçıran bir olgu olmaktadır. Memnuniyetsiz, işsiz, sağlıksız hatta intihar eğilimli bireyler toplum içinde toksik bir şekilde var olmaya çalışmaktadır. Ayrıca, dolaylı yoldan baktığımızda kendi vergilerimizle ödenen sağlık harcamaları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarının maliyetlerinin artması gibi durumların gerçekliği de gün yüzüne çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 100). Mobbing sonrası depresyona giren bireyi toplum başarısız bir birey olarak algılanmaya başlayabilmektedir. Sosyal çevresi tarafından olumsuz tepkilerle karşılaşan birey endişeli ve kaygılı ruh halinde olmaktadır (Kaymakçı, 2008: 56). İş hayatına devam etmek isteyen bireyin kendine olan güveni sarsılacağı için işsiz kalma süresi uzayabilmekte ve işsizlik maliyetleri ülke ekonomisine zarar vermektedir (Palabıyık, 2018: 64).

Mobbing olgusuna aile toplum ve sosyal çevredeki bireylerin aynı hassasiyetle yaklaşmaları beklenemez fakat bunun ileride herkesin başına gelebileceği bilinci herkesçe kabul edilmelidir. Son yıllarda medya aracılığıyla psikolojik taciz haberleriyle çok fazla insan karşılaşmaktadır. Bu durum mobbingin hasarlarının bilinmesi açısından olumlu bir olaydır. Mobbing davranışlarına maruz kalan bireylerin yaşadıkları zorlu süreç ve akabinde de maruz kalınan etkilerin yer aldığı haberler son dönemlerde Alman medyasında da zuhur etmiştir (Taşkın, 2016: 235).

Bir bakıma yetişmiş insan gücünü hedef alan psikolojik taciz eylemleri çalışan bireyi verimsizliğe itmekle beraber dolaylı yoldan da ülkeye zarar vermektedir. Nitelikli bireyleri akademik yaşamdan soğutan mobbing olgusu bilimsel ürünlerin az olması da sebep olmaktadır. Beyin takımı şeklinde adlandırılan bireylerin karşılaştıkları mobbing hareketleri sonucunda gerekli mercilerin tepkisiz kalmaları sonucu küsmeleri dolayısıyla da faaliyetlerini sürdürememesinin ülke açısından zararları tahmin edilemez boyutlara ulaşmaktadır (Yaman, 2009: 131). Örneğin Avrupa Birliği'nin 2010 yılına yönelik yaptığı değerlendirmelere göre, depresyonun

maliyetinin %50.2'sinden fazlası verimsizlik sonucu ortaya çıkmakta ve kayıp tutarı 92 milyar Euro'yu bulmaktadır (Taşkın, 2016: 245).

2. BÖLÜM

MOBBING OLGUSU İLE İLGİLİ MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Mobbing, işletmeleri maddi ve manevi olmak üzere birçok dinamiği içinde barındıran ve olumsuz etkileyerek dezavantajlı duruma getiren yıpratıcı bir süreçtir. Bu durumla başa çıkabilmek için öncelikle bunun bir problem ve sorun olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Mücadele edebilmenin en önemli başlangıç unsurlarından biri mobbingi tanımak ve onu tanımlamaktır. Sorunu fark etmek ve üzerine yoğunlaşmak mücadeledeki diğer önemli hususlardan biri olmaktadır (Gökçe, 2008b: 72).

Mobbing farklı dinamiklerden beslenen bir olgu olması sebebiyle mücadele yöntemlerinin de tek bir kaynaktan yürütülmesi olanaksızdır. Dolayısıyla mücadeleye girişildiğinde tüm kurumların ve kurum içi bireylerin üstüne düşeni yapması beklenmektedir. Mobbingle mücadele, bireysel, örgütsel, çevresel ve hukuksal olmak üzere varlığını sürdürmeye çalışmaktadır. Bu bölümde sırasıyla mobbingle mücadele yöntemleri incelenecektir.

2.1. Mobbing ile Bireysel Mücadele Yöntemleri

Mobbing ile mücadele aşamasına geçmeden önce yaşanılan durumun mobbing olup olmadığından emin olunması gerekmektedir. Bir ya da birkaç kez karşılaşılan olumsuz deneyimler mobbing ile karıştırılmamalıdır. Söz konusu durumun mobbing sayılabilmesi için gerekli parametrelere ilk bölümde yer verilmiştir. Mobbingden etkilenme oranı kişiden kişiye göre farklılık göstermekle beraber mücadele araçları da farklılık göstermektedir. Çalışanın olaylara karşı sabır eşiği arttıkça mobbingin bireyde yol açtığı zararın etkisi de artmakta veya azalmaktadır. Bazen bireyler savaşmak yerine teslim olmayı seçebilmektedir. Buna karşın bazı bireyler ise direkt olarak mücadele yolunu tercih edebilmektedir. Bunlar da mağdurların kişilik özelliklerine, kültürel geçmişlerine, psikolojik dayanıklılıklarına ya da hukuksal yaptırımlara bağlı olabilmektedir (Akgün, 2015: 82). Dolayısıyla mobbingle bireysel mücadelede tek bir olgudan söz edilmesi güç olmakla beraber sınırların çizilmesinin ve durumun aydınlatılabilmesi adına birkaç yöntemden söz edilebilmektedir.

2.1.1. Psikolojik Dayanıklılığı ve Özgüveni Arttırmak

Dayanıklılık, ‘’bireylerin değişim, zorluk ve risk durumlarının üstesinden başarı ile gelebilmelerini sağlayan pozitif psikolojik kapasitedir, bu kapasite zaman içerisinde değişebilir, bireysel ve çevresel faktörlerin etkisi ile geliştirilebilir.’’ Bireylerin korunmasına yönelik yapılan araştırmalar, bireylerin zorluklarla mücadelesinde psikolojik dayanıklılığın önemini vurgulamaktadır. Ryff ve Singer’e göre, stresli ve yoğun durumlarla başa çıkabilmek, psikolojik ve fizyolojik iyi oluşla sağlandığı; Fredrickson’a göre ise bu durum, psikolojik olma hali bireyin dayanıklılığını arttırdığını ileri sürmektedir. (Karacaoğlu ve Köktaş, 2016: 119-127).

Psikolojik taciz yoğun bir stres kaynağı olmakla beraber bireyin karakter özellikleriyle etkisinin zayıflatılması mümkündür. Hakkını arayan, sosyal desteği olan psikolojik dayanıklılığı arttırıcı faaliyetlerde bulunan bireyler bu durumdan diğerlerine göre daha çabuk sıyrılabilmektedir. Bir noktada bireyin bu olumsuz duruma direnç göstermeyi tercih etmesi psikolojik dayanıklılığına da bağlıdır (Karslıoğlu, 2011: 35). Kişi, dayanıklılığını arttırdığı noktada direnç gösterme durumu da artacaktır. Bu durum bireyi besleyen ve güçlü kılan iç içe geçmiş bir döngüdür.

Buradan hareketle, mağdurun kişilik ve karakter özelliği, ekonomik ve sosyal şartları mobbingle mücadelesinde önemli bir rol oynadığı belirtilmektedir (Gökçe, 2008: 51). Mağdurların nitelikli ve çok yönlü oldukları göz önünde bulundurulduğunda yoğun stres kaynağı olan iş yerinde psikolojik tacizle olan mücadeleyi kazanmaları diğer çalışanlara göre daha başarılı olabilmektedir. Çalışan birey rehavete kapılmadan soğukkanlılıkla mücadelesine başlayabilirse çatışmanın kaynağına ulaşabilir. Böylece asıl problemin mobberden kaynaklandığı herkesçe bilinebilmektedir (Taşkın, 2016: 325).

Süreç bu şekilde ilerledikçe özgüvenini kaybetmeyen birey için durum içinden çıkılabilir bir hal almaktadır. Var olan özgüvenini kaybetmeyen ve karşısındakinden daha güçlü olduğunu ispatlayan çalışan, bu zorlu engeli aşmaya bir adım daha yaklaşmış olmaktadır. Bireylerin her alanda olduğu gibi iş hayatında da kendisine kazandırdıkları çeşitli vasıflar yerini koruması veya olumsuzluklarla mücadelesinde de önemli rol oynamaktadır.

2.1.2. Öğrenilmiş Çaresizliği Engellemek

Mobbingle mücadeleye karar verildiğinde atılacak ilk adımlardan biri de içinde bulunulan durumun ne olduğunun idrak edilmesidir. Mobbing döngüsü halen devam ettiği için olayın sıcaklığı her ne kadar durum tespitini zorlaştırsa da zaruri olarak aydınlatılmalıdır. Bu noktada öğrenilmiş çaresizlik yaşamaya meyilli olan birey içinde bulunduğu durumun ne olduğunu öğrendiği takdir de mücadeleye başlamış bulunmaktadır. İş yerinde meydana gelen ve süreklilik halini alan bu eylemlerin hukuka; insan onuruna ve ahlakına aykırı olduğunun bilinciyle hareket edilmelidir. Metanetini ve sakinliğini elden bırakmayan çalışan birey eylemlerin gerçekte hangi amaca hizmet ettiğini görebilmektedir (Palabıyık, 2018: 70).

İş yerinde gerçekleşen olumsuz ve kötü deneyimler karşısında bireylerin çaresizlik için düşmeleri yüksek bir ihtimaldir. Süreç ilerledikçe kontrolü elden bırakan işçi, saldırılara karşı açık hedef haline gelebilmektedir. Süreklilik esasının, yıkıcı etkilerinden biri olduğu bilindiğinden olayın davranış halini almasına izin verilmemelidir. Yapılan araştırmalara göre, yıldırma amacıyla hareket eden birey zamanla kontrolü ele aldığından çalışanı pasifleştirerek onun psikolojisini bertaraf edebilmektedir. Sürecin sonunda da durumu kabullenen çalışan iş yerinde yalnızlaşarak çaresiz duruma düşmektedir (Tutar, 2015: 207).

Çalışma süreci içinde yaşanan ve kaçınılmaz olan bu durumla mücadeleyi her birey aynı dinamikte yürütemeyebilir. Yapılan baskılara ve tacizlere karşı her çalışanın dayanma sınırı farklılık gösterebilmektedir. Yaşanan yıkıcı eylemlerle tek başına mücadele edemeyeceğini anlayan çalışanlar yardım ve destek ihtiyacı hissedebilmektedir. Bu durumda, alanında uzman kişilerden yardım istenebilir. Hem olayların takibi hem de çalışan sağlığı açısından da uzmanlardan destek görmek faydalı olabilmektedir (Taşkın, 2016: 317).

2.1.3. Erken Tanı ve Tespit

İş yerlerinde meydana gelen mobbing davranışlarıyla mücadeleyi bireysel bazda gerçekleştirmeye niyetlenen bir çalışan için mobbingin tanısı çok önemli bir noktadır. Bilinçli ve farkındalık düzeyi yüksek çalışanlar yaşanılan durumun psikolojik bir taciz olduğunu ve aslında bu durumun ne olduğuna ilişkin gözlemleri

önemli bir noktadır. Olayı yargıya taşımadan önce diğer yollar denenmelidir. Yaşanılan buhranın mobbing olduğuna kanaat getirildiğinde -ki bunun çabuk farkına varılması önemli- önce diğer mücadele yolları denenmeli başa çıkılamadığı takdir de yargı yoluna gidilmelidir (Akgün, 2015: 83).

Davenport vd. göre, yoğun psikolojik tacizle başa çıkabilmenin birden çok yolu bulunmaktadır. Bunlar; bilmezden gelmek ya da bu durumla birlikte yaşamak, kabullenmek, kendi yolunu kabul ettirmek, herkesi memnun etmeye çalışmaktır. Çalışanın hangi yolu tercih edeceği, geçmiş yaşantısı, ekonomik düzeyi, sosyal ilişkileri, örgüt kültürü ve çatışmanın türüne göre değişim göstermektedir (Yaman, 2009: 47). Bireyler hangi yolu tercih ederlerse etsinler, bu seçeneklerin hangisi olacağına olabildiğince erken karar vermeleri elzemdir. Birey bertaraf olmadan önce mobbing döngüsünü kırmasındaki en büyük kilit nokta erken tanıdır. Geri dönülmez veya onarılmaz bir aşamaya gelmeden durumu idrak etmek hayati bir öneme sahiptir. Çünkü mobbing eylemlerinin yıkıcı olmasının en büyük sebeplerinden biri katlanarak büyümesidir. Dolayısıyla mobbingi bir döngü olarak ele alırsak bu döngünün tamamlanmasından önce harekete geçilmelidir. Birey maruz kaldığı davranışların mobbing eylemleri olduğunun bilincine erkenden vardığında yani sorun henüz küçükken ilgilenildiğinde mücadelenin başarılı olma ihtimali çok yüksektir. Sonuç olarak küçük bir sorunla uğraşmak daha kolay olabilmektedir. Buradan hareketle de sorunun bireysel olmadığını idrak edilir ki bu da, özgüvenin hasar alma ihtimalini azaltacaktır (Davenport vd., 2014: 151-152).

Mobbingin varlığını tanıdıktan sonraki aşama kritik bir öneme sahiptir. Çünkü mücadeleye karar verme ve bundan sonraki adımların ne olacağının tespiti bu noktada belirlenmektedir. Tarhan'a göre, psikolojik uygulanması halinde bireysel mücadele adına yapılması gerekenler; kurban rolünü kabullenmemek, yönetimi süreçten haberdar etmek, ileride açacağı zararları engellemek adına duyguların bastırılmaması, öncesinde düşünmek ve veri toplamak, olayın bağlantılarını, inceliklerini ve arka planını bulmak, karşı tarafın savaş alanına müdahale etmemek, duygusal olarak yıpratmak hedeflendiği için herhangi bir duygusal tepki vermemek şeklindedir (Gürhan, 2013: 89).

Burada kati suretle önem arz eden bir diğer durum ise, mağdur maruz kaldığı ve mobbing olduğunu düşündüğü her olayı, hareketi, durumu tıpkı bir günlük tutar gibi detaylı bir şekilde kayıt altına almalıdır. Bunu yaparken yer, zaman, mekan ve şahit olan kişilerde not edilmelidir. İşverenden alınan her emir mümkünse e-mailler, raporlar vb. belgelerin bir nüshası saklanmalıdır. İş tanımı dışına çıkan anlamsız işler, emirler bir üst makama bildirilmeli, eğer mobber kendi yöneticisiyse durum bir üst yöneticiye taşınmalıdır. Çünkü olay yargıya intikal ettiğinde bu kayıtlar delil niteliğinde olabilmektedir (Palabıyık, 2018: 71).

Tüm bu etik ve ahlak dışı eylemler herkesçe aynı hassasiyetle karşılanmamakla birlikte bu durumu başkalarının da yaşamaması için bireysel olarak mücadele hayati önem arz eden diğer bir durumdur.

2.1.4. Algıyı Başka Yöne Çevirme

Mobbing ile mücadele ederken bireysel olarak savaşmak ve dayanıklılığı arttırmak diğer yöntemlere göre daha zor ve meşakkatli olmaktadır. Mobberin bir yönetici olduğu durumlarda ise durum daha da karmaşık olabilmektedir. İş görülen örgütün, işletmenin ya da organizasyonun çeşitliliğine göre, her ortamdan aynı düzeyde profesyonel yardım alınamayabilir. Dolayısıyla bireyler bazı durumlarda yalnız kaldığını düşünerek çaresizlik hissine kapılabilmektedir.

İş yerinde yaşanan tüm bu olumsuz eylemler devam ederken altı çizilmesi gereken bir konu da ‘’kurban’’ rolünün kabul edilmemesidir. Bireyin her zaman ve ilk önce kendini sevmesi ve kimliğini koruması önem arz etmektedir. Hayata karşı bazen zor olsa da bakış açısını renklendirebilmelidir. Çalışan birey kendinin farkına varabilmeli ve güçlü yanlarını keşfedip farklı görüş açısı elde etmeye çalışmalıdır (Hilal vd., 2015: 27-33).

İş yaşamı içinde, bizimle birlikte birçok farklı karakterde iş görenlerle birlikte aynı ortamda bulunulmaktadır. Buradaki önemli bir husus yönetimin mobbinge olan tutumudur. İşveren mobbinge karşı mı? Onu görmezden geliyor mu? Mobbing sürecine dâhil oluyor mu? Çalışan birey bu soruların cevabını bularak farklı mücadele yolları arayabilmektedir. Eğer işveren mobbing sürecine dâhil değilse çalışma ortamındaki diğer kişilerle güvenli bir şekilde iletişime geçilebilir. Mobbingle

mücadele edilen süreçte duyguların doğru ve düzgün ifade edilmesi çok önemlidir. Bunun yolu da kişinin bireysel olarak ilk önce kendisine ifade etmesidir. Birey bunu yazmak suretiyle de yapabilir. Çalışma ortamının havasının değiştirilmesi, mümkünse resim, fotoğraf, tablo vs. objelerle renklendirilmesi bireyleri motive edebilmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde daha önce moobinge maruz kalan bireylerin çeşitli stratejilerle psikolojik sağlıklarını korudukları ortaya çıkmıştır. Bunlardan bazıları, kurban zihniyetinden ayrılmaları, üzüntü ve sıkıntılarını saklamak yerine itiraf etmeleri, çeşitli hobi (resim, müzik, yazı yazma) ve becerileri edinmeleri, yalnızlık yerine sosyalleşmeyi tercih etmeleri, istifa ya da yeni iş arayışında bulunmaları, dini inançları, spor gibi bedensel faaliyetlerde bulunmaları sayılabilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 108).

İş yerinde psikolojik taciz unsurlarıyla bireysel mücadele de bireylerin hayata karşı bakış açısı ve duruşu kazanımlarında önemli bir rol oynamaktadır. Bireylerin hayata karşı geniş açılı yaklaşmaları suretiyle bu süreci atlatma oranları daha yüksektir. Kendinden emin ve aklıselim çalışanlar deneyimlerine ve tecrübelerine güvenen kişilerdir. Zihin sağlığını korumak amacıyla mizahın gücüne de inanılabilir. Mobbing olgusuna biraz ara verebilmek ve mizah unsurlarıyla ilgilenmek çalışan bireye pozitif gelebilmektedir. Mizahın psikolojiyi rahatlatma gücü bilindiğinden mobbing eylemlerine mesafe katmak için söz konusu yol tercih edilebilmektedir (Davenport, 2014: 105).

Sonuç olarak bireyin kendisinden başka kıymet vereceği bir mecra yoktur ve bunun bilinciyle hareket edilerek ve bireysel sermayeye katkı sağlayarak ilerlemek elzemdir.

2.1.5. Başka Mağdurlarla İletişim Kurma

Mobbing ile bireysel mücadelede bireyin kendisi en önemli araçtır. Fakat süreç ilerledikçe ve mobbingin dozu arttıkça çalışan bireyler bu durumdan sıyrılmada zorluk çekebilmektedir. Çalışan, mücadele sırasında eğer doğru bir tavır sergileyebilirse kendisine destekçi bulabilir. İş ortamında toplantılarda veya sohbet esnasında yaşadığı sıkıntıları dile getirebilirse mağdur olan başkalarını da cesaretlendirebilir (Çobanoğlu, 2005: 109).

İş gören yalnızca mağdurlardan değil, mağdurlara destek veren kurum ve kuruluşlardan da destek görebilmektedir. Örneğin, ILO'nun iş yerinde psikolojik ve cinsel taciz mağdurlarına yol gösterici nitelikte kılavuz yayınlamıştır. Kılavuzun içeriğinde yer alan birkaç maddeye göre; ''mümkünse doğrudan ya da üçüncü kişi aracılığı ile taciz niteliğindeki davranışın reddedildiğini ve rahatsızlığı açıkça dile getirilmeli, kendisi gibi mağdur olan ya da mağdur olduğundan şüphe duyulduğu kimselerle konuşulmalı mümkünse birlikte hareket edilmeli, varsa durumu üye olduğu sendikaya ve benzer bir örgüte iletilmelidir'' (Bilgili, 2015: 70).

Sendikaların da bu konuda destekleri gerekmektedir. Sendika temsilcileri doğaları gereği sıkıntılı durumda olan çalışanların yanında yer almak zorundadır. İş yerinde yaşanan mobbing olaylarının kimden kaynaklandığını saptamaları ve bertaraf etmek için çaba harcamaları gerekmektedir. Mobbing mağduru olan iş görene izleyeceği yolu göstermeli, sesini duyurmasına yardımcı olmaları ve o yolda destekçi olmaları çok önemlidir. Bu ayrıca işletmedeki diğer çalışanlara da mobbing yapılmasının önünün kesilmesine yardımcı olmaktadır (Bayram vd., 2008: 62).

2.2. Mobbing ile Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Mobbingle mücadele de örgütlerin uygulayacağı stratejiler tıpkı bir kalenin korunması gerektiği kadar önem arz etmektedir. Çünkü çalışanların her türlü tehditten korunması demek işletmenin, örgütün, organizasyonun korunması anlamına gelmektedir.

2.2.1. Örgüt Kültürü

İş yerinde psikolojik tacizle mücadelede diğer önemli unsur kurumsal mücadeledir. Kurumlar mobbing olgusuna izin verdikleri takdirde bireyler başka mücadele yollarına başvuracaklardır (Akgün, 2015: 82).

Örgüt kültürü; ''bir örgütün yapısını belli kurallarla devam ettirerek örgüt bireyine bir kişilik kazandıran soyut bir gerçekliktir. Çalışma tarzından hiyerarşik sisteme, törenlerden kutlamalara ve ödül-ceza sistemine kadar bütün alanları kapsar. Bir örgütün kültürü genellikle konuşulan ve konuşulmayan kuralları, varsayımları, değerleri ve düşünce biçimlerini kapsamaktadır. Bu unsurlar, o örgütte nasıl

giyinilmesi gerektiğini, iş arkadaşlarına, çalışanlara, yöneticilere ve müşterilere gösterilmesi gereken davranış biçimlerini belirler'' (Gürhan, 2013: 96).

Bir kurumun şüphesiz en değerli varlığı insan kaynağı olmaktadır. Bünyesinde nitelikli insan barındırmak ve bir yenisini eklemek ve bunu korumak zor olmakla beraber kurumun devamlılığı açısından olmazsa olmaz bir olgudur. Burada insan kaynaklarına çok iş düşmektedir. Kurum içindeki çalışanların bireysel gelişimlerini, izleyecekleri yolu ve örgütsel kültüre ne gibi katkılarının olacağını anlatma görevi üstlenmeleri gerekmektedir. Buradan hareketle kurumsal kültürün ne kadar önemli olduğunu vurgulamak gerekmektedir. Çünkü herkesçe aynı kurumsal anlayışa sahip olmak sağlıklı ve devamlılık bakımından kaçınılmaz olmaktadır. Yeni kurumsal insan kaynakları anlayışına göre çalışanlara kurum içi müşteri anlayışıyla yaklaşılmaktadır. İş görenlere kurum içi müşteriden ziyade bunun ötesinde kurumun bir organı olarak yaklaşmak, kuruma daha fazla fayda getirebilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 120).

İnsan kaynaklarının yanı sıra, çalışanlarla birebir etkileşim halinde bulunan yönetime de mobbingle mücadelede büyük pay düşmektedir. Hangi örgüt kültürü anlayışıyla hareket edileceğini belirleyen ya da var olan bir kültürü nasıl sağlıklı bir şekilde idame ettireceğine karar veren mercii yöneticilerdir. Farklılıklarla mücadele etmektense onları zenginlik olarak görüp ve kabullenip ''Nasıl hep birlikte daha iyisini yaparız?'' anlayışıyla hareket edilmelidir. Farklılıkları kabul etmeyen bir örgüt kültürünü her psikolojik taciz dâhil her türlü sorun beklemektedir (Özler ve Mercan, 2009: 122).

2.2.2. Örgütsel İletişim

Örgütsel iletişim; ''örgüt üyelerinin eylemlerini, örgüt hedeflerini karşılayacak şekilde eşgüdüm sağlamak ve üretim ilişkilerini koordine etmek amacıyla örgüt üyeleri tarafından simgelerin üretimi, iletimi ve yorumudur (Tutar, 2003: 116).

İletişim, örgütlerin işleyişi üzerinde görev alan en önemli olgulardan biridir. Çalışanların veri alışverişinde bulunabilmeleri için gerekli olan bir süreçtir. Yöneticilerin tam olarak ne istediğini anlattığı ve geri bildirimini aldığı olay ağının adı iletişimdir. Bilginin örgüt içinde dolaşımının sağlanmasındaki en temel araç iletişim olmakla beraber doğru kullanımı çok önemlidir (Atak, 2005: 60). Çalışanların aynı

hedef çatısı altında toplanması ve iyi bir şekilde koordine edilmesindeki en büyük rol işverene aittir. Bu aşamada işverene düşen görevlerden biri de duygusal zekalarını ve iletişim kanallarını etkin bir biçimde kullanarak rüzgarı doğru yöne çevirmeleridir. Bu doğru yolda, şüphesiz sağlıklı ve her türlü tacizlerden arınmış çalışma ortamıdır (Tuna, 2009: 83-94). Örgütlerin her anlamda başarısı iletişim araçlarını hangi verimlilikte kullandıklarına bağlı olarak da gelişim göstermektedir. Örgüt içindeki iletişim ağının gücü ve canlılığı bireylerin mental olarak çalışma ortamında kendilerine yer bulmalarını da sağlamaktadır (Demirel vd., 2011: 33-48).

Örgüt içindeki iletişim ağının sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi için yöneticilerin duygularını kontrol edebilmeleri ve bu kontrol mekanizmasını bütün alana yayması gerekmektedir. İş yaşamında bireylerin günün çoğunluğunu geçirdiği aynı ortamda birbirlerinin duygularından etkilenmemeleri mümkün değildir. Tüm çalışanlarında yöneticiden etkilendiği varsayıldığında bunu düzenlemek ve denetlemek bir noktada yöneticinin görevi olmaktadır (Tuna, 2009: 83-94).

Dolayısıyla işveren olumsuz duygu durumlarıyla herhangi bir taciz ortamına zemin hazırlarsa kısa zaman sonra bu kültüre sahip olacak olan diğer çalışanlarda aynı yolu izleyeceklerdir. Yaşanabilecek olumsuzlukları önceden kavrayabilmek bir yöneticinin vasıflarından biridir. Yöneticilerden çalışma ortamında psikolojik tacizi bertaraf edebilecek duygu ve düşünceleri kanalize etmeleri beklenmektedir.

2.2.3. Örgütsel Etik ve Ahlak

Etik aslında bir ahlak felsefesi olmasının yanı sıra kavramın ortaya çıkma sürecinde başka kavramlardan beslenen ve etkilenen bir kavram olarak ortaya çıkmıştır. Etik kavramının tanımlanmasında yeterli olmayan bu diğer kavramlar etik felsefesinin oluşmasına dayanak sağlamaktadır (Gül ve Gökçe, 2008: 377-389).

‘’Ahlak, genellikle insanların kendisine göre yaşadıkları bir ilkeler topluluğu, bir kurallar toplamı anlamına gelir. Etik, ahlakın felsefi boyutunu betimlediği için biraz daha soyut bir cephede teorik anlam içermektedir. Ahlak ise, daha somut bir boyutta var olanı incelemektedir. Etiğin, olması gerekeni inceleme sanatı ahlak üzerinde bir uygulama alanı bulmaktadır. Böylece ahlak, etik açıdan kritik bir öğe olarak karşımıza çıkar’’ (Arslan, 1996: 118).

SBS News gazetecilerinden biri olan Jarni BLAKKARLY'nin bir haberine göre, Uluslararası Af Örgütü'nün Avustralya şubesinde çalışan iki kişiye çalışma arkadaşları tarafından sistematik olarak uygulanan ve ''zehirli'' diye nitelendirilen mobbing eylemleri uygulanmıştır. Bu eylemlerin akabinde de mobbing mağduru olan iki çalışan intihar girişiminde bulunmuşlardır. Yine SBS News'e konuşan Uluslararası Af Örgütü personeli olan bir çalışan, ofis içerisinde zorbalığın çok yaygın olduğunu ve bu durum referans alındığı takdir de ileride de aynı sonuçlarla karşılaşılabileceğini dile getirmiştir. Söz konusu örgütte mobbing eylemlerinin sürekli oluşundan hareketle çalışma ortamına ''korku kültürü'' hakim olduğu da gözlenmiştir (sbs.com.au, Erişim Tarihi: 18/05/2021).

Günümüz çalışma hayatında etik kavramının kendine yer bulması ve örgüt faaliyetlerinin yürütülmesi açısından önem arz etmektedir. Çünkü firma içindeki insan kaynağı, etik ve ahlak anlayışından yoksun, dolayısıyla sürekli çatışma ortamının hakim olduğu bir örgüt içinde iş görmek istememektedir. Birey çalışma ortamında hakim olunan muhalefet havasının farkındadır ve mobbing eylemleri de genellikle gizli bir çatışma durumunun bir sonucudur (Merk, 2014: 1-12). Hayatın her alanında olduğu gibi iş yaşamında da etik ve ahlak kavramları olmazsa olmaz bir unsur olmaktadır. Örgütsel etiğin erozyona uğradığı örgütlerde insan kaynağı sirkülasyonu artmakta bu durumda örgütün devamlılığına zarar vermektedir. Tüm bunların sonucunda da çalışma ortamından memnun olmayan birey gün sonunda intiharı bile düşünebilmektedir (Şimşek vd. 2003: 400).

Etik ve ahlak ilkelerinin gözetildiği işletmelerde başarı oranının arttığı yapılan araştırmalarla kanıtlanmıştır. Örneğin; 1997-2001 yılları arasında söz konusu konuyla ilgili İngiltere İş Etiği Enstitüsü'nün yapmış olduğu bir araştırma mevcuttur. Buna göre etik ve ahlak ilkeleri kaynaklı çalışan memnuniyetlerinin yoğun olduğu örgütler, memnun olmayanlara göre daha çok başarı kaydetmiştir. Daha çok olması gerekenle ilgilenen etik ve ahlak anlayışını içselleştirmeyen örgütlerin her anlamda başarısızlığı kaçınılmaz görülmektedir (Doğan ve Karataş, 2011: 1-40).

Buradan hareketle, etik ve ahlak kurallarının da dâhil edildiği iyileştirme faaliyetleri, çalışma ortamının kalitesini ve aynı zamanda da psikolojik tacizleri engellemedeki araçlardan biri olduğu görülmektedir. Çalışma ortamının kalitesinin

arttırılması mobbingle mücadele edilebildiği takdirde, dolayısıyla da etik ve ahlak kuramlarının işletmeye dâhil olmasıyla mümkündür (Tutar ve Uslu, 2018: 118). Örgütlerin içindeki olumsuz hava koşulları çalışanların aidiyet duygusunu kaybetmelerine sebebiyet vermektedir. İnsana değer verilmediğinin hissettirildiği çalışma ortamlarında görev ve sorumlulukların askıya alındığı görülmektedir. Hem mobbing eylemlerinin bertaraf edilmesi hem de firmanın sağlıklı bir şekilde faaliyetlerini sürdürebilmesi için etik ve ahlak kavramlarının oturtularak üretim sürecine dâhil edilmesi zorunluluk arz etmektedir (Çobanoğlu, 2005: 117).

2.2.4. Motivasyon ve İş Tatmini

Motivasyon, bireylerin hareketlerini olumlu ve sürekli kılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş hayatındaki ilişkiden doğan beklentiler, karşılıklı mantıksal çerçeve ışığında ekonomik ve sosyal bir ürün çıktısı oluşturmaktadır. İşçi ve işverenlerin arzu ve beklentileri zamanla istenilen düzeye ulaşmadığında çalışanda stres, kaygı ve gerilime neden olmaktadır. Tam da bu noktada karşılıklı beklentilerin diri ve taze tutulabilmesi için motivasyon denilen olgunun hayata geçirilmesi gerekmektedir (Gül ve Gökçe, 2008: 377- 389).

İnsana değer anlayışıyla hareket eden örgütlerde motivasyon kaybı önemli bir sorun olarak görülmektedir. İş yerinde yaşanan bir çok durum motivasyon kaybına sebebiyet vermekle birlikte direkt olarak psikolojiyi olumsuz etkileme özelliğine de sahiptir. Dolayısıyla motivasyon çalışan psikolojisiyle de ilintili olduğu için, psikolojiye olan saldırıları bertaraf etmek de gereklidir. Çalışma ortamındaki psikolojik saldırılar bireyin performansının ve motivasyonunun düşmesi için başlı başına bir sebep olmaktadır (Çobanoğlu, 2005: 120). Bir iş yerinde mobbingin varlığı kabul edilmesi bile mobbingle mücadele adına önemli bir aşama kaydetmek anlamına gelmektedir. Toplam kalite yönetiminin sağlanabilmesi için çalışma ortamlarında mobbing gibi motivasyonu aşağı çeken eylemlerden vazgeçilmesi bir zorunluluk olmaktadır (Özler ve Mercan, 2009: 124).

Psikolojik baskı ve yıldırma ile iş tatmini arasındaki ilişki birçok araştırmacının dikkatini çekmiştir. İngiltere Ulusal Sağlık Servisi (NHS) iş görenleri arasında yürütülen bir araştırmada önceden yüksek iş tatminine sahip çalışanların mobbinge

maruz kaldıktan sonra iş tatminlerinin azaldığı tespit edilmiştir. Yine yapılan çalışmalarda, psikolojik sağlıkların korunması hedeflenerek verilen eğitimlerde iş tatmini moral ve motivasyonun arttığı belirlenmiştir (Karavardar, 2009: 172).

Buradan hareketle, çalışma ortamında meydana gelen ve meydana gelmesine müsaade edilen psikolojik baskı, taciz ve yıldırmalar iş tatmini ve motivasyon kaybına sebep olmaktadır. Bu bağlamda olumsuz hava koşullarının etkin olduğu kurumlar uzun vadede insan kaynağı gücünde de mahrum kalabilmektedir.

2.2.5. Mücadele Yöntemi Olarak Whistleblowing (Bilgi İfşası)

Whistleblowing, ‘’örgütlerde muhtemel kötü ve yanlış davranışların raporlanması veya açığa çıkarılmasıdır. Whistleblowing’i, bir örgüt içerisinde yasa dışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin örgüt içi ve/veya örgüt dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi kişiler (çalışanlar veya paydaşlar) tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesi’’ olarak tanımlanabilir (Özler ve Mercan, 2009: 148). Jensen’in 1987 yılında yaptığı bir çalışmada, whistleblowing ve etik kavramlarının aralarındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu araştırmaya göre whistleblowing eylemlerinin etik kurallara uygun olabilmesi için adalet, iyilik ve gerçekçilik olgularının dikkate alınması gerektiğidir. Bu kavramlar göz önünde bulundurularak bir davranışın ne derece etik olup olmadığı anlaşılabilmektedir. Diğer taraftan toplumun değer yargıları, inançları, kültürel varlıkları, ekonomik ve sosyal koşulları gibi unsurlar whistleblowing’in etik olup olmadığını belirlemektedir (Atalay vd. 2010: 169-194).

Günümüzde iş hayatında çalışan bireyler, birçok farklı anlayışla hareket eden işletmelerde iş görmektedir. Kurum içinde bu tür davranışların varlığından rahatsız olan çalışanlar bunun çözümünü aramaya çalışmaktadır. Bu durumda çalışanlar whistleblowing yolunu tercih edebilmektedir. Kurum ve kuruluşlarda yaşanan bu olumsuz durum bireyi etkilediği kadar örgütleri ve toplumu da olumsuz etkilemektedir. Bazı örgütler söz konusu kavramı örgüt içi bilgilerin sızdırılması açısından olumsuz karşılamaktadırlar. Çalışma hayatının kanseri ve aynı zamanda da soyut bir kavram olan mobbingin önlenmesi için bilgi uçurma (whistleblowing) normal karşılanmalıdır. Mobbing kaynaklı olumsuz etkilerin giderilmesi ya da hukuki

yola gidilmeden delil toplanması açısından whistleblowing yapılmaktadır. Yatay mobbing uygulandığında işveren bazen bu durumdan haberdar olmamaktadır. Whistleblowing sayesinde bu eylemlerden haberdar olabilecek ve bir ihtimal bunu bertaraf etmeye çalışacaktır. Burada önemli bir husus mobbing eylemlerinin doğru ve kanıtlanabilir olmasıdır. Aksi takdirde kurum içinde çalışmaya devam eden bireyi zorlu bir mobbing süreci beklemektedir. Firma içi eğitimlerle etik ve ahlaki değerlerin geliştirilmesi ve iyileştirilmesi mümkündür. Böylece, mobbing davranışları engellenebileceğinden whistlebowing'e de gerek duyulmayacaktır (Kartal ve Sipahi, 2018: 130).

Yapılan araştırmalara göre mobbing mağdurları sessiz kalmaktadır. Çünkü bazı durumlarda yaşanılan durumun mobbing olarak ifade edebilmesi tam olarak bilinemediğinden güçtür. Whistleblowerların bu durumda duyarlı olmaları beklenmektedir. Etik dışı ve ahlaktan yoksun bir anlayışla varlıklarını sürdüren kurumlarda mobbing eylemlerinin son bulmayacağı aşikardır. Whistleblowing hareketinin varlığının bilinmesi, mobbingle mücadele de önemli bir adım olmaktadır (Özler ve Mercan, 2009: 150).

2.3. Mobbing ile Çevresel Mücadele Yöntemleri

İş hayatında, çalışan bireylerin, örgüt içinde yaşadıkları olumsuz deneyimler iş dışındaki hayatlarını da etkilediği bilinmekte ve mücadele yolları aranmaktadır.

2.3.1. Sosyal Çevre, Aile ve Özel Hayat

Bireylerin yaşadıkları psikolojik şiddet süreçlerinden en az hasarla çıkabilmeleri için çevresel destekleri çok önemlidir. Çünkü bir iş gününün bitiminde birey, evine, ailesine ya da diğer sosyal ortamlara girmektedir. Dolayısıyla hem bireyin hem de çevresinin mobbing sürecinden etkilenmemesi söz konusu değildir.

Bireyin iş yerinde yaşadığı sürekli tetikte ve gerginlik halini iş dışına da taşımaktadır. Mağdur çalışan yaşadığı üst üste olumsuzluklarla hassasiyet kazanır ve adeta buluttan nem kapar düzeye gelir. Birey, iş dışındaki ev, aile ya da ikili ilişkilerinin yaşandığı ortamlarda rahat edemez ve normalde alınmayacağı veya hoş karşılayacağı sözlere tepki gösterir. Sürekli aklında onu şimdi neyin bekleyeceği sorusu vardır. Psiko şiddete maruz kalan bireye iyi niyetle yaklaşılsa ya da art niyet

gözetmeksizin şaka yapılsa dahi o bunu otomatik olarak yanlış anlamaya başlar. Çünkü iş yerindeki tecrübesi o yöndedir. Bireyin yakın çevresinin bu süreci anlamlandırabilmesi için mağdurda görülen kişiliğin değişmesi, sürekli korku ve tedirginlik hali, aniden parlamak, öfke, saldırganlık, kendisini açmamak, ağlama-gülme nöbetleri, uyku problemleri, dikkatsizlik, kendini mutsuz hissetme, aşırı alınganlık göstermeleri, uzmandan destek alama isteği gibi durumlarla karşılaşabilme ihtimalini göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Yaman, 2009: 43).

Yaşanılan her olumsuz durumda olduğu gibi mobbing eylemlerine maruz kalındığında da ailenin ve yakın çevrenin desteği çok önemlidir. Bireyler her zaman aynı hassasiyetle yaklaşamamaktadır. Fakat kişileri intihara sürükleyen bu durumu ciddiyetle karşılamak hem bireye hem de çevresine yararlı olacaktır.

2.4. Mobbing İle Yasal Mücadele Yöntemleri

2.4.1. Yabancı Ülke Mevzuatlarında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri

Mobbing ile mücadele kapsamında dünyanın birçok ülkesinde farklı uygulamalar bulunmaktadır. Ülkelerin bir kısmı mağdur çalışanların haklarının savunulması adına bu eylemleri kanun kapsamında ele alırken, bazıları da mobbing davranışlarını cinsel taciz kapsamında değerlendirmiş yasalarla çözme yolunu tercih etmişlerdir. Bir kısmı ise sadece bazı kurum ve kuruluşlarla sınırlandırıp bilgilendirme yoluna gitmiştir. Avrupa Birliği'ne üye ülkeler, söz konusu duruma yasal dayanak oluşturmak adına ''Andersson Raporu'' hazırlayarak yasal yolların gözden geçirilmesi ve iyileştirilmesini hedeflemişlerdir. Avrupa Birliği üyesi birkaç ülkenin mobbing ile mücadele kapsamındaki yasaların uygulamaya konulması için sendikal anlamda lobicilik faaliyetlerinde bulunduğu görülmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 266).

Mobbing ile mücadele kapsamında bazı ülkelerin uyguladıkları yöntemler aşağıdaki gibidir.

2.4.1.1. Avrupa Birliği Üyesi Ülkeler

2.4.1.1.1. Avusturya

Avusturya' da mevcut mevzuat düzenlemeleri incelendiğinde işyerinde yaşanan mobbing davranışlarını caydırıcı özel bir kanun bulunmadığı görülmektedir.

Avrupa Birliği Yönergelerinin Avusturya iç hukukuna uyarlanması çerçevesinde 2004'ten itibaren ''Eşit Davranma Yasası''ndaki taciz kavramının genişletilmesi çalışmaları yapılmaktadır. Buna göre, psikolojik taciz eylemleri cinsiyet, din, ırk, yaş vs. nedenlerden kaynaklanıyor ise ayrımcılık sayılacağından bir koruma sağlanabilecektir. Alain Kiener'in yaptığı çalışmaya göre, Avusturya'da kadın-erkek arasındaki eşitsizlikten doğan psikolojik taciz eylemleri yaygındır. Çünkü Avusturya'daki iş yaşamında yöneticiler genellikle erkektir. Dolayısıyla psikoşiddet vakaları genellikle eril taraflıdır. Avusturya Medeni Kanununun 16. maddesine göre, işçiyi psikolojik tacize karşı koruma, genel olarak işverenin işçiyi koruma borcu kapsamında ele alınmıştır (Bayram vd., 2008: 240).

2.4.1.1.2. Belçika

Belçika mobbing konusunda neredeyse en fazla ayrıntılı düzenleme yapan ülke konumundadır. Belçika'da mobbing, 2000'de işyerinde çalışma arkadaşları tarafından mobbing uygulanan David Van Gysel adlı bir postacının trenin altına atlamak suretiyle intihar etmesinden sonra dikkat çeken bir konu haline gelmiştir. Bu olaydan hemen sonra Avrupa'nın en kapsamlı ve ayrıntılı yasası hazırlanarak yürürlüğe konulmuştur (Küçükkaya, 2011: 107).

11 Haziran 2002 tarihinde Belçika'da mobbing karşıtı ilk yasal düzenleme yapılmıştır. Belçika mevzuatında mobbing konusu 4 Ağustos 1996 yılında tarihli ''İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası'' na eklenen hükümlerle sağlanmıştır. İş yerinde yaşanan şiddet ve cinsel taciz olayları ile birlikte psiko-sosyal baskı eylemleri aynı üst başlığı altında ele alınarak her üç eylem biçimi aynı şekilde değerlendirmeye alınmıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 269).

Yasa, psikolojik tacizi ayrıntılı bir biçimde tanımlaması ve işverenin kapsamlı bir şekilde mobbing karşıtı önlemleriyle ilgili yükümlülük içermesi bakımından ayrı bir öneme sahiptir. Belçika İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın 32/1. maddesine göre, ''İşletmenin veya kurumun içinde veya dışında, bilhassa; davranışlar, sözcükler, tehditler, eylemler, kol hareketleri veya yazılarla açığa vurulan işçinin veya yasa kapsamında olan bir başka kişinin kişilik değerlerine ya da bedensel veya ruhsal bütünlüğüne işin ifası sırasında zarar vermeyi amaçlayan ya da zarar veren; iş ilişkisini

tehlikeye atan ya da tehdit edici, düşmanca, küçük düşürücü, aşağılayıcı veya rencide edici bir ortam yaratan tekrarlayan ve hukuka aykırı her fiil'' mobbing sayılmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere, mobbing konusunda hafif derece ihmalin varlığı yeterli olmaktadır. Aynı zamanda eylemin zaman içinde süreklilik arz etmesi ve davranışın haksız fiil teşkil etmesi gerekmektedir. Böylece bir davranış sürekli olarak tekrarlanması bakımından diğer davranışlardan ayrılabilmektedir (Güzel ve Ertan, 2007: 522).

Yasanın bir diğer önemli özelliği, ispat konusunda getirdiği yükümlülüktür. Çalışanın kendisine mobbing yapıldığı şüphesine kapılması yeterli olmakla beraber varlığını gösteren delilleri mahkemeye sunması neticesinde ispat yükü tersine çevrilerek işverene yüklenmiştir (Taşkın, 2016: 461). Yasayla birlikte aynı zamanda risk analizi yapma yükümlülüğü getirilmiştir. Mağdur çalışana destek amaçlı alanında uzmanlaşmış bir önleme danışmanı ve güvenilir kişiler görevlendirme zorunluluğu getirmektedir. Söz konusu güvenilir kişiler 20 kişiden fazla işçisi bulunan iş yerindeki işçilerden seçilmektedir. Ayrıca bu seçilen uzman, önleme danışman ve güvenilir kişilerin masraflarını da işveren karşılamak zorundadır (Akgün, 2015: 117). Yasada belirtilen şekilde psikolojik taciz karşıtı politikalar yürütmeyen, önleme danışmanı atamayan veyahut tacizin önlenmesi için gerekli şartları yerine getirmeyen işveren, aynı yasanın 81. maddesi gereğince 8 gün ile 1 yıla kadar varabilen hapis cezasına çarptırılabilmektedir. Ayrıca ek olarak işveren 250.00 Euro'ya kadar da para cezası ödemek zorunda kalabilmektedir (Palabıyık, 2018: 86).

Belçika mevzuatına göre psikolojik taciz mağduru iş gören failinden eylemlerine son verilmesini mahkeme kararıyla isteme hakkına sahiptir. İşverene işyerinde gerçekleşen psikolojik saldırı davranışlarını bertaraf etmesi için belirli bir süre verilmektedir. İşveren verilen süre içinde gerekeni yapmadığı takdirde yasada belirtilen yaptırımlar uygulanmaktadır. Belçika Medeni Kanunun 1382. maddesine göre mağdur, hâksız fiil yükümlüğü ve İş Sözleşmeleri Kanunun 16. ve 20. maddelerine göre sözleşmeden doğan yükümlülüklerin ihmali nedeniyle tazminat isteyebilmektedir. Ayrıca Belçika mevzuatında olduğu gibi Türk mevzuatında da şikayet hakkının kötüye kullanıldığının tespiti sonucunda işçilere de yaptırım uygulanmasını öngörmüştür (Taşkın, 2016: 193). Şayet işçi, işe iade davasını kazanıp

tekrar dönmesi ihtimali karşısında işveren, işçinin bu süre zarfında mahrum kaldığı bütün maddi kayıplarını karşılamak zorundadır (Palabıyık, 2018: 87).

Görüldüğü üzere mobbing ile mücadele de Belçika hükümeti emsal teşkil edecek durumlara imza atmıştır. Bu denli sinsi ve yaralayıcı bir konunun dikkate alınıp yasal dayanak oluşturulması diğer ülkeler içinde yol göstericidir.

2.4.1.1.3. Almanya

Almanya hükümeti, mobbingle ilgili çalışmalarına 1990'lı yıllardan sonra ivme kazandırmıştır (Akgün, 2015: 115). 1997 yılında Federal İş Mahkemesi, mobbingin tanımını yaparak bu konudaki ilk yargısal kararını vermiştir (Palabıyık, 2018: 93). Almanya, 18.08.2006 tarihinde ''genel eşit davranma yasası'' nı onaylayarak mağdur işçiye iş sözleşmesini feshetme hakkı tanımıştır. Buna göre tacizi gerçekleştiren kişi kurumdan uzaklaştırılabilmektedir. Yine Fransa mevzuatında olduğu gibi ispat yükü işçiye değil, işverene verilmiştir (Akgün, 2015: 115).

Almanya, mobbing ile mücadele kapsamında hukuki yollar bakımından eli en kuvvetli olan ülkelerden biridir. Failleri ağır yaptırımlara tabi tutmakta, mağdura ise erken emeklilik hakkı tanımaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 274). Alman Medeni Kanuna' göre, mobbing eylemleri işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında değerlendirilmektedir. İşverenin psikolojik taciz yapması durumunda ise, tazminat ödemesi gerekmektedir (Çabuk, 2010: 58). Almanya'da yapılan çalışmalar neticesine göre, çalışan nüfusun % 2.7'si iş yerinde mobbing davranışlarına maruz kalmaktadır. Ülke mobbing mağdurlarına kamusal hizmet vererek yardım etmektedir. Ayrıca, psikolojik taciz olgusunun yasal olarak tanımlanmasındaki en büyük rol sendikalara aittir. Bazı örgütler, bünyelerinde çalışanların mobbinge maruz kaldığı takdirde başvurabilecekleri bir birim kurmuşlardır (Bayram vd. 2008: 18). Öte yandan, Almanya'da bir çok şirket hizmet sözleşmesi ile olası bir mobbing vakalarının önüne geçebileceklerini düşünmektedir. Pratik kapsamının genişleteceğini düşünen şirketler bu konuyu hukuksal olarak da tanımışlardır. Bu bağlamda çalışan temsilcilerinin talebi üzerine, iş sözleşmesi işverenle birlikte yapılabilmektedir. Böylece, çatışmaya müdahale edilebilmek ve çözüm üzerinde çalışma taahhüt mümkün olmaktadır. Örneğin, 1994 yılında, Berlin'deki Alman işçi sendikası bir iş sözleşmesi için bir

model taslağı hazırlamıştır. Bu taslağın içerisinde, söz konusu eylemlere karşı alınabilecek önlemler şirket anlaşmasına yardımcı olması adına dokuz paragraflık metin şeklinde formülize edilmiştir. Sonuç olarak, zorbalığın önlenmesine ilişkin ilk şirket anlaşmalarından biri, Friedrichshafen Belediyesi, Berlim Weissensee Bölgesi ofisi ve Volkswagen AG tarafından imzalanmıştır (Momand, 2014: 206).

Ayrıca mobbingin neden olduğu hasarlar meslek hastalığı olarak nitelendirilmekte ve sağlık kuruluşlarında danışmanlık hizmeti verilmektedir. Kanuna göre de tüm bu hizmetlerin bedelini de yine işveren karşılamaktadır (Taşkın, 2016: 189).

2.4.1.1.4. Finlandiya

Psikolojik taciz Finlandiya yasalarına göre 2000 yılından beri psikolojik şiddet suçu olarak nitelendirilmektedir (Emül, 2017: 113). 2000 yılında İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasasında fiziksel şiddetin yanı sıra psikolojik şiddete de yer verilmiştir. Finlandiya Parlamentosu 2002 yılında ‘’Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasası’’ nı yürürlüğe koymuştur. Bununla birlikte cinsel ve psikolojik taciz ve şiddet tehdidi gibi olguları mesleki sağlık kapsamına dahil etmiştir. Ayrıca, söz konusu yasa psikolojik taciz konusu ile ilgili olarak hem çalışanlara hem de işverenlere belli başlı sorumluluk vermiştir. Finlandiya’da yürütülen bir araştırma sonucuna göre ise, mobbing eylemlerine maruz kalma süresinin, 5 yıl veya daha uzun sürebildiği saptanmıştır (Bayram vd., 2008: 17).

2.4.1.1.5. Fransa

Fransa, yaptığı yasal düzenlemelerle mobbing ile mücadeleye önem veren ülkelerin başında gelmektedir. Fransız iş kanunlarında, cinsel taciz 1992 yılında ilk kez yalnızca hiyerarşik anlayışla (ast-üst ilişkisi) ile sınırlandırılmıştır. 19.12.2001 yılında kabul edilen ‘’Sosyal Modernleşme Yasası’’ 17.01.2002 yılında yürürlüğe girmiş ve buna göre ‘’taciz’’ kenar başlığı ile eklenen maddelerle manevi tacizden korunma adına güvence oluşturulmuştur (Akgün, 2015: 116).

1994 yılına gelindiğinde ise, üniversitede mobbing mağdurlarını ilgilendiren ‘’victimologie’’ kürsüsü kurulmuştur. Aynı zamanda psikolojik taciz mağdurlarına acil telefon desteği ve yardım amaçlı programlar yapılmıştır (Bayram vd. 2008: 225).

Ayrıca mobbing mağduru olduğunu düşünen her çalışan, tarafların arabulucuya gitmesi konusunda anlaşırsa bu konuyu arabulucuya taşıyabilme hakkına sahiptir (Palabıyık, 2018: 89). Fransız kanunlarına göre, ‘’hiçbir işçi, amacı ya da sonucu itibariyle çalışma koşullarının kötüleşmesi nedeniyle, ruhsal ve fiziksel sağlığını ve mesleki geleceğini tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek sürekli tekrarlanan mobbing hareketlerine maruz bırakılamaz. Hiçbir işçi, mobbinge maruz kaldığı veya bu tür davranışları reddettiği ya da bu tür davranışlara tanıklık ettiği veya bunları ortaya çıkardığı için cezalandırılamaz, işten çıkarılamaz ve özellikle ücret, mesleki eğitim, mesleki ilerleme, başka bir işte görevlendirme, iş sözleşmesinin yenilenmesi konularında doğrudan ve dolaylı hiçbir biçimde ayrımcılık işlemlerine tabi tutulamaz. Belirtilen nedenlere dayalı olarak, iş sözleşmesinin feshi halinde bu fesih bütün sonuçları ile hükümsüz bir fesih sayılacaktır. Bu kurala aykırı sözleşme hükümleri ve benzeri diğer işlemler geçersizdir. Mobbinge başvuran her işçi, disiplin cezası ile cezalandırılacaktır. İşveren, mobbingi engellemek için her türlü önlemi almak zorundadır. (İş Kodu- Art. L. 122), (Güzel ve Ertan, 2007: 516).

Fransız mevzuatına göre, yargılama aşamasında geleneksel kurallardan farklı bir yöntemle mobbing uygulandığına dair her türlü delil ve belgeler göz önünde bulundurularak, mobbing faili kişiler yapılan eylemlerin, objektif ve hukuka aykırı olmadığını ve bu eylemlerin mobbing teşkil etmediğini ispatlamakla yükümlü sayılmaktadır (Bozbel ve Palaz, 2007: 71-72). Ayrıca, çalışanını her türlü ruhsal ve fiziki tacizlere karşı koruması, onurunu ve haklarını gözetmek zorunda olmasından dolayı işverene yüklediği sorumluluk bakımında da önemli bir yere sahiptir (Tutar ve Uslu, 2018: 268).

Özetle, Fransa hukukunda psikolojik taciz, özel, iş ve ceza kanunlarında düzenlenmekte olduğu görülmektedir (Palabıyık, 2018: 89).

2.4.1.1.6. Yunanistan

Yunan Medeni mevzuatında, saldırganca baş gösteren eylemler ve psikolojik taciz eylemleri Yunan Medeni Kanununda Düzenlemeye alınmıştır. Medeni Kanunun 28. maddesi, işverenin hakkını kötüye kullanmasını düzenlemeye almıştır. Bu düzenlemeye göre, ‘’davranış açıkça iyi niyet sınırlarını, ahlak kurallarını ya da sosyal

ve ekonomik amaçla kabul edilen hukuk kurallarını aşıyorsa, bu davranış yasaktır.'' Yunan hukuku bu düzenleme ile, psikolojik taciz eylemlerini kişilik haklarına saldırı şeklinde değerlendirmekle beraber, mağdur tarafın haklarını elde etmesi için de dayanak oluşturmuştur. Yunan Medeni Kanunun 57. maddesinde, ''bireyin kişiliğinin korunması başlığı altında, kişiliği ile ilgili olarak hukuka aykırı bir davranışa maruz kalan bir kişinin bu davranışlara son verilmesini talep edebileceği'' belirtilmiş ve 59. maddesine göre de psikolojik taciz mağdurlarına maddi ve manevi tazminat talep hakkı verilmiştir (Tutar ve Uslu, 2018: 279).

2.4.1.1.7. Polonya

1 Ocak 2004 yılında Polonya'da kanun değişikliği yapılmıştır. Bu değişiklikle beraber Polonya'da psikolojik taciz ilk defa hukuksal olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, Polonya İş Kanunu'nun 94. m. 1. fıkrası' na göre, işveren mobbing karşıtı eylem planı hazırlamakla yükümlüdür. Polonya psikolojik taciz eylemlerinin ifa bulması diğer Avrupa Ülkelerine göre daha kolaydır. Çünkü Polonya'da işsizlik oranları çok yüksektir. Dolayısıyla iş görenler işlerini kaybetmemek için çeşitli yıldırma eylemlerine katlanmak durumunda kalmaktadır. Yapısal bir problem olarak karşımıza çıkan bu durum, Polonyalı yöneticilerin otokratik bir yönetim anlayışını benimsemesiyle de birlikte daha da baskıcı olmaktadır. Yapılan araştırmalara göre, bunların sonucunda da ''travma sonrası korku hali'' ismini verdikleri hastalığın meydana geldiğini saptamışlardır. Polonya'daki yasa koyucu mobbing ile ilgili hukuki düzenleme yaparken, işin ifası sırasındaki kayıp zamana odaklanmıştır. Kanunda yapılan tanıma göre, terörize edilmenin unsuru ''uzun süreli ve ısrarlı olmasına'' bağlanmıştır. Polonya İş Kanunu'nda psikolojik tacizin ispat yükü ile ilgili düzenlemenin eksik olmasıyla birlikte söz konusu tacizin yasal sonuçları yalnızca işverene yüklenmiştir (Bayram vd., 2008: 235).

2.4.1.1.8. İrlanda

İrlanda ve İngiltere mobbing eşitlik mevzuatına göre değerlendirmeye alınmaktadır (Çabuk, 2010: 58).

İrlanda da 1999 yılından bugüne kadar hükümetçe görevlendirilen uzmanlar, işyerlerinde yaşanan her türlü şiddet ve psikolojik taciz olaylarını aydınlatmak adına çalışma yürütmektedir (Bayram vd., 2008: 16).

İrlanda Sağlık ve Güvenlik Kuruluşu (Health and Safety Authority – HSA), mobbing davranışlarının incelenmesi için departman oluşturulmuştur. Bunun sonucunda mevcut hukuki dayanakların yeterli olduğu ve ek bir düzenlemeye gerek olmadığı kanaatine varılmıştır. Ayrıca bahsi geçen kuruluş, 2002 yılında ‘’İşyerinde Psikolojik Şiddetin Önlenmesi’’ hakkında kararname hazırlamıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 273).

2.4.1.1.9. İtalya

İtalya mobbing ile mücadelesini bölgesel olarak sürdürmektedir. 11/07/2002 tarihinde ‘’Lazio Bölgesel Yasası’’ ile işyerlerinde meydana gelen psikolojik taciz eylemlerinin engellenmesi hedeflenmiştir. Bu yasanın özelliği İtalya’da mobbing karşıtı adına gerçekleştirilen ilk yasa olmasıdır. İtalya’da bu yasadan sonra Torino Mahkemesi de psikolojik taciz adının geçtiği ilk kararını vermiştir (Bayram vd., 2008: 250).

2004 yılında Milano İş Mahkemesi’ de bir mobberi maddi ve manevi olmak üzere tazminat ödemeye mahkum etmiştir. Ayrıca kararda, mobbing eylemlerinin süresi, sıklığı ve sistematik olma özelliğine dikkat çekmiştir. İtalya’da psikolojik taciz ile mücadele mevcut yasalarla giderilmekle birlikte bu konudaki yasal dayanak oluşturmak adına mücadele sürmektedir. İtalya’daki mobbing olaylarıyla hukuksal mücadele öncelikle İtalyan Anayasası m. 32 ile ‘’sağlık, bireysel ve toplumsal bir haktır’’ ve m. 40 ‘’özel ekonomik girişim serbesttir ancak toplumun iyiliğini veya bireyin sağlığını, özgürlüğünü, ve saygınlığını zedelemeyecek şekilde gerçekleştirilebilir’’ şeklindedir. Medeni Kanun bakımından ele alındığında 2087. maddesine göre, işveren iş görenlerinin fiziki ve ruhsal sağlık ve bütünlüğünü korumak adına her türlü önlemi almak ve uygulamak durumundadır (Tutar ve Uslu, 2018: 277-278). İtalya’da işçinin sağlığının ve fiziki bütünlüğünün korunmaması ve işçinin iş tanımındaki işlerin dışındaki işlerin verilmesi psikolojik taciz uygulamak anlamına gelebilmektedir (Taşkın, 2016: 194).

İtalya'da mobbing konusunun aydınlatılması adına Ege, Ascenzi, Bergagio, Giglioli, Menelao gibi yazarlar araştırmalar yürütmüştür. Avrupa Birliği ülkelerinde 2000 yılında mobbingin uygulanması ile ilgili olarak bir araştırma yürütülmüştür. Araştırmanın sonucuna göre İtalya'da mobbing oranı %4,2 ile diğer ülkelerin gerisindedir. Bu oranda yaklaşık olarak 720000 kişi anlamına gelmektedir. Fakat bahsi geçen yazarlar bu oranın gerçeği yansıtmadığının kanaatindedir.

2.4.1.1.10. İspanya

İspanya mevzuatında mobbing ile ilgili özel bir hüküm veya herhangi özel bir kanun da bulunmamaktadır. 2002 yılının Mart ayında Parlamento Sosyalist Grup tarafından önerilen ''psikolojik taciz yasa tasarısı'' da reddedilmiştir. Dolayısıyla İspanya mobbing ile mücadelesini sadece mahkeme kararlarıyla sağlamaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 277).

2.4.1.1.11. İsveç

Mobbingle mücadele kapsamında ilk yasal düzenlemeyi yapan Avrupa Birliği ülkesi İsveç dir. 1994 yılında yürürlüğe konan ''İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası'' kapsamında ''işyerlerinde taciz'' suç olarak tanımlanmıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 273). Yine 1994 yılında İş Güvenliği ve Sağlığı Ulusal Dairesi tarafından çıkarılan İş Yerinde Mağduriyet Hakkında Kararname (Ordinance of The Swedish National Board of Occupational Safety and Health Containing Provisions on Measures Against Victimisation at Work) ile işverenin yükümlülüklerini ayrıntılı bir şekilde belirtmesi ve bir ilk olması açısından önem arz etmektedir (Palabıyık, 2018: 84). İşveren, tüzüğe göre, mağduriyeti önleme adına her türlü geniş önlemi almak, planlı ve organize bir şekilde hareket etmek zorundadır. Tüzük ayrıca işverene mobbingin olduğu andan itibaren gereken önlemleri alma ve mağdur çalışanlara en kısa sürede yardım ve destek sağlama yükümlülüğü getirmektedir. İşveren bu yükümlülüklere uymadığı takdirde, İsveç İş Çevresi bölüm 8, kısım 1.2' deki düzenlemeye göre, 1 yıl hapis veya para cezasına çarptırılmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 274).

İsveç de yapılan düzenlemeler ile psikolojik taciz eylemleri ''bireysel olarak işçilere saldırgan bir biçimde yönelen ve bu işçilerin işyeri topluluğunun dışına itilmesi şeklinde de ortaya çıkabilecek, yinelenen, suçlanabilir veya belirgin biçimde olumsuz

olan eylemler'' şeklinde tanımlamıştır (Çelebi, 2004: 705). İsveç mevzuatı psikolojik taciz olgusunu örgütsel bir sorun olarak ele alması bakımında da önemli bir yere sahiptir. Mobbing ile ilgili farklı açılardan bir çok sorunun ve çözümünün gündeme getirilmesi açısından İsveç mevzuatı bu konudaki en kapsamlı ilerlemenin kaydedildiği ülkedir. İsveç'te yürütülen istatistiksel bir araştırmanın sonuçlarına göre, 1 yıl içinde belirlenen intiharların %10-%15 gibi bir oranı mobbing kaynaklıdır (Bayram vd, 2008: 16). İsveç'te 2400 iş göreni kapsayan bir araştırma yapılmıştır. Psikolojik taciz tanımına göre iş gören nüfusun %3.5'i söz konusu eylemlere maruz kaldığını belirtmiştir. Buradan, İsveç'te 4.4 milyon kadın ve erkek çalışanın 154.000'inin psikolojik şiddet mağduru olduğu sonucu çıkmaktadır. Mobbinge maruz kalma süresi ise İsveç'te en az 6 ay ve ortalama 15 ay süreyle devam etmektedir (Taşkın, 2016: 191).

Aynı zamanda mobbing konusunda duayen olarak bilinen Heins Leymann'da İsveçlidir. Yaptığı çalışmalar hem kendi ülkesi hem de dünyanın birçok ülkesinde mobbing konusunda önemli katkılar sağlamaktadır.

2.4.1.1.12. Danimarka

Danimarka hukuksal düzenlemeler geleneksellik yönünden diğer ülkelerden ayrılmaktadır. Yani hukuksal düzenlemelerin yerine kolektif pazarlık tercih edilmektedir. Dolayısıyla mobbing davranışları bu geleneğe uygun bir biçimde, ulusal düzeydeki anlaşmalarla toplu iş sözleşmelerinde yer almaktadır. Nitekim 2001 yılında ''Danimarka Çalışma Konseyi'', ''Danimarka İşveren Konfederasyonu'' ve ''Sendikalar Konfederasyonu'' arasında bir anlaşma yapılmıştır. Bu anlaşma, dikkatleri işyeri düzeyindeki mobbing eylemlerini önlemeye yönelik olması bakımından önemlidir. Danimarka Çalışma Bakanlığı, 2002 yılında İş Kanunundaki bazı hükümlerin psikolojik tacize uyarlanmasını sağlayacak bir yönetmeliği yürürlüğe koymuştur. Bu yönetmelikle birlikte, iş ortamında iş gören sağlığı çerçevesinde cinsel ve psikolojik taciz eylemleri gibi olgular dahil edilmiştir (Tutar ve Uslu, 2018: 270).

2.4.1.1.13. Hollanda

Hollanda mevzuatı, Belçika mevzuatı ile benzerlik göstermektedir. Hollanda İş Koşulları Yasası'nın (Arbowet) 3. maddesinin 2. fıkrasındaki düzenlemeye göre,

şiddet, cinsel ve psikolojik taciz konuları İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği problemi olarak ele alınmıştır (Güzel ve Ertan, 2007: 522).

Arbowet yasası, işverene, mobbingin önlenmesini bunun mümkün olmadığı durumlarda ise olabildiğince bunun sınırlandırılması yükümlülüğünü getirmiştir. Dolayısıyla söz konusu yasa işverenin iş görenini psikolojik taciz eylemlerinden korunmasını zorunlu kılmıştır. Bunların yanı sıra Hollanda' da mobbing eylemleri yaygın olarak yaşanmaktadır (Bayram vd., 2008: 260). Ayrıca yasanın genel gerekçesi de ''psikolojik tacizin iş kaynaklı psiko-sosyal bir risk'' olduğu yönündedir (Tutar ve Uslu, 2018: 271).

2.4.1.2. Avrupa Birliği Üyesi Olmayan Avrupa Ülkeleri

2.4.1.2.1. İngiltere

İngiltere, 1977 yılının Mart ayında 40 sayılı ''Tacize Karşı Korunma Yasası'' (Protection From Harassmen Act)'ı kabul etmiştir. Mobbing konusuna dair özel bir hüküm içermeyen bu yasa daha sonra şiddetin tanımı psikolojik şiddeti de içerecek şekilde genişletilmiştir. Hukuki düzenlemeler haricinde mobbinge birçok toplu iş sözleşmelerinde yer verilmiştir. Belçika'da olduğu gibi işveren mobbinge karşı herhangi bir önlem almaması durumunda ortaya çıkan zararları ödemekle yükümlüdür. İngiltere'de 1997 yılında kurulan Andrea Adamd vakfı mağdurlara sağladığı destek ve mobbingin adının sınırları aşması bakımından da önemli bir harekettir (Tutar ve Uslu, 2018: 272).

Mobbing mağduru bir çalışan işinden istifa ederse bu durum ''haklı nedenle fesih'' kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrıca İngiltere'de sendikalar mobbing ile mücadele de önemli görev üstlenmektedir. Sendikalar bölgesel olarak destek ağı oluşturmakla beraber bazıları da mobbing danışmanlığı yapmaktadır (Taşkın, 2016: 194).

İngiltere'de, ''manevi taciz uzun süre bir ayrımcılık sorunu olarak görülmüşken, 1997'de Tacizden Korunma Kanunu ile kategorik bir ayrımcılık sebebine dayanmayan manevi taciz olaylarında da hukuki sorumluluğun işletilebilmesi için açık hükümler öngörülmüştür. Ancak kanun iş ilişkileri üzerinde odaklanmamakta ve manevi tacize karşı genel bir koruma öngörülmektedir. 'Taciz'

kavramı kişide panik ve korku veya üzüntü yaratılması olarak tanımlanmış, bu davranışın ilgili kanun kapsamında hukuka aykırı bir davranış sayılabilmesi için en az iki kere tekrarlanmış olması şartı aranmıştır. Tacize maruz kalan kişi maddi ve manevi zararın tazminini isteyebilecek, davaya bakan mahkemenin taciz teşkil eden davranışının durdurulması için ihtiyati tedbir kararı vermesi ve davalının bu karara uymaması halinde davalı müessir fiil suçu işlemiş sayılacak ve davacı bu kişinin tutuklanmasını talep etme hakkına sahip olacaktır'' (Çelebi, 2004: 706).

İngiltere'de taciz kavramının psikolojik tacizi kapsadığına örnek olarak verilebilecek bir mahkeme kararı şu şekildedir; 'Waters c Commisiner of Police of the Metropolis' kararında mahkeme işvereni, ''tacizin meydana geldiğini biliyor veya bilebilecek durumda olup ta tacizi sona erdirmeye yönelik hiçbir önlem almaması sebebiyle işçinin taciz nedeniyle maruz kaldığı fiziksel ya da psikolojik zararını önlemekle yükümlü tutmuş ve işverenin tacizden sorumlu olduğuna'' hükmetmiştir (Palabıyık, 2018: 90).

2.4.1.2.2. İsviçre

İsviçre mevzuatında mobbingi engelleyici özel bir hüküm bulunmamaktadır. Çünkü mevcut yasaların bu eylemleri engelleyici seviyede olduğu düşünülmektedir. İsviçre Borçlar Kanunun ''Kişiliğin Korunması'' başlıklı 328. maddesine göre, işveren iş akdi esnasındaki çalışanlarının ruh ve fiziki sağlıklarını korumak ve onlara saygı göstermek zorundadır. Yine işveren işçiyi gözetme borcu kapsamında çalışma ortamlarında psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için her türlü tedbirleri alması gerekmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 272).

İsviçre Borçlar Kanunu'na göre tek taraftan ortaya çıkan sözleşemeye aykırılık durumunda kural olarak sözleşme tek taraflı feshedilebilir. Bu durum 337. maddenin 2. fıkrasına göre iyi niyetin gözetilmemesi belirlendiğinde geçerlidir. Hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerini kapsamaktadır (Bayram vd, 2008: 265).

2.4.1.2.3. Norveç

Norveç mevzuatında mobbingin önlenmesine yönelik özel nitelikler taşıyan bir düzenleme bulunmamakla beraber iş ortamlarını düzenleyen ''İşçilerin Korunması ve Çalışma Ortamı Yasası''nda yapılan eklemelerle sosyal çalışma ortamıyla ilgili yeni

hükümlere yer verilmiştir. 4 Şubat 1977 tarihinde yürürlüğe giren bu yasa 6 Ocak 1995 de revize edilmiştir. Bu yasa, iş görenler ve sendikalar tarafından desteklenmiştir. Yasanın özelinde geniş kitlelerce kabul görmesinin nedeni, olayları genel kapsamda ele aldığı için her türlü uygunsuz eylem ve tacizleri engellemeye yönelik olmasıdır. ‘’Çalışma Ortamı Yasası’’ ile uygun çalışma ortamının sağlanması görevi işverene verilmiştir. Aynı zamanda sağlıklı ve barışçıl bir çalışma ortamının sağlanması için işbirliğinin gerektiği vurgulanmıştır. Yasaya göre işverenin tahsis ettiği sağlıklı iş ortamını işçi korumakla görevli aynı zamanda da güvenlik tedbirlerine uymakla yükümlü tutulmuştur (Tutar ve Uslu, 2018: 279- 280).

2.4.1.3. Kuzey Amerika Ülkeleri

2.4.1.3.1. Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

Amerika Birleşik Devletleri’nde psikolojik tacize bakış açısı ayrımcılığın bir türü olarak değerlendirilmektedir. ‘’Amerikan Medeni Haklar Kanunu’’ nun (Civil Right Act) VII. Bölümünde yalnızca ‘’ırk, derisinin rengi, din, cinsiyet yada ulusal kökene dayalı tacize karşı koruma’’ sağlanmaktadır (Çabuk, 2010: 59). Ehrenreich’e göre bu yasayla cinsel taciz suç sayıldığı gibi psikolojik tacizde suç sayılmalıdır (Bayram vd., 2008: 278).

ABD’de yoğun bir biçimde mobbing eylemlerine maruz kalması koşuluyla mağdurlar haklarını bazı iş kanunlarıyla aramaya çalışmaktadır. Mesleki ve güvenlik yasaları etkin olmasına rağmen, sadece fiziki hasarlar üzerinde yoğunlaşmaktadır. 2009 yılında Massachusetts’te işçi sendikaları diğer iki dernekle birleşme kararı alarak ilk büyük ‘’Amerikan Toplu İş Sözleşmesi’’ ni oluşturmuştur. Bu sözleşmeye ‘’karşılıklı saygı’’ ibaresini koymuşlardır. Amerika’da sendikacılık faaliyetleri lobicilik görevini üstelendiklerinden dolayı ‘’Sağlıklı İşyeri Tasarısı’’ 2003 yılından beri 17 eyalette kabul görmüş olmasına rağmen hala kanunlaştırılmamıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 281).

ABD Yüksek Mahkemesi suç mahallini tanımlarken, yapılan saldırının sıklığını, hangi şiddette olduğunu, tehditkar ve aşağılayıcı nitelikte olup olmadığına bakmaktadır. Amerika Birleşik Devletleri’nde Kongreye sunulmak üzere Adalet Bakanlığınca hazırlanan bir rapor bulunmaktadır. Psikolojik taciz şeklinde

nitelendirilen yıldırmaya sebebiyet veren her türlü davranış suç unsuru olarak kabul görmektedir (Çobanoğlu, 2005: 199).

2.4.1.3.2. Kanada

ABD'i mevzuatında olduğu gibi Kanada' da mobbing eylemlerini hukuka aykırı olduğunun varsayılabilmesi için bir ayrımcılık nedenine dayanması gerekmektedir (Bayram vd., 2008: 278).

Psikolojik taciz eylemlerinin önlenmesi için özel bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat 1 Haziran 2004 tarihinde yürürlüğe giren ''Kebekli İşçiler'' yasasına göre psikolojik taciz, bu yasanın uygulanması açısından, ''düşmanca veya istenmeyen davranışlarla, sözlerle, eylemlerle veyahut tekrarlanan hareketlerle ortaya çıkan, işçinin sağlığına ve psikolojik veya fiziksel bütünlüğüne zarar veren işçi için olumsuz bir iş ortamı yaratan aşağılayıcı bir davranışı ifade eder. Ağır davranış bölümünde ise, işçiye zarar verdiği veya onun için zararlı bir etki ortaya çıkardığı takdirde tek bir davranış da psikolojik taciz sayılabilmektedir.'' İşçinin hakkı başlığında, ''her işçinin psikolojik tacizden arındırılmış bir çalışma ortamına hakkı vardır'' hükümleri, işverenin yükümlülüğü kısmında ise, ''işveren, psikolojik tacizi önleyecek bu tür bir davranıştan haberdar olduğu takdirde bunları durdurmak için gereken makul önlemleri almakla yükümlüdür'' ibareleri yer almaktadır (Akgün, 2015: 119).

2.4.1.4. Diğer Ülkeler

2.4.1.4.1. Güney Afrika

1997 yılında ''Hyenes at Work'' (işyerinde sırtlanlar şeklinde çevrilebilen) bir kitap yayınlanmıştır. Daha sonra bu kitabında yazarlarından biri olan Steinman, ''İş Travması Merkezi'' ni kurmuştur. Güney Afrika'da yapılan araştırma bulgularına göre, çalışanların %77'si ''işyerinde düşmanca davranışlara'' maruz kalmaktadır. Araştırmanın diğer bir sonucuna göre ise en fazla mobbingden etkilenen sektör sağlıktır. Psikolojik taciz kavramının ilk yargı kararında yer alması 2004 yılında gerçekleşmiştir. Buna göre, Güney Afrika'da bir kadın çalışan tarafından işverene karşı cinsel taciz suçlamasıyla açılan bir davanın bilirkişi raporunda, ''emosionele teistering'' (Afrikan dilinde duygusal taciz) ifadesi yer almıştır (Bayram vd., 2008: 21).

2.4.1.4.2. Japonya

Japonya'da, psikolojik taciz, kişilik haklarının korunması kapsamında ''haksız fiil'' eylemleri adı altında değerlendirmeye alınmaktadır (Taşkın, 2016: 190). Diğer ülkelerde olduğu gibi Japonya'da da mobbing eylemlerinin artmasından dolayı son dönemlerde araştırmalar yoğunlaşmıştır. Belirli taraflar çözüme kavuşturmak adına hukuki dayanak sağlamaya çalışmışlardır. Yargı organları söz konusu davranışı incelerken yalnızca kişilik hakkının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmeye almaktadır. Sendikalar ve avukat birlikleri telefon yardımı ile psikolojik taciz konusunda bilinçlendirmeye ve danışmanlık hizmeti vermeye çalışmaktadır. Sendikalar ve avukat birlikleri, telefon hattı ile 1996 yılında sadece Haziran ve Ekim ayında 1700 çalışana ulaşmıştır. 1998 yılına gelindiğinde ise ''Shokuba Ijıme'' (İşyerinde taciz) adı verilen bir araştırma raporuna göre 600 şikayet bulunmaktaydı. Mobbingin dikkat çekmesindeki en büyük rol 2001 yılında çıkarılan ''Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünün Desteklenmesine İlişkin Yasa'' olmuştur. Bu yasa yargı yoluna gitmeden önce arabuluculuk ve uzlaştırma metodlarıyla olayları çözüme kavuşturmayı hedeflemektedir. Bireysel iş uyuşmazlıklarının tespiti ve çözümü için ülke genelinde yaklaşık olarak 300 danışma merkezi kurulmuştur (Bayram vd., 2008: 274). 2004 yılında ''Toplum Yararına Çalışan Muhabirlerin Korunmasına Dair Yasa'' çıkarılarak mobbing mağdurları dezavantajlı grup kapsamında değerlendirmeye alınarak korunma sağlanmaya çalışılmıştır (Akgün, 2015: 119).

Tokyo'da 2005 yılında yapılan hizmet araştırması raporunun sonucuna göre ise, 83734 olayın 4916'sının yani (%5.9) mobbing eylemleriyle alakalı olduğu saptanmıştır. Japonya'daki işçiler psikolojik taciz eylemleri sonucunda meydana gelen zararı maddi ve manevi olarak talep edebilmektedir. İstisnai olmakla beraber mobbingi engellemek işverenin sözleşmeden doğan yükümlülüğü şeklinde değerlendirilmektedir (Bayram vd., 2008: 274). Japonya'daki psikolojik taciz eylemlerine maruz kalmanın sebebi diğer ülkelerden farklı olarak Japonya'nın geleneksel yapısı itibariyle işten çıkarılmanın zor olmasıdır. Aynı zamanda da Z teorisinin bir gereği olarak ömür boyu istihdam mümkün olmamaktadır. Bu sebeplerden dolayı işverenler çalışanlara mobbing uygulayarak kendi rızaları ile işten çıkmalarını sağlamaya çalışmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 282).

2.4.1.4.3. Sırbistan

Sırbistan mevzuatında başta psikolojik olmak üzere cinsel tacizi de kapsayan ve her türlü taciz eylemlerinin önüne geçmek amacıyla düzenleme yapılmıştır. Sırbistan'da Haziran 2010 yılında kabul edilen ve tüm işçileri kapsayan ''İşyerinde Tacizin Önlenmesine İlişkin Kanun'' (The Bill on the Prevention of Abuse At Work) adlı yasa kabul edilmiştir. Kanun başta iş ilişkilerinin düzenlenmesini ve geliştirilmesini amaçlamakla birlikte işçilerin tacizden korunmasına ve olası bir taciz ihtimalinin doğmaması için tedbirlerin alınmasına yöneliktir. Söz konusu kanuna göre psikolojik tacizin tanımı ''işçinin, haysiyetini, itibarını, kişisel ya da mesleki bütünlüğünü, sağlığını, işyerindeki mevki ve statüsünü ihlal etmeyi amaçlayan; korkuya sebep olan, düşmanca, aşağılayıcı, saldırgan bir ortam yaratan, çalışma koşullarını kötüleştiren, işçiyi yalnızlaştıran, kendi inisiyatifi ile sözleşmesini sona erdirmesine veya istihdam ilişkisine son vermesine neden olan, süreklilik gösteren aktif veya pasif davranışlar'' yapılmıştır. Ülkemizde olduğu gibi Sırbistan'da da mobbingi önlemek amacıyla işverene bazı yükümlülükler getirilmiştir. İşveren, iş ortamında psikolojik taciz eylemlerini önleyecek adımlar atmak, bilinçlendirmek amacıyla eğitim düzenlemek ve bilgilendirmek ile sorumlu tutulmuştur. Ayrıca psikolojik taciz sebebiyle doğan zararlardan da işveren doğrudan yükümlü olmaktadır (Ertürk, 2014: 285-340).

2.4.1.4.4. Avustralya

Avustralya'da, iş görenlerden biri, diğerinin iş görmesini engelleyecek şekilde hareketler sergilemesi durumunda üç ay ağır hapis cezası alabilmektedir (Akgün, 2015: 119).

2.4.1.4.5. Uruguay ve Fiji

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), 2019 yılının Haziran ayında çok önemli bir sözleşmeye imza atmıştır. Buna göre, ''iş yaşamında şiddet ve tacizin ve ev içi şiddetin iş yaşamına etkilerinin ortadan kaldırılması konusunda ilk uluslararası ve ilk bağlayıcı belge olan 190 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı'nı kabul ederek iş yaşamında şiddet ve tacizle mücadele konusunda

önemli bir adım atmıştır''. Sözleşme, Ağustos 2020 itibariyle iki devlet (Fiji ve Uruguay) tarafından onaylanmış bulunmaktadır. 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girecek olan Sözleşme, onaylayan devler için bağlayıcılık teşkil etmektedir. 22 Ocak 2020 tarihinde AB üyesi ülkeleri 190 sayılı Sözleşme' yi ulusal düzeyde onaylamaya teşvik eden bir Konsey Kararı Önerisi, Avrupa Komisyonu tarafından kabul edilmiştir (Bakırcı, 2020: 30-60).

2.4.2. Türk Çalışma Hayatı Açısından Mobbing İle Mücadele

2.4.2.1. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

Türkiye, çalışma hayatında mobbing ile mücadele etme adına 21/06/2012 tarihinde çok önemli bir adım atarak 6332 sayılı bir Kanun ile ''Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'' nu (TİHEK) kurmuştur. Kurum, genel olarak her türlü insan hakları ihlallerini incelemenin yanı sıra, vakaları araştırmak, inceledikten sonra çıktıları ilgili kurum ve kuruluşlara iletmek, takibini yapmak ve sorumlularının yasal işleme tabi tutulmasını sağlamak gibi görevleri üstlenmiştir. Buradan hareketle, bir mobbing mağduru eğer çalıştığı iş ortamında söz konusu eylemlere maruz bırakıldığında ve bertaraf edilmesi bakımından olumlu bir sonuç elde edemediğinde konuyu TİHEK' e taşıyabilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 102).

Ülkemiz bu alandaki çalışmalarına devam etmekte iken, söz konusu kanun ile birlikte R.G.'de yayınlanan 20/04/2016 tarihli ve 6701 sayılı Kanun yürürlüğe konularak, etkinliğin arttırılması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında uygulama düzeyinin yükseltilmesi doğrultusunda yeniden yapılandırma ve dönüştürme yoluna gidilmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 2. maddesi konumuz bakımından önem arz etmektedir. Söz konusu kanunun 2. Maddesi ''iş yerinde yıldırma'' kavramının tanımına yer verdiği g bendine göre, ''bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler'' ve aynı madde de ''psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacı taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış'' denmektedir (Palabıyık, 2018: 106).

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun ayrıca j bendinde mobbing yerine taciz kavramı geçmekte ve psikolojik ve cinsel olmak üzere bu kavramlarına geniş yer vermektedir. Bazı bilim insanları ve örgüt psikologları mobbing kelimesinin yerine psikolojik taciz kelimesini kullanmayı tercih etmektedir. Nihayetinde ''psikolojik taciz'' şeklinde nitelendirilen mobbing kavramı bir kanun tarafından üçüncü defa düzenlenmiş olmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 162). Burada üzerinde durulması gereken iki nokta vardır. Bunlardan ilki, iş yerindeki psikolojik taciz eylemlerinin tek bir davranışa değil, belli bir süreç gerektirmesi durumunun kanunda belirtilmiş olmasıdır. Diğeri ise, TİHEK' in verdiği kararların yalnızca tespit niteliğinde olmasıdır. Yani verilen kararlar, yargı kararı değil sadece açılabilecek davalarda delil niteliği taşıyabilmektedir (Palabıyık, 2018: 109).

2.4.2.2. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkı

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru hakkı Türkiye Cumhuriyeti adına yargısal anlamda kaydedilen önemli bir aşamadır. Bireysel başvuru yolu birçok ülkede uygulanmaktadır. Bu yöntemi diğer başvuru yöntemlerinden ayıran özellik anayasal düzen ile ilgili değil, direkt olarak temel hak ve özgürlükleri korumasıdır. Burada, vatandaşların temel hak ve özgürlüklerinin dolaysız olarak kullanımında ihlaller söz konusu ise bizzat başvuru yapmaya yönelik yapılan çalışmalar yürütülmektedir. Nitekim, 12 Eylül 2010 tarihli ve 5982 sayılı ''Anayasa Değişikliği Hakkında Kanun'' ile Anayasa Mahkemesinin yeniden yapılandırılması konusundaki kararların yanı sıra bireylere de Anayasa Mahkemesi'ne dolaysız başvuru yapma hakkı tanınmıştır (Uzun, 2012: 69-93).

Buradan hareketle, iş hayatındaki herhangi bir sebeple bireylerin çalışma onurunu zedeleyecek şekilde uygulanan psikolojik taciz eylemlerinin neticesinde Anayasa Mahkemesi'ne bireysel olarak başvuru yapılabilmenin önü açıktır.

2.4.2.3. ALO 170, CİMER, ve İş Teftiş Kuruluna Başvuru

İş yerlerinde meydana gelen her türlü psikolojik taciz ve kasıtlı yıldırma eylemlerinin önlenmesi kapsamında 19/03/2011 tarih ve 27879 sayı ile R.G. yayınlanan Başbakanlık Genelgesinin 4. maddesi gereğince ''iş yerinde psikolojik yıldırmayla mücadeleyi güçlendirmek adına Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler

İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar aracılığıyla çalışanlara yardım ve destek'' sağlanmaktadır (mobbing.org.tr, Erişim Tarihi: 23/03/2021).

ALO 170 telefon hattına yapılan şikayet başvuruları sektörel bazda kategorilere ayrılmaktadır. Yapılan telefon çağrılarına psikologlar en geç 72 saat içinde cevap vermektedir. ALO 170 telefon hattına yapılan bu şikayetler aynı zamanda İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na da yapılabilmektedir. Eğer psikolojik taciz eylemleri kamu sektöründe vuku bulmakta ise yapılan çağrı neticesinde kurum incelemeye alınmaktadır. Ayrıca, şikayetler CİMER (Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi)'ne internet adresi üzerinden yapılabilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 105).

ÇSGB, İŞKUR ve SGK' nın yaklaşık olarak 300 hizmetine entegre bir şekilde 7/24 hizmet sunan ALO 170 hattı, kurulduğu günden beri büyük bir başarı elde etmiştir. Ayrıca kategorisinde, Avrupa, Orta Doğu ve Afrika (EMEA)' da birinci olmasının yanı sıra %85 gibi bir oranda müşteri memnuniyeti de sağlamıştır (sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 23/03/2021). ALO 170 hattının istatistiki verileri de dikkat çekmektedir. Kurulduğu günden günümüze kadar toplamda **103.266** adet çağrı almıştır. Mobbingin yıllara göre çağrı dağılımı ise 2011 yılında (19 Mart tarihi itibari ile) **2001** adet, 2012 yılında **2850** adet ile bir önceki yıla göre **%42** oranında artış göstermiştir. 2013 yılında **4870** adet ile bir önceki yıla göre **%71** oranında artış göstermiştir. 2014 yılında **6659** adet ile bir önceki yıla göre **%37** oranında artış göstermiştir. 2015 yılında **9005** adet ile bir önceki yıla göre **%35** oranında artış göstermiştir. 2016 yılında **12877** adet başvuru ile bir önceki yıla göre **%43** oranında artış göstermiştir. 2017 yılında **17418** adet başvuru ile bir önceki yıla göre **%35**, 2018 yılında **18700** adet başvuru ile bir önceki yıla göre **%7**, 2019 yılında **16703** adet başvuru ile bir önceki yıla göre **%11**, 2020 yılında **11346** adet başvuru ile bir önceki yıla göre **%32** oranında artış göstermiştir. Son olarak ise, 2021 yılında **837** adet başvuru (31 Ocak'a kadar) yapılmıştır (Mobbing ile Mücadele Derneği 2021).

2.4.2.4. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru

Mobbing ile mücadele kapsamında kamu görevlilerinin başvurabileceği hukuksal yöntemlerden birisi de 25/05/2004 tarih ve 5176 sayılı ''Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kanunu'' dur. Söz konusu kanunun 3. Maddesine kurumun kuruluş amacı;

‘’kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uygulamaları gereken etik davranış ilkelerini hazırlayacağı yönetmeliklerle belirleyecektir. Kurul, etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla resen veya kendisine yapılan başvuru üzerine gerekli inceleme ve araştırma yapacak, sonucu ilgili makamlara bildirecektir.’’ Ayrıca kurulun bir diğer amacı da, ‘’kamu da etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapacak, yaptıracak ve yapılacak diğer çalışmalara destek olacaktır’’ şeklindedir. Fakat burada dikkat edilmesi gereken bir husus bulunmaktadır. Bu husus, 5176 sayılı kanuna göre kurul’a en az genel müdür ve eşiti seviyedeki kamu görevlileri başvuru yapabilmesidir (md./1). Hangi unvanların genel müdür eşiti sayılacağı organizasyon yapılanmasına ve yürütülen çalışmaların niteliğine göre kurul tarafından belirlenecektir (Tutar ve Uslu, 2018: 169).

2.4.2.5. Cumhuriyet Başsavcılığı’na Şikayette Bulunma

Kamu görevlileri psikolojik taciz davranışlarından hukuki korunma sağlamak amacıyla Cumhuriyet Başsavcılığı’na şikayette bulunabilmektedir. Kamu görevlisi olma durumundan kaynaklanan başvuru hakkı 1136, 1512 ve 4483 sayılı kanun hükümlerinde düzenlemeye alınmıştır. Dolayısıyla, Cumhuriyet savcıları da birçok başvuru yapma hakkına sahiptir. Cumhuriyet savcıları tarafından gerçekleştirilen başvurular görevlerinden kaynaklı olabileceği gibi, görev dışı nedenlerle de yapılabilmektedir. Kamu görevlileri sadece kamu görevlileri olmalarından ya da idari bir organ içinde görev almalarından mütevellit yapmış oldukları başvurularda menfaat unsuru aranmamakta kamu yararı gözetilmektedir. Kamu görevlilerince yapılan başvuruların hangi derecede menfaat ihlali olduğunu kanun koyucu tarafından belirlenmektedir (Bilgin, 2009: 49-69).

2.4.2.6. Kamu Denetçiliği Kurumu’na Başvuru

29/06/2012 tarih ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu yürürlüğe girmiştir. Söz konusu kanun ile mobbing mağduru kamu görevlilerinin başvurabileceği bir hukuki dayanak daha sağlanmış olmaktadır. Kamu denetçiliği kurumu kişiler ve kurumlar arasındaki anlaşmazlık ve sorunların giderilmesi bakımından hukuksal bir mücadele yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kamu Denetçiliği Kurumu yapılan şikayetleri, hak ve hukuka uygunluk ve insan haklarını

gözeterek değerlendirmektedir. Herhangi bir ücret ödemeksizin yapılan başvurular birim bünyesindeki mobbing eylemlerine maruz kalan gerçek veya tüzel kişiler tarafından şikayet etmek suretiyle yapılmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 103).

2.4.2.7. Türk Borçlar Kanunu Açısından Mobbing

Ülkemizde mobbing ya da diğer adıyla psikolojik taciz adına özel bir yasa bulunmamakla birlikte ‘’psikolojik taciz’’ ibaresinin geçmesi bakımından Türk Borçlar Kanunu önemlidir.

11/01/2011 tarih ve 6098 sayılı kabul edilen Türk Borçlar Kanunun, 01/07/2012’ de yürürlüğe giren ‘’İşçinin Kişiliğinin Korunması’’ başlıklı 417. maddesine göre; ‘’işveren, hizmet ilişkisi içinde 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. İşverenin yukarıdaki hükümler dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.’’ Kanundaki düzenlemeye göre, mobbing kelimesinin yerine ‘’psikolojik taciz’’, cinsel taciz yerine ‘’kişilik haklarına saldırı’’ gibi ifadeler kullanılmıştır. Ayrıca söz konusu kanunda ‘’psikolojik taciz’’ ifadesi mobbing anlamına gelmektedir (Taşkın, 2016: 203). Buradaki husus, psikolojik taciz olgusu yasal düzenlemeyle tanınmış ancak tanımı yapılmamıştır (Tutar ve Uslu, 2018: 170). Buradaki diğer önemli bir husus, işçinin kişilik değerlerine ve varlıklarına saygı göstermesinin yanı sıra, örneğin müşteriler gibi üçüncü taraflardan gelen taciz ve diğer kişilik haklarının ihlallerine karşı da önlem almak zorundadır (Sevimli, 2013: 107-148).

Mobbing, işverenin işçiyi iş sözleşmesinden doğan ‘’işçiyi koruma borcu’’ nu ihlal etmiş olmasıyla beraber bu eylemler aynı zamanda haksız fiil doğuran eylemler olarak anılmaktadır. Haksız fiil, 6098 sayılı TBK 49/1. maddesine göre ‘’kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür’’ şeklinde ifade edilmiştir. Yine söz konusu yasanın 50. maddesine göre zararın karşılanması ve kusurunun ispatı zarar verene yüklenmiştir. Mobbing mağdurlarının

lehine sayılabilecek diğer bir nokta da Türk Borçlar Kanunu'nun 146. maddesi olan ''kanunda aksi bir hüküm bulunmadıkça, her alacak on yıllık zaman aşımına tabidir'' maddesidir. Yani düzenleme gereği borca aykırılıkta zaman aşımı 10 yıl olmakla birlikte yasanın 72. maddesine göre, ''tazminat istemi, zarar görenin zararı ve tazminat yükümlüsünü öğrendiği tarihten başlayarak iki yılın ve herhalde fiilin işlendiği tarihten başlayarak on yılın geçmesiyle zaman aşımına uğrar" şeklindedir. Bu düzenlemeye göre iki yıllık öğrenme tarihinden itibaren başlayan bir sınırlamadan söz edilmektedir. Bu durumda yine mobbing mağdurunun lehine sonuçlanabilmektedir (Pir, 2019: 28).

Ayrıca söz konusu maddede psikolojik tacizin ''sözleşmeye aykırılık'' teşkil ettiği de vurgulanmaktadır. Bunun sonucunda doğan TBK 417. maddesine göre işverenden, maddi ve manevi zararların tazmini için işçinin başvurabileceği yasal yollar da mevcuttur (Bilgili, 2015: 36).

2.4.2.8. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Açısından Mobbing

İşverenler, iş görenlerinin hem ruhsal hem de fiziksel sağlıklarını korumak zorundadır. Avrupa Komisyonu İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Komitesi, iş ortamında yaşanan şiddet kavramını hem psikolojik hem de fiziksel şiddet olarak değerlendirmiştir (Tutar ve Uslu, 2018: 198).

30/06/2012 tarihinde Resmi Gazete' de yayınlanan yeni düzenlemeye göre, işçinin korunması ile ilgili hükümler İş Kanunu kapsamından çıkarılarak 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamına dahil edilmiştir (Bilgili, 2015: 23). Kanunun 1. Maddesinde, ''İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir'' ifadeleri yer almaktadır. İş kazası, söz konusu kanunun 3/g'e göre, ''iş yerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay'' şeklinde tanımlanmıştır. Buradan hareketle, psikolojik tacizin çalışanların psikolojik sağlıklarını olumsuz ve kötü etkileyen ve hatta zarar veren bir olgu olmasından dolayı ruh sağlığı bakımından değerlendirilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Kanunun 4. maddesine göre de, ''işveren, çalışanların iş ile ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede şu tedbirleri almakla

yükümlüdür…'' ifadeleri ile işverene, çalışanın psikolojisini bertaraf eden eylemlerin önlenmesi adına yükümlülüklerinin olduğu vurgulanmaktadır (Tutar ve Uslu, 197-198).

İşveren, hem TBK hem de İSGK söz konusu maddelerine göre her şeyden önce sağlıklı, güvenli, etik ve ahlaka uygun çalışma ortamı tahsis etmek zorundadır (Palabıyık, 2018: 132).

2.4.2.9. Türk Ceza Kanunu Açısından Mobbing

5237 sayılı Yeni Türk Ceza Kanununa göre bizzat mobbing suç olarak düzenlenmemiştir. Mobbing davranışları, etik ve ahlak dışı bir unsur olarak nitelendirilip fakat hukuksal olarak bir dayanak oluşturulmasa da söz konusu eylemlerde, normalitenin sınırlarını aşan ve aynı zamanda kasten, bilerek ve isteyerek, sistemli bir biçimde eziyet çektirme durumu vardır. Sırf bu sebebin bile cezai bir eylem olarak değerlendirilmesi hukuki açıdan yeterli dayanak olmaktadır (Gürhan, 2013: 64).

Mobbing eylemlerinin suç teşkil edebilmesi için amaç ve süreç unsurları önemlidir. Mobbing döngüsünü oluşturan münferit olayların TCK' daki farklı suç tiplerini oluşturabilmesinin yanında, mobbing döngüsünü bütüncül şekilde TCK'da yer alan suç çeşitlerinin içinde değerlendirilebilmektedir. Suç unsuru barındıran eylemlerin mobbing davranışları içinde yer alması mümkün ve muhtemel ise de bu durum zorunluluk arz etmemektedir. Bazı suç eylemlerinin mağdura uygulanması dahilinde bile mobbing oluşmayabilir. Tam tersi bir durumda, yani suç teşkil eden eylemlerin hiçbirisinin mağdura uygulanmadığı durumlarda da söz, tutum ve davranışların mobbing teşkil ettiği görülebilmektedir (Ulusoy, 2013: 148).

Ceza hukukumuz açısından mobbing eylemlerinin açıkça suç olarak düzenlenmemiş olmakla beraber, mobbing döngüsü içinde gerçekleştirilen eylemlere cezai işlem uygulamakta mevcut yasa ve hukuki yolların yeterli olduğu ve ayrı bir suç tipi olarak düzenlemeye gerek olmadığı savunulmaktadır. Ancak bu durum zaten mağdur olan iş görenin mağduriyetini daha da arttırmaktadır. Çünkü zaten psikolojik anlamda bertaraf edilen mağdur bir de hukuki süreçle yıpranabilmektedir. Türk Ceza Kanunlarına göre mobbing davranışlarının açık ve net bir biçimde suç sayılmamasına rağmen, mevzuatımıza göre bazı suç durumlarında eylemlerin mobbing ile

örtüşebileceği ve neticesinde cezai işlemin uygulanabileceği görülmektedir. Örneğin; görevi kötüye kullanma (m. 257), intihara yönlendirme suçu (m. 84), kasten yaralama suçu (m.86-87), eziyet suçu (m. 96), cinsel saldırı suçu (m. 102), cinsel taciz (m. 105), cebir kullanma suçu (m. 108), kişilerin huzur ve sükunu bozma suçu (m. 123), hakaret suçu (m. 125), kabahatler kanunu (m. 37), ayrımcılık suçu (m. 122), gürültüye neden olma (m. 183), kötü muamele suçu (m. 232), müstehcenlik (m. 226), haberleşmenin gizliliğini ihlal (m. 132), kişiler arasındaki konuşmanın dinlenmesi ve kayda alınması (m. 133), özel hayatın gizliliğini ihlal (m. 134), kişisel verilerin kaydedilmesi, hukuka aykırı biçimde ele geçirme veya yok etme (m. 135-140), bilişim alanındaki suçlar (m. 243-246) da işleniş biçimine göre mobbing teşkil edebilmektedir. Ayrıca, iş hayatıyla yakından ilişkili olan inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme (m. 115), iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m. 117) ve sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (m. 118) gibi suçlar da mobbing davranışları içinde yer alabilmesinden dolayı cezai işleme tabi tutulabilmektedir (Bilgili, 2015: 14).

2.4.2.10. Türk Medeni Kanunu Açısından Mobbing

Türk Medeni Hukukunda, psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek hukuki dayanak kişiliğin korunması bakımından sevk edilen hükümlerle ilişkilidir. Medeni Kanunumuzun 24. maddesinin 1. Fıkrası gereğince, ‘’kişilik hakları hukuka aykırı olarak saldırıya uğrayan kimsenin, hakimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebileceği düzenlenmiştir. Saldırı ile herhangi bir saldırı sonucu ihlal değil, belli yoğunlukta olan gerçek bir sınırlama kastedilmektedir. Kişilik hakkı, herkesten kişilik değerlerine saygı gösterilmesini istemeyi de kapsadığından herkese karşı ileri sürülebilen mutlak haklardandır. Bunun sonucu olarak da herkes tarafından ihlal edilebilecek ve herkesten gelebilecek ihlallere karşı koruma talep edilebilecektir’’ (Dabakoğlu, 2019: 103).

Türk Medeni Kanunun 24 ve 25. maddeleri kişilik haklarının üçüncü kişilerce yapılan saldırılardan korunmasını içermektedir. Yukarıda bahsettiğimiz 24. Maddenin yanı sıra 25. madde ise, ‘’kişilik hakları ihlal edilen kimse, saldırı devam etmekte ise buna son verilmesini; saldırı sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, bunun hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden isteyebilir’’ şeklindedir. Mobbing

döngüsünün kırılması ve etkilerinin tespiti açısından bu madde önemlidir (Gürhan, 2013: 62).

2.4.2.11. İş Hukuku Açısından Mobbing

İş kanunu, taraflar arasındaki iş ilişkisini sosyal devlet anlayışı ile yani güçsüz tarafın (işçi), güçlü tarafa (işveren) karşı korunmasını genel kabul eden bir kanun anlayışıdır. İş Kanununa göre iş akdi sağlandığında tarafların birbirlerine karşı sorumlulukları doğmaktadır. İş görenin, bağlılık, iş görme, işvereniyle yarışmama ve işverenin talimatlarına uyma gibi borçları bulunmaktadır. İşverenin ise, ücret ödeme, işçilerine eşit muamele yapma, iş görenlerini gözetme gibi yükümlülükleri vardır. işverenin işçiyi gözetme borcu mobbing ile ilişkilendirilebilmektedir. İşverenin, gözetme borcu kapsamında iş sürelerine dikkat etme, çalışanın ruh ve vücut sağlığını tam koruma ve bunlara yönelik önlemler alma, işçinin taşıyabileceğinden fazla iş yüklememe, güvenli ve sağlıklı iş ortamı oluşturma, etik ve ahlak kurallarını gözetme ve cinsel tacizlere karşı koruma sağlama gibi borçları bulunmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 174).

İşverenin çalışanına uyguladığı en yaygın mobbing davranışlarından bir tanesi de çalışanlarına eşit muamele de bulunmamasıdır. Çeşitli sebeplerden kaynaklı davranışlarla işveren tarafından mobbing eylemleri uygulanabilmektedir. Buradan hareketle İş Kanunu'nun 5. maddesinde bir düzenleme ile dolaylı yoldan da olsa bunun önüne geçilmeye çalışılmıştır. Bu maddenin ise, ‘’işveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz ‘’ şeklinde olduğu görülmektedir (Limoncuoğlu, 2013: 52-88).

Gerek Türk Borçlar Kanunu gerekse İş Kanunu'ndaki koruyucu maddeler işçinin sadece bedenen olmak üzere maddi varlığını korumayı amaçladığı şeklinde anlaşılmaktadır. Oysa hem işin sağlıklı bir biçimde ifası gereği hem de çalışma yaşamıyla ilgili diğer tüm faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde sürdürülebilmesi adına daha

geniş kapsamlı düşünülmesi gerekmektedir. İşverenin diğer tüm görevleri gibi işçiyi koruyup ona yardımcı olması ve diğer tüm zarar verici unsurları bertaraf edici faaliyetlerde bulunması gerekmektedir (Bilgili, 2015: 25). İş hukukuna baktığımız zaman işçinin korunması ifadesi karşımıza çıkmakta ve işçinin ruhsal, fiziksel, ekonomik, sosyal ve tüm zararlara karşı korunması ifade edilmesine rağmen 4857 sayılı Yeni Türk İş Kanunu'nda iş görenleri psikolojik taciz eylemlerinden korumaya yönelik doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun m.1'e göre, ''işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılarak işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektedir'' ifadeleri bulunmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 176).

İş yerinde gerekli parametreleri karşıladığında mobbing sayılabilecek davranışlar bulunmaktadır. İş Kanununda bu davranışlar yaptırıma tabi tutulmuştur. İşçinin haklı sebeple derhal fesih hakkını da doğuran bu davranışlar ''Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri'' başlığı altında düzenlenmiştir. Buna göre, md. 24//-b ''İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa'' ve md. 24//-c ''İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa'' şeklinde olmaktadır (İlhan, 2010: 1175-1186).

Mobbing döngüsü içerisinde bulunan eylemler çoğu kez ''iş sözleşmesinin feshi'' konusunu ilgilendirmekle beraber gerek mülga 1475 sayılı gerekse yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanununda mobbingin tanımı veya mobbing sayılan davranışların neler olduğu konusunda net bir yasal düzenleme yoktur. Başka bir deyişle, mobbing sayılan davranışlar iş hukuku uygulaması gereğince, hukuka uygun, haklı ve geçerli kabul edilemeyecek türden davranışlardır. Mobbing kabul edilen davranışlar, tazminat ve iş sözleşmesinin feshine bağlı olarak işe iade davaları bakımından iş hukuku konusunu ilgilendirmektedir (Taşkın, 2016: 154-155).

2.4.2.12. İdare Hukuku Açısından Mobbing

Mobbing kişilik değerleri, kişilik hakkı ve kişiliğin korunması bakımından iş, borçlar ve idare hukuku ve her türlü iş ilişkisi yönünden hem özel hem de idare hukuku olmak üzere birçok hukuk disiplininin içinde yer alan bir konudur (Dabakoğlu, 2019: 43).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda mobbing ile bağlantı kurulabilecek dolaylı hükümler bulunmakla birlikte bizzat düzenlenen bir yasal dayanak bulunmamaktadır (Palabıyık, 2018: 109). Söz konusu kanunun m.6'ya göre, ''devlete ve kanunlara sadakat'', m. 10'a göre, ''amirin mahiyetindekilere hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağına dair hükümler'' ve m. 7/124'e göre, ''mobbing türünden sayılabilecek görevine kayıtsızlık, emre sürekli itiraz, amire saygısızlık, kurumda huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak, görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını gözeten davranışta bulunmak, amirine veya maiyetindekilere veya iş arkadaşlarına hakaret ve tehditte bulunmak'' şeklindeki birçok davranışı cezai işleme bağlayan hükümler mobbing ile ilişkilendirilebilmektedir (Dabakoğlu, 2019: 53).

İdare Hukukunda tartışma konusu olan bir durum söz konusudur. Bu durum, mobber memurun psikolojik taciz davranışlarının hizmet kusurundan mı yoksa kendi bireysel kusurundan mı kaynaklı oluşu ve dolayısıyla da hangi yargı konusu olduğudur. Başka bir deyişle, mobber memurun psikolojik taciz davranışları bireysel kusur olarak kabul edilirse mobbere karşı adli yargıda tazminat davası açılacak, eğer hizmet-görev kusurundan kaynaklı ise birime karşı idari yargıda tam yargı davası açılacaktır. Daha sonra da, mağdura ödediği tazminatı, kusuru oranında mobbere geri dönecektir (Palabıyık, 2018: 112).

2.4.2.13. Koruyucu Davalar, Tazminat Davaları ve İşe İade Davası

Mobbing eylemlerinin bireyler üzerinde yol açtığı zararlar göz önüne alındığında çalışanlar Türk Hukuk Sisteminde belli başlı davalarla hakkını arayabilmektedir.

Koruyucu Davalar: Türk Medeni Kanun 25. madde ve 1. fıkrasına göre, kişilik hakkı ihlal edilen bireylerin açabileceği koruyu davalar, saldırı tehlikesinin önlenmesi

davası, saldırıya son verilmesi ve saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası olmaktadır. Koruyu davalar ile maddi ve manevi tazminat davaları arasındaki önemle belirtilen fark koruyucu davaların açılabilmesi için saldırıların borçlar kanunu anlamında kusura dayalı birer haksız fiil olmasına gerek yoktur. Yani sadece hukuka aykırı olması yeterli sebeptir (Palabıyık, 2018: 179).

Maddi Tazminat Davaları: iş görenin kişilik haklarının zedelenmesi, ihlal edilmesi, gözetilmemesi nedeniyle mağdur birey maddi ve manevi olmak üzere tazminat davası açabilmektedir (Bilgili, 2015: 31). Mağdur psikolojik taciz neticesinde sağlığı bozulabilir dolayısıyla iş göremez hale gelebilir. Bu nedenle iş göremediği zamanın telafisi için maddi zarar kapsamında ücretini isteyebilmektedir. Ayrıca psikologlardan alınan yardımın ücreti de bu kapsamda değerlendirilmektedir (Dabakoğlu, 2019: 200).

Mağdura maddi tazminat hakkının doğduğu diğer durumlar, ‘’gözetim borcu, eşit davranma borcu ve dürüstlük ilkesinin ihlali ile yönetim hakkı ve sadakat borcuna aykırılık ve iş akdine aykırılık’’ oluşturabilecek durumlardır. Ayrıca kişi haksız fiil halinde de maddi tazminat talep etme hakkına sahiptir. Bunların dışında bireyin iktisadi geleceğinin engellendiği durumlarda da yine maddi tazminat hakkı doğmaktadır. Örneğin, ücret, kıdem tazminatı, işsizlik sebebiyle kaldığı mağduriyet durumu, terfi etmesinin engellenmesi sebebiyle hak ettiği ücretten mahrum kalması vs. gibi haklardır. Ancak, bireyin zararlarının maliyeti kesin olarak bilinmemekle birlikte dava açıldığı sırada asgari bir tutar belirlenerek bu zararların tazmini talep edilebilir (Palabıyık, 2018: 182).

Manevi Tazminat Davaları: psikolojik taciz davranışlarının en verdiği zarar hiç kuşkusuz maneviyata verdiği zarardır. Öyle ki bazı durumlarda birey herhangi bir maddi kayba uğramasa dahi manevi olarak bertaraf edilebilmektedir. Manevi tazminat Borçlar Kanunun 56. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, ‘’hakim, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebilir. Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verebilir’’ (Tutar ve Uslu, 2018: 156).

Bununla ilişkili olarak Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara göre, ''kişisel haklar, kişinin kendi hür ve bağımsız varlığının bütünlüğünü sağlar. Hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, düşünce ve ekonomik çalışma özgürlüğü, servet, haysiyet ve itibar, ün, ad, sır ve resim hep kişisel varlıklardır. Şeref ve haysiyet, dahil olduğu toplumun gerekli saydığı ahlaki niteliklere sahip olduğu ya da böyle kabul edildiği için, kişiye verilen değeri ifade eder. Bunlar kişinin ahlaki değerleridir. Herkesin içinde yaşadığı toplumda ilişkiler kurduğu çevrelerde kişisel bir onuru ve şerefi ve saygınlığı vardır. kişiyi küçük düşürmek, yanlış tanıtmak, gülünç ya da zor duruma sokmak, kişiye düşmanca bir ortam hazırlamak amacıyla yapılan davranışlar manevi değeri nasıl zedelerse, bir olayın aktarılması ya da olay veya kişinin eleştirilmesi de çok kez şeref ve saygınlığa, onura müdahale niteliğinde olabilir. Ancak bu müdahalenin haksız olması diğer bir deyimle hukuka aykırı bulunması gerekir'' (Y7HD. E: 2014/14808) (Taşkın, 2016: 157).

Ayrımcılık Tazminatı Davası: öncelikle şunu belirtmek gerekir ki, yapılan psikolojik taciz eylemlerinin ayrımcılık bakımından değerlendirilebilmesi için mobberin işveren olması gerekmektedir (Bilgili, 2015: 44). İş Kanunun 5. maddesine göre düzenlenmiştir. Ayrımcılık tazminatı, ayrımcılık yapan işveren, mağdur çalışanın 4 aya kadar mahrum kaldığı hakları ödemekle yükümlü kılınmıştır. Tazminat için ayrımcılığın yeterli olduğu belirtilerek ayrıca bir kusur veya hasar aranmamaktadır. Ayrıca ayrımcılık tazminatı feshe de bağlanmamıştır (Dabakoğlu, 2019: 49).

Ayrımcılık tazminatının tartışmalı olan bir konusu bulunmaktadır. İş Kanunun m.5'inde bahsi geçen diğer tazminat türleri olan kötü niyet tazminatı, işe iade davası tazminatı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve maddi ve manevi tazminat ile beraber aynı anda talep edilip edilemeyeceği konusudur. Genel kabul gören bir görüşe göre, ''kanun metninde sadece Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükmünün saklı tutulduğu, bunun dışında bir hükme yer verilmemesi nedeni ile ayrımcılık tazminatının sadece sendikal tazminat ile birlikte talep edilemeyeceği, diğer tazminatla ile aynı anda istenebileceği doğrultusundadır.'' Buradan hareketle mağdur, ayrımcılık tazminatı yanı sıra eğer şartlarını sağlarsa belirtilen diğer tazminatları da talep edebilme hakkına sahiptir (Palabıyık, 2018: 194).

Kötü Niyet Tazminatı Davası: çalışma hayatına belirli bir iş sözleşmesi kapsamında devam eden iş gören, işverenin kötü niyet güderek iş akdini sona erdirmesi durumunda 4857 sayılı ve 17. maddesi gereğince ‘’kötü niyet tazminatı’’ talep edebilecektir. 4857 sayılı İş Kanunu 17/6’da; ‘’18. maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20, 21. maddelerinin uygulama alanı dışında kalan işçilerin (iş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin) iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir’’ denilmektedir (iskanunu.com, Erişim Tarihi: 25/03/2021).

İşe İade Davası: işveren, iş görenin iş akdini hukuki bir dayanağa göre feshetmiş olsa dahi ortada geçerli veya haklı bir neden olmak zorundadır. Mobbingin en sık karşılaşılan unsurunun işçinin işinden kendi rızası ile ayrılması sebebiyle yapılması olduğu bilindiğinden, geçerli ya da haklı bir neden gösterilmeksizin iş akdine son verilen işçi işe iade davası açabilme hakkına sahiptir. İş güvencesi kapsamına dahil olması gereken işçi iş akdi son bulduğunda işe iade davası açabilmektedir (Taşkın, 2016: 175). Ayrıca, İş Kanunu 20/2. maddeye göre de, işe iade davalarında ispat yükü işverene verilmiştir (Bilgili, 2015: 67).

Haklı Neden İle Fesih (İşveren): İşveren, kendisine yada iş ortamında birbirlerine karşı gerçekleştirilen psikolojik taciz eylemleriyle karşılaştığında iş akdini haklı nedenle fesih edebilmektedir (Dabakoğlu, 2019: 45). İşveren, eğer mobber çalışanının iş sözleşmesini feshetmezse mağdur olan işçinin iş sözleşmesini haklı neden ile fesih imkanı doğar. Ayrıca iş sözleşmesinin feshi durumu tazminat davası açmasına da engel teşkil etmemektedir (Taşkın, 2016: 182). Haklı neden ile fesih hakkı 4857 sayılı İş Kanunun işçi için 24. işveren için 25. maddelerinde düzenlemeye alınmıştır (Dabakoğlu, 2019: 45).

Haklı Neden İle Fesih (İşçi): İş K. m. 24/II hükmüne göre, ‘’işverenin haklı ve iyi niyet kurallarına uymayan halleri tadadi bir biçimde sayılmıştır. Dolayısıyla işçinin herhangi bir durumda her türlü şeref ve haysiyetine yönelebilecek saldırıları bu hükmü kapsamında değerlendirmek ve işçi açısından iş sözleşmesini haklı fesih sebebi’’ saymak yanlış olmamaktadır. Ayrıca işverenin işçinin hakkında onur, şeref, ahlakına

aykırı söylemlerde bulunurken işçi ile aynı ortamda bulunma şartı yoktur ve işçi bu durumla karşılaştığında iş sözleşmesini derhal fesih edebilmektedir (Bayram vd. 2008: 138).

Geçerli Neden İle Fesih: yukarıda bahsi geçen haklı fesih nedenlerinin geçerli fesih nedenlerini de kapsadığı görülmektedir. Yani her haklı fesih nedeni aynı zamanda bir geçerli fesih nedeni olabilmektedir. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki, her geçerli fesih nedeni bir haklı neden oluşturmayabilir (Bilgili, 2015: 64).

Genel olarak tazminat miktarlarının Avrupa ülkelerine göre düşük olması dikkat çeken bir husustur (Taşkın, 2016: 205). Ayrıca tazminatta tavan sınırlaması getirilmesi eleştirilen diğer bir konudur (Bilgili, 2015: 46).

Psikolojik taciz eylemlerinin caydırıcılığı bakımından tazminat miktarlarının yükseltilmesi mağduriyetin giderilmesi açısından yarar sağlayabilmektedir.

2.4.3. Mobbing İle Sendikal Mücadele

Mobbing birden çok olguyu ve disiplini etkilediği için mücadele yöntemleri de aynı şekilde çok yönlü olmalıdır. Dolayısıyla işçilerin çalışma yaşamlarının olmazsa olmaz bir olgusu olan sendikalarında mobbing eylemlerinden etkilenmemesi söz konusu değildir. Sendikaların ilk görevi ve yapılanma amaçları işçilerin menfaatlerini gözetmek ve onların çalışma ortamlarında istenmeyen durumları önlemektir. Bu sebepten işçiler, bir problemleri olduğunda özellikle sendika üyesi işçiler gözlerini direkt olarak sendikalarına çevirmektedir. İş hayatının hangi sektöründe olursa olsun iş görenler sürekli olarak problemlerle karşılaşmaktadır. Psikolojik taciz eylemleri de bunlardan bir tanesidir ki çalışanları içten içe çürüten bir olgudur. ILO (2004), iş yerinde yaşanan psikolojik şiddet olaylarının bertaraf edilmesi adına çalışanlar ile sendikaların sıkı bir iletişim içinde olmaları gerektiğini belirtmiştir (Akpunar, 2017: 41).

İşverenlerin yapılan araştırmalar neticesinde sendikal nedenle uyguladığı en yaygın psikolojik taciz eylemlerinin başında ayrımcılık bulunmaktadır. Türk Hukukunda, işverenin uyguladığı sendikalı çalışanlar ile herhangi bir sendikaya üye olmayanlar arasındaki ayrımcılığa maruz kalması yasaklanmıştır. Resmi Gazetede yayınlanan ve 18/10/2012 tarihinde yürürlüğe giren 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu

İş Sözleşmeleri Kanunun 25. Maddesinin 2. fıkrasına göre, ‘’işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu ile sözleşmesi hükümleri saklıdır’’ (mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 25/03/2021). Söz konusu maddenin 6. Fıkrasına göre ise ayrımcılığının ispat yükü ile ilgilidir. Buna göre, ‘’iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. 7. fıkraya göre ise, ‘’fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlü olur’’ (Manav, 2014: 731-779).

Türkiye’deki hem işveren hem de işçi sendikalarının mobbing ile mücadele ve bilinçlendirme kapsamında uyguladıkları çeşitli faaliyetleri bulunmaktadır. Türkiye İşveren Konfederasyonu’nun hazırlamış olduğu ‘’Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadele İşletme Rehberi’’ bunlardan bir tanesidir. Bu yayınla TİSK hem işverenleri hem de iş görenleri mobbinge karşı bilinçlendirmeye ve bu sorunla hukuksal mücadele anlamında aydınlatmayı hedeflemiştir. Söz konusu rehber sadece soyut anlamda psikolojik taciz davranışlarını ele almamakla beraber somut ve anlaşılır bir şekilde vuku bulmasını da sağlamışlardır (Taşkın, 2016: 372).

Günümüzde, sendikacılık faaliyetleri ve ideolojileri ile ilgili olumlu sayılabilecek bir başka gelişme de bazı sendikaların benimsediği ‘’hizmet sendikacılığı / sosyal sendikacılık’’ anlayışı adı altındaki faaliyetlerdir. Diğer sendikalarında bu anlayışı hedef alıp hareket ettiğinde işçilere manevi anlamda daha fazla yarar sağlayacağı görülmektedir. Ülkemizde dahil olmak üzere sendikacılık unsurlarının bulunduğu her ülke dönemsel olarak zorluk yaşamaktadır. Fakat bu durum sendikacılığın işlevini yitireceği anlamı taşımamaktadır (Mahiroğulları, 2017: 476).

Nitekim, bazı sendikalar bu durumu ciddiyetle takip ederken bazıları da daha az ilgilenmeyi tercih etmektedir. Bazı sendikalar ve dernek vb. kuruluşlar seminerler,

eğitimler veya toplantılar aracılığıyla üyelerini eğitme ve bilinçlendirme yoluna gitmişlerdir. Örneğin, Sağlık ve Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) tarafından 30 Ocak 2012 tarihinde psikolojik taciz konulu bir Çalıştay düzenlenerek, bireyleri bilinçlendirme yoluna gidilmiştir. Yine Kamu Emekçileri Sendikaları çalışanları bilgilendirmek için çalışmalar yapmıştır. Ayrıca Türk-İş, Basın Yayın İletişim ve Posta Emekçileri Sendikası (Habersan)'ın da konuyla ilgili mücadele ve bilinçlendirme adına yürüttükleri çeşitli faaliyetleri bulunmaktadır (Taşkın, 2016: 372). Yine bir diğer faaliyette Türk-İş ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim Araştırma Merkezi işbirliğinden doğmuştur. Buna göre, mobbing eylemlerinin farkındalığı ve bilinçlendirilmesi kapsamında Osmangazi Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi bünyesinde eğitim verilmiştir (www.turkmetal.org.tr, Erişim Tarihi: 14/05/2021). Bir başka mücadele hareketi ise, 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine istinaden kurulan ''Psikolojik Taciz İle Mücadele Kurulu'' dur. Söz konusu kurul Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Başkanlığı'nda, Devlet Personel Başkanlığı, TİHEK, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN, ve KESK' in genel sekreterlerinin katılımı ile yılda iki defa olağan, gerekli durumlarda ise olağanüstü toplanmaktadır. Psikolojik taciz ile mücadele kurulu, ''İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)'' oluşturmak suretiyle çalışmalarına başlamıştır. Ayrıca çalışanlar için ''Mobbing Bilgilendirme Rehberi'' hazırlanmıştır (Emül, 2017: 127). Eylem planının önemli ana başlıkları, ''İşyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin eğitim ve farkındalık artırma çalışmaları'', ''İşyerlerinde Psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin kurumsal kapasite çalışmaları'', ''İşyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları'' ve ''İşyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin mevzuat geliştirme çalışmaları'' şeklinde yer almaktadır (Beycan, 2014: 60).

Toplu İş Sözleşmeleri de psikolojik taciz ile mücadele etmede bir araç olabilmektedir. Toplu iş sözleşmelerine mobbing ile mücadelede hukuki dayanakların belirtilmesi veya bu durumla karşılaşıldığında cezai uygulamaların neler olacağının ibareleri yer almaktadır. Örneğin, İşveren, işyerinde ''kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi dışlanması, kişiliğin ve saygınlığının

zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan ve sayılan davranışların ortaya konulduğuna dair -kuvvetli emareleri- bulunan psikolojik tacizin önlenmesi adına, konuya ilişkin yayımlanan yasal mevzuat çerçevesinde gerekli çalışmaları yapar. İşçiler de, bu konudaki çalışmalara uygun davranmak ve çalışmaların etkisini azaltacak veya ortadan kaldıracak davranışlarda bulunmaktan kaçınır, bu konuda alınan önlemlere uyar'' şeklindedir (PETLAS, 01.01.2013-31.12.2015 Tarihleri Arasındaki Toplu İş Sözleşmesi).

2.4.4. Türk Hukuk Sisteminde Mobbing İle Mücadelede Yasal Sorunlar

Mobbing eylemlerinin varlığını soyut eylemler topluluğu olduğu için ispatlamak güçtür. Buna rağmen bazı hukuki araçlar bunu ispatlamaya yardımcı olmaya çalışmaktadır. Dolayısıyla mobbing eylemlerine maruz kalan çalışanlar yaşadıkları bu durumu kanıtlamak adına deliller sunmak durumdadır.

2.4.4.1. İspat Sorunu ve Delil

Türk mevzuatında ispat konusu Medeni Kanunun 6. m. hükümleri gereğince, ''kanunda aksine hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür'' (Bilgili, 2015: 66). Birçok mobbing davalarının reddedilme sebebi ispat durumundaki sorundur. Mahkemeler başka davalarda olduğu gibi psikolojik dava türünde de şüpheye yer bırakmayan ve inandırıcı deliller aramaktadır. Bu sebepten de kararlar çoğu zaman davacı işçi aleyhine olmaktadır (Taşkın, 2016: 391).

Mobbingin karşılaşılan türünün düşey mobbing olması da delil toplama konusunda dezavantajlı bir durumdur. Tanık beyanı ve belge toplama bu mobbing türünde diğerlerine göre daha zordur. Çünkü kimse kendisi dışında başka bir sebepten işinden olmak istemeyecektir. İşte bu aşamada devreye ispat türleri girmektedir. Yaklaşık ispatın amacı hâkimde mobbing eylemlerinin varlığının yüksek derecede inandırılmasıdır. Mobbingin varlığına yüksek derecede bir takım emareler ortaya konduğunda ispat yükü yer değiştirecek ve artık davalı taraf mobbing uygulamadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır (Dabakoğlu, 2019: 193). Buna rağmen, davacı taraf mobbing eylemleri neticesinde uğradığı zararların tazmini isterse mahkemeye kesin deliller sunmak zorundadır. Mobbing mağdurunun yapması gereken ise kendisine

mobbing yapıldığını açıkça gösterecek deliller toplamaktır. Yani mağdur somutlaştırarak davayı kendi lehine çevirmek zorundadır (Palabıyık, 2018: 183).

Mobbing davalarında ispat olgusunun zorluğu nedeniyle hakkaniyetli karar verme adına emare ispatı, fiili karineler, ispat kolaylığı ve ilk görünüş ispatı gibi farklı hukuki dayanaklar bulunmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 216).

İlk Görünüş İspatı: Türk Hukukunda Hukuk Usulü Mahkemeleri Kanunun 240. maddesine göre, ‘’kanunun tayin ettiği haller istisna olmak üzere hakim ikame olunan deliller serbestçe takdir eder. Yani kesin delillerle ispatı zorunlu olan hususlar dışında hakim, uyuşmazlık konusu ile ilgili olarak kendisine sunulan ispat vasıtalarını serbestçe değerlendirme yetkisine sahiptir’’ denilmiştir (Keser, 2001: 231-253). Buradan hareketle, bireylerin her konuda bilimsel geçerlilik derecesinde mutlak gerçeğe ulaşması her zaman mümkün olmamaktadır. Mobbingin varlığının hissedildiği andan itibaren eziyet başladığı bilindiğinden hakkaniyetle karar verilmesi zorunludur (Taşkın, 2016: 430).

Emare İspatı: emare ispatı da ilk görünüş ispatı gibi dolaylı ispat türüdür. Bu ispat türünde hâkim tecrübelerine, mantığına ve hayatın olağan akışına uygunluk durumuna bakarak bir değerlendirme yapmaktadır. Emare ispatında delil aranmakla beraber olayın tamamını değil bir kısmını gösteren belge, olgu vs aranmaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 218).

Nitekim, buradaki önemli bir durum, mobbing olayları yargıya iştirak ettiğinde hakimin vicdani ve hakkaniyet uygun karar vermesi elzem olmasıdır.

2.4.4.2. Yargıtay Kararlarında Mobbingin İspatı

Türk mevzuatında mobbing ve mobbingin ispatına ilişkin Yargıtay’ın vermiş olduğu birçok karar bulunmaktadır. Birkaçını inceleyecek olursak örneğin; ‘’…son olarak psikolojik taciz ile ilgili ispat sorununa değinmek gerekmektedir. Her ne kadar psikolojik tacize uğradığını iddia eden mağdur, bu iddiasını ispatlamakla yükümlü ise de; psikolojik tacizin genellikle tacizi uygulayan ile tacize maruz kalan arasında gerçekleşen bir olgu olması karşısında olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alınarak sonuca gidilmesinde yarar bulunmaktadır. Yaklaşık ispat olarak adlandırılan bu yaklaşım tarzı işin doğasına da uygundur. İş Hukukunda ispat kurallarının

esnekleştirildiği bazı düzenlemeler bulunmaktadır… (HGK, 2016/1208 E. 2020/590. K.). Başka bir ibareye göre, ‘’iş yerinde psikolojik taciz (mobbing) çağdaş hukukun son zamanlarda mahkeme kararlarında öğretide dile getirdiği bir hukuki kurumdur. Örneğin Alman Federal İş Mahkemesi bir kararında işçilerin birbirine sistematik olarak düşmanlık beslemesi, kasten güçlük çıkarması, eziyet etmesi veya bu eylemlerin işçinin başta işveren olmak üzere amirleri tarafından gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmıştır. (BAG, 15/01/1997, NZA. 1997). Görüleceği üzere işçi bir taraftan diğer işçiye, diğer taraftan işverene karşı korunmaktadır. İşçinin anlattığı mobbing teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerekmektedir. Kişilik hakları ve sağlığın saldırıya uğraması mobbingin varlığının tartışmasız kabulünü doğurur. İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hakkında yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu arayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında verilecek sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır (9HD 2016/12989 E. 2020/2304 K.). Son olarak da başka bir karara göre, ‘’somut uyuşmazlıkta davacı iş akdini, işveren eylemleri nedeniyle sağlık problemleri yaşadığı, psikolojik açıdan yıprandığı ve Alanya Devlet Hastanesi psikoloji servisinde tedavi gördüğü, işyerinde baskıların arması ve doktor tavsiyesi gerekçesiyle haklı nedenle feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı ile manevi tazminat talebinde bulunmuş, mahkemece davacının iş akdini haklı nedenle feshettiği iddiasına rağmen mahkemece -akdin kıdem ve ihbar tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sonlandığının ispat yükü davalı işverendedir- gerekçesi de yazılarak –davacının davalıya ait işyerinde 8 yıl 2 ay kıdemi bulunan deneyimli bir personel olduğu, nedensiz istifa etmesinin hayatın olağan akışına aykırılık olduğu, Antalya Eğitim Araştırma Hastanesindeki tedavi evrakları incelendiğinde psikiyatri servislerinde tedavi gördüğünün ve –anksiyete bozukluğu- teşkisinin konulduğu anlaşıldığı, mahkememizce dinlenen davacı tanıklarının beyanlarına göre mağaza müdür yardımcısının çalışma şevk ve isteğini kırıcı bir takım davranışlarının bulunduğu, sürekli gözünün işçilerin üzerinde olduğunu hissettirir söz ve davranışları olduğunun beyan edildiği, işçiler üzerinde devamlı olarak açıklarının aranıldığı izlenimi uyandırıldığından bu hususun davacının çalışma azmini kırmış olduğu, bu nedenle iş akdinin haklı nedenle feshettiği sonuç ve kanaatine varıldığı- gerekçesiyle davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne, manevi tazminat talebinin reddine karar

verilmiştir'' (9HD 2017/14200 E. 2020/928 K.) şeklindedir (Karararama.yargıtay.gov, Erişim Tarihi: 26/03/2021).

Görülüğü üzere mobbing konusu davalarda ve ispatına ilişkin hususlar Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda da yer almaktadır.

2.4.5. Mobbing İle Mücadelede Cezai İşlem Uygulamanın Gerekliliği

TCK 1. maddesinde yer aldığı üzere, ''Ceza Kanunun amacı; kişi hak ve özgürlüklerini, kamu düzen ve güvenliğini, hukuk devletini, kamu sağlığını ve çevreyi, toplum barışını korumak, suç işlenmesini önlemektir…'' ifadeleri yer almaktadır. Genel olarak cezai işlemlerin amacı insanların gelecekte suç işlemelerini engellemektir (Taşkın, 2016: 545).

Bireylerin her türlü hak ve özgürlüklerinin engellendiği, kısıtlandığı, yok sayıldığı ya da bertaraf edilmesine yönelik hareketlerde bulunulması suç olarak nitelendirilmektedir. Devletin de suçlara ilişkin bir suç siyaseti gütmesi gerekmektedir. Suç işlenmemesinin en büyük yolu cezai yaptırımlardan geçmektedir (Tokgöz, 2020: 431-467).

Alman filozof Kant' a göre, cezanın uygulanması hak etme ve adalet kavramları etrafında şekillenmektedir. Cezalandırmanın başka bir amacı olmasa dahi Kant' göre suçlu yine de cezalandırılmalıdır. Yani bu, ceza bütün durumlarda diğer bireylere fayda sağlamaktan ziyade sadece suç işlediğinden dolayı cezalandırmak gereklidir demiş ve desteklemek için de ''Bütün insanların yok olması yerine tek bir insanın ölmesi daha iyidir'' ifadelerini kullanmıştır. Çünkü ona göre adalet ve haklılık ortadan kalkarsa insan hayatının bir önemi de olmaz. Ona göre, ''cezayı haklı kılan, suçlunun suç işleyerek cezayı hak etmiş olmasıdır (deserved) veya cezaya layık olmasıdır.'' Kant suç ve ceza kavramları ile ilgili olarak da ''Fakat, kamu adaletinin kendisine bir ilke ve standart olarak seçeceği cezalandırma biçimi ve ölçüsü nedir? İşte bu tam olarak eşitlik ilkesidir, bu ilke vasıtasıyla adalet terazisinin ibresi ne bu tarafa ne de diğer tarafa eğilir. Bir kimsenin diğer bir kimseye yönelik işlediği haksız bir kötülüğü, aslında kendisine karşı işlemiş olması gerektiği kabul edilebilir. Dolayısıyla şöyle söylenebilir; eğer başkasına iftira atarsan, kendine iftira atmış olursun;

başkasından bir şey çalarsan, kendinden çalmış olursun… (retaliation – lex talionis)… (Aktaş, 2009: 1-25).

Sonuç olarak, psikolojik taciz eylemleri bilerek ve isteyerek birine zarar verme niyetine girmek suretiyle bunu gerçekleştirmek için her türlü aracı kullanmaya yönelik olarak gerçekleştirilen bir zaman döngüsüdür. Bir kişinin başka bir kişi hakkında haksız yere üstelikte sadece kendine kazandırdıkları özelliklerini kıskanarak mobbing uygulamak, hatta ve hatta buna yeltenmek bile başlı başına suç sayılmalıdır. Bu durumun halis bir düşünce barındırmadığı aşikardır. Hangi sebeple olursa olsun -ki çoğu zaman farazi olmaktadır- bir kişinin bir başkasına bilerek, isteyerek, farkında olarak, zamana yayarak ve birçok kez tekrarlamak suretiyle uyguladığı art niyetli eylemler mutlaka cezalandırılmalıdır. Burada Kant'ında anlatmak istediği durum hak edilen bir ceza hangi nedenle gerçekleşirse gerçekleşsin bir suç olarak nitelendirilmez ise adalet kavramı ortadan kalkmaktadır. Sadece suç işlemiş olmak bile (bir kişiye bilerek ve isteyerek psikolojik zarar vermek) cezai müeyyide için gerekli koşulu karşılamaktadır.

3. BÖLÜM

TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA SİBER MOBING

Teknolojinin hayatımıza iyiden iyiye yer edinmesi ve bilgi iletişim teknolojilerindeki gelişmenin ivme kazanması sebebiyle insanların birbirleriyle iletişim kurdukları araçları da gelişerek farklılık göstermektedir. Bu teknolojik araçların en çok tercih edilenleri cep telefonları, bilgisayarlar ve tabletler olmaktadır. Özellikle cep telefonlarının kullanım kolaylığı ve her an yanımızda taşınabilir olma özelliği teknoloji ile içli dışlı olunmasına neden olmaktadır. Durum böyle iken söz konusu araçların yoğun ve bilinçsiz kullanımı bazı zararlı sonuçlar doğurmaktadır. Sanal ortamda olmanın, yani iletişim kurulan ya da kurulmaya çalışılan kişilerle yüz yüze olmamanın verdiği rahatlıkla karşı tarafa istenmeyen sataşma, taciz ve tehdit gibi eylemler zuhur edebilmektedir. Öte yandan, sanal ortam (siber ortam) anonim olma imkanı tanıdığından yani kullanıcının kim olduğunun belli olmadığı durumlara imkan sağlaması nedeniyle de zorbalık eylemlerine de zemin hazırlamaktadır.

3.1. Kavramsal Olarak Siber Mobbing (Siber Zorbalık)

Değişimin durdurulamayan ilerleyişi teknolojik gelişmeleri de yakından etkilemektedir. Dolayısıyla teknolojinin varlık gösterdiği iş dünyası da bu oranda değişim ve gelişim göstermektedir. Değişen ve hayatımızın iyiden iyiye vazgeçilmez bir parçası olan teknolojiyi ve teknolojik araçları iş dünyamızda da kullanmaktayız. Dijital araçların kullanım kolaylığı bazı işyerlerinde işleri uzaktan da ifa edilebilmeyi mümkün kılmaktadır.

Buradan hareketle şunu söyleyebiliriz ki, iş ilişkileri işin işleyiş şekline göre hem yüz yüze hem de sanal ortamdan devam edebilmektedir. Yeni durumda, fiziksel çalışma ortamı ile sanal çalışma ortamının iç içe geçmesi ile birlikte işyeri sorunları da değişime uğramıştır. Söz konusu değişimden etkilenen bir işyeri problemi de mobbingdir. Fiziksel ortamda geleneksel olarak varlığını sürdüren mobbing eylemleri sanal ortama taşınarak siber mobbing ve sanal mobbing olarak isimlendirilen yeni bir mobbing türünü ortaya çıkarmaktadır (Meyad, 2016).

Tim Lee Berners, 1993 yılında İsviçre'de bulunan CERN merkezinde World Wide Web'i (www) kurmuş ve bu kuruluşun akabinde de internet ortamı baş

döndürücü bir hızla gelişmeye başlamıştır. Söz konusu sanal veya siber ortam kendi içerisinde yeni bir internet kültürü oluşturmuş ve dönüşüme ev sahipliği yapmıştır. Günümüzün dijital kültürünün oluşumu ise, 2000'li yıllara ve web 2.0 şeklinde adlandırılan sosyal medya kavramlarını da içinde barındıran siber kavramlara dayanmaktadır (Öz, 20109: 18). Etimolojik olarak incelemeye alınan ve ''sibernetik'' teriminden türetilen siber kelimesi, bilişim ve iletişim sistemlerinin ortamına yani orada şekillenen uzaya verilen isimdir (Karadağ, 2019: 24).

Her durumda olduğu gibi siber ortamların da yanlış kullanımından kaynaklanan sorunlar meydana gelmektedir. Teknolojinin yanlış kullanımı, farklı amaçlara hizmet etmesi ve sonuçlarının yıkıcılığı bakımından geleneksel mobbing (zorbalık) olarak adlandırılan kavram karşımıza yeni hali olan siber (mobbing) zorbalık şeklinde çıkmaktadır (Benzer ve Benzer, 2019: 67-72). Siber zorbalık kavramı ilk kez ABD'de ortaya çıkmıştır. Kanada' lı bir eğitimci olan Bill Belsey tarafından ortaya konulan siber mobbing kavramı, elektronik iletişim araçları tabanlı gerçekleştiği için ''internet tabanlı iletişim araçlarında meydana gelen, her türlü taciz, hakaret ve tehditleri'' ifade etmektedir (Demirtaş ve Karaca, 2018: 20-34). Siber mobbingi en az geleneksel mobbing kadar hatta bazı durumlarda ondan daha tehlikeli pozisyona getiren birçok dinamikler bulunmaktadır. Bunlardan bazıları, siber ortamda kimliğin gizli tutulabilme imkanı, zaman mekan gözetmeksizin her an her yerde iletişim kurabilme olanağı, çok kısa sürede milyonlarca insana ulaşabilmesi vs. unsurlardır. Öte yandan siber zorbalık, sanal ortamda gerçekleşmesinden dolayı kontrol edilebilmesi çok güçleşmektedir (Çetin ve ark., 2019: 115-121).

Siber mobbing kavramı sosyal medyanın ivme kazanmasıyla daha fazla gündeme gelmeye başlamıştır. Dolayısıyla kavramın tanımı kısa bir süre öncesine kadar yapılmamıştır. Kavramın yeni olmasından dolayı tanımı üzerinde küresel bir fikir birliğine varılamamış hangi davranışların siber zorbalık kapsamında değerlendirileceği tartışma konusu olmuştur. Öte yandan tartışmalar yoğunlaştıkça ve araştırmalar sürdükçe kavramın kapsamı çizilmeye başlanmıştır. Çoğunluğa göre siber zorbalık; ''kendini kolay savunamayacak bir kurbana karşı bir kişi veya bir grup tarafından, e-posta ve cep telefonu mesajları, anlık mesajlaşma, karalayıcı kişisel web sayfaları gibi BİT (Bilgi İletişim Teknolojileri) kullanılarak yürütülen, tekrarlayan ve

zamana yayılan, uygunsuz, istenmeyen, negatif, saldırgan ve kasıtlı davranışlar'' olarak tanımlanmıştır (Kayman, 2017: 6). Siber mağdur ise, başka biri tarafından kasıtlı ve bilinçli yapılması suretiyle zarara uğrayan bireye verilen isimdir (Aydın, 2019: 22).

Siber mobbing (zorbalık) kavramını aydınlatmak adına dünya genelinde bilim insanlarınca tanımı yapılmaya çalışılmıştır. Bilinen ilk tanımını yapan ve kavramı ortaya çıkaran Bill Belsey'e göre; ''siber zorbalık (cyberbullying), bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak bir kişinin veya grubun başka bir kişi veya gruba ruhsal veya psikolojik zarar verme amacıyla kasıtlı, tekrarlı ve düşmanca davranışlar sergilemesidir (Dinç, 2020: 24-39).

Lacey (2007), ''siber zorbalığı elektronik iletişim araçlarıyla yapılan bir zorbalık olarak görmekte ve sosyal saldırganlığın bir biçimi'' şeklinde nitelendirmektedir (Yaman vd., 2011: 163).

Smith, vd. 'e göre siber mobbing, ''bir kişi veya grup tarafından elektronik temelli iletişim araçlarının kendini savunamayan bir kurbana karşı saldırgan, kasıtlı ve tekrarlı bir biçimde kullanılması'' olarak tanımı yapılmıştır (Tanrıkulu, 2020: 9). Carayita vd.'nin yaptığı tanım ise daha geneldir, ''siber zorbalık, elektronik veya dijital medya aracılığıyla yapılan herhangi bir zararlı davranış'' (Söyleyici, 2016: 10). Buradan hareketle, yapılan tanımlar bilinçli zarar verme, tekrarlanması ve siber zorba ile mağdur arasında bir güç adaletsizliğinin olması bakımından kriter olarak saptanması aynı zamanda geleneksel zorbalık ile de benzerlik yönünü oluşturmuştur. Yine tanımlardan çıkarılabilecek bir diğer sonuç ise elektronik iletişim araçlarına sahip her bireyin zorba ya da mağdur olma ihtimalinin söz konusu olmasıdır.

Günümüzde yaklaşık iki milyar insan internetten faydalanmaktadır. Microsoft'un yapmış olduğu bir araştırmanın sonucuna göre bu rakamın 2025 yılına kadar iki katı artarak dört milyara ulaşması beklenmektedir (Yılmaz vd., 2015: 133-146). Türkiye'de ise TÜİK' in 2017 yılında yapmış olduğu ''hane halkı bilişim teknolojileri kullanımı'' araştırmasına göre internet kullanımı yüzdesi %66.8 iken bu oran Nisan 2018' de incelemeler sonucunda %72.9' a ulaşmıştır. Hanelerde internet

erişim oranı 2017 yılında %80.7 iken 2018 yılında ise bu yüzde %83.8'e yükselmiştir (Erbiçer, 2020: 190-222).

Teknolojik ağını güçlendiren ülkeler birçok açıdan rekabet avantajı elde edebilmektedir. Türkiye'de bu teknoloji çağını yakalamak ve aynı oranda rekabet edebilmek adına bilişim sistemleri yönünde çalışmalar yürütmeye devam etmektedir (Yılmaz vd., 2015: 133-146). Bununla birlikte kullanım ağının genişliği beraberinde her ortamda olduğu gibi iş hayatında da siber zorbalık gibi problemlerini de getirmektedir. Özellikle Türkçe alan yazında konunun kavramsallaştırılması geç kalınmakta dolayısıyla da sorunun çözümü gecikmektedir. Türk araştırmacıların da bu konuyu derinlemesine irdelememeleri de ayrı bir soru işaretidir (Tanrıkulu, 2020: 8).

3.2. Siber Mobbing ve Türkiye İlişkisi

Güvenli internet kullanımı üzerinde yoğunlaşan, süreç ilerledikçe demografik özellik fark etmeksizin hemen herkesin ulaşabileceği teknoloji ve akabinde meydana gelen siber zorbalık riskleri, son yıllarda az sayıda da olsa Türkiye'de de çalışmaların yapılmasına neden olmaktadır (Ergül, 2014: 13-17).

3.2.1. Türkiye'nin Bilgi Toplumuna Girişi

Türkiye'nin internet kullanım oranları 2000'li yıllarda ivme kazanmış olmasına rağmen temelleri 1960'lı yıllara dayanmaktadır.

E-sistemin kullanılmaya başlanmasına 30 Ekim 1960 yılında Karayolları Genel Müdürlüğü ile başlanmıştır. Ayrıca dünya' daki 12 sistemden birisi olma özelliğini de taşımaktadır. Takip edilen yıllara bakıldığında, 1963 yılında DSİ ve İş Bankası'nın bilgisayarlarının olduğu bilinmektedir. 1964-1965 yıllarında İTÜ ve ODTÜ gibi üniversitelerin ilgili ilk kursları organize ettikleri, 1970'li yıllarda ise İçişleri Bakanlığı Nüfus ve Vatandaşlık işleri Genel Müdürlüğü'nün Merkezi Nüfus İstatistikleri Projesi' ni (MERNİS) başlattığı görülmektedir. 1980'li yıllar birçok olgunun dönüşümünün yaşandığı yıl olduğu gibi teknolojinin de patlamasının yaşandığı yıl olmuştur. 1980'lerin ortalarında bilgisayar kullanımı yaygınlaşmaya başlamıştır. Çeşitli kaynaklara göre, 1993 yılında ilk kez kiralık bir hat üzerinden ODTÜ ve ABD arasında internet bağlantısı sayesinde iletişim gerçekleşmiş ve 1995 yılına gelindiğinde de internetin tamamen kullanılmaya başlandığı kayıtlarca bilinmektedir. İlk örnek olarak

ODTÜ' nin yapmış olduğu internet bağlantısını versek de, ülke genelindeki dönüşümün 1998 yılında yaşandığını ve TBMM'nin oluşturduğu Bilgi ve İletişim Grubu'nu gösterebiliriz. Bu tarihten sonra birçok kurum ve kuruluşla resmi ve gayri resmi olmak suretiyle e-sistemlerin akıbeti ve altyapıları için toplantılar yapılmaya başlanmıştır. Türkiye, AB uyum süreciyle de ilgisi olan süreç dolayısıyla 2001 yılında AB'ye aday ülkeler için hazırlanan eAvrupa+ girişimine taraf olmuştur. Böylece Türkiye 2000'li yıllara gelindiğinde BİT ile yakından alakadar olmuştur (Yılmaz vd., 2015: 133-146).

3.2.2. 2000'li Yıllarda Türkiye'nin BİT Bakımından Gelişimi

2000'li yıllar özellikle de bu yılların başları, hem dünya hem de Türkiye adına internet temelli teknolojilerin gelişimi için atılan adımlar yönünden belirli bir ivmenin yaşandığı yıllardır.

23 Mart 2000'de Avrupa Konseyi'nin Lizbon'da yürüttüğü toplantıda internet kullanımının teşvik edilmesi, güvenli internet ve ''bilgi toplumunun temel yapı taşlarını oluşturma çalışmalarının hızlandırılması'' gibi konular görüşülmüş ve Eylem Planı hazırlanmıştır. Akabinde, söz konusu girişimlerin aday ülkelere kadar genişletilmesi kararlaştırılarak aralarında Türkiye'nin de bulunduğu ülkelere davet gönderilmiştir. Bu kapsamda Türkiye'de yaptığı internet temelli gelişim çalışmalarına hız vermiştir (DPT, 2004: 13-14). 2002 yılında Sevilla' da yürütülen Avrupa Konseyi toplantısında önceki verilerin ışığında olumlu geçen süreç değerlendirilmeye alınmış programın hedefleri revize edilerek ''eAvrupa 2005'' hedefleri belirlenmiştir. Bu gelişmelerin sonrasında Türkiye'de de hareketlenmeler yaşanmaya başlamıştır. 2001 yılında ilk somut olan adım Başbakanlık tarafından atılarak 2001-2002 yıllarını kapsayan bir plan çerçevesindeki koordinasyon görevi TÜBİTAK'a verilmiştir. Ardından, 27 Şubat 2003 tarihinde 2003/12 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile birlikte ''e-Dönüşüm Türkiye Projesi'' şeklinde adlandırılan ve TÜBİTAK' ın yerine bu sefer DPT Müsteşarlığının görevlendirildiği 2003-2004 yıllarını kapsayacak şekilde düzenlenen Kısa Dönem Eylem Planı hazırlanmıştır. Söz konusu planın sona ermesi üzerine de 2005 yılında yeni bir Eylem Planı devreye girmiştir. Söz konusu her iki planda beraberinde birçok alanında dönüşümünü içermektedir. 2003 yılının Mart ayı içerisinde yapılan bir değişiklik ile yürütülen çalışmaların koordinasyon görevini artık

kurulan DPT Bilgi Toplumu Dairesine verilmesi kararı alınmıştır. (Aydın, 2005: 287-311).

E-Devlet: Vatandaşların internet kaynaklarını etkin, verimli ve kolay kullanabilmesi olanaklarına sahip olabilmesi bakımından ortaya çıkarılan internet tabanlı bir sistemdir. Türkiye'de şu an için e-devlet hizmeti kapsamında kurum içi ve kurumlar arası birçok faaliyet sürdürülmektedir. E-devlet, toplumun her kesimini ve her alanını ilgilendiren ticaret, sağlık, hukuk gibi dinamiklerinde olmazsa olmaz bir parçası haline gelen sistemdir. Bu nedenle toplumun büyük bir bölümünü ilgilendiren projeler yürütmektedir. Bu projelerden bazıları, ''Adalet Bakanlığı- UYAP (Ulusal Yargı Ağı Projesi), İçişleri Bakanlığı-MERNİS Projesi, Emniyet Müdürlüğü-POLNET, Maliye Bakanlığı-Vergi Daireleri Otomasyon Projesi (VEDOP, Devlet Malzeme Ofisi-E-satış, Çalışma Bakanlığı – E-Bildirge, Gümrük Müsteşarlığı-Gümrük İdaresinin Modernizasyonu Projesi (GİMOP), Maliye Bakanlığı-say2000i Projesi'' şeklindedir (Altın, 2008: 279-295).

5070 Sayılı Elektronik İmza Kanunu: Türkiye'de, 15 Ocak 2004 tarihinde yayınlanan ve 23 Temmuz 2004'te yürürlüğe koyulan 5070 sayılı Kanun ile birlikte kredi kartları ve banka hesaplarında işlem yapılabilmesi adına önemli bir adım atılmıştır.

4982 Sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu: Bilgi edinme hakkı, ''bilgi edinme hakkı dar anlamda, hakkında eylem, işlem yapılacak/yapılmış veya karar alınacak/alınmış kişilerin yönetimden ihtiyaç duydukları bilgileri öğrenebilme temeline dayanmaktadır. Geniş anlamda ise, yönetimin elinde bulundurduğu her türlü bilgi, belge ve verilere ulaşabilmeyi kapsamaktadır'' olarak tanımlanmaktadır. 24/10/2003 tarih ve 25269 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yayın tarihinden altı ay sonra 24/10/2004 tarihinde 4982 sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir. Ardından, elektronik ortamda fikri hakların korunması konusunda 12/03/2004 tarihinde 5101 sayılı kanun ile de eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır (Okur, 2014: 34-47).

5809 Elektronik Haberleşme Kanunu: 10/11/2008 tarih ve 27050 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu'nun amacı, ''elektronik haberleşme sektöründe düzenleme ve denetleme yoluyla etkin rekabetin tesisi, tüketici haklarının gözetilmesi,

ülke genelinde şebeke ve hizmet alanında teknolojik gelişimin ve yeni yatırımların teşvik edilmesi ve bunlara ilişkin usul ve esasların belirlenmesidir'' şeklinde Resmi Gazete' de yayınlanmıştır (mevzuat.gov.tr, Erişim Tarihi: 24/06/2021).

6698 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu (KVKK): Kaynağını 2010 yılında Anayasa'nın 20. maddesine eklenen ek fıkra ''herkes kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızası ile işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir'' dayanmaktadır. Söz konusu madde ile bireyler kişisel verilerinin korunmasını isteme hakkını anayasal boyutta elde etmiş olmaktadır. 6698 sayılı kanununun yürürlüğe girme nedeni ise, daha önce otomatik olmayan yani elle işlenen veriler rahatlıkla elektronik ortama aktarılmaktaydı. Günümüze gelindiğinde bu büyük oranda veriler otomatik olarak aktarılmaktadır. Bu bağlamda, ''tamamen veya kısmen otomatik yollarla işlenen veriler'' ve ''herhangi bir veri kayıt sisteminin parçası olmak kaydıyla otomatik olmayan yollarla işlenen veriler'' 6698 sayılı Kanun kapsamında koruma altına alınmıştır. Dolayısıyla, söz konusu kanun otomatik olmayan seçeneklerle kayıt altına almayı veya veri işlemeyi yasal saymamaktadır (kvkk.gov.tr, Erişim Tarihi: 28/06/2021).

Ayrıca, 2006-2010 yıllarını kapsayacak Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı 2006/38 sayılı Yüksek Planlama Kurulu kararı ile 28/07/2006 tarihinde uygulamaya konmuştur. Türkiye'nin dünya' daki gelişmeleri takip ederek ve onlarla birlikte ilerlemek suretiyle bilgi toplumuna dönüşüm hedefini gerçekleştirmeye yönelik çalışmaları yürütmesi programa bağlanmıştır (Bilgi Toplumu Dairesi Başkanlığı, Erişim Tarihi: 25/06/2021).

2015-2018 yılları arasında ise, Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı Taslağı görüşe açılmıştır. Yüksek Planlama Kurulunca; ''Kalkınma Bakanlığı'nın 30/12/2014 tarihli ve 7423 sayılı yazısı dikkate alınarak; Kalkınma Bakanlığı'nın koordinatörlüğünde, ilgili kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, özel kesim kuruluşları ile kişilerden alınan görüşler doğrultusunda hazırlanan ekli ''2015-

2018 Bilgi Toplumu Stratejisi ve Eylem Planı'nın kabulüne, karar verilmiştir'' ifadeleri Resmi Gazete' de yer almaktadır (Kalkınma Bakanlığı, Erişim Tarihi: 26/06/2021).

Buradan hareketle, atılan bu adımlar günden güne Türkiye'nin bilgi toplumuna geçiş sürecini hızlandırmaktadır. Fakat bilgi toplumuna geçiş ile birlikte siber bağımlılığımız da artmaktadır. Dolayısıyla siber risklerin çerçevesi de genişlemektedir (Yılmaz vd., 2015: 133-146). Türkiye'de yapılan araştırmalar dikkate alındığında Topçu (2008), internet ve internet temelli teknolojilerinin yoğun kullanımı siber zorbalığı tetiklediği görülmüştür. Bir başka araştırmayı, Akbulut ve diğerleri (2010) yapmıştır. Söz konusu araştırma sonucuna göre, internet araçlarının günlük kullanımının olması gerekenden fazla olmasının sonucunda siber mağduriyeti veya siber zorbalığı yordadığı ortaya çıkmıştır. Yine, Erdur-Baker ve Kavuş' un (2007) de yürüttüğü bir araştırma neticesine göre ise, internet ve internet temelli teknolojilerin kullanımının fazlalaşması ile siber mobbing arasında pozitif yönde bir ilişki tespit edilmiştir (Kurutaş, 2017: 31).

3.3. Geleneksel Mobbing İle Siber Mobbing İlişkisi

Günümüzde, çalışma anlayışının farklı dinamiklerden etkilenmesi sonucu yöneticiler ve işverenler tarafından işlerin, iş dışında bir başka çalışma ortamına taşınmasına neden olmaktadır. Bilgi ve iletişim teknolojileri de bu duruma zemin hazırlayarak süreci hızlandırmış hatta ön ayak olmuştur. Dolayısıyla bir nevi iş hayatıyla özel hayat iç içe geçmiş, çalışanlar üzerinde farklı bir baskı ve stres kaynağı haline gelmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken önemli nokta işverenlerin ve iş görenlerin, sınırların bu kadar inceldiği durumda hangi eylemlerin siber zorbalık hangilerinin çalışma hayatıyla ilgili olduğu bilincinin geliştirilmesidir (Kayman, 2017: 53).

Gardner, O'Driscoll, Thomas, Roche, Bentley, Catley, Teo ve Trenbert' in 2016 yılında Yeni Zelanda'da yürüttükleri bir çalışmaya göre, birçok faktörün geleneksel işyeri zorbalığı etrafında şekillendiği fakat buna rağmen tamamen çözümlenemediği ve buna rağmen benzer problemi olan işyerlerinde siber zorbalığın da aynı derecede çözüme uzak olduğunu ifade etmişlerdir (Söyleyici, 2018: 10).

Avustralya'nın Queensland şehrinde bulunan imalat işçilerini kapsayacak şekilde yapılan bir başka araştırma bulgularına göre, araştırmaya katılanların %34'ünün yüz yüze mobbing eylemlerine, %10.7'sinin de siber zorbalığa maruz kaldığı saptanmıştır. Dolayısıyla bu veriler de bize dijital teknolojiyle şekillenen geleneksel zorbalıktaki eylemlerin yeni yüzünün siber zorbalık olduğu sonucuna varıldığını göstermektedir (Öz, 2019: 42).

Siber mobbingin, henüz yeni bir kavram olması sebebiyle yapılan araştırmalar konu hakkında ayrıntılı bilgi sahibi olmamızı engellemektedir. Ancak yine de son on yılda hatırı sayılır derecede yürütülen araştırmalar konuya olan ilginin yoğunluğunu görmemize yardımcı olmaktadır. Söz konusu yürütülen araştırmalar özellikle geleneksel mobbing ile siber mobbing arasındaki ilişki üzerine yoğunlaşmaktadır (Sarı, 2014: 24-26). İnternet temelli iletişim araçlarının yararları mevcut durumda çok fazladır. Fakat incelenen vakalarda görülmüştür ki, iş yaşamındaki ilişkilerin internet ortamına taşınması sebebiyle bu durum psikolojik eziyet ve şiddet sınırlarına ulaşmıştır. Bu bağlamda, yöneticilerin statülerini kötüye kullanarak çalışanlarına internet ve cep telefonları gibi iletişim araçları üzerinden siber zorbalık eylemelerini gerçekleştirdikleri görülmüştür. Yine, yöneticilerin statüleri kaynaklı güç adaletsizliğinden doğan veya aynı statüdeki çalışma arkadaşlarının gerçekleştirdiği siber zorbalık eylemleri, tıpkı geleneksel mobbing eylemlerinde olduğu gibi iş yaşamındaki sosyal çevrenin zedelenmesine neden olduğu saptanmıştır (Demirtaş ve Karaca, 2018: 20-34). Siber mobbing özünde zorbalık eylemleri barındırsa da geleneksel mobbing eylemlerinden ayrılan özellikleri bulunmaktadır (Tutar, 2015: 123).

Benzerlik Yönü: Geleneksel mobbingin özel bir biçimi olarak karşımıza çıkan siber mobbing davranışları öncelikle ortaya çıkma nedeni yönünden (Öfke, kıskançlık, intikam, kişilik problemleri vs) birbirleriyle benzerlik göstermektedir. Genellikle, yüz yüze iletişim ile başlayan ilişkiler dijital ortama taşınabilmektedir (Demirtaş ve Karaca, 2018: 20-34). Buradan hareketle, çalışma ortamında meydana gelen siber mobbing eylemlerinin kaynağının geleneksel mobbingde olduğu gibi psikolojik ve ahlaki yetersizliklerden kaynaklandığı söylenebilmektedir. Korku, rekabet, sinirlilik veya stres bireyi siber zorba olmaya itebilmektedir (Öz, 2019: 5). Zhang ve Leidner'

in 2014 yılındaki çalışmasında geleneksel mobbing ve siber mobbinden yola çıkarak işyeri siber mobbing kavramının bir tanımını yapmışlardır. Buna göre; ‘’Failin hedeften daha çok güce sahip olduğu durumda, bir çalışanın uzun bir zaman periyodu boyunca elektronik iletişim türleri yoluyla üstleri, çalışma arkadaşları veya astlarından tekrarlayan negatif muameleye sistematik olarak maruz kalmasıdır ‘’ olmaktadır. Zhang ve Leidner davranış türlerini ‘’birinin performansını etkileyecek şekilde e-posta yoluyla bilginin saklanması, SMS mesajlarında aşağılayıcı ve/veya saldırgan yorumlar ve birinin hatalarının sürekli olarak e-posta yoluyla hatırlatılması’’ örnek olarak vermişlerdir. Tanımdan yola çıkılarak davranışın özellikleri incelendiğinde geleneksel mobbing ile benzerliği olan güç adaletsizliği, kasıtlı zarar verme niyeti ve zamanla tekrar etme eylemlerinin varlığı söz konusu olmaktadır. Fakat burada önemli bir hususa dikkat çekmek gerekmektedir; tek bir kişinin yapmış olduğu eylem internet ortamında birden fazla kişiye ulaşabildiği için aynı saldırıyı birçok kişinin yapmasına neden olabilmektedir. Dolayısıyla tekrarlanmasına gerek kalmadan tek seferde yapılan bir mobbing eylem biçimi etkisi bakımından incelendiğinde en az geleneksel mobbing kadar hatta bazı durumlarda ondan daha fazla etkiye sebebiyet vermektedir. Birey yaşadığı tek bir olayın etkisinin büyük olması nedeniyle intiharı bile düşünebilmekte hatta bunu eyleme dökebilecek seviyeye gelebilmektedir. Bu durumda da bazı araştırmacılar ‘’tekrarlayan’’ sözcüğünün kullanmasının tercih etmemeye başlamışlardır (Kayman, 2017: 8).

Siber mobbing mağdurları da en nihayetinde geleneksel mobbingde olduğu siber mobbing eylemleri sonucu psikosomatik olarak etkilenmektedir. Mevcut durumda, mobbing eylemleri ile zaten büyük oranda stresli olan iş hayatı bir de siber zorbalık eylemleri ile katbekat stresli hale gelmektedir. Dolayısıyla bu da geleneksel mobbingde olduğu gibi, çalışanların üzerinde yoğun baskıya sebebiyet vererek, kaygı, uykusuzluk, bulantı, depresyon, halsizlik, isteksizlik gibi semptomlara yol açmaktadır (Demirtaş ve Karaca, 2018: 20-34). Sonuç olarak burada altı çizilmesi gereken en önemli hususlardan bir tanesi siber mobbing sonucu bireyde meydana gelen etkilerin şiddetidir (Yaman vd., 2011: 20).

Farklılık Yönü: Günümüzün çalışma şartları ve seçenekleri değiştikçe zorbalık araçlarının da değiştiğine tanık olmaktayız. Üstelik söz konusu yeni bir mobbing türü

olan siber mobbingin etki alanı dijital araçları kullanma ustalığına bağlı olarak geniş olabilmektedir. Çünkü yüz yüze iletişimden farklı olarak sağlanan iletişim internet ortamında yazıya, videoya veya fotoğrafa dökülebildiği için kalıcılığı daha fazladır. Dolayısıyla yıkıcılığı da aynı oranda artmaktadır. Öte yandan, dijital ortamda bir veri yayınlanmadan önce üzerinde (örneğin fotoğraf üzerinde shop yapma gibi) oynanmak suretiyle amacının çok dışında kullanılabilmektedir. İnternet ortamında ne kadar uzmanlaşma sağlanırsa, dijital alternatifleri kullanmak ve internet uzayındaki seçenekleri kullanmak aynı derecede fazla olacaktır. Dolayısıyla da siber zorbalık ya da siber mağduriyette aynı oranda artış gösterecektir (Kayman, 2017: 5).

Buradan hareketle, geleneksel mobbing ile siber mobbing arasındaki en büyük farkında dijital kullanım araçları bakımından olduğu açıkça görülmektedir. Bunun yanı sıra zamandan ve mekandan bağımız olarak gerçekleşebilen siber mobbing eylemleri işyerinden sosyal ortama yada eve geçildiğinde dahi bireyin peşini bırakmayabilir. Geleneksel mobbingde çalışan evine döndüğünde ertesi bir iş gününe kadar negatif havadan uzaklaşabilirken siber mobbingde aynı şansı elde edemeyebilir. Çünkü evine gittiğinde dahi telefonla ya da diğer elektronik iletişim araçları vasıtasıyla rahatsız edilmeye devam edilebilmektedir. Birey evinde otururken birden istemediği fakat onunla ilgili olabilecek, adının, fotoğrafının veya videosunun internet ortamına sızdırılması muhtemel bir durumdur. Bu da zorbalığın geniş kitlelere yayılmasına günümüzdeki adıyla ‘’viral’’ olmasına neden olabilmektedir. Siber zorbanın uzmanlık derecesi yüksek ise, kısa sürede failin tepkisinin görülmesi, karmaşıklığın içinden sıyrılması gibi durumlardan kurbanın kolay kolay kaçma gibi bir şansı yoktur. (Tutar ve Uslu, 2018: 109). Türkiye’deki araştırma bulguları incelendiği zaman siber mobbing ile karşılaşma oranının %17 ile %48 arasında, siber mobbinge maruz kalma oranının %9 ile %35 arasında ve siber zorba olma oranının da %4.1 ile %21 arasında değişkenlik gösterebildiği görülmektedir (Bayram, 2017: 20).

Ahlak kuralları ile yakından ilgisi bulunan bu duruma konu olan bir başka araştırma sonucuna göre; siber kurbanlık ile saygı, dürüstlük, hoşgörü, empati, sorumluluk, yapıcı olma gibi insani değerlerle arasında istatistiki bağlamda negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Büyükyıldırım ve Dilmaç, 2015: 7-40). Dolayısıyla belirli yaş grubunu değil her yaş grubundan insanı etkileyebilecek bu

duruma daha hassas yaklaşılması ve ‘’en az hasarla nasıl atlatırız’’ ın tartışılması gerekmektedir (Tan, 2020: 18).

3.4. Siber Mobbing Araçları

Bilgi iletişim araçları bilindiği gibi zamandan ve mekandan bağımsız olarak varlıklarını sürdürmektedir. Dolayısıyla hayatın her anında, iç içe olunan bu araçların bireylerin kişilik düzeylerini, benlik algılarını, sosyal eylemlerini, öfke, üzüntü ve sevinç gibi duygu durumlarını yakından etkileyebilmektedir (Öz, 2019: 2).

Arıcak’a göre, siber mobbing davranışları elektronik zorbalık ve elektronik iletişim zorbalığı olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Elektronik zorbalık eylemleri; bireylerin şifrelerini ele geçirmek, virüslü dosyalar göndermek, bilgisayar sistemini çökermek vs. şeklindeki eylemlerdir. Yani daha çok işin teknik kısmı ile ilgili olan uzmanlık gerektiren zorbalık davranışlarıdır. Elektronik iletişim zorbalığı eylemleri ise, daha çok bireylerin itibarının kaybına yol açacak ve onları rezil edecek duruma düşürmek için yapılan, izinsiz bilgi ve görüntülerini yayınlamak, çevrimiçi ortamda alay etmek, aşağılamak, dışlamak, saldırmak (yazılı vs), iftira, dedikodu ve söylentilerini yaymak şeklindeki davranışlardır (Karadağ, 2019: 29).

Siber mobbing araçlarının yaygınlık seviyesi ile ilgili yapılan bir araştırmanın neticesine göre; araştırmaya katılanların cep telefonu aracılığıyla siber mobbing yapanların %97’sinin cep telefonu sahibi olduğu ve %17 oranında kullanıcının, kendilerinin utanmasına neden olacak içerikteki resimlerin bilgisi dışında yayıldığı belirlenmiştir. Aynı araştırma verilerine göre, %14’ü kendisine SMS yoluyla siber mobbing yapıldığını, %20’si birçok aracın kullanılarak kendisine siber mobbing yapıldığını ve %73’ü ise siber zorbalarını zaten tanıdıklarını beyan etmişlerdir (Söyleyici, 2018: 23). En yaygın siber mobbing biçimleri ise, ‘’Web sitelerinde veya 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 (Happy- Slapping), utanç verici veya mahrem fotoğraf ve videoları internette yayınlamak, başkasına ait fotoğrafları manipüle ederek paylaşmak, başkasının çevrimiçi hesaplarına erişim sağlamak (şifre çalma) 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 (stalklamak), kişinin özel bilgilerini/hesap bilgilerini ele geçirerek onu ifşa etmek ya da onun adına alım satım yapmaktır (doxxing)'' şeklindedir (Kayapalı Yıldırım ve Ekinci, 2019: 294-320). Bununla birlikte, son dönemlerde sosyal medya ortamlarında geçirilen vakit sıklaştıkça siber zorbalık ihtimalini de arttırmaktadır. Instagram, Twitter, Youtube gibi milyonlarca üyesi bulunan sosyal medya mecraları, taşınabilir oyun cihazları, üç boyutlu sanal ortamlar ve interaktif uygulamalar da siber mobbing ortamına zemin hazırlayıcı nitelikte hatta ve hatta bizzat bu alanlardan da kaynaklanabilmektedir (Kavuk Kalender ve Keser, 2020: 98-99).

Siber zorbalık ve bilişsel çarpıtma arasındaki ilişki yapılan bir araştırma kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. Buna göre, ''gerçek gibi görünen ilişki beklentisi'', ''başkasının zihninden geçtiğini okuduğunu düşünme'', ''yakın ilişki kurmaktan kaçınma'' biçimindeki davranışlar bilişsel çarpıtma olarak saptanmıştır. Bireylerin bilişsel çarpıtmaları siber zorbaları ve siber mağdurları pozitif yönde etkilemiştir (Aydın, 2019: 24). Lee'nin 2017 yılında yaptığı ''Güney Kore'de Siber Zorbalık'' isimli çalışmaya göre, siber mobbingin hangi araçla gerçekleştiğinden daha önemli olan durum ise, zorbalığın içeriği ve hangi davranış şekli ile gerçekleştiğidir (Tan, 2019: 17). Buradan hareketle, yalnızca yazılı metinlerle siber zorbalık yapılmamakta, cep telefonları ile direkt olarak aranmak suretiyle de yapılabilmektedir. Bu durumda da kurban kendini savunacak zamanı bulamayabilir dolayısıyla şiddete maruz kalabilmektedir. Bu tür davranışlar sürekli tekrar edebilmekte şiddetin dozu artabilmektedir (Demirtaş ve Karaca, 2018: 20-34). Örneğin; işverenler, iş görenlerin internette geçirdikleri zamanı ve internet kullanım oranlarını, e-posta ve sohbet yazışmalarını, telefon kayıtlarını, işyerine giriş-çıkışları ve iş ortamındaki hareketliliği teknolojik araçlar sayesinde görebilir ve iletişim araçları sayesinde de (cep telefonu) anında müdahale edebilir (Taşkın, 2016: 486).

Siber mobbing ile ilgili araştırmalar ve incelemeler gün geçtikçe yoğunlaşmakta ve yoğunlaştıkça görülmektedir ki, Türkiye'de de büyük bir sorun haline gelmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşar Yardımcısı Doç. Dr. Mustafa Hilmi Çolakoğlu ve ODTÜ Kuzey Kıbrıs Kampüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışma Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Aslı Bugay Sönmez tarafından toplamda 2162 çalışanın katıldığı ve öğretmen olarak görev yapan bu kişilerin üzerinde gerçekleştirilen incelemeler sonucunda, bu öğretmenlerin yaklaşık olarak yarısının siber mağdur olduğu ortaya çıkmıştır (Öz, 2019: 12).

3.5. Siber Mobbing Nedenleri

Bilgi ve İletişim temelli teknolojilerin bilgiye anında ulaşma imkanı sağlaması, içerik paylaşımı ve kullanım kolaylığı sağlaması gibi özelliklere sahip olması her geçen gün kullanımının artmasına neden olmaktadır (Büyükyıldırım ve Dilmaç, 2015: 7-40).

Türkiye'de 2014 yılında gerçekleştirilen bilgisayar ve internet kullanımı konulu bir araştırmanın verilerine göre; 16-74 yaş aralığındaki bireylerde % 53,8 oranında olduğu görülmektedir. Bu oran erkeklerde % 62.7 iken, kadınlarda % 44.3'tür. Yapılan araştırmada 2013 yılına oranla % 49.9 oranında bir artışa sahip olması dikkat çeken bir durumdur (Tutar ve Uslu, 2018: 107). Güncel olarak yapılan bir başka araştırma sonucuna göre; 2021 yılında 16-74 yaş aralığındaki bireylerin internet kullanım oranı ise %82,6 olmuştur (tuik.gov.tr, Erişim Tarihi:06/07/2021). Hem ulusal hem de uluslararası literatür incelendiğinde bireylerin kişilik özelliklerinin, siber zorba, siber mağdur veya siber mobbing izleyicisi olma durumlarını etkilediği de saptanmıştır (Asıcı, 2020: 77).

Coloroso, 2003'te bir araştırma yapmış ve bu araştırmaya göre; siber mobbingin ortaya çıkmasın da, hem doğuştan gelen özelliklerin hem de çevresel faktörlerin etkili olduğu, zorbalığın nedenlerini de karakterden kaynaklanan nedenler ve çevresel nedenler olarak ayırmak gerektiğinin doğru olduğunu savunmuştur. Yine benzer bir araştırmayı Parsons 2005 yılında yapmıştır. Parsons'un araştırmasına göre, kişilerin davranış bozukluklarının doğuştan gelebileceğini dolayısıyla da bu durumun kurulan sosyal ilişkileri etkileyeceğini öne sürmüştür. Kusurlu olarak dünyaya gelen

bireylerin sosyal ilişkilerinde tehditleri algılayış biçimleri farklı olması nedeniyle tepkisel bir eylem şeklinde siber mobbingi gerçekleştirdikleri de bulgular arasındadır (Yaman vd., 2011: 69). Yapılan bir başka araştırmaya göre ise, siber mobbingin ortaya çıkmasının tamamen kendi doğasından kaynaklandığı saptanmıştır (Tan, 2019: 12).

Gerçek yaşamda sosyal ilişkilerin çeşitliliği dijital teknolojilerle birlikte artmaya başlamıştır. Bireyler artık internet ortamında sosyal çevreler edinmeye başlamış bu durumda siber mobbinge neden olmaya başlamıştır. Öte yandan, bireylerin yalnızlaşma oranları da arttığından yalnızlığı dindirecek çareyi internet ortamında aramak söz konusu olmaya başlamıştır. Utangaçlık, asosyallik, çekingenlik gibi günlük yaşamlarını zorlaştıran karakterler internet ortamının rahatlığı ve yüz yüze olmaması sebebiyle dijital ortamda daha rahat faaliyette bulunmaktadır. Gerçek yaşamdaki sıkıntılardan uzaklaşmak için bile söz konusu iletişim türleri tercih edilebilmektedir (Asıcı, 2020: 75). Bunlara ek olarak internet ortamında siber zorbalık davranışlarının bu kadar rahat sergilenebilmesinin bir başka nedeni de ‘’herkes yapıyor’’ şeklindeki yaklaşımdır. Bu yaklaşım, siber mobbing olaylarını meşrulaştırması adına bir dayanak oluşturduğundan dolayı tehlikeli bir durumdur (Korkmaz, 2019: 27).

Siber mobbing eylemlerine maruz kalan bireylerin günlük yaşamlarının, aile ve arkadaşlık ilişkilerinin olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır. Kimliğin gizlenebilmesi siber mobbingin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan ve siber mağduriyeti arttıran etmenlerden bir tanesidir. İncelenen vakaların ışığında siber mobbingin ortaya çıkmasına neden olan diğer davranış örnekleri ise; arkadaşlarının onayı almak, kimliği gizlenebilmesinden dolayı ulaşılamayacak olduğunun düşünülmesi, ilgi çekmek ve saygınlık kazanma arzusunda olmak, dijital ortamda daha rahat yalan söyleyebilmek ve gerçeği çarpıtabilmek, sosyal çevrede bulunmayan sıcaklığın orada yakalanabileceği düşüncesi, baskıcı aileden uzaklaşma isteği vs olarak saptanmıştır (Erbiçer, 2020: 190-222). Ayrıca hayatın bir parçası haline gelen sosyal medya platformlarının sayısının artması ve bu platformlardaki aktif kullanıcı yoğunluğu da siber mobbing eylemlerinin yordayıcısı konumuna gelmektedir (Dinç, 2020: 34-39).

Buradan hareketle, günlük yaşamdaki sosyal ilişkilerde ve sosyal paylaşımlarda bir değişme olduğu ve bu değişimin ana nedeninin de bilgi iletişim teknolojileri odaklı olduğu söylemek çok da yanlış sayılmamaktadır.

3.6. Siber Mobbing - Sosyal Medya İlişkisi ve Türkiye'de Sosyal Medya

Günlük hayatımıza iyiden iyiye işleyen teknolojik faktörler hayatın her alanında kullandığımız bir uzam durumuna gelmektedir. Her çağda en önemli olgulardan bir olan iletişim, dijital araçların çeşitlenmesi ve hızlanması ile birlikte sağlık, hizmet, eğitim, alışveriş, bankacılık, eğlence, hukuk gibi daha birçok alanda bize eşlik etmektedir (Kıran vd., 2020: 435-441).

3.6.1. Sosyal Medya

Geleneksel medya yerine, yeni medya araçları her türlü görüntü, video, hareketlilik ve ses özelliklerinin aynı anda ve aynı yerde bulunmasını mümkün kılmaktadır. Dolayısıyla bahsi geçen yeni medya farklı bir mecranın oluşmasına neden olmuştur. Geniş yelpazesi bulunan yeni medya, hem bilgisayar hem de taşınabilir iletişim araçları ile gerçekleştirilen haberleşme ve yayıncılık gibi opsiyonları da içinde barındırmaktadır. Bu sayede her türlü bilgi hızlı bir biçimde milyonlarca insana ulaşmasını sağlanmaktadır. Buradan hareketle, tüm bu devinimler toplumun sosyal yaşamında ve iletişim anlayışında değişime neden olduğunu söylenebilmektedir. Yeni medyanın dijital platformlarda yer bulması ve söz konusu imkanları sağlaması da sosyal medyanın ortaya çıkmasını sağlamıştır (Dalkıran, 2016: 1-24).

Sosyal medya yapılan bir tanıma göre, ‘’sosyal medya, web 2.0 ideolojik ve teknolojik temelleri üzerine inşa edilmiş ve kullanıcı odaklı içeriğin oluşturulmasını ve değiş tokuşunu mümkün kılan internet tabanlı uygulamalardır’’ denilmektedir (Ayten, 2013: 15-31). Sosyal medya, üyelerinin birbirleriyle aktif bir şekilde etkileşim kurdukları, içerik paylaşabildikleri ve diğer interaktif iletişim teknolojilerini kullanabildikleri ve gün geçtikçe daha fazla katılımcıyı içine çeken ve toplulukların oluşmasını sağlayan bir mecradır (Manavcıoğlu, 2011: 22). Siber dünyanın sayılamayacak kadar pek çok avantajının yanı sıra (Sarı, 2014: 24-26) katılımcı ve kullanıcı sayısı arttıkça siber güvenlik sorunları da ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu

yüzden de ulusal ve uluslararası politikalar, sistemler, stratejiler ve politikalar geliştirilmeye ve uygulamaya başlanmıştır (Yılmaz vd., 2015: 133-146).

Sosyal medyadaki siber zorbalığın en büyük nedenlerinden biri de kaynak ile hedefin çok kısa süre de etkileşimde olmasıdır ve sosyal medya bunun en kolay ve çeşitli opsiyonlarla gerçekleştirilebildiği alandır (Dinç, 2020: 24-39). Aslında, sosyal medya hayatımıza aniden giren bir dinamik değildir. İnternetin gelişmeye başladığı günden beri hayatımıza dahil olmuştur. Bugün ki, Twitter, Facebook ve Instagram gibi fazla kullanıcıya sahip sosyal medya mecralarının yerinde önceden mikroblog şeklindeki nispeten daha az sayıdaki kullanıcısı bulunan siteler bulunmaktaydı. İletişim, evde ve cep telefonlarında internetin olmadığı yıllarda genellikle internet kafelerde Netlog, Myspace, Hi5, Yonja, mIRC, sonraları Facebook, Skype, aracılığı ile sağlanmaktaydı (blog.adresgezgini.com, Erişim Tarihi: 5/07/2021).

Ipsos' un 2018 yılında yapmış olduğu ''Siber Zorbalık'' araştırmasına 28 ülkeden katılımcı sağlanmış ve bu katılımcıların %65 oranında siber zorbalıkla karılaştıkları ortamın sosyal medya olduğu ortaya çıkmıştır. Dünya'da yaklaşık olarak 3 milyar 484 milyon kişinin aktif olarak sosyal medyayı kullandığı bilinmektedir. Dolayısıyla bu kadar çok kullanıcıya ev sahipliği yapan bir platformun siber zorbalıktan yoksun olması beklenmemektedir. Gün geçtikçe sosyal medya araçlarının özellikleri de artmakta ve gelişmektedir. Kullanıcıların dijital kimliklerini kendi istedikleri şekilde düzenleyebilmeleri siber zorba ve siber mağduriyet risklerini arttıran etmenlerdendir. Sosyal medya ortamında sahte hesap açma, farklı kullanıcı adı ile hesap açma, farklı birinin fotoğraflarını kullanarak hesap açma, anonim olabilme (kullanıcısının kimliğini gizlemesi nedeniyle gerçekte kimin kullandığının bilinmemesi), bu yüzden de istenildiği gibi hakaret, küfür, nefret söylemi, ifşa, karalama kampanyası gibi sıkça karşılaşılan durumlardandır (Karadağ, 2019: 3). Hedef kişilere zarar vermek amacıyla yapılan en yaygın siber mobbing davranışları; ''şiddet (flaming): öfke dolu, saygısız, kaba mesajlar, Taciz (harassment): tekrar eden kırıcı sözler, iftira (denigration): asılsız suç yükleme, komplo (trickery) hile ile utandırıcı bilgileri elde etme, kimlik değiştirme (masquereading): sahte adla iletişim, kimlik gizleme (anonymity): kimliği gizleyerek iletişim, açığa vurma (outing): başkasının özelini yayma, dışlama (exclusion): grup dışına itme, siber takipçilik

(cyberstalking): rahatsız etme amacıyla bilgi toplama, takma isim verme (pseudonyms): rahatsız edici takma isim verme, gözdağı (intimidation): tehdit etme'' şeklindedir (Sarı, 2014: 24-26).

Günümüzde paylaşım yapılmak suretiyle etkileşime girmek çok yaygın ve arzulanan bir durum haline gelmiştir. Paylaşılan fotoğraf, video, metin hatta konumun içeriğine göre kullanıcıların bunları dağıtma, alışverişte bulunma ve paylaşma oranları artmaktadır. Dolayısıyla etkileşim arttıkça söz konusu bilgilere ulaşan kişi sayısı artmakta ve yukarıdaki bahsi geçen siber zorbalık durumlarıyla karşılaşma da aynı oranda artmaktadır (Karadağ, 2019: 12). Durum bu şekilde ilerlerken son dönemlerde sosyal medya platformları da siber mobbing eylemlerini engellemek adına girişimlerde bulunmaya başlamışlardır. Örneğin; Twitter, istenilmeyen ve uygunsuz içerikleri bildirmeyi ve bu içerikleri engellemeyi mümkün kılacak şekilde uygulamayı geliştirmek adına düzenlemeye giderek platformda değişiklik yapmıştır. Benzer şekilde Facebook'ta, Yale Duygusal Zeka Merkezi ile ortak bir çalışma yürüterek zorbalığın azaltılması adına zorbalığı önleme merkezi kurmuşlardır. Görselliğe hitap eden Instagram da siber mobbingi engellemek adına harekete geçmiştir. Instagram, zararlı içerik bulunduran hesapların şikayet edilerek kapatılmasını kolaylaştıran ve rahatsız edici yorumları gizleme imkanı sunan bir sistem geliştirmiştir (Özdinç ve Özdinç, 2020: 233).

Sosyal medya aracılığıyla siber mobbing uygulama çalışma hayatında da yaygın bir şekilde görülmeye başlanmıştır. D'Cruz ve Noronha' nın 2013 yılında yaptığı bir çalışmaya göre; araştırmaya katılan sosyal medya kullanıcısından bir tanesinin, işten çıkardığı astı tarafından olumsuz yorum yapmak suretiyle sosyal medya platformlarından kendisine siber zorbalık yaptığını beyan etmiştir. Yine, 2014 yılında yapılan bir araştırmaya göre katılımcıların, ''iş ile yeterliliğim hakkında online ortamda alay edilmesi'', ''online ortamda asılsız söylenti yayılması'', ''online ortamda verilmiş olan sırların yayılması'' ve ''online ortamda tehdit edilme'' gibi söylemlerde bulunduğu saptanmıştır (Kayman, 2017: 25).

Sosyal medya mecraları tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de sıkça kullanılmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2018 yılında yapmış olduğu ''Hane Halkı Bilişim Teknolojileri Araştırması''na göre, bireylerin, interneti kullanma

nedeninin sosyal paylaşım sitelerinde vakit geçirme amaçlı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre; ‘’internet kullanan bireylerin %84.1’i sosyal paylaşım sitelerinde profil oluşturmakta, mesaj göndermekte veya fotoğraf vb. içerikleri paylaşmakta, %78.1’ sosyal paylaşım sitelerinden video izlemektedir’’. Yine bir başka araştırma olan Global Web Dizini verilerine dayanarak yürütülen araştırma raporuna göre, Türkiye de %63 oranında kullanıcının aktif bir şekilde sosyal medyayı kullandığı ve günlük kullanım süresinin ise ortalama 2 saat 46 dakika olduğu ortaya çıkmıştır (Kalender ve Keser, 2020: 95). Siber zorbalık ve yaş aralığı ile ilgili alan yazın incelendiğinde, birçok bulgunun olduğu, bunların da siber mobbing tanımlarının, ölçme araçlarının, katılımcıların sosyo-ekonomik düzeylerinin ve kültürel farklılıklarının değişkenliği sebebiyle farklı olduğu görülmektedir. Siber mobbing uygulayan kişinin ihbar edilmemesi gibi nedenlerden ötürü de zorbalığın hangi seviyede olduğu bilinmemektedir. Öte yandan, Eroğlu’na göre, genellikle yaş ilerledikçe siber zorbalık davranışları da artmakta ve en yüksek seviyeleri ergenlik dönemlerinde görülmektedir. Siber zorbalığa göre geleneksel mobbing eylemlerinde bulunma oranı yaş ilerledikçe azalma gösterirken siber mobbing eylemleri tam tersi olarak yaş ilerledikçe artışa geçmektedir. Bunun da nedeni, yaşın ilerlemesi ile BİT ulaşma imkanının artması olarak görülmektedir. Yapılan araştırmalara cinsiyet odaklı yaklaşıldığında ise, siber zorbalık durumlarında cinsiyet faktörü geleneksel zorbalıktaki kadar belirgin değildir. Yapılan araştırmalar genel olarak incelendiğinde; kimi araştırmalara göre kızların, kimilerine göre de erkeklerin daha yüksek oranda siber zorbalık eylemlerini gerçekleştirdiği ve siber zorbalığın cinsiyete göre anlamlı bir değişkenlik göstermediği saptanmıştır (Bayram, 2017: 25).

Buradan hareketle, bugün sosyal medyanın her türlü davranışın, fikrin, tavrın, verilmek istenen mesajın, her türlü kutuplaşmanın ve markalarla iş birliği yapılarak iş alanlarının oluşturulduğu, bununda açık açık paylaşıldığı bir dinamik haline gelmiştir. Öyle ki, ‘’sosyal medya uzmanlığı’’ gibi yeni mesleklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bu kadar dinamik ve aktif bir yapıda siber mobbingin olması kaçınılmaz engellenmesi de bir o kadar zor olmaktadır. Bireylerin her anlamda iyi birer sosyal medya okur-yazarlığı elde etmesi gerekmektedir.

3.6.1.1. Sosyal Medyada Linç Kültürü

Linç, hukukun yok sayıldığı veya hukuka güvenilmediği bir toplulukta suçun cezasının toplum tarafından verildiği ya da verildiğinin zannedildiği bir durumdur. Toplum, cezanın verilmesi gerektiği ve bunu yapması gerekenin de kendileri olduğu kanaatindedir. Türk Dil Kurumu'na göre linç; ''birden çok kimsenin kendilerine göre suç olan bir davranışından ötürü birini, yasa dışı ve yargılamasız olarak öldürmesidir'' şeklindedir. Linç kavramında kolektif bir biçimde ve peşin hüküm verme vardır bu durumda ölüme yol açmasa dahi tehlikeli sonuçlara yol açmaktadır (Düzgün ve Özkan, 2017: 44-56).

Günümüz koşullarında gerçek dünyada yer alan kültürel kodlar sanal dünyanın var olmasıyla birlikte sentezlenmektedir. Dolayısıyla, gerçek dünyada var olan, ırkçılık, kutuplaşma, nefret söylemleri, homofobik olma, cinsiyetçilik vs. gibi ayrımcı düşüncelerin sanal dünyaya taşındığını görmekteyiz. Sanal linç ya da sosyal medya linci olarak adlandırılan yeni medya linç kültürü, gerçek dünyada olduğu gibi sanal ortamdaki iklimden etkilenerek ortaya çıkmaktadır. Sanal linçin en acımasız yönlerinden biri kitlelere çok hızlı bir şekilde ulaşıyor olmasıdır. Anonim kimliklerden, sahte hesaplardan ve empati yoksunluğundan kuvvet alınarak yapılan sosyal medya linçinin etkileri öngörülemez bir şekilde ilerlemektedir (Türk, 2017: 463-486). Yeni bir eylem ya da protesto biçimi sayılabilecek sosyal medya linci üzerinden yapılan siber zorbalık davranışlarının en yaygın şekilleri; hedef olarak belirlenen kişi ya da kişilere hakaret, aşırı tepki, aşağılama, mizahi öğeler kullanılarak alay etme, dalga geçme olarak karşımıza çıkmaktadır. Burada birbirini tanımadan da siber zorbalık yapılabilme durumunun dayanağı ise birbirini görmenin kolay kolay mümkün olamamasıdır (Okur, 2020: 119-140).

Sanal ortamda, siber zorbalık yapmak amacıyla yapılan küçük veya büyük her türlü eylemler tek bir paylaşım sonucu çığ gibi büyümektedir. Sürekli etkileşime açık halde bulunan sosyal medya mecralarındaki paylaşımların aynı anda arka arkaya gelmesi siber mağdurun üzerindeki etkiyi arttırmaktadır. Bu durumda, siber mağdurun yaralayıcı daha fazla içerik görmesine neden olmaktadır. Siber zorbanın mağdurun üzerindeki dijital psikolojik şiddetin etkisini görememesi empati yapmamasına dolayısıyla da hiçbir sorumluluk duymamasını kolaylaştırmaktadır. Oysa ki, bu durum

siber mağdurun üzerinde ciddi bir psikolojik baskıya, duygusal tahribatlara, yaşamını devam ettirmede zorlanmasına hatta ve hatta olayın şiddetine göre intihar etmeyi düşünmesine sebep olabilmektedir (Yaman, vd. 2011: 179). Hinduja ve Patchin'in 2008 yılında yürüttüğü bir çalışmaya göre; MySpace profiline sahip kullanıcıların, siber zorbalığa maruz kalması sonucunda madde bağımlılığına, nefret suçlarına yönelmelerine, alkol tüketim oranlarında artışa, cinayet işleme ya da intihar etmeyi düşünmelerine yol açtığını saptamışlardır (Kalender ve Keser, 2020: 98). Sosyal medyadaki linç hareketlerinin yol açtığı intihar olaylarına yakın zamanda yaşanan yazar İbrahim Çolak örneğini verebiliriz. Bir Twitter kullanıcısının taciz iddialarının ardından sosyal medyada tepkiler çığ gibi büyüyerek adeta linç kampanyasına dönmüştür. Bunun üzerine 10 Aralık 2020 günü yazar kendi sosyal medya hesabından veda mesajı yayınlayarak intihar edeceğini duyurmuştur. 51 yaşındaki yazarın, ertesi gün Ankara'daki evinde, kendisini doğalgaz borusuna asarak intihar ettiği doğrulanmıştır (Sözcü Gazetesi, Erişim Tarihi: 11/12/2020).

Siber ortamda özellikle de sosyal medyada yapılan linç kavramının araştırılması ve iyileştirilmesi adına atılan adımlar yetersiz kalmaktadır. Bununla beraber Türkiye'de de linç veya nefret eylemelerini ya da genel olarak siber zorbalık eylemlerini engellemeye yönelik hukuksal bir dayanak da bulunmamaktadır (Horzum, 2020: 324-342).

3.6.2. Sosyal Medya Yasası

Sosyal medya ile hayatımıza giren kavramlardan biri de etkileşimdir. Sosyal medya kullanıcıları içerik üretebilmek, diğer kullanıcıların gönderilerine yorum yapabilmekte, çevrimiçi ortamda sohbet edebilmekte veya paylaştıkları gönderilerin çok fazla beğeni alması ve çok fazla kişiye bu gönderilerin ulaşması sonucu etkileşim alabilmektedir (Özdemir, 2015: 2012-229). Etkileşim unsurunun bir araç değil de amaç haline gelmesi sosyal medya mecralarında önlenemez olumsuz durumları da beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla, yıkıcı, olumsuz etkileri azaltmak hem de denetleme alanı sağlamak için yaptırımlara gidilmiştir.

Türkiye'nin internet temelli teknolojiler üzerindeki paylaşımların denetlenmesi adına yapılan ilk düzenleme, 2007 yılında kabul edilen 5651 sayılı ''İnternet

Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanun'' la hayata geçmiştir. Bu kanunun iki önemli amacı bulunmaktadır; bunlardan ilki internet ile ilgili aktörlerin belirlenmesi diğeri ise, sorumlulukların tanımlanmasının sağlanması olmaktadır. 5651 sayılı kanun ile aynı zamanda, ''içerik sağlayıcı, yer sağlayıcı, erişim sağlayıcı ve toplu kullanım sağlayıcıların yükümlülük ve sorumlulukları ile internet ortamında işlenen belirli suçlarla içerik, yer ve erişim sağlayıcıları üzerinden mücadeleye ilişkin esas ve usullerinin düzenlenmesi'' amaçlanmıştır. Fakat daha sonra söz konusu kanunun Türkiye'deki internet temelli teknolojideki sorunları gidermede eksik ve başarısız olduğu görülmüştür. Dolayısıyla, siber zorbalık, siber ortamdaki yasa dışı suçlar ve dijital ortamdaki her türlü olumsuzlukları engelleme adına 31 Temmuz 2020 tarih ve 7253 sayılı yeni bir kanun kabul edilmiştir. Kamuoyunun bildiği adıyla ''Sosyal Medya Düzenlemesi'', 5651 sayılı kanunu kapsayıcı ve ayrıca önemli düzenlemeler getirmesi sebebiyle ''İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'' adıyla kabul edilmiştir (Özırmak, 2021: 352-362). 7253 sayılı kanun ile birlikte, ''sosyal etkileşim amacıyla kullanıcıların internet ortamında metin, görüntü, ses ve konum gibi içerikleri oluşturmalarına, görüntülemelerine ve paylaşmalarına imkan sağlayan gerçek veya tüzel kişiler'' i ifade etmek amacıyla literatüre ''Sosyal Ağ Sağlayıcı'' kavramı kazandırılmış ve bahsi geçen sosyal ağ sağlayıcıya bazı yükümlülükler getirilmiştir (Oymak, 2020: 129-141).

Temsilci Atama Yükümlülüğü: 7253 sayılı kanun (md. 4/1) ile birlikte getirilen yükümlülüklerden birisi ''Temsilci Atama Yükümlülüğü'' dür. Türkiye'den erişim sağlanan ve günlük erişimi 1 milyondan fazla olan yurt dışı kaynaklı sosyal ağ sağlayıcısı, en az 1 kişiyi Türkiye'de temsilci olarak atamak durumunda kalacaktır. Temsilcinin gerçek kişi olması durumunda Türk vatandaşı olmasının zorunlu tutulmasının yanı sıra, söz konusu kişinin iletişim bilgileri de ulaşılabilir durumda olması yükümlülük dahilindedir. Bu düzenleme ile Türkiye'den günlük erişimi 1 milyonu aşan Facebook, Twitter, Instagram ve YouTube gibi sosyal medya platformlarının Türkiye'de birer temsilcilerinin bulunması zorunlu hale getirilmiştir. Temsilci atama ve bildirme yükümlülüğünü yerine getirmeyen sosyal ağ sağlayıcı

firmaya 30 gün içerisinde bildirimde bulunmadığı taktirde BTK Başkanının onayı dahilinde 10 milyon lira para cezası verilmektedir. Bahsi geçen cezanın tebliğinden itibaren 30 gün içinde yine yerine getirilmemesi durumunda 30 milyon lira idari para cezasına çarptırılacaktır. İkindi defa verilen idari para cezasının akabinde yükümlülüğün tekrar yerine getirilmediği durumda BTK Başkanı tarafından Türkiye'de vergi mükellefi olan gerçek ve tüzel kişilerin söz konusu sosyal ağ sağlayıcısına reklam vermesi yasaklanabilecektir. Reklam yasağı kararına rağmen 3 ay içinde yükümlülük yerine getirilmediği taktirde internet bant genişliği %50 oranında daraltılabilmesi adına sulh ceza hakimliğine başvurulabilecek. Bir başka önemli yükümlülük ise, ''içeriğin yayından çıkarılması ve erişimin engellenmesi'' ve ''özel hayatın gizliliği nedeniyle içeriğe erişimin engellenmesi'' ni gerektirecek içeriklerle ilgili şikayet ve başvurulara, başvurulan tarihten itibaren 48 içerisinde olumlu veya olumsuz cevap vermekle ve olumsuz cevaplarında gerekçeli olarak verilmesidir (TRT Haber, Erişim Tarihi: 1/10/2020). Ayrıca, ''Başvurulara Yanıt Verme'' yükümlülüğünün yanı sıra, ''Verilerin Türkiye'de Muhafaza Edilmesi'', ''Rapor Verme'', ''Erişimin Engellenmesi ve İçeriğin Çıkartılması'' gibi yükümlülüklere ek olarak da ''Unutulma Hakkı'' söz konusu kanunda yer almaktadır (Oymak, 2020: 129-141).

7253 sayılı kanun tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Kimi kesim yeni kanunun sansür içerdiğini düşünürken, kimi kesim ise siber zorbalık mağduriyeti yaşandığında herhangi bir muhatap olamaması sorununun giderildiğini düşünmektedir. Kanun, ilk etapta ifade özgürlüğünü kısıtlayıcı gibi görünse de incelendiğinde herhangi bir kişilik hakkının ihlali neticesinde yargının hızlı bir şekilde sağlanması sonucu mağduriyetin giderileceği anlaşılmaktadır.

3.7. Siber Mobbingin Unsurları

BİT, sosyal ağların ve dijital temelli teknolojilerin gelişmesi insan yaşamında birçok noktayı etkilemiştir. Günlük yaşamı çepeçevre kuşatmış ve mobil hale gelmesiyle artık vazgeçilmez bir unsur haline gelmiştir. İnsan hayatına bu yeni teknolojilerle beraber birçok yeni kavramda dahil olmaktadır. Her ne kadar siber mobbing, geleneksel mobbingin devamı gibi görünse de aslında farklı unsurları barındırması nedeniyle geleneksel mobbingin yeni bir türü de denilebilmektedir.

Teknoloji temelli ortaya çıkan siber zorbalık eylemlerini sergilemek için en temel unsurun internet teknolojileri ile içli dışlı olunması zorunluluğudur. Literatürde ve alan yazında yeni bir kavram olması, bu alana olan ilgiyi arttırmakla beraber Türkiye' de bu konu ile ilgili araştırmaların derinliğinin olmaması da dikkatlerden kaçmamaktadır (Yıldırım ve Ekinci: 2019: 294-320).

İncelediğimiz literatürde yapılan araştırmalara göre siber mobbingin unsurları; ''Teknolojik Araçların Kullanılması'', ''Anonim Olma'', ''Zamandan ve Mekandan Bağımsız Olma'', ''Yüz yüze İletişim İmkanının Olmaması'', ''Yayılma Hızı ve Yayılma Düzeyi'', ''Düşmanca Tavır'', ''Amaç'' şeklindedir.

Teknolojik Araçların Kullanılması: Siber mobbingin adından da anlaşılacağı gibi siber, yani teknolojik araçların kullanılarak yapıldığı eylem biçimidir. Siber zorbalık davranışlarının vuku bulması için virtüel yani siber alanda ve dijital araçlarla gerçekleşmesi gerekmektedir (Yıldırım ve Ekinci: 2019: 294-320).

Anonim Olma: Siber mobbing davranışlarını gerçekleştiren siber zorbaların tespit edilmesini güçleştiren en önemli unsurlardan birisi anonim olma durumudur. Siber zorbaların kimliklerinin gizli olması durumu olan anonimlik aynı zamanda olaya hemen müdahale etmeyi de zorlaştırmaktadır. Dolayısıyla bazı durumlarda siber mağdur kendisine saldıranın kim olduğunu bilememektedir. Mağdur, yasal süreci başlatsa dahi anonim hesap kullanan kişinin kimliğinin tespit edilmesinin zaman alması zorbaların cesaretlenmesi anlamına gelmektedir (Arslan, 2020: 128).

Zamandan ve Mekandan Bağımsız Olma: Siber mobbingin zaman ve mekan tanımaksızın her ortamda yapılabilmesi anlamına gelmektedir. Bunun da sebebi iletişimin, çevrimiçi ağlarla ve taşınabilir teknolojik araçlarla her yerde kurulabilmesine imkan tanımasıdır. Dolayısıyla siber zorba sürekli olacak şekilde ortamsal bir bağlılık hissetmediği için iş ve okul gibi mekanlarda eylemlerine devam edebilmektedir (Demirtaş ve Karaca, 2018: 20-34). Notar ve diğerleri bu duruma ''yatak odalarının konforlu ortamından çevrimiçi olabilme'' adını vermişlerdir (Özdemir, 2020: 34).

Yüz Yüze İletişim İmkanının Olmaması: Bir eylemin siber zorbalık sayılabilmesi için gerekli olan özel durumlardan bir tanesi de yüz yüze olmayacak

şekilde yapılabiliyor olmasıdır. Siber zorbalığın yıkıcı etkisini arttıran en önemli unsurlardan biri, hedef seçilen kişinin saldırı sırasında reaksiyonlarının görülememesidir. Hedef seçilen kişiye karşı uygulanan siber mobbing eylemleri sırasında siber mağdurun fiziksel ve duygusal olarak görülememesi onun bu olaydan etkilenmediği izlenimi verdiğinden dolayı siber zorbalığın şiddetinin artmasına neden olabilmektedir (Tanrıkulu, 2020: 14). Öte yandan, sanal teknolojik gelişmeler ilerledikçe işyeri sınırları da genişlemektedir. Dolayısıyla yaş, statü, cinsiyet, zaman ve mekan fark etmeksizin (Örneğin evden çalışırken) yüz yüze iletişime ihtiyaç duyulmadan her türlü zorbalık eylemlerinin gerçekleşmesine zemin hazırlamaktadır (Tutar ve Uslu, 2018: 114).

Yayılma Hızı ve Yayılma Düzeyi: Geleneksel mobbingden farklı olarak izleyici sayısının çok fazla olması ve bu izleyicilere çok hızlı bir şekilde olayların yansıması siber mağduru içinden çıkılamayacak duruma sürüklemektedir. İnternet ortamına hızlıca yayılan ve kişilere zarar verici nitelikte olan mesajlaşmalar, görüntü ve ses kayıtları gibi belgeler siber mağdurun takibini ve engellemesini güçleştirmektedir. Aynı anda çok fazla kişiye ulaştığı için özellikle toplu halde atılan mesajlar, siber zorbalık eylemlerinin etki alanını genişletmektedir (Yıldırım ve Ekinci, 2019: 294-320). Öte yandan, çalışma hayatı kapsamında değerlendirildiğinde iş ile ilgili e-posta ya da yazılı mesajların toplu halde aynı anda birden fazla kişiye gönderilmesi gerekmektedir. Çalışan birey e-postalar aracılığıyla rencide edilemeye çalışıldığında bireyde dahil olmak üzere bu mesajın görmezden gelinmesi gibi bir durum söz konusu olmamaktadır (Kayman, 2017: 11).

Düşmanca Tavır: Watson ve Clark' ın bir çalışmasında yüksek seviyede negatif duyguya sahip insanların olumsuz hissetme ve bunu saldırganca bir tavırla karşı tarafa yansıttığını saptanmıştır (Peker, 2015: 1633-1646). Ojedokun ve Idemudia' nın 2013 yılında yapmış olduğu bir başka araştırma verilerine göre ise, siber zorbaların sadizm ve psikotizm duygularını yüksek oranda taşıdıklarını belirtmişlerdir. Yine aynı araştırma sonuçlarına göre, siber zorbaların, saldırganca tavır sergilemeye yatkın olduğu, öfke, düşmanlık, baskın olma, üstünlük kurma gibi saldırganca ve düşmanca duygularla hareket ettikleri görülmüştür (Asıcı, 2020: 62). Günümüzde, hali hazırda düşmanca duygu besleyen bireylerin internet teknolojilerine sahip olmasıyla

beraber duygularını teknolojik araçlarla saldırganca olacak şekilde yansıtmaya başlamışlardır. Sosyal hayatın ve iletişim şekillerinin yeniden belirlendiği bu yeni durumda gerçek hayatta iletişimsel zorluk yaşayan bireyler kendilerini teknolojik araçlarla göstermeye başlamıştır. Günlük hayatta dışlanan ve sosyopatik özellikler barındıran bireyler, gerçekleştiremedikleri olumsuz ve düşmanca tavırları internet ortamında sürdürmeye çalışmaktadır (Erbiçer, 2020: 190-222).

Amaç: Dijital teknolojilerin olumsuz yanlarından birisi de hedef belirlenen kişi ya da kurumlara karşı gerçekleştirilen kötü amaçlı davranışlardır. Kimliği belirli veya belirsiz kişilerce karalama, kısa mesajla, hakaret, tehdit içeren davranışlarda bulunan kişiler siber zorbalık eylemlerini geçekleştirmiş sayılmaktadır. Bu eylemler esnasında dikkati çeken unsur ise bu saldırganca ve düşmanca davranışların kötü bir amacının olmasıdır (Sayımer, 2014: 18-22). Berkowitz bir araştırmasında saldırganlığı kendi arasında düşmanca ve araçsal saldırganlık olarak ikiye ayırmış ve düşmanca saldırganlığında ‘’yalnızca bireye zarar verme amacıyla gerçekleştirildiği’’ ni ifade etmiştir (Yaman vd., 2011: 24). Siber zorbalar doğrudan da olsa dolaylı da olsa kişi, grup ya da kurumlara zarar verme amacıyla internet ve cep telefonu aracılığıyla saldırılarda bulunmaktır. Bu tarz suçlar önlenemediği takdirde, ekonomik, güvenlik ve sosyal tehdit unsuru olabilmektedir. Özel görüntü veya diğer kayıtların ifşası, şifrelerin çözülmesi, telif hakları ihlali ve özel hayatın gizliliğinin ihlali gibi suçlara da teşvik edebilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 110). Buradan hareketle, elektronik araçların birine zarar vermek amacıyla tercih edilebildiği görülmektedir. Çünkü siber zorba adayı aynı anda birden çok kişinin bu tür yayınları göreceğinin bilincinde olduğu için amaç zaten siber mağduriyet yaşatmaya çalışmak olduğu söylenebilmektedir (Söyleyici, 2018: 24).

3.8. Siber Mobbing ve Pandemi İlişkisi

2019 yılının Aralık ayında Çin’in Hubei Eyaleti Wuhan kentinde ilk kez görülen ve çıkış yerinin canlı hayvan pazarı olduğuna inanılan bir hastalık ortaya çıkmıştır. Ortaya çıkmasının hemen ardından epidemik bir hal alan hastalık 9 gün gibi kısa sürede toplanan bilim insanlarınca, ‘’bulaşıcı patojenlerle meydana gelen Severe Acute Respiratory Syndrome SARS-CoV; 2002, Middle East Respiratory Syndrome MERS-CoV; 2012, influenza kuş (H5N1Avian Influenza) gribi adı verilen binlerce

insanı öldüren solunum yolları hastalıklarına etken olan virüsleri, gelişen bu yeni tablodan dışlayarak, farklı bir hastalığın ortaya çıktığını, bunun da yeni Coronavirüs, Covid-19 şeklinde tanımlandığını'' duyurmuşlardır (Üstün ve Özçiftçi, 2020: 142-153).

Bilim insanlarına ve uzmanlara göre bulaş kaynağının kesin olarak bilinmemesine rağmen söz konusu virüsün ilk önce hayvanlarda ortaya çıktığı ve daha sonra insanlara sıçradığına inanılmaktadır. Birkaç ay içinde artık salgın niteliği taşıyan hastalık, 110' dan fazla ülkeye yayılarak Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) Uluslararası bir halk sağlığı acil durumu yayınlamasına ve bir salgın ilan etmesine neden olmuştur (Sheposh, 2021: 12). Covid-19 virüsü salgını nedeniyle küresel çapta çok yönlü değişimler yaşanmaktadır. İnsanların sosyal hayatları, ekonomik faaliyetleri, iş yaşamları, seyahat durumları, ticaretin doğası ve eğlence şekilleri hemen hemen her sektörü kapsayacak şekilde değişime uğramış ve olumsuz şekilde etkilenmiştir. Evde karantinada sosyal izolasyonlu günler geçirmek zorunda kalan ve dış dünya ile bağlantıyı yalnızca iletişim araçlarıyla sürdürmek zorunda kalan insanların yaşam biçimleri büyük oranda kısıtlanmıştır. Ayrıca koronavirüsün bir pandemi olarak kabul edilmesinin ardından dünya genelinde evden çalışma şekline geçilmesi sebebiyle internet kullanımında %50 oranında artış yaşanmıştır. Pandemi nedeniyle gıda giyim gibi her türlü alışverişlerin yoğun bir şekilde alışveriş siteleri ve uygulamaları üzerinden yaşandığı bu dönem insan hayatında bazı dönüşümlere sahne olmuştur. İnternet ve dijital araçların aşırı yoğun bir şekilde kullanıldığı ve iş hayatının da uzaktan sürdürülebilirliği anlaşıldığından pandemi sonrasında da evden çalışma şeklinin devam edeceği öngörülmektedir. Dolayısıyla, İnternetin ve dijital temelli teknolojik araçların bu kadar yoğun bir şekilde kullanılması siber alanda gerçekleşen olumsuz ve istenmeyen durumları da beraberinde getirmiştir (Atakan, 2021: 27-39).

3.8.1. Evden Çalışma ve Siber Mobbing

Evden çalışma veya uzaktan çalışma olarak adlandırılan çalışma modeli son 10 yılda ortaya çıkan ve yeni sayılabilecek bir kavram olmaktadır. Araştırmacılar tarafından küresel çapta çalışma teması oluşturulmaya çalışılmıştır. Ancak covid-19 nedeniyle hastalığın bulaş riskini önlemek için evden çalışma sürecinin gerçekleştirilmesi ivme kazanmıştır. Eğitim de dahil olmak üzere hayatın her alanında

dönüşüme gidilmiş beyaz yakalılar başta olmak üzere esnek/dönüşümlü çalışma prensibi kapsamında evden çalışma sürecine girilmiştir. (Akça ve Küçükoğlu, 2020: 71-81).

Tüm dünyayı etkisi altına alan pandeminin etkilerini saptamaya çalışırken Türkiye'den de araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. 60 lider isim, iş hayatının önde gelen 120 üst düzey yöneticisi, akademisyenler ve uzmanların iş birliği ile Re-set Workspace platformu kurularak pandeminin iş yaşamına getirdiği değişim tartışılmıştır. Bu kapsamda, ''Türkiye İş Hayatı ve Çalışma Alanları Yeni Dönem Raporu'' hazırlanmıştır. Rapora göre pandemi döneminde evden çalışma oranı %70 olmuştur. Söz konusu rapora göre, iş görenlerin %52'si evden çalışma şeklinde kolay uyum sağlarken, %48'i ofise dönebileceğini, %18'lik kısmı da evden çalışma modeline alışamadığını ifade etmiştir. Esnek çalışma modelleri, pandemi öncesinde tartışılmaya başlanmış fakat beklenmedik bir şekilde hayatımıza giren süreçle birlikte çalışanların iş yerlerinden beklentilerinin de iyiden iyiye değiştiği görülmüştür (Hürriyet, Erişim Tarihi: 13/09/2020).

Çalışma hayatının işyerlerinden evlere taşınmasıyla birlikte yöneticilerde personelini uzaktan takip etmek ve izlemek için çeşitli stratejiler geliştirmeye başlamışlardır. İş hayatında izleme ve gözetim kavramlarının anlamının karıştırıldığı noktada sorunlar baş göstermeye başlamaktadır. İşverenler elbette ki çalışanlarını denetleme hakkına iş yerinin geleceği açısından sahiptir. Fakat bu halis olmayan niyetler çerçevesinde gerçekleşebilmektedir (Taşkın, 2016: 490). Dolayısıyla da bu kapsamda belli başlı sorunlar yaşanmaya ve bu yaşanan sorunlarda hukuki boyutlara ulaşmaya başlamıştır. Hatta Yargıtay'ın bu konuda emsal teşkil edecek bir kararı da mevcuttur. Pandemi döneminde işverenler, evden çalışmanın artmasıyla birlikte çalışanlarının bilgisayarlarına izleme programı yüklemeye başlamaktadır. Bu durum giderek yaygınlaşmaya başlayınca sorun yaşayan ve özel bir şirkette çalışmakta olan bir mühendis konuyu yargıya taşımıştır. Çalışanının bilgisayarına habersiz takip programı yerleştirerek yazışmalarını takip eden işvereni, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi haksız bulmuş ve çalışanın izni olmadan izlenmesi yoluyla elde edilen bilgilerin haklı fesih sebebi sayılmayacağına hükmetmiştir. İşveren her ne kadar yanıltıcı bilgiler vermesi üzerine güvenlik amacıyla bilgisayarının takibe alındığını öne sürse de

karşılıklı ifadelerin ardından yerel mahkemenin davayı reddetmesi üzerine iş gören mühendis temyiz amaçlı Yargıtay'a başvuruda bulunmuştur. Yargıtay, söz konusu olayın fesih sebebi sayılamayacağını, ''*İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir*'' şeklindeki ibarelerle ifade etmiştir (IHA-Independent Türkçe, Erişim Tarihi: 3/08/2020).

Buradan hareketle, söz konusu olayda işverenin siber zorbalık yaptığını söyleyebilmek mümkündür. Hayatımızın son 1,5–2 senesini pandemi nedeniyle bilinmezlik içinde geçirmekteyiz. Hali hazırda stresli bir iş ortamı mevcut iken işverenlerin çalışanları takip etme maksadıyla siber zorba olmaları süreci daha da katlanılmaz kıldığı aşikardır. Yeni düzende çalışma ve özel hayatın sınırlarının şeffaflaşması nedeniyle hem işveren hem de iş görenlerin toplum sağlığı için daha hassas davranmaları gerekmektedir.

3.9. Türkiye'de Siber Mobbinge İlişkin Hukuki Düzenlemeler

Elektronik ortamda işlenen siber mobbing suçları ifade etmek için genel olarak siber suçlar kavramı kullanılmaktadır. Siber mobbing eylemleri suç niteliği taşımakta özel ya da genel internet ağları üzerinden işlenebilmektedir (Tutar ve Uslu, 2018: 109). Türk Ceza Kanunu'nda siber zorbalıkla ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamasına rağmen siber ortamda gerçekleşen suçlara yönelik düzenlemeler mevcuttur (Atik, 2020: 261) Siber ortamda gerçekleştirilen siber mobbing eylemlerini uzmanlık derecesine de bağlı olarak ''Elektronik Zorbalık'' ve ''Elektronik İletişim Zorbalığı'' şeklinde ayırabilmekteyiz (Seçkin, 2017: 79). 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunun kapsamında ''Bilişim Alanında Suçlar'' başlığı ile 10. bölümde yer alan suçlar (kilinclaw, Erişim Tarihi: 11/07/2021):

Elektronik Zorbalık çeşitleri;

- Bilişim Sistemine Girme (Madde 243)

- Sistemi Engelleme, Bozma, Verileri Yok Etme veya Değiştirme (Madde 244)
- Yasak Cihaz veya Programlar (Madde 245/A) hükümleri kapsamında suç niteliği oluşturmaktadır.

Elektronik İletişim Zorbalığı;

- Kasten İnsan Öldürme (Madde 81) (Sanal şiddet uygulayarak bir kimsenin yaşamına son verilmesi)
- İntihara Yönlendirme (Madde 84)
- Eziyet (Madde 96)
- Çocukların Cinsel İstismarı (Madde 103)
- Cinsel Taciz (Madde 105)
- Tehdit (Madde 106)
- Şantaj (Madde 107)
- Ayrımcılık (Madde 122)
- Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma (Madde 123)
- Hakaret veya Sövme (Madde 125)
- Haberleşmenin Gizliliğini İhlal (Madde 132) (Özel yaşamın izlenmesi ve kişinin iletişimine müdahale edilerek içeriğinin alay konusu edilmesi halinde)
- Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması (Madde 133)
- Özel Hayatın Gizliliğinin İhlali (Madde 134)
- Kişisel Verilerin Kaydedilmesi (Madde 135)
- Verileri Yok Etmeme (Madde 138).
- Dolandırıcılık (Madde 157)
- Halk Arasında Korku ve Panik Yaratmak Amacıyla Tehdit (Madde 213)
- Suç İşlemeye Tahrik (Madde 214)
- Suç ve Suçluyu Övme (Madde 215)
- Halkı Kin ve Düşmanlığa Tahrik veya Aşağılama (Madde 216)
- Kanunlara Uymamaya Tahrik (Madde 217)
- Hayasızca Hareketler (Madde 225)

- Müstehcenlik (Madde 226)
- Kumar Oynanması İçin Yer İmkan Sağlama (Madde 228)
- İftira (Madde 267)
- Cumhurbaşkanına Hakaret (Madde 299)
- Devletin Egemenlik Alametlerini Aşağılama (300)
- Türk Milletini, Türkiye Cumhuriyeti Devletini, Devletin Kurum ve Organlarını Aşağılama (Madde 301).

5237 sayılı ve 26/09/2004 tarihli kabul edilen Türk Ceza Kanunun 243. ve 244. maddeleri siber mobbing ile ilgisi bakımından önemli olmaktadır. Çünkü, bilişim sistemine girme, sistemi engelleme ve bozma, verileri yok etme veya değiştirme, tüzel kişiler hakkında güvenlik tedbirlerinin yükümlülükleri ile suçlarda hangi yaptırımların uygulanacağı belirlenmiştir. Nitekim, internetin doğru kullanımı ve güvenliği amaçlı düzenlemeler yapılırken yıkıcı sonuçlarına rağmen siber mobbing eylemlerini önleyici yaptırımlar somutlaştırılmamaktadır (Yaman vd., 2011: 220).

Türkiye 10 Kasım 2010 tarihinde Strazburg'da ''Sanal Ortamda İşlenen Suçlar Sözleşmesi'' ni imzalamış ve 22 Nisan 2014 tarihinde de onaylamıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin imzaladığı söz konusu sözleşme, ''yasadışı erişim'', ''yasadışı araya girme'', ''verilere ve sisteme müdahale'', ''cihazların kötüye kullanımı'', ''bilgisayarlarla bağlantılı sahtecilik'', ''bilgisayarlarla bağlantılı dolandırıcılık'' ve ''çocuk pornografisiyle ilgili suçların önlenmesine yönelik oluşu bakımından önemlidir. Ayrıca, 2011 yılında Emniyet Genel Müdürlüğü bünyesinde, ''Bilişim Suçları İle Mücadele Daire Başkanlığı'' kurulmuştur. Fakat, kurumun adı 2013 yılında değiştirilerek ''Siber Suçlarla Mücadele Daire Başkanlığı'' olmuştur (Karadağ, 2019: 44).

Günümüzde, siber araçların hayatımıza girişi çalışma hayatının da en tartışmalı konularından biri haline gelmiştir. İşçi ve işveren arasındaki hassas ilişki, işverenin elektronik araçlarla işçiyi takip ve denetleme arzusu, işçinin özel hayatının izlenmemesi hakkına sahip olmak istemesi ile ters düşmektedir. Çünkü bireyler her gün işyerlerine girdikleri zaman özel hayatlarını da beraberinde götürdükleri de dikkatlerden kaçmamalıdır. Türk Hukuk sisteminde işçilerin izlenmesi hususunda direkt olarak bir düzenleme bulunmamaktadır. TBK' da kişisel verilerin korunması

bakımından 419. maddesinde ‘’İşveren, işçiye ait kişisel verileri, ancak işçinin işe yatkınlığıyla ilgili veya hizmet sözleşmesinin ifası için zorunlu olduğu ölçüde kullanabilir’’ diyerek çalışanların açıkça izlemenin yalnızca iş ile ilgili olması gerektiği özel yaşama müdahalede bulunulmaması gerekliliği belirtilmiştir (Taşkın, 2016: 489).

Siber mobbing davranışları her ne kadar sanal ortamda gerçekleşiyor olsa da kişisel ve özgürlüklerin ihlaline sebep olabilmektedir. Dolaysıyla siber mobbing eylemleri ile oluşan mağduriyet ve hak ve özgürlüklerin ihlali aşamasında yargı yoluna gitmek kaçınılmaz olmaktadır. Öte yandan, siber uzay çok geniş bir alan olmakla birlikte siber mobbing eylemlerini ya da internet ortamda gerçekleşen zorbalık eylemlerini yalnızca yasal yollarla da önlemek mümkün olmamaktadır. Siber zorbalık eylemleri dünyada olduğu gibi Türkiye’de de sorun yumağı haline gelmektedir. Bu soruna tek bir pencereden çözüm bulmaya çalışmak güç olmaktadır (Atik, 2020: 269).

Bu kapsamda, bilhassa sosyal ağ sağlayıcıların, sosyal medya platformlarının, bireylerin, kurum ve kuruluşların, üzerine düşeni yapması beklenmektedir.

SONUÇ

Mobbing kavramı, ilk başlarda nispeten farklı kavramları ifade etmek için kullanılmaya başlansa da özellikle 1980'lerden sonra çalışma hayatı içindeki psikolojik taciz eylemlerini tanımlamak amacıyla bu eylemlerin geneli için kullanılmaktadır.

Mobbing (psikolojik taciz) kavramının bu kadar ön planda ve popüler olmasının nedenlerinden bir tanesi, çalışanların yaşadıkları en küçük çatışmaları dahi mobbing olarak değerlendirmeleridir. Dolayısıyla yaşanılan bir durumun ne olduğundan çok ne olmadığının bilinmesi bu bağlamda faydalı olacaktır. Mobbingin mobbing olabilmesi için belli başlı kriterler vardır.

Öncelikle mağdura bıraktığı etkiler göz önünde bulundurularak, ne sıklıkla gerçekleştiği, sürekli mi gerçekleştiği önemli olmaktadır. Mobbing eylemlerinin diğer kavramlardan farkı da çalışmamızın içeriğinde ayrıntıları ile anlatılmaktadır. Özellikle mobbingin ne olduğunu anlamak adına diğer kavramların ne olduğu ve mobbingden ne gibi farklılıklarının olduğu bilinmelidir.

Mobbingin nedenlerini saptarken farklı karakterlerdeki çalışanların iş ortamında bir arada bulunma zorunluluğundan yola çıkılabilmektedir. Psikolojik taciz eylemlerinin temelinde bireylerin, farklı karakterlerin dışarıya eylemlerini kötü bir şekilde yansıtması bulunmaktadır. Mobbing eylemlerini gerçekleştirebilmek için süreklilik hayati önem arz etmektedir. Bir bireyin sürekli olarak kendini bir başkasına eziyet etme fikrini nasıl beslediği, kendisini bu durumu gerçekleştirmek için nasıl motive ettiği derinlemesine araştırılması gereken bir konudur.

Psikolojik taciz genellikle bireyin iş ortamında kendisine tehdit olarak algıladığı kişilere yapılmakla beraber belirli farklılıkları bulunan çalışanlara da yapılabilmektedir. Örneğin, erkeklerin yoğun olarak bulunduğu bir iş ortamında tek kadın çalışana, engelli çalışanlara, bekarların yoğun olduğu iş ortamında tek evli bireylere vs bir ortamda diğerlerinden daha farklı görünen bireylere yapılmaktadır.

Mobbingin ile en çok karıştırılan bir konu da cinsel mobbingdir. Cinsiyetçi eylemler bir mobbing aracı olabilir fakat cinsiyete yönelik yapılan çirkin hareketler mobbingi oluşturmaz. Şöyle ki, bir ortamda gerçekleşen cinsel taciz tek bir defaya

mahsus olmak üzere gerçekleştiği takdirde mobbing olarak değerlendirilmez. Oysa sürekli olarak cinsel taciz mesajları, el hareketleri, sözel olarak cinsel taciz sürekli, sistematik olarak ve belirli bir süreç boyunca gerçekleştiği noktada mobbing sayılmaktadır.

Çalışan bireyin yaşadığı durumun mobbing olduğunu fark etmesi, olayı bertaraf etmesi bakımından çok önemlidir. Mobbing eylemlerini bir süreç ya da bir döngü şeklinde algıladığımızda, bu döngünün ya da sürecin ilk aşamasında fark etmek yıkıcı etkisini azaltmaya yardımcı olmaktadır. Bireyler, çalışma hayatı içinde olayın sıcaklığı ve bir gün son bulacağı umudu ile çoğu zaman bu tür eylemlere sessiz kalabilmektedir. İş görenlerin sessiz kalması veya mücadele açısından hemen pes etmeleri hem kendileri hem de çalıştığı kurumlar açısından yıkıcı etkiye sahiptir. Mobbing ilk başta sadece çalışanı etkiliyor gibi görünse de aslında durum o kadar basit değildir. Tıpkı bir su dalgası gibi önce bireyi, sonra kurumu, ardından toplumu ve en sonunda ülkeyi etkileyecek potansiyele sahip kanserli bir olgudur.

Elbette ki bu duruma gerektiği özeni gösteren ülkeler kadar hafife alan ülkeler de mevcuttur. Mobbing ile mücadele konusunda en etkin yöntem hukuki mücadele yöntemleridir. Bunun bir suç olarak algılanması ve cezai yaptırım uygulanması bir sonraki mobbing eylemlerinin caydırıcılığı açısından önem arz etmektedir. Mevcut durumda bireylerin tek başlarına mücadele etmeleri yeterli olamamaktadır. Bir iş yeri hastalığı olarak mobbingi bertaraf etmek ilk olarak yöneticilerin ve işverenlerin görevi olmak zorundadır.

Mobbing ile yasal mücadele de ilk eylem İsveç'ten gelmiştir. Ardından Belçika mobbing ile ilgili en kapsamlı hukuki düzenlemeyi gerçekleştirmiştir. Ardından Fransa'da cezai düzenlemeyi uygun görmüş ve bu durum domino etkisi gibi birçok ülkeye yayılmıştır.

Ülkemizde de mobbing ile ilgili olan hukuki düzenlemeler mevcuttur. Mobbingi direkt olarak ilgilendiren bir yasa bulunmamakla birlikte Türk Borçlar Kanunun 417. md. geçen ''psikolojik taciz'' ifadesi bu anlamda önem arz etmektedir. Buradan hareketle, mobbing eylemlini gerçekleştiren kişiler cezai işleme tabi tutulmamaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nde mobbing adına farkındalık oluşması

bakımından yapılan en önemli icraat 2011 yılında yayınlanan ‘’İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’’ konulu Başbakanlık genelgesidir. Söz konusu genelge mobbingin tanınması açısından önemli olmaktadır. Fakat yasal olarak desteklenmemesi nedeniyle mücadele edilmesi açısından eksik ve yetersizdir.

Bilgi ve İletişim Teknolojilerinin ortaya çıkışı, öngörülemez bir şekilde ilerleyişi ve entegrasyonu her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da görülmektedir. İnternet ve bilgisayar bir işletmenin ya da iş görülen herhangi bir yerin artık demirbaşı sayılmaktadır. Her alanda yoğun bir şekilde kullanılan BİT iş ortamında da kullanılmaktadır. Dolayısıyla her şeyin yoğun bir şekilde kullanımının yaygınlaşması bir noktada olumsuz etkileri doğurmaktadır. Buradan hareketle, siber alanların, sanal ortamların, dijital araçların, sanal ağların yoğun kullanımı beraberinde siber zorbalık (mobbing) eylemlerini de getirmiştir.

2000’li yılların başından itibaren Türkiye, kamusal hizmetlerin uygulandığı her alanda BİT kullanmaya başlamıştır. Bu bağlamda Avrupa Konseyi’ nin 2000 yılında Lizbon’ da gerçekleştirdiği toplantı bilgi toplumunun temel yapı taşlarının oluşumu için önemli olmaktadır. Söz konusu toplantının Türkiye’yi ilgilendiren kısmı ise, alınan kararların kapsayıcılığının daha sonra aday ülkelere kadar genişletilmesi olmaktadır.

Türkiye’deki asıl somut hareketlenmeler ‘’e-Avrupa2005’’ ile olmuştur. Akabinde Türkiye’nin çeşitli kurumlarınca yürütülen Eylem Planları sürecin belirlenmesi ilgili olmaktadır.

Türkiye’nin bilgi toplumuna geçişi ile hayatımıza siber mobbing kavramı dahil olmuştur. Tüm dünyayı olduğu gibi ülkemizi de yaşam biçimi ve iletişim şekillerinin değişmesi yönünden etkisi altına almıştır.

Mobbing davranışlarının yeni ve rafine bir türü olarak karşımıza çıkan siber mobbing geleneksel mobbingden kullanılan araçlar, zamandan ve mekandan bağımsız var olma ve yüz yüze olmadan da gerçekleşme durumu bakımından ayrılmaktadır. Temelde aynı amaca hizmet eden siber mobbing, geleneksel mobbingin yeni bir türü olarak da görülmektedir.

Siber mobbingde geleneksel mobbing gibi hedef olarak belirlenen kişinin diğer insanlara karşı rezil edilmesi amacı taşımaktadır. Doğal olarak mağdur birey bu süreçten hasar görecek ve fail tarafından sindirilecektir. Siber mobbingi geleneksel mobbing ile karşılaştırırken önemli bir husus göze çarpmaktadır. Geleneksel mobbing davranışları bir defaya mahsus yapılamamakta zamanla defalarca tekrar edilerek yıpratılmaktadır. Oysa siber mobbing de durum biraz daha farklıdır. Çünkü internet ortamında özellikle sosyal medya platformlarında yayınlanan çeşitli içerikler bir kere yayınlansa dahi milyonlarca insana hızlı bir şekilde ulaşacağı için aynı yıkıcı etkisini tek seferde de gösterebilmektedir. Hatta birey yaşadığı bu olaydan sonra durumu kaldıramayarak intiharı bile düşünmektedir.

Sosyal medya, günlük hayatta en sık kullanılan uygulamalardan biri haline gelmiştir. Olayların hızlı bir biçimde yayılması ve iletişim imkanlarının çeşitliliği sebebiyle çok fazla tercih edilmektedir. Her türlü görüntü, ses ve kayıtları paylaşma imkanı sunan sosyal medya platformlarının günden güne kullanıcılarının artması siber zorbalık olaylarının yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İnsanlar oturdukları yerden zamandan ve mekandan bağımsız bir şekilde yüz yüze olamamanın da vermiş olduğu rahatlıkla çok kolay bir şekilde bu platformlarda yorum yapabilmektedir. Dolayısıyla bu rahat hareket edilen platformlarda insanlar kendilerine her türlü düşünceyi haklı görerek karşı tarafa iletebilmektedir.

Buradan hareketle sosyal medya platformlarına büyük iş düşmektedir. Her ne kadar kendi içlerinde bu tür zorbalıkları engellemek adına adımlar atılmış olsa da bunlar yeterli olmamaktadır.

Sosyal medyada gerçekleşen siber zorbalıkla ile ilgili bir diğer durum da ifşa ve linç kültürü olmaktadır. Söz konusu platformlarda gerçekleşen konuşmaların görüntülerinin alınarak herkesle paylaşılmasına ifşa denilmektedir. Bu ifşaların yayınlanmasının ardından herkesin tepki göstererek adeta o kişiyi cezalandırması durumuna da linç adı verilmektedir. Çok yaygın olarak yaşanan ifşa ve linç olayları siber zorbalık olarak addedilmektedir.

Siber mobbingin son zamanlarda daha da yaygınlaştığı bir gerçektir. Çünkü hayatın olağan akışına tamamen ters bir şekilde insanları etkileyen pandemi süreci

insanların yaşam biçimlerini değiştirmiştir. Pandemi sürecinde hastalığın yayılımını önlemek adına devletler bir dizi sıkı önlemler almışlardır. Bu kapsamda, insanlar çalışma hayatlarını, eğitimlerini ve sosyal hayatları gibi birçok olgularını uzak bir şekilde izole ortamlarda devam ettirmek zorunda kalmışlardır. İş yaşamı büyük oranda iş yerinden uzakta teknolojik araçlar aracılığıyla sürmüştür. İş ve sosyal hayatın birbirinden kolay ayrılmadığı bu süreç beraberinde siber zorbalık olaylarını da getirmiştir.

İşverenler, uzaktan çalışmanın zorunlu olarak gerçekleştiği bu süreç boyunca denetlemek adına çalışanların bilgisayarlarına takip amaçlı uygulamalar yüklemişlerdir. Bu durumda uzmanlarca tartışma konusu olmuştur. Türk hukuk sisteminde bunun açıkça suç olup olmadığı belirtilmemekle beraber Yargıtay'ın bu konu ile ilgili olarak; ''*İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir''* şeklinde bir emsal teşkil edecek kararı bulunmaktadır. Dolaysıyla işverenin buradaki tavrı şüphesiz ki bir siber mobbing eylemi olmaktadır.

Son 10 yılda daha da etkilerinin daha fazla gözle görülmeye başlandığı siber zorbalık davranışlarının daha geç olmadan önlemlerinin alınması gerekmektedir. İnsan yaşamının ayrılmaz bir parçası haline gelen internet temelli iletişimin sağlık ve en az hasarla devam ettirilebilmesi için başta sosyal ağ sağlayıcıları olmak üzere ilgili tüm kurum ve kuruluşların üzerine düşeni yapması beklenmektedir.

Buradan hareketle, bu anlatılanların ışığın yasal olarak mücadele kaçınılmaz olmaktadır. Özellikle yoğun olarak kullanılan sosyal medya platformlarının bu konudaki hassasiyeti çok önemlidir. Her gün ve her an insanların ellerinin altında bulunan ve bu kadar ulaşılması mümkün olan araçların neden hala siber zorbalığa bu kadar müsaade edecek nitelikte olduğu ayrıca merak konusu olmaktadır.

KAYNAKÇA

AGDAŞ, Ö. B. (2013). İş yerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları, 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Ankara, s. 26.

AKGEYİK, T. (2011). İş yerinde Cinsel Taciz. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, ss. 215-224.

AKGÜN, İ. (2015). Çalışma Hayatının Vebası ‘’Mobbing’’. Türkiye Yol, Yapı, İnşaat İşçileri Sendikası. İstanbul.

ALBAR, B., OFLUOĞLU, G. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing ve Tükenmişlik İlişkisi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt: 6, Yıl:6, Sayı: 16, ss. 539-550.

ALTIN, E. (2008). Türkiye’de Elektronik İmza ve Elektronik Devlet Uygulamaları: Elektronik Belge Yönetimi Açısından Bir Değerlendirme Denemesi. *Türk Kütüphaneciliği Dergisi*, cilt: 22, sayı:3, ss. 279-295.

ALTINBAŞ, N. (2019). Türkiye’de İş Ahlakı ve Mobbing Uygulamaları. *Yüksek Lisans Tezi*, Tekirdağ, Namık Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma İktisadı Anabilim Dalı.

ARSLAN, S. (2020). Siber Zorbalık Motivleri. İ. TANRIKULU içinde, *Siber Zorbalık* (s. 128). Ankara: Anı Yayıncılık.

ARSLAN, A. (1996). Felsefeye Giriş, Ankara: Vadi Yayınları.

AKPUNAR, E. N. (2017). Halkla İlişkiler Çalışanlarının Mobbing İle Mücadelesinde Sendikanın Rolü ve Önemi: Elazığ, Malatya ve Şanlıurfa Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*, Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

AKTAŞ, S. (2009). Cezalandırmanın Amacı Üzerine, *EÜHFD*, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 1-25.

ASICI, E. (2020). Siber Zorbalık ve Kişilik Özellikleri. İ. TANRIKULU içinde, *Siber Zorbalık* (s. 77). Ankara: Anı Yayıncılık.

ASUNAKUTLU, T., SAFRAN, B. (2006). Örgütler Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 11, ss. 110-129.

ATAK, M. (2005). Örgütlerde Resmi Olmayan İletişimin Yeri ve Önemi, *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 59-67.

ATAKAN, M. (2021). Siber Güvenlik ve Covid- 19 Salgının Uzaktan Denetim Üzerinde Etkileri. *Denetişim Dergisi*, Cilt 0 , Sayı 22, Sayfalar 27 - 39.

ATALAY, G.C., ŞAHİN, D. M., ERGUN, Ö. E. (2010). Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing-Etik İlişkisi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 162-194.

ATMAN, Ü. (2012). İşyerinde Psikolojik Terör: Mobbing, *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, Sayı:3, ss. 157-174.

ATATANIR, H. (2016). *Meyad*. mobbingdernegi.org.tr: http://mobbingdernegi.org.tr/cevrim-ici-mobbing/.

ATİK, G. (2020). Siber Zorbalığı Azaltmak ve Önlemek İçin Neler Yapılabilir? İ. TANRIKULU içinde, *Siber Zorbalık* (s. 261). Ankara: Anı Yayıncılık.

AYBAR, S. MARŞAP, A. (2018). Örgütsel Politika Algısı ile Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Örgütsel Güvenin Düzenleyici Rolünün Belirlenmesine Yönelik İstanbul'daki Üniversitelerde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 2, ss. 758-782.

AYDIN, M. (2019). Siber Zorbalıkla Karşılaşan Gençlerin Benlik Saygısı ve Stresle Baş Etme Yöntemlerinin İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı Gelişim Psikolojisi Dalı*.

AYDIN, M. D. (2005). eAvrupa+ ve Türkiye: Bilgi Teknolojileri Alanında Avrupa Birliği Kriterlerine Uyum . *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:23, Sayı: 2, ss. 287-311.

AYTEN, A. (2013). Sosyal Medyada Türk Basını. *İstanbul Aydın Üniversitesi Dergisi*, Cilt 5 , Sayı 20, Sayfalar 15 - 31.

Bakanlığı, K. (2014). *resmigazete.gov.tr*. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/03/20150306M1-2-1.pdf

BAKIRCI, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 260 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz Misilleme ve Ev İçi Şiddet, *TBB Dergisi*, ss. 30-60.

Başkanlığı, B. T. (2014). *trakyaka.org.tr*. https://www.trakyaka.org.tr/upload/Node/36836/xfiles/Bilgi_Toplumu_Stratejisi_ve_Eylem_Plani.pdf.

BAYRAM, F. (2017). Siber Zorbalık Yapma Siber Mağdur Olma ve Denetim Odağı Arasındaki İlişkinin Bazı Kişisel Değişkenler Açısından İncelenmesi . *Yüksek Lisans Tezi Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı* , Gaziantep.

BENZER, R. B. (2019). Yapay Zeka ile Siber Zorbalık Eğiliminin Belirlenmesi. *Bilişim Sistemleri ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, cilt 1 sayı 1 ss 67-72.

BEYCAN, B. (2014). İşyerinde Psikoloji Tacizin (Mobbing) Kadın Çalışanlar Üzerindeki Etkisi, *Uzmanlık Tezi,* Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.

BİLGİLİ, A. (2015). İş Hukukunda Mobbing, Adana: Karahan Kitabevi.

BİLGİN, H. (2009). Cumhuriyet Savcılarının Görevlerinden Kaynaklanan İdari Başvurular, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Cilt: 17, Sayı: 2, ss. 49-69.

BİNGÖL, B. (2007). İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

BLAKKARLY, J. (2019). Sbs.com.au, https://www.sbs.com.au/news/exclusive-there-could-be-more-suicides-bullying-allegations-at-amnesty-australia-revealed.

BOZBEL, S., PALAZ, S. (2007). İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) ve Hukuki Sonuçları, *TİSK Akademi,* Cilt: 2, Sayı: 3, ss. 71-72.

BÜREM, (2021). Boğaziçi Üniversitesi Öğrenci Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Merkezi, http://burem.boun.edu.tr/node/50, Erişim Tarihi: 3/02/2021.

BÜYÜKYILDIRIM, İ. (2015). Siber Mağdur Olmanın İnsani Değerler ve Sosyodemografik Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Değerler Eğitim Dergisi*, cilt:13, no: 29, ss. 7-40.

CEMALOĞLU, N. (2007). Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma. *Ahmet Yesevi Üniversitesi Bilig Dergisi*, Sayı:42, ss. 111-126.

ÇABUK, Ç. (2010). Sıfıra sıfır, elde var mobbing: İş Yaşamının Çağdaş Hatalığında İlk Yardım, Ankara: Elma Yayınevi.

ÇASGEM, (2013). İş Yerinde Psikolojik Taciz (Moobing) Bilgilendirme Rehberi, Ankara.

ÇETİN, E., CANTÜRK, N., DAĞALP, R. (2019). E-Zorbalık Ölçeği ve E-Mağduriyet Ölçeği: Ankara Üniversitesi Sigara Bağımlısı Öğrencilerinde Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması, Adli Tıp Bülteni, Cilt: 24, Sayı: 2, ss. 115-121.

ÇİĞDEM, Ç. (2011). Şiddet ve Savaş, *Türkiye Klinikleri J Psychiatry-Special Topics*, Cilt:4, Sayı:2, ss. 46-51.

ÇOBANOĞLU, Ş. (2005). Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul: Timaş Yayınları.

DABAKOĞLU, A. (2019). Mobbing Davaları, Ankara: Adalet Yayınevi.

DALGALIDERE, A. (2019). Türk Hukukunda Yargıtay Kararları Işığında Psikolojik Taciz (Mobbing), *Yüksek Lisans Tezi*, Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

DALKIRAN, İ. (2016). Bir İletişim Aracı Olan Sosyal Medyanın Halkla İlişkiler Ekseninde Türk Markaları Tarafından Kullanımı: Ülker ve Eti Üzerinden Bir İnceleme. *İletişim Çalışmaları Dergis*, Sayı 2 Yıl 3 -(1-24).

DAVENPORT, N. Z. ELLIOTT, G. E. SCHWARTZ, R. D. (2014). Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz, İstanbul: Ray Yayıncılık.

DELEN, M. G. (2010). Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu, Maliye Araştırmaları Konferansları, İstanbul.

DEMİR, Ş. (2009). Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi, *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 67, Sayı: 2, ss. 139-145.

DEMİREL, Y., SEÇKİN, Z. ÖZÇINAR, M. (2011). Örgütsel İletişim İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 2, ss. 33-48.

DERELİ, E., NAZENİN, İ., MÜDÜROĞLU, A. FAİKOĞLU, R. HİLAL, Ö. (2015). Mobbing (Psikolojik Yıldırma), Örgüt Üzerindeki Etkileri ve Çözüm Önerileri, *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 27-33.

DİNÇ, E. S. (2020). Sosyal Medya Ortamlarında Siber Zorbalık: Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Deneyimlerinin İncelenmesi. *Yeni Medya Elektronik Dergi* , Cilt: 4, SAYI: 1 ss.34-39.

DİNÇ, E. S. (2020). Sosyal Medya Ortamlarında Siber Zorbalık: Lise Öğrencilerinin Siber Zorbalık Deneyimlerinin İncelenmesi. *Yeni Medya Elektronik Dergi*, cilt:4, sayı: 1, ss. 24-39.

DOĞAN, R. (2014). Kadına Yönelik Şiddetin Bir Türü Olarak Israrlı Takip (Stalking) Kavramı ve Suçu, *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı:2, ss. 136-154.

DOĞAN, S., KARATAŞ, A. (2011). Örgütsel Etiğin Çalışan Memnuniyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt: 37, ss. 1-40.

DPT. (2003-2004). e-Dönüşüm Türkiye Projesi Kısa Dönem Eylem Planı. (s. 13-14). Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı.

DÜZGÜN, Ü. A, ÖZKAN, K. (2017). Toplumsal Şiddet Eylemi Olarak Linç. *Güvenlik Çalışmaları Dergisi*, Cilt 19 , Sayı 3, Sayfalar 44 - 56.

GÜL, H., GÖKÇE, H. (2008). Örgütsel Etik ve Bileşenleri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* Cilt:13, Sayı: 1, ss. 377-389.

Ekibi, A. G. (2012). *blog.adresgezgini.com*. https://blog.adresgezgini.com/sosyal-medya-araclari-nostaljisi.

EKİNCİ, S. K. (2019). Siber Mobbing Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması. *Mavi Atlas*, cilt:7, Sayı: 2, ss. 294-320.

EMÜL, M. (2017). İşyeri Kabuslarından Biri Olan Mobbing ve Mücadele Yöntemleri, *Yüksek Lisans Tezi,* İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

ENGİN, G. (2012). Mobbing (Duygusal Taciz)'in İşten Ayrılma ve Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi Konu İle İlgili Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

ERBİÇER, E. S. (2020). Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyetin Sosyal Uyuma ve Bazı Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesİ. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* , sayı: 49 ss. 190-222.

ERDEM, T. (2014). Mobbing ve Mobbingle Mücadele Yöntemleri, *Türk Kütüphaneciliği, Konuk Yazar*, Cilt: 28, Sayı: 4, ss. 622-628.

ERDOĞAN, G. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, *TBB Dergisi*, Sayı: 77, ss. 123-165.

ERGUN, Ö. D., MERCAN, N. (2009). Yönetsel ve Örgütsel Açıdan Psikolojik Terör. Ankara: Detay Yayıncılık.

ERGÜL, S. (2014). Siber Zorbalık: Dünya'da ve Türkiye'de Yaygınlığı, *Varlık Dergisi,* S. 1277, ss. 13-17.

ERSOY, E. C. (Erişim Tarihi: 11/07/2021). *kilinclaw.com.tr*. https://www.kilinclaw.com.tr/siber-zorbalik-tanimi-turleri-ve-hukuki-degerlendirmesi/

ERTÜRK, A.A. (2014). İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya'dan Örnekler, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 20, Sayı: 1, ss. 285-340.

Gazetesi, S. (2020). *sozcu.com.tr*. https://www.sozcu.com.tr/2020/gundem/adi-taciz-iddialarina-karisan-yazar-ibrahim-colakin-intihar-etti-6162694/.

GERNİ, M. (2001). İşyerinde Cinsel Taciz, Erzurum İlinde Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Uygulama, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, Cilt: 56, Sayı:3, ss. 20-44.

GÖKÇE, A. T. (2008). Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği, Ankara: Pegem Yayınları.

GÖKÇE, A. T. (2008b). İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Ankara: Öğreti Yayınevi.

GÖNEN, E. N. (2015). Bilgi Toplumuna Geçiş ve Siber Güvenlik. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, cilt:8, sayı: 3 ss. 133-146.

GÜRHAN, N. (2013). A'dan Z'ye Mobbing, Ankara: Akademisyen Kitabevi.

GÜZEL, E., ERTAN, E. (2007). İşyerinde Psikolojik tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk. *Legal İş ve Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 4, ss. 509-574.

Haber, T. (2020). *trthaber.com*. https://www.trthaber.com/haber/gundem/sosyal-medya-duzenlemesi-yasalasti-505405.html.

IHA. (2020, Erişim Tarihi: 3/08/2020). *Independent Türkçe*. indyturk.com: https://www.indyturk.com/node/221196/haber/%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fan%C4%B1n%C4%B1n-yaz%C4%B1%C5%9Fmalar%C4%B1n%C4%B1-takip-edip-i%C5%9Ften-%C3%A7%C4%B1karan-patron-i%C3%A7in-yarg%C4%B1tay%E2%80%99.

KALAY, F. OĞRAK, A. NİŞANCI, Z. N. (2014). Mobbing, Örgütsel Sessizlik ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Örnek Bir Uygulama, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt:4, Sayı: 2, ss. 127-143.

İLHAN, Ü. (2010). İş yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Plan ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri, *Ege Akademik Bakış,* Cilt: 10, Sayı: 4, ss. 1175-1186.

İskanunu (2021). İskanunu.com, https://iskanunu.com/sizinsorduklarınız/2379-kotu-niyet-tazminatı/

KARACAOĞLU, K., KÖKTAŞ, G. (2016). Psikolojik Dayanıklılık ve Psikolojik İyi Olma İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 2, ss. 119-127.

KALENDER, M. K. (2020). Sosyal Paylaşım Siteleri ve Siber Zorbalık. İ. TANRIKULU içinde, *Siber Zorbalık* (s. 98-99). Ankara: Anı Yayıncılık .

Karararama (2021). Karararama, //https:karararama.yargıtay.gov.tr/YargıtayBilgiBankasilstemciWeb/pf/sorgula.xhtml

KARAVARDAR, G. (2009). İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri İle İlişkisi, *Doktora Tezi,* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

KARSLIOĞLU, G. (2011). İş Yerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerine Etkisi, *Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi SBE, Ankara.

KARTAL, Y., SİPAHİ, H. (2018). Whistleblowing ve Mobbing İlişkisi: Kavramsal Bir Bakış ve Çözüm Önerileri, *International of Jorunal Management and Administration,* Cilt: 2, Sayı: 4, ss. 119-134.

KANTARCI, G. N. (2016). Türk İş Hukukunda Mobbing, Ankara: Adalet Yayınevi.

KANTEN, P. (2014). İşyeri Nezaketsizliğinin Sosyal Kaytarma Davranışı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Duygusal Tükenmenin Aracılık Rolü, *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 6, Sayı:1, ss. 11-26.

KARACA, Ö. D. (2018). Siber Mobbing: Kavramsal Çerçeve, Öncülleri ve Sonuçları . *International Journal Entrepreneurship and Management Inquiries (Journal EMI) Dergisi*, cilt, 2, sayı 2 ss. 20-34.

KARADAĞ, F. (2019). Siber Zorbalık Tutumu İle Sosyal Medya Tutumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Örneği, *Yüksek Lisans Tezi*, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Basın ve Yayın Anabilim Dalı, Eskişehir.

KARAKALE, B. S. (2011). Mobbing ve Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

KAYMAKÇI, H. A. (2008). Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma, *Doktora Tezi*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Anabilim Dalı.

KAYMAN, Ş. S. (2017). İşletmelerde Siber Zorbalık, Duygusal Zeka ve Üretim Karşıtı Davranışlar İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı* , Gebze.

KEHRİBAR, A., KERBELA Ş., YAŞAR, K., OKUR, A., DERYA M., ÖZGÜR, C., ÇANKAYA, F. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu, *Bakırköy Tıp Dergisi*, Cilt: 13, Sayı:1, ss. 1-9.

KESER, L. (2001). İlk Görünüş İspatı, Prof. Dr. Mahmut Birsel'e Armağan, DEÜ Yayını İzmir, ss. 231-253.

KIPNIS, D. (1990). Tecnology and Power. New York/Berlin: Spriger-Verlog.

KIREL, Ç. (2008). Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Yönetimi, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

KOÇAK, Y. YEŞİLYURT, C. (2014). Türk Hukuku Bakımından Mobbing. Zeitschrift für die Welt der Türken, *Journal of World of Turks*, Cilt:6, Sayı:1, ss. 213-227.

KORKMAZ, S. (2019). Siber Zorbalık ve Mağduriyet, Problemli İnternet Kullanımı ve Dindarlık İlişkisi. *Doktora Tezi Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Din Psikolojisi Bilim Dalı*, İstanbul .

KULUALP, H. G. (2019). Psikolojik Yıldırma İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkide Örgütsel Sinizm Aracılık Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, Cilt:11, Sayı:4, ss. 2990-3005.

KURUTAŞ, M. (2017 İSTANBUL). Siber Zorbalık ve Siber Mağduriyet İle İnternet Bağımlılığı ve Çocukluk Çağı Travmaları Arasındaki İlişki . *Yüksek Lisans Tezi İstanbul Üniversitesi Tıp Enstitüsü Sosyal Bilimler Anabilim Dalı* .

KÜÇÜK, Ö. ÇAKICI, A. (2018). İşyeri Kabalığının Öznel İyi Oluş Haline Etkisi, *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt:5, Sayı:5, ss. 75-87.

KÜÇÜK, Ö. ÇAKICI, A. (2018b). İşyeri Kabalığının Çalışan Performansına Etkisi, *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 21, Sayı: 39, ss. 365-385.

KÜÇÜKKAYA, G. H. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz, *İstanbul Barosu Dergisi,* Cilt: 85, Sayı: 1, ss. 103-110.

KÜÇÜKOĞLU, M. A. (2020). Covid-19 ve İş Yaşamına Etkileri: Evden Çalışma. *Uluslararası Yönetim Eğitim ve Ekonomik Perspektifler Dergisi*, Cilt 8 , Sayı 1, Sayfalar 71 - 81.

kvkk. (2010). *www.kvkk.gov.tr*. https://www.kvkk.gov.tr/yayinlar/6698%20SAYILI%20K%C4%B0%C5%9E%C4%B0SEL%20VER%C4%B0LER%C4%B0N%20KORUNMASI%20KANUN%E2%80%99UNUN%20AMACI%20VE%20KAPSAMI.pdf

LİMONCUOĞLU, A. (2013). İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar, *TBB Dergisi,* Sayı: 105, ss. 52-88.

KAVUK KALENDER M., H. K. (2020). Sosyal Paylaşım Siteleri ve Siber Zorbalık. İ. TANRIKULU içinde, *Siber Zorbalık* (s. 95). Ankara: Anı Yayıncılık.

KIRAN S, H. K. (2020). Sosyal Medya Kullanımının Kişiler Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Bilişim Teknolojileri Dergisi*, Cilt 13 , Sayı 4, Sayfalar 435 - 441.

MAHİROĞULLARI, A. (2017). Osmanlı'dan Günümüze Türk Sendikacılık Tarihi, Sivas: Özlem Kitabevi.

MANAV, E. (2014). AB Direktifleri Çerçevesinde İş Hukukunda Ayrımcılıkla Mücadele ve Türkiye'deki Uygulamalar, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Özel Sayı: 2013, ss. 731-779.

MANAVCIOĞLU, K. (2011). Kurumsal İletişimde Sosyal Medya Yönetimi: Kurumsal Blog Odaklı Bir İnceleme. *Doktora Tezi İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü* , İstanbul.

MAJİDLİ, F. (2017). Mobbingle Mücadelede Farklılıkların Yönetiminin Önemi. *Yüksek Lisans Tezi*, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi İşletme Anabilim Dalı.

MERCANLIOĞLU, Ç. (2010). Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'de ki Hukuksal Gelişimi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, ss. 37-46.

MERK, K. (2014). Mobbing, Praxisleitfaden Für Betriebe Und Organisationen, pp. 1-2.

MEVZUAT, (2021). Mevzuat.com.tr: http//mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf

mevzuat. (2021). *www.mevzuat.gov.tr*. https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5809.pdf

Mobbing ile Mücadele Derneği, (2021). mobbing.gov.tr, http://www.mobbing.org.tr/basbakanlık-mobbing-genelgesi/

MOMAND, H. (2014). Mobbing In Der Arbeitswelt: Ursachen, Folgen Und Mögliche Lösunsansatze. Diplomabeit.

Murat Yayınları, (2021). Muratyayınları.com: http://muratyayinlari.com/storage/catalogs/087312000152050306.pdf

MÜEZZİNOĞLU, T. (2005). Yaşam Kalitesi, *Üroonkoloji Bülteni*, Sayı:1, ss. 25-29.

OKUR, Y. (2014). 4982 Sayılı Kanuna Göre Bilgi Edinme Hakkının Niteliği, Kapsamı ve Denetimle İlişkisi. *Detişim* , Sayı: 13 ss. 34-47.

OYMAK, H. (2020). 7253 Sayılı "İnternet Ortamında Yapılan Yayınların Düzenlenmesi ve Bu Yayınlar Yoluyla İşlenen Suçlarla Mücadele Edilmesi Hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un Getirdikleri. *Yeni Medya,* cilt: 2020, Sayı 9, Sayfalar 129 - 141.

ÖZ, T. (2019). Eğitim Örgütlerinde Siber Zorbalık İle Örgütsel Dışlanma Arasındaki İlişki. *Yüksek Lisans Tezi Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı* , Edirne.

ÖZCAN, N. (2011). Mobbingin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkisi ve Örgütsel Sessizlik: Karaman İl Özel İdaresinde Bir Uygulama, *Yüksek Lisans Tezi*, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

ÖZÇİFTÇİ, Ç. Ü. (2020). COVID-19 Pandemisinin Sosyal Yaşam ve Etik Düzlem Üzerine Etkileri: Bir Değerlendirme Çalışması. *Anadolu Kliniği Tıp Bilimleri Dergisi,* Volume 25, Special Issue 1, Pages 142 - 153.

ÖZDEMİR, N. K. (2020). Demografik Değişkenlerin, Risk Faktörlerinin ve Sosyal/Çevresel Faktörlerin Siber Zorbalık Deneyimlerindeki Rolleri . İ. TANRIKULU içinde, *Siber Zorbalık* (s. 34). Ankara: Anı Yayıncılık.

ÖZDEMİR, Y. D. (2015). Siyasetçi Yurttaş Etkileşimi Bağlamında Eski Cumhurbaşkanı Abdullah Gül'ün Twitter Takipçilerine İlişkin Bir Değerlendirme: 5651 Sayılı İnternet Yasası ve Twitter Yasağı Örnekleri. *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, Cilt , Sayı 24, Sayfalar 212 - 229.

ÖZDİNÇ, N. K. (2020). Siber Zorbalığı Önleme ve Müdahale Programları. İ. Tanrıkulu içinde, *Siber Zorbalık* (s. 233). Ankara: Anı Yayıcılık.

ÖZGEN, H. MİMAROĞLU, H. (2008). Örgütlerde Güç Eşitsizlikleri ve Cinsel Taciz, *Ç.Ö. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt: 17, Sayı:1, ss. 321-334.

ÖZGÜN, Ç. (2004). İş İlişkisinde Manevi Taciz. *Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,* Prof. Dr. Erden Kuntalp'e Armağan, Cilt: 1, Sayı:1, Yıl: 3.

ÖZLER, D. E. ve MERCAN, N. (2009). Yönetsel ve Örgütsel Açıdan Psikolojik Terör. Ankara: Detay Yayıncılık.

ÖZIRMAK, M. (2021). Türkiye'deki İnternet Gazeteciliğinin Etik Değerleri: 5651 ve 7253 Sayılı Kanunların İncelenmesi. *Kesit Akademi Dergisi*, cilt: 7 sayı 27, ss: 352-362.

PALABIYIK, B. B. (2018). Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı, Ankara: Seçkin Yayıncılık.

PEKER, A. (2015). Negatif Duygunun Siber Zorbalık ve Mağduriyete İlişkin Yordayıcı Rolünün İncelenmesi. *K.Ü. Kastamonu Eğitim Dergisi* , cilt. 23, Sayı: 4, ss: 1633-1646.

PEKER, E. Y. (2011). *Okul Zorbalığı ve Siber Zorbalık.* İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Petrol-İş, (2015). Türkiye Kimya Petrol Lastik ve Plastik İşverenleri Sendikası (KİPLAS) İle Petrol- İş Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Arasında (PETLAS) Lastik ve Ticaret A.Ş. için Bağıtlanan İşletme Toplu İş Sözleşmesi, (01/01/2013-31/12/2015 Tarihleri Arasında Geçerli) İstanbul: Petlas.

PİR, E. (2019). Türk Hukukunda Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, *Yüksek Lisans Tezi,* Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bilim Dalı. İstanbul.

SARI, J. B. (2014). Dijital Kimlikler ve Riskler: Siber Zorbalık. *Varlık Dergisi*, 24-26.

Sarı, J. B. (2014). Dijital Kimlikler ve Riskler: Siber Zorbalık . *Varlık Dergisi*, ss.24-26.

SAYIMER, İ. (2014). Siber Zorbalıkla Mücadele Konusundaki Yaklaşımlar: ABD ve İngiltere Örnekleri, *Varlık Dergisi*, ss.18-22.

SEÇKİN, Z. (2017). *Örgütlerde Mobbing ve Siber Zorbalık.* Konya: Çizgi Kitabevi.

SEVİMLİ, A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt: 0, Sayı: 36, ss. 107-147.

SGK, (2021). www.sgk.gov.tr. Erişim Tarihi: 23/03/2021.

SHEPOSH, R. (2021). Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). *Salem Press Encyclopedia of Health*, 12 Erişim Numarası:142379071. Parker University Library.

SOLMUŞ, T. (2005). Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz Mobbing, ‘’*İş, Güç*’’ *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 1-14.

SÖYLEYİCİ, G. T. (2018). Siber Zorbalık İle İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki . *Yüksek Lisans Tezi Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Bilişim Sistemleri Anabilim Dalı* .

ŞAKAR, M. (2016). İş Hukuku Uygulaması Yenilenmiş ve Genişletilmiş 11. Baskı, İstanbul: Beta yayınları.

ŞEN, M. (2013). Mobbing (Psikolojik, Duygusal, Manevi Baskı-Taciz), Günümüz Problemi Mobbing, Yayınlanmış Tebliği, Gazi Üniversitesi, Ankara.

ŞİMŞEK, M., ŞERİF, A., ÇELİK, A. (2003). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Konya: Adım Matbaacılık ve Ofset.

TAN, H. Ş. (2020). Siber Zorbalık Eğitimde Durumlu Öğrenme Yönteminin Uygulanması. *Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsü Bilgisayar Eğitimi Ana Bilim Dalı* , Ankara.

TANRIKULU, İ. (2020). *Siber Zorbalık.* Ankara: Anı Yayıncılık.

TAŞ, H. Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde Sendikalar ve Sendikaların Geleceği, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi Cilt: 1, Sayı: 1, ss. 60-80.

TAŞKIN, A. (2016). İş Hukuku Açısından İşyeri ve İşletmelerde Mobbing. Anlara: Yetkin Yayınları.

TAŞKIN, A. (2016). İşyerinde Şiddetin Önlenmesi ve ILO Standartları. 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, ss. 240.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu. *Yayın No: 6.*

TDK. (2021). Sozluk.gov.tr: https://sozluk.gov.tr.

TEKİN, D. (2016). Psikolojik Şiddet Üzerine Yazılan Yüksek Lisans Tezlerine Yönelik Bir İnceleme, *İş ve İnsan Dergisi*, Cilt: 3, Sayı:1, ss. 31-41.

TINAZ, P., BAYRAM, F. ERGİN, H. (2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları.

TINAZ, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz. İstanbul: Beta Yayıncılık.

TINAZ, P. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Yayınları.

TOKGÖZ, H. B., (2020). Cezalandırmanın Önemi ve Bu Bağlamda Ütopyalar Üzerine Bir Değerlendirme, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 1, ss. 431-467.

TUNA, Y. (2009). Örgütsel İletişim Sürecinde Yöneticilerin Duygularını Yönetebilme Yeterlilikleri, *Anadolu Üniversitesi,* Cilt: 5, Sayı: 4, ss. 83-94.

TUTAR, H., USLU, F. (2018). Mobbing Hukuku. Ankara: Adalet Yayınları.

TUTAR, H. (2015). Mobbing Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım, Ankara: Detay Yayıncılık.

TÜİK, (2021). data.tuik.gov.tr, https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanim Arastirmasi 202137437#:~:text=%C4%B0nternet%20kullan%C4%B1m%20oran%C4%B1%202

021%20y%C4%B1l%C4%B1nda,%77%2C5%20oldu%C4%9Fu%20g%C3%B6r%C3%BCld%C3%BC.&text=92%2C0%20oldu-

TÜRK, G. D. (2017). Sanal Dünyada Linç Kültürü. A. M. KIRIK içinde, *Medya Çağında İletişim* (s. 463-486). İstanbul: Çizgi Yayınları.

TÜRK METAL (2021). www.turkmetal.org.tr, Erişim Tarihi: 14/05/2021.

ULUSOY, Z. (2013). Duygu, Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi, *TBB Dergisi*, Sayı: 105, Mart-Nisan, ss. 129-170.

UYUMAZ, A., AKDAĞ, İ. (2015). Türk Özel Hukukunda Şiddet ve Israrlı Takip Kavramı. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt: 19, Sayı: 2, ss. 45-90.

UZUN, C. D. (2012). Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Yolu Başlarken Beklentiler ve Riskleri, *Çankaya University Journal of Law*, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 69-93.

YAMAN, E. (2009). Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde PsikoŞiddet-Mobbing. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım Tic. Ltd. Şti.

YAMAN, Y. E. (2011). *Başa Çıkma Stratejileriyle Okul* Zorbalığı *ve Siber Zorbalık.* İstanbul: Kaknüs Yayınları.

YAVUZ, H. (2007). Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı.

YÖYEN, E.G. (2017). Şiddet Türleri ve Kişilik Özellikleri. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*. Cilt:1, Sayı:1, ss. 35-50.

YÜCETÜRK, E. (2003). Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş mü? Gerçek mi? Bilgiyönetimi.org. http://www.bilgiyonetimi.org.