

## BÖLÜM 7

# KAMU KURUMLARINDA MOBBİNG İLE MÜCADELE: ÖNLEME, DURDURMA, CEZALANDIRMA

Haydar ALBAYRAK<sup>1</sup>

### GİRİŞ

İşyerinde çalışanların özgüvenlerini ve kendilerine olan saygılarını yok etmek amacıyla yapılan, sürekli ve acımasız saldırılar olarak tanımlanan Mobbing (psikolojik taciz), insan üzerinde yaratmış olduğu olumsuz etki nedeniyle aynı zamanda bir insan hakları ihlali olarak da değerlendirilmektedir. Yapılan araştırmalar, mobbingin insan üzerinde yaratmış olduğu stres ile kalp krizi dahil çeşitli hastalıkları tetiklediğini (Atukeren, 2014), aynı zamanda depresyon, uyku bozukluğu, intihar ve umutsuzluk gibi çeşitli psikolojik sorunlara neden olduğunu göstermektedir (Öncü, 2014). Mobbinge kamu ya da özel farkı olmaksızın bütün işyerlerinde rastlanmaktadır. Ancak kamu kurumlarında mobbinge karşılaşma oranı, özel sektördekinden yaklaşık bir buçuk kat daha fazladır. Bunda kamu kurumlarında çalışanların işten çıkarılma riskinin özel sektöre göre daha düşük olmasının önemli bir etken olduğu ileri sürülmektedir (TBMM KEFEK, 2011). Kamu sektöründeki iş güvencesinin daha yüksek olmasının mobbingin daha kolay, dolayısıyla daha çok dile getirilmesini sağladığı, özel sektördeki iş güvencesinin nispeten zayıf olmasının ise mobbingin gizlenmesine neden olduğu düşünülmektedir.

Mobbing ile mücadelede, mobbing farkındalığının ve mobbingin dile getirilmesinin önemi büyüktür. Bu nedenle öncelikle mobbing farkındalığını sağlamak amacıyla eğitim yapılması, çalışanlara mobbinge karşı başvurabilecekleri yolların gösterilmesi, yönetimlerin mobbingle mücadele için kararlı olmalarının sağlanması ve doğrudan mobbingi engellemeye yönelik yasal düzenlemelerin yapılması gerekir. Bu çerçevede yapılan çalışmada öncelikle mobbing ile ilgili temel kavramlar açıklanmakta, ardından mobbingin kamu kurumlarında görülme şekillerine, çalışanlar, işyerleri ve toplum üzerindeki etkilerine, mobbing ile mücadele için yapılan yasal düzenlemelere, çalışanların ve kurumların mobbing ile mücadele için yapması gerekenlere değinilerek çeşitli önerilerde bulunmaktadır. Alıntısalsal ve dolaylı araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ve bu çerçevede ikincil veri ve

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi. Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Battalgazi MYO Yönetim ve Organizasyon Bölümü

ması gerekmektedir. Mobbing ile ilgili temel sorun, daha önce de söylendiği üzere ispat konusunda yaşanmaktadır. Mobbingin oldukça yaygın olduğuna ilişkin çok sayıdaki araştırmaya karşın ispatlanarak gerekli ceza verilmiş mobbing vaka sayısı çok azdır. Bunun temel nedeni, mobbinge maruz kalan bireyin tacizcilere göre çok daha zayıf bir konumda olması nedeniyle yeterli delil ve tanığa sahip olamaması, dolayısıyla mobbingi ispatlayamamasıdır. Bu durum mobbingle mücadele nin önündeki en büyük engellerden birisidir ve çoğu durumda mobbingin cezasız kalmasına yol açmaktadır. Bu nedenle mobbingde de, TİHEK örneğinde olduğu gibi (6701 sayılı Kanun, md. 21), ispat yükünün tersine çevrilmesi önerilmektedir. Mobbing uygulandığına ilişkin yeterli emarelerin varlığı halinde mağdurdan mobbingi kanıtlaması değil, tacizcilerden ve işyerinden mobbing yapılmadığını kanıtlaması istenmelidir. Böylece mobbing ile mücadele çok daha etkili bir şekilde yürütüleceği düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Güngör, A. (2007). *İşyerinde Duygusal Taciz (Mobbing) ve İlk Mahkeme Kararı (05 Şubat 2007)*. *Akşam Gazetesi Haberi*. <http://www.hukuki.net/showthread.php?18662> (05.02.2021).
- Albayrak, H. (2020). Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk Kamu Yönetiminin Denetimindeki Yeri ve İşlevi. *Sayıştay Dergisi*, 31(119), 129-153.
- Atuveren, Pınar (2014). Mobbing Bir İnsan Hakları İhlalidir. *Haberler*. İstanbul Barosu. <https://www.istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay.aspx?ID=9104> (01.02.2021).
- Çakıroğlu E, & Tengilimoğlu D. (2014). Mobbing (yıldıрма) davranışlarının tıbbi sekreterlerin tükenmişliği üzerine etkisi. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 2014(3), 167-188.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri*. İstanbul: TİMAŞ Yayıncılık.
- Özen Çöl, S. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008/4(19), 107-134.
- ÇSGB (2017). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.
- Erdem, M. R., & Parlak, B. (2010). Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing. *TBB Dergisi*, (88), 261-286.
- Gül, H. (2009). İş sağlığında önemli bir psikososyal risk: mobbing-psikolojik yıldıрма. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6), 515-520.
- Güven, A., Kaplan, Ç., & Acungil, Y. (2018). Türkiye'de Özel ve Kamu Üniversitelerinde Çalışan Akademisyenlerin Mobbing Algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 10(18), 43-58.
- Kasapoğlu Turhan, M. (2013). Akademisyenler Bakımından (Psikolojik Taciz) Mobbing ve Hukuki Korunma Yolları. *TBB Dergisi*, 2013(105), 89-128.
- Kehribar, A., Karabela, Ş. N., Kart Yaşar, K., Okur, A., Derya, M., Özgür, C., & Çankaya, F. (2017). Çalışma Hayatında Mobbing: Nedenleri, Bileşenleri ve Ülkemizdeki Hukuki Durumu. *Bakırköy Tıp Dergisi*, (13), 1-9.
- Kivimäki M., Elovainio M., & Vahtera, J. (2000). Workplace bullying and sickness absence in hospital staff. *Occup Environ Med*, 57, 656-660.
- Koçak, Yüksel, & Yeşilyurt, Cavit (2014). Türk Hukukunda Mobbing. *Journal of World of Turks*, 6(1), 213-227.
- Korkmaz M., Kılıç, B., Yücel A. S., Gümüüşdağ, H., & Aksoy M. (2014). Negative effects of mobbing on work performance and efficiency of personnel working in public and private medical institutions, an applied Turkey experience. *Advances Environmental Biology*, 8(5), 1183-1195.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.

- Leymann H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- Leymann, H. (2015). *The Mobbing Encyclopaedia, Bullying; Whistleblowing Introduction to the concept of mobbing*; <http://www.Leymann.se/English/11110E.HTM>, (30.08.2015).
- Onedio (17.02.2021). Ardında Altı Sayfalık Mektup Bıraktı: Baskıya Uğrayan Doktor Serumla İntihar Etti. *Onedio İnternet Sitesi*. <https://onedio.com/haber/ardinda-alti-sayfalik-mektup-birak-ti-baskiya-ugrayan-doktor-serumlarla-intihar-etti-966319> (18.02.2021).
- Öncü, F. (2014). Mobbing Bir İnsan Hakları İhlalidir. *Haberler*. İstanbul Barosu. <https://www.istanbulbarosu.org.tr/HaberDetay.aspx?ID=9104> (01.02.2021).
- Özkuş, B., & Çarıkcı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 481-499.
- Pranjic, N., Males-Bilic, L., Beganlic, A., & Mustajbegovic, J. (2006). Mobbing, Stress, And Work Ability Index Among Physicians in Bosnia And Herzegovina: Survey Study. *Croatian Medical Journal (CMJ)*, 47(5): 750-758.
- Sabah (18.02.2021). Son Dakika: Bursa Uludağ'da intihar eden Doktor Mustafa Yalçın Son Yolculuğuna Uğurlandı. *Sabah Gazetesi İnternet Sitesi*. <https://www.sabah.com.tr/yasam/2021/02/18/son-dakika-bursada-intihar-eden-doktor-mustafa-yalcin-son-yolculuguna-ugurlandi-kiz-arkadasi-ayakta-durmakta-zorlandi> (18.02.2021).
- Tabur, Ö. (2015). Hiyerarşik Örgüt Kültürüne Dayalı Mobbing ve Türlerinin İncelenmesi: KKTC Kamu Sektörü Üzerine Bir Araştırma. Lefkoşa: KKTC Yakın Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı. <http://docs.neu.edu.tr/library/6411134622.pdf> (11.02.2021)
- TBMM KEFEK (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Ankara: TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6. [https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon\\_rapor\\_no\\_6.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf) (11.02.2021).
- TDK (2021). Güncel Türkçe Sözlük. *Türk Dil Kurumu İnternet Sitesi*. <https://sozluk.gov.tr/> (06.02.2021).
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (12), 81-89.
- Tınaz, P. (2008). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları, 2. Baskı.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, (2)2, 101- 128.
- Yücedürk, E. 2005. Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing (Yıldırma). *Sendikal Notlar*, Sayı:26, s.98.
- Yüksel, M. & Tunçsiper, B. (2011). "The Relationship Between Mobbing and Organizational Commitment in Workplace". *International Review of Management and Marketing*, 1(3): 54-64. 4857 sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> (25.02.2021).
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6331.pdf> (01.02.2021).
- 6237 sayılı Türk Ceza Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5237&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5> (05.02.2021).
- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/anasayfa/MevzuatFihristDetayIframe?MevzuatTur=5&MevzuatNo=657&MevzuatTertip=5> (12.02.2021).
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf> (15.02.2021).
- 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi. *İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi*. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm> (03.02.2021)