Günümüzde iş yerlerinde çalışanların oldukça sık karşılaştığı, psikolojik taciz (mobbing) sadece özel sektörde gerçekleşmemektedir. Kamu sektöründe de psikolojik taciz (mobbing)’e sıklıkla rastlanılmaktadır.

**O halde MOBBİNG Nedir, MOBBİNG’e Uğrayan Ne Yapmalı? Mobbinge karşı ne yapmalı, yasal düzenlemeler nedir?**

Mobbing yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik konum ayrımı olmadan, sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkmakta ve üzerinde pek düşünülmeyen, iş ahlakına aykırı sistematik yürütülen olağan bir işyeri sorunu niteliğindedir. Ayrıca ülkemizin gündeminde olan bir suç unsurudur.

Sözlük anlamı olarak mobbing; özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun, diğerlerine psikolojik yollardan, uzun süreli sistematik baskı uygulaması, şeklinde tanımlanırken, Latincede; psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı vermek olarak ifade edilmektedir. İşyerinde çalışan kişilerin sinirlendiği, kavga ettiği, tartıştığı her olayı mobbing olarak nitelendirmek mümkün değildir.

**Baskı veya tacizlerin “MOBBİNG” sayılması için hangi şartlar gereklidir?**

Öncelikle bilmek gerekir ki; mobbing bir süreçtir (Süreç: Aralarında birlik olan veya belli bir düzen veya zaman içinde tekrarlanan, ilerleyen, gelişen olay ve hareketler dizisi, vetire, proses). Süreç olduğu için de bir takım şart ve özellikler taşıması gerekir. Süreçte davranışların, baskıların veya tacizlerin “mobbing” olarak nitelendirilebilmeleri için;

**1.**  İşyerlerinde –ama sadece işyerlerinde- gerçekleşmiş olmalıdır.
**2.** Mobbing; amirler tarafından emrindekilere, astlar tarafından üstlere veya birlikte çalışanlar tarafından birlikte çalıştıkları bir arkadaşlarına (yatay mobbing) karşı gerçekleştirilebilir.
**3.**  Sistemli, sürekli –en az üç ay, ortalama altı aylık bir süre boyunca- ve düzenli bir şekilde yapılmalıdır.
**4.** Bilinçli yapılmalıdır.
**5.**  Düşmanca bir nitelik taşımalıdır.
**6.**    Kasıtlı yapılmalıdır.
**7.**   Sıklıkla –en az haftada bir- tekrarlanmalıdır.
**8.**    Yıldırma, yıpratma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacında olmalıdır.
**9.**    Mobbinge uğrayanın kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
**10.**   Olumsuz tutum ve davranışlar -gizli veya açık- kişiye yönelik olmalıdır.

Mobbinge kimlerin maruz kaldığı ya da mobbing mağdurlarının kimler olduğuna bakıldığında tanımdan anlaşıldığı üzere, mağdur ekonomik, kültürel, fiziksel veya herhangi yönden daha zayıf olan çalışandır. Psikolojik tacizi yapan ise bazen işveren, bazen amir bazen de bir başka bir çalışan olmaktadır.

Mobbingin özel ya da kamu her türlü işyerinde olması mümkün olup, herhangi bir çalışan da mobbing mağduru olabilir. Mobbing işyerinin seçtiği hiyerarşik yapı ve örgüt kültürüne göre yatay veya dikey olabilir. Hiyerarşi fazla ise mobbing dikey, daha az ise yatay olur.

Çalışma ortamlarında üst kademelerden alt kademelere veya alt kademelerden üst kademelere yapılan psikolojik şiddete, dikey veya “hiyerarşik (dikey) şiddet” denirken, eşit statüde bulunanlar arasında uygulanan psikolojik şiddete, “fonksiyonel (yatay) şiddet” denmektedir.

**Mobbinge uğradığımızı nasıl anlarız?**

Mobbingi daha da somutlaştırarak ve örnek vererek anlatmak gerekirse şu şekilde özetleyebiliriz:
♦**Çalışanın susturulması.** Çalışma ortamı içerisinde bir veya birkaç kişinin sistematik bir şekilde kişiye kendini ifade etme olanağı tanımaması. Örneğin toplantılarda konuşmak isteyen çalışanın sürekli sözünün kesilmesi ya da fikirlerine değer verilmemesi gibi.
♦**Çalışanın küçümsenmesi.** Bu, sözlerle yapılan küçültücü ifadelerle olabileceği gibi, bakışlar ve vücut hareketleriyle de ortaya çıkabilir.
♦**Çalışanın çalışma ortamı içerisinde yalnızlığa sürüklenmesi.**Çalışanın arkasından konuşularak  çalışma ortamı içinde yalnızlaşması sağlanmaya çalışılmış olabilir. Ya da çalışma ortamında mobbinge uğrayan kişi ile konuşulmaz, kişi yokmuş gibi davranılabilir veya en açık şekliyle çalışan ayrı ya da uzak bir ofiste çalışmak zorunda bırakılabilir.
♦**Çalışanla alay edilmesi.**Kişinin dini inançları, mezhebi, sendikası, cinsiyeti ve hatta şivesi veya özel yaşamı  gibi konularla ilgili olarak alay edilmesi.
♦**Çalışana iş verilmemesi.**Kişinin çalışma yaşamına adapte olmasına engel olmak için iş verilmeyebilir. Ya da kendi görevinin, unvanının veya öğrenim düzeyinin altında işler verilerek, çalışma ortamından soğuması, yükselmek konusunda motivasyonunu kaybetmesi ve rekabet şansını yitirmesi amaçlanabilir.
♦**Çalışana ağır iş verilmesi.**Ya da kendi görevinin, unvanının veya öğrenim düzeyinin üstünde işler verilerek zor durumda kalması sağlanmaya çalışılabilir.
♦**Çalışana, diğer çalışma arkadaşlarından farklı kriterler uygulanması.** Örneğin mesai giriş çıkışlarında diğer çalışanlara herhangi bir yaptırım uygulanmazken mobbinge uğrayan kişinin sürekli olarak soruşturma açılmakla tehdit edilmesi.
♦**Çalışanın sağlığa uygun olmayan ortamlarda çalışmaya zorlanması.** Mobbinge uğrayan kişi bu durumda örneğin tozlu, havasız, dar veya rutubetli ortamlarda çalışmaya maruz bırakılabilir.

Mobbingin işyerlerinde ortaya çıkma nedenleri üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında,

♦Yanlış personel seçimi ve işe alımı,

♦Dönemsel işçi istihdamı,

♦İşyerindeki bazı mevkilerin elde edilebilmesi için yaşanan rekabet gibi nedenleri ortaya çıkarmıştır. Ancak sadece bu nedenlerin mobbinge yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bazı örgütsel ve yönetsel nedenler de mobbing sebebidir;

• Psikolojik tacizin, disiplinin ve verimin artırılmasında araç olarak kullanılması,

• İnsan kaynakları masraflarının düşürülmek istenmesi,

• Hiyerarşik yapı,

• İletişim kanallarının zayıflığı,

• Sorunları çözme ya da yönetmedeki yetersizlikler,

• Şikâyet prosedürünün işletilememesi,

• Liderlik vasıflarında zayıflık,

• Birini suçlama ve suçlu bulmaya dair toplumsal alışkanlıklar,

• Takım çalışması anlayışının olmaması ya da düşük olması,

• Örgüt içi eğitimlerin önemsenmemesidir.

**Mobbing ile mücadelede ne yapmalı?**

Anayasamıza göre Devlet, çalışanları korumak, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek ve çalışma barışını sağlamak için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Bu bakımdan, çalışma barışını ve huzurunu tehdit eden, çalışanın kişiliğini ve onurunu zedeleyen, çalışanın ailesi, işyeri ve içinde bulunduğu toplum için de çeşitli zararlara yol açabilecek bir sorun olan işyerinde psikolojik tacizle mutlaka mücadele edilmesi gerekmektedir. Bu sorunla başa çıkmada öne çıkan en önemli araçlardan birisi ise hukuktur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yayımlanan “ İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi (Mayıs 2014, 2. Baskı)”nde mobbingle bireysel mücadele önerileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır.

**(1)**İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
**(2)**Kişi yaşanılan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde kanaate varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.
•    Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
•    Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.
•    Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
•    Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.
•    Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
•    Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
•    Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın İletişim Merkezi Alo 170’i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
•    Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
•    İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.
Özellikle belirtmek gerekir ki; süreç içinde hekim, klinik ve hastanelere başvurular, alınan raporlar, yapılan tetkikler, alınan raporlar da belge olarak mutlaka saklanmalıdır.

**Mobbinge 657 sayılı Kanunun bakışı**

657 sayılı Kanunun hayatımıza girmesinden çok sonra ortaya çıkan bir kavram olan mobbing veya bezdiri kavramına kelime olarak kanun metninde yer verilmese de  mobbing tarzı fiil ve eylemleri yasaklayan veya disiplin cezaları verilmesi öngören hükümler mevcuttur.
Örneğin 657 sayılı Kanunun 8 inci maddesinin ikinci fıkrası “Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.” hükmünü, 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası ise “Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır.” hükmünü içerir. Bu maddeler bile kendi başlarına kamu sektöründe mobbing uygulamasının yasak olduğunu göstermeye yetmektedir.

Ayrıca,  mobbing  uygulamalarına  karşı, disiplin ile ilgili 125 inci madde hükümlerine baktığımızda da “Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.” suçu uyarma cezası, “İş arkadaşlarına, maiyetindeki   personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,” suçu kınama cezası, “Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,” suçu ise kademe ilerlemesinin durdurulması cezası ile tecziye edilmektedir.

Mobbing'e maruz kalanlar ÇSGB, TBMM, Anayasa Mahkemesi, BİMER, Alo 170, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları Kurumu ve İl, İlçe İnsan Hakları Kurulları'na başvuru yapabilirler.

Yapılan şikayet sonucu Mobbing yapıldığını kanıtlamak için kamera kayıtları, e- mailler, kullanılan ilaç faturaları, verilen işlerle ilgili belge ve örnekler alınarak delil olarak sunulabilir. Çünkü yargıya intikal eden davalarda delil etkin bir yargılama için önemlidir.