

PEMBE TACİZ: KADININ KADINA UYGULADIĞI MOBBING

Arş. Gör. Dr. Gülden Çamurcuoğlu
Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Genel Kamu Hukuku ABD.
guldencamurcuoglu@ymail.com

Giriş

İşyerindeki psikolojik tacizi anlatmak için kullanılan mobbing, çalışanı yıldırma amaçlı birbirinden farklı eylemlerin bir araya gelmesiyle oluşan hukuka aykırı bir süreçtir. Mobbinge her cinsten ve her meslekten insan maruz kalabilmektedir. Mobbing, kurbanı yıldırma ve iş yerinden uzaklaştırma amacıyla yapılabileceği gibi, sadece mobbing uygulayanın kişisel zevk ve tatmini amacıyla da yapılabilir.

Kadınların mobbinge maruz kalma oranı genel olarak erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Bununla birlikte bu ifade erkeklerin düşük oranda mobbinge maruz kaldığı anlamına da gelmemektedir. Yapılan araştırmalar göstermektedir ki kadınlar, hem başka kadınların hem de erkeklerin mobbing hedefi olmaktadır. Kadınların hemcinsleri tarafından kurban olarak seçilmeleri oranı bir hayli yüksektir. Araştırmalar göstermektedir ki bir kadın mobbing uygulayıcısı ise, yüksek olasılıkla bir diğer kadına karşı olumsuz davranışlarını yönlendirecektir. Bu bilgi kadınların başka kadınlara karşı mobbing uyguladığı konusuna dikkatlerin çekilmesini gerektirmektedir. Kadınların hem kadınların hem de erkeklerin mobbing hedefi olduğunun idrak edilmesi ve mobbinge karşı genel olarak duyarlılığın yükselmesi konunun irdelenmesi ihtiyacını doğurmaktadır.

I. Mobbing Kavramı:

Mobbing kavramı, ilk kez Heinz Leymann tarafından, çalışma yaşamında karşılaşılan düşmanca ve saldırgan davranışları, bunların yol açtığı süreci ve sorunları açıklamak amacıyla kullanılmıştır. Leymann, kavramı; *“işyerinde çalışan bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer çalışana yönelik, düzenli, düşmanca ve etik olmayan bir iletişim biçimi olarak, davranışın/iletişimin yönlendirildiği kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakan bir çeşit psikolojik terör olarak”* tanımlamıştır.³²⁰ Kavram, Leymann'ın bu tanımından önce hayvan davranışları üzerinde çalışmalar yapan etolojistler tarafından ve çocukların davranışları üzerinde çalışmalar yapan doktorlar tarafından kullanılmıştı. 1980'lerin başında Leymann kavramı ödünç alarak kimi tarz yetişkin davranışlarını tanımlamak ve özellikle iş yerinde benzer davranışları tanımlamak için kullanmıştır.³²¹

Mobbingin varlığından söz edilebilmesi için kişinin en az 6 ay gibi uzun süreli, tekrarlanan ve olumsuz davranışlara maruz kalması gerekir. Bu davranışlar neticesinde kişinin kendisini savunması zor hale gelmektedir. Bu davranışlar sık sık, örgütlenerek (çeteleşerek) yapılmaktadır.³²² Haftada bir gibi sık periyotta ve en az altı ay kadar düzenli olarak mobbinge yönelik davranışlar kişiye yönlendirilir ki uzun dönem süren bu sık davranışlar nihayetinde önemli psikolojik, psikomatik ve sosyal sefaletle sonuçlanır.³²³

Mobbinge yönelik davranışlar, çalışma hayatında ilgili bireyin yok sayılmasını amaçlar. Bu nedenle iletişim kanalları ka-

320 Elif Özlem Aşkın, Umur Aşkın, “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, C. 9, S. 24, 2018, s. 257, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/564560>, erişim: 28.02.2019; Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, C. 5, S. 2, 1996, s. 168, <http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>, erişim: 09.04.2019.

321 Leymann, a.g.m., s. 167.

322 Hatice Karakuş, “Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, S. 1, Mart 2014, s. 340.

323 Leymann, a.g.m., s. 168.

patılır ve kişiye *sen yoksun* mesajı verilmeye çalışılır. Mobbinge yönelik davranışlar; kişiye tehditler yağdırarak onu sindirmek, azarlayarak itibarını kaybettirmek ya da aşağılayarak önemsiz olduğu mesajı vermek, kişinin özel yaşamına ilişkin gelişmelerin dillendirilmesiyle kişiye her konuşmanın objesi olabileceği mesajı vermek, güvenilirlik etiketi yapılaştırarak kişiyi gözden düşürmek şeklinde gerçekleşebilir.³²⁴

Mobbingi uygulayan kişi amacını meşrulaştırmak ve bu davranışlarının kişisel olmadığı mesajını vermek ister. Bu amaçla aynı ortamda bulunan diğer kişilerin mobbing uygulanan kişiden uzaklaşmasını sağlamaya çalışır. Yapılanların kişiselliğin ötesinde kollektif bir eylem olduğu görüntüsü yaratılmaya çalışılır.³²⁵

Mobbing süreci, çalışanın kişiliğine, onuruna, dürüstlüğüne, güvenilirliğine ve yeteneklerine saldırıyla başlamaktadır.³²⁶ Kişinin arkasından kötü konuşulması, dedikodusunun yapılması, akıl hastası olduğunun söylenmesi, psikolojik destek alması gerektiği yönünde imada bulunulması, özel hayatıyla dalga geçilmesi, özgüvenini zedeleyen olumsuz bir iş yapmaya zorlanması, kararlarının sorgulanması ya da cinsel imada bulunulması mobbinge yönelik davranışlar olarak ortaya çıkabilir.³²⁷ Bunun yanı sıra kişiye iş ile ilgili yanlış bilgiler verilmesi veya kişiden iş ile ilgili bilgilerin saklanması, olumsuz mimik ve bakışların kullanılması, kişiye işyerinde sanki yokmuş gibi davranılması³²⁸ şeklinde olumsuz davranışlar mobbing kapsamında uygulanabilir.

Verilen işin geri alınması, az yetenek gerektiren işlerin verilmesi ya da alçaltıcı ve zor işlerin verilmesi de mobbing kapsamındaki işle ilgili eylemlerdir. Kadına yönelik mobbing

324 Karakuş, a.g.m., s. 341.

325 Karakuş, a.g.m., s. 342.

326 Ayşegül Laleoğlu, Emine Özmete, "Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Sosyal Politika Çalışmaları, Yıl:13, S. 31, 2013, s. 11; Giriş.

327 Karakuş, a.g.m., s. 342.

328 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 258.

söz konusu ise kadının özel hayatına dahil olan dini ibadet, seyahat ve yaşam tarzı gibi konular konuşmaların merkezine alınabilir.³²⁹

Mobbing yatay ya da dikey olarak gerçekleşebilir.³³⁰ Üst kademedeki bulunanların çalışanları suistimal etmesi ya da bir grup çalışanın yöneticiyi suistimal etmesi, ast konumda olan kişinin daha başarılı ve çalışkan olması, astın politik görüşünün üstten farklı olması gibi nedenler dikey mobbinge zemin hazırlar. Bazı durumlarda mobbing yataydan başlayıp dikey mobbinge doğru yönelebilir. Örnek olarak, alternatifinin olmasının yarattığı rahatsızlıkla bazı çalışanlar kendisi ile eşdeğer pozisyonda bulunan diğer çalışanların hata yapması için gerekli koşulları hazırlayabilir. Bu gerçekleştirilerek çalışanın idareci ile karşı karşıya getirilmesi hedeflenir. Kişiye hata yaptırılarak dikey mobbing koşulları hazırlanır.³³¹

Kimi durumlarda da bunun tersi bir süreç izlenir. Dikey mobbing yatay mobbinge doğru yönlendirilebilir. Böyle bir durumda yöneticiler yatay mobbing koşullarını özellikle yaratırlar. Buna örnek olarak idarecinin aynı isteğe sahip olan iki çalışana sürtüştürmek suretiyle mobbing sürecinin başlangıcını hazırlaması gösterilebilir.³³²

II. Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing:

Mobbingi, her kesimden, her cinsiyetten insan yaşayabilir. Kadınların mobbinge maruz kalmasının nedenleri ataerkil toplum değerleri ve geleneksel rollerin yanında cinsiyet temelli ayrıştırma, başarı hırsı ya da yalnızlık korkusu gibi birden fazla nedenden kaynaklanabilir.³³³

Kadınların maruz kaldığı mobbinge ilgili olarak cam tavan sendromu, kraliçe arı sendromu gibi farklı sendrom türlerine

329 Karakuş, a.g.m., s. 344.

330 Gülnur Erdoğan, "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)", TBB Dergisi, S. 83, 2009, s. 325-326.

331 Karakuş, a.g.m., s. 346-347.

332 Karakuş, a.g.m., s. 347.

333 Karakuş, a.g.m., s. 335.

değınılebilir. Cam tavan sendromunda kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyici çeşitli yapay engeller cam olarak nitelendirilir. Tavan, yukarıya çıkmayı engellemektedir; cam ise resmi olmayan ama hissedilebilen engellerdir.³³⁴

Bunun yanında kadının kadına uyguladığı mobbing³³⁵ ile ilgili daha fazla üzerinde durulabilecek bir sendrom türü kraliçe arı sendromudur. Kraliçe arı sendromu, kadın meslektaşlarına karşı ayrımcı olan kadınlarla ilgili durumu açıklayabilmek için kullanılan bir ifadedir. Kraliçe arı sendromuna göre kadın liderler kendi konumlarını korumak için üst yönetim pozisyonlarındaki diğer kadınları uzaklaştırmaktadırlar. Buna göre kadınlar, diğer kadınları ezerek, yok sayarak yönetme arzularını gerçekleştirmektedir.³³⁶

Kraliçe arı sendromuna göre mobbing uyguladığı söylenebilecek kadınlar; kendini kanıtlama isteği baskın olan, zirvede olmanın ayrıcalığını yaşayan, erkek gözüyle görme ve yönetme hevesi içinde olan kimselerdir.³³⁷ Kadın yöneticilerin davranışlarının erkek yöneticilerin davranış kalıplarına yaklaşması ve kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara erkek yöneticilerin kine benzer tepkiler göstermesi kraliçe arı sendromunun varlığını göstermektedir.³³⁸

334 Karakuş, a.g.m., s. 335; Ayşe Karaca, "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2007, s. 51;

Fatih Karcıoğlu, Yeliz Leblebici, "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C. 28, S. 4, 2014, s. 4.

335 Kadının kadına uyguladığı mobbing ile ilgili metnin başlığında olduğu gibi "pembe taciz" kavramı kullanılabilir. "Pembe taciz" ifadesi ilk defa sosyolog Dr. Öğr. Üyesi Hatice Karakuş tarafından kullanılmıştır. Ayrıntılı bilgi için bkz. Hatice Karakuş, "Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz", Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, S. 1, Mart 2014.

336 Karakuş, a.g.m., s. 335-336.

337 Karakuş, a.g.m., s. 352; Sonuç.

338 Karen McLandress, "Contemporary Issues in Business Ethics and Politics", Bölüm 7, The Edwin Mellen Press, New York, 1991, s. 168'den aktaran Uğur Zel, "İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve 'Kraliçe Arı Sendromu' ", Amme İdaresi Dergisi, C. 35, S. 2, 2002, s. 41-41.

Gelenek ve kültürel dokuya uygun kadın profili üzerinden kadın çalışanlara mobbing uygulanabilmektedir. Kadın çalışanlar geleneksel dil ile yönlendirilmeye çalışılmaktadır. Bu geleneksel ya da tehditkar dil, kadınlar tarafından da kullanılabilen, bu durum da kadınların eril dili benimseyebildiğini göstermektedir.³³⁹ Nitekim kraliçe arı sendromuna göre de kadınlar erkek tutumlarını benimseyerek bu tutumu kadınlara karşı kullanabilmekte, diğer kadınların rekabetini bertaraf etmeye çalışmakta ve kadınlara yönelik ayrımcılık belirtilerini görmemezlikten gelmek gibi bir tavır takınabilmektedir.³⁴⁰

İşyerinde mobbinge maruz kalan kadın, işi ve özel hayatı arasında sıkışmakta, iş stresinin yanında eğer evliyse özel hayatında da yetersiz kaldığı stresini yaşamaktadır. Şayet kadın bekarsa evliliği koruyucu bir mekanizma olarak sunan bir toplumda, yaşadıklarını ya da maruz kaldığı muameleleri bekar olmasına yorabilmektedir.³⁴¹ Kadının cinsiyetine yönelik vurgulamalar yine kadınlar tarafından yapılabilmektedir.³⁴² Kadının cinsiyetine yönelik vurguların başka kadınlar tarafından yapılabilmesi ya da bekar kadınların, maruz kaldıkları kötü muameleleri bekar olmalarına yorabilmeleri gelenek ya da kültürel doku üzerinden kadınlara saldırıda bulunulduğunu göstermektedir.

Mobbingin sadece zayıf görülen kadınlara uygulanan bir davranış tarzı olduğu düşünülmemelidir. Yalnızca deneyimsiz ya da ikinci bir iş bulma şansı düşük olan kadınlar değil, aynı zamanda mesleğinde başarılı veya başka iş seçenekleri olan kadınlar mobbingin hedefi olabilmektedir.³⁴³ Mobbing davranışının kaynağı bir olaya değil, bir kişiye odaklanır.³⁴⁴ Mobbing uygulayan insanın kendine ait korkuları başarılı ve rakip olarak gördüğü kadını kurban seçmesine neden olabilir.

339 Karakuş, a.g.m., s. 339.

340 Zel, a.g.m., s. 42.

341 Karakuş, a.g.m., s. 339.

342 Karakuş, a.g.m., s. 334.

343 Karakuş, a.g.m., s. 339.

344 Erdoğan, a.g.m., s. 320.

Mobbing uygulayan kişilerin özelliklerine bakıldığında neden başarılı insanların ya da kadınların mobbingin hedefi olduğu anlaşılabilir. Mobbing uygulayan kişiler; aşırı denetimci, korkak, iktidar açlığı duyan, korku nedeniyle kıskançlık ve haset dolu, rakiplerini takip eden, fırsat kollayıp yöneticilerine rakiplerini eleştiren kimselerdir. Bu kişiler, yanılmak için kurbanlarına samimi davranan, görünüşe önem veren, her zaman her şeye egemen görünmek isteyen, yanında çalışanlara karşı resmi, gergin ve kaba davranarak onlarla arasına mesafe koyan ya da bir tehdit sezdiklerinde kendilerini geliştirmek yerine diğerlerini aşağıya çekmeyi tercih eden, işi değil insanları kontrol etmeye çalışan kimselerdir.³⁴⁵

Aynı zamanda yapılan araştırmalarda; ilgi açlığı çekme, övgüye aşırı gereksinim duyma, kendini üstün görme gibi olumsuz özelliklerin mobbing uygulayanların taşıdığı özellikler olabildiği ortaya çıkmıştır³⁴⁶. Dolayısıyla mobbing uygulayan kişilerin narsistik kişilik bozukluğu taşıması olasılığı bulunmaktadır.

Mobbinge maruz kalanlar ise hak aramaktan ya da kendini savunmaktan çekinen ya da çatışmadan kaçınan kişiler olabileceği gibi vicdan sahibi, itaatkar, işini iyi yapan, ilkelerinden ödün vermeyen, dürüst, güvenilir, yaratıcı insanlar olabilir. Bunların dışında kurbanın ırkı, cinsiyeti, inancı³⁴⁷ ya da inançsızlığı da mobbinge maruz kalmasının sebeplerinden olabilir.

Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre kadınların mobbing eylemleri ile karşılaşma riski erkeklerin mobbing eylemleri ile karşılaşma riskinden %75 daha fazladır.³⁴⁸ Heinz

345 Karakuş, a.g.m., s. 348.

346 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 259.

347 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 258-259.

348 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 260;

Verena Di Pasquale, "Study Examines 'Mobbing' at the Workplace", 18.08.2002, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace>, erişim: 11.04.2019.

Leymann'a göre erkeklerin mobbinge uğrama oranı % 45, kadınların ise % 55'tir.³⁴⁹

Amerika'da yapılan bir araştırmaya göre ise kadınların %77'si mobbing eylemlerinin hedefinde yer almaktadır.³⁵⁰ Bu araştırmaya göre kadınlar % 84 başka kadınların hedefi olmakta, % 69 oranında ise erkeklerin mobbing hedefinde yer almaktadır.³⁵¹ Dolayısıyla eğer mobbing uygulayıcı kadın ise kadınların mobbing kurbanı olarak yüksek olasılıkla başka kadınları hedef aldıkları söylenebilir. Bu durum kadınların erkeklerden gördüğü psikolojik tacizi, mobbingi azaltmamaktadır. Bununla birlikte kadınların da azımsanmayacak ölçüde diğer kadınları hedef aldıkları görülmektedir.

Mobbing kurbanı kadınların genellikle eğitim düzeyleri yüksek olmaktadır. Aşkın ve Aşkın tarafından yapılan araştırmada, katılımcı kadınların %71'i lisans, %7,9'u yüksek lisans ve doktora diplomasına; %21,1'i ise ön lisans diplomasına sahiptir.³⁵² Palaz vd. ve Günel mobbing kurbanlarının daha çok orta yaş grubunda bulunduğunu³⁵³ belirtmektedirler.

Kadınların mobbing kurbanı olarak hemcinslerini seçmesinin birden fazla nedeni olabilir. Cevher ve Öztürk tarafından yapılan araştırmaya göre çekememezlik, dış görünüş, güzellik ve rekabet gibi sebepler işyerlerinde kadınların yaptıkları şiddetin başlıca nedenlerindedir.³⁵⁴ Bunun yanında kadınların

349 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 260; Leymann, a.g.m., s. 175.

350 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 260.

351 Gary Namie, "U.S. Hostile Workplace Survey", Workplace Bullying Institute, 2000, s. 3, <https://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2000.pdf>, erişim: 11.04.2019.

352 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 266,

353 Serap Palaz ve diğerleri, "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, C. 10, S. 4, 2008, s. 52-54; Ö. Devrim Günel, "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C. 12, S. 3, 2010, s. 55, 60; Sonuç; Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 266.

354 Ezgi Cevher, Umut Can Öztürk, "İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma", İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C. 4, S. 4, 2015, s. 869.

hemcinsleri üzerinde baskın olma isteğinin sebepleri arasına erkekler dünyasına kendilerini kabul ettirme isteği de eklenebilir.³⁵⁵

Mobbing İle Mücadele Derneğinin internet sayfasında paylaşılan bilgilerden öğrenildiği üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının İletişim Merkezi Alo 170 hattına 2013 yılı Ocak-Haziran arasında gelen şikayetlerden % 63.27'si kadınların kadınlara yönelik yaptığı mobbing şikayetlerinden kaynaklanmaktadır.³⁵⁶ İş yaşamında kadınların diğer kadın çalışanlara mobbing uygulayabilmesi ihtimali hiç uzak bir ihtimal değildir. Bu nedenle yaygın olan bu duruma genelin dikkatinin çekilmesi gerekir.

Kadınların kadınlara uyguladığı psikolojik şiddetin göstergesi olarak kadınların iş yerinde yönetici pozisyonunda hemcinslerinden çok erkekleri görme isteğine işaret edilebilir. Bir insan kaynakları danışmanlık firması olan Randstad tarafından yapılan araştırma sonuçlarına göre araştırmaya katılan kadınların % 54'ü erkeklerle, % 29'u hemcinsleri ile birlikte çalışma isteklerini belirtmişlerdir. % 17'si ise bu konuda tarafsız kalmışlardır. Kadınların % 45'i üstlerinin erkek olmasını, % 25'i ise üstlerinin kadın olmasını istediklerini beyan etmişlerdir. Benzer şekilde Türkiye'de yapılan geniş katımlı bir başka araştırmaya göre kadınların % 60'ı erkeklerle, % 28'i kadınlarla çalışmak istediğini beyan etmiş, % 12'si tarafsız kalmıştır.³⁵⁷

Kadınlar tarafından başka kadınlara mobbing uygulanması oranı düşük bir oran olmadığı gibi kadın kadına baskının şiddetinin hiç de az olmadığı yine iddialar arasındadır.³⁵⁸ Buna göre kadınlar başka kadınlara karşı yoğun ve şiddetli olumsuz davranışlarda bulunabilmektedir.

355 "Kadınlar Arasında Mobbing Daha Yüksek", 19.01.2014, <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/kadinlar-arasinda-mobbing-daha-yukse.html>, erişim tarihi: 04.03.2019.

356 "Kadınlar Arasında Mobbing Daha Yüksek", 19.01.2014, <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/kadinlar-arasinda-mobbing-daha-yukse.html>, erişim tarihi: 04.03.2019.

357 Cevher, Öztürk, a.g.m., s. 867.

358 Cevher, Öztürk, a.g.m., s. 868.

İş yerinde, arkadaşlık ilişkilerinde, akraba ilişkilerinde ve genel olarak toplumsal hayatta kadınlar diğer kadınlar üzerinde baskı kurma yoluna gidebilmektedir. Kadınların zayıf görülmesi ve baskı uygulanabilecek hedef grubun içine yerleştirilmesinin zamanla kültür içinde kendine yer edindiği³⁵⁹ iddia edilebilir.

III. Mobbingin Sonuçları Üzerine:

Kadın akademisyenlerle yapılan bir çalışma göstermiştir ki duygusal şiddet algısı kişisel performansı doğrudan olumsuz etkilemektedir. Yine itibara saldırı algısı amirden kaynaklanan iş stresini artırmakta ve kişisel performansı dolaylı olarak olumsuz etkilemektedir.³⁶⁰ Mobbinge yönelik davranışların iş yaşamında huzuru bozduğu, çalışma hayatını sekteye uğratığı ve nihayet dolaylı olarak ülke ekonomisine zarar verdiği söylenebilir.

Yerli ve yabancı araştırmalar benzer sonuçları göstermektedir ki mobbinge maruz kalanların işten kovulma veya işten çıkarılma oranları kurbanların istifa oranından daha düşüktür.³⁶¹ Bu da göstermektedir ki mobbing kurbanları kendilerini işten ayrılmak zorunda hissetmektedirler. Böylelikle kadınların çalışma yaşamında kapsadığı alan gitgide daralmaktadır.

Süreklilik arz eden sistematik davranışlar mobbinge maruz kalan kişiyi işyerinden uzaklaştırma amacı taşıyabileceği gibi, sadece kişisel tatmin ve zevk amaçlı da olabilir.³⁶² Ancak bu olumsuz davranışlar hafife alınmayacak derecede kötü sonuçlara yol açmaktadır. Mobbinge karşı karşıya kalanların “onurlu çalışma hakkı” zedelenmekte, işyerlerine bağlılıkları

359 “Kadınlar Arasında Mobbing Daha Yüksek”, 19.01.2014, <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/kadınlar-arasında-mobbing-daha-yukse.html> erişim tarihi: 04.03.2019.

360 Karakuş, a.g.m., s. 336.

361 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 260.

362 Ece Göztepe, “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, Anayasa Yargısı, C. 32, Ankara, 2015, s. 332.

azalmakta ve işten ayrılmalarıyla³⁶³ çalışma hakları ellerinden alınmaktadır.

Mobbing sonucunda, Anayasanın 17/1. maddesinde düzenlenen kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının, AİHS 8. maddede düzenlenen özel hayatın gizliliğinin korunması ve kendini geliştirme hakkının ihlali gündeme gelebilir. Keza fiilin ağırlığı ve mağdurda yarattığı etkinin sonuçlarına göre AİHS'nin 3. Maddesinde düzenlenen kötü muamele yasağının ihlali gündeme gelebilir.³⁶⁴

Mobbing süreci sadece Anayasa ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde tanınan temel hak ve özgürlüklerin ihlalinin değil, aynı zamanda başka uluslararası ve ulusal düzenlemelerin de ihlalinin gündeme getirir. Avrupa Konseyi Ekonomik ve Sosyal Haklar Komitesinin uygulanmasını gözettiği Avrupa Sosyal Şartının 26. maddesi onurlu çalışma hakkını düzenlemektedir. Literatürde maddenin 2. bendinin mobbinge ilişkin olduğu yönünde görüş birliği vardır. Bunun yanında BM İkiz Sözleşmeleri mobbinge ilgili ihlal iddialarında dayanan diğer normatif düzenlemelerdendir.³⁶⁵

Mobbinge maruz kalan çalışanın Borçlar Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında sözleşmeye aykırılıktan (işverenin gözetim borcunu yerine getirmemesi) maddi ve manevi zararlarının tazminini isteme hakkı vardır.³⁶⁶ Mobbinge maruz kalan kişiler iş sözleşmelerini haklı bir sebeple feshedebilir, belli şartlarda ayrımcılık tazminatı isteyebilir, Borçlar Kanunu ve Türk Medeni Kanununa göre tazminat isteyebilir. Bununla birlikte mobbinge maruz kalındığı iddiasının kanıtlanabilmesi kolay değildir. Bu nedenle mobbing iddiasında bulunabilmek için kişilerin kendilerine yönelik davranışları

363 Aşkın, Aşkın, a.g.m., s. 256; Giriş.

364 Göztepe, a.g.m., s. 338.

365 Göztepe, a.g.m., s. 329-330.

366 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kamu ve özel sektöre ait bütün işyerlerinde uygulanacaktır (m. 2/1). Göztepe, a.g.m., s. 333.

kaydetmeleri gerekir.³⁶⁷

Ceza Kanununda mobbing ayrı bir suç türü olarak düzenlenmemiştir. Kamu görevlileri açısından görevi kötüye kullanma suçunun unsurlarının belli bir noktada mobbing eylemini oluşturduğu kabul edilebilir. Süreç içerisinde gerçekleştirilen bazı eylemler bağımsız şekilde kişilik haklarının ihlalinin doğurur. Bu kapsamda Türk Ceza Kanununda düzenlenen hakaret, tehdit, görevi kötüye kullanma, ayrımcılık yasağı, iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçlarının işlendiği iddia edilebilir. Bunun yanında kişilerin huzur ve sükûnunu bozma, eziyet, kasten yaralama suçlarının işlendiği de iddia edilebilir.³⁶⁸

Doktrinde psikolojik tacizin örnekleri sayılmakta; ama bunların tüketici olamayacağı belirtilerek bu amaca yönelik bütün davranışların kümülatif bir değerlendirmeye tabi tutulması gerektiği belirtilmektedir. Bu eylemlerin her biri teker teker hukuka aykırılık oluşturmasa da mobbingin sistematik olarak tekrarlanan eylemlerden oluşan bir süreç olduğu ve bu taciz sürecinin hukuka aykırılık oluşturacağı belirtilmektedir.³⁶⁹

Sonuç

Mobbing (işyerinde psikolojik taciz), mobbinge maruz kalan kişilerin psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yakalanması ve çalışma hakkının elinden alınması gibi oldukça olumsuz sonuçları olan ve mağduru yıldırmaya çalışan kötü davranışların oluşturduğu bir süreçtir. Mobbinge yönelik davranışlar çoğunlukla tek başına hukuka aykırılık oluşturmasa da bu davranışların bir araya gelmesiyle ortaya çıkan süreç hukuka aykırılık oluşturmaktadır. İşyerlerinde zaman zaman rastlanabilen mobbing vakaları nadir değildir. Mobbinge her kesimden insan maruz kalabilirse de kadınların mobbingin hedefin-

367 "Kadınlar Arasında Mobbing Daha Yüksek", 19.01.2014, <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/kadınlar-arasında-mobbing-daha-yuksek.html> erişim tarihi: 04.03.2019.

368 Göztepe, a.g.m., s. 333.

369 Göztepe, a.g.m., s. 332.

de yer almaları sıklıkla rastlanılan bir durumdur. Kadınların erkekler tarafından mobbing kurbanı olarak seçilmeleri oranı yüksektir. Bunun yanında kadınların hemcinsleri tarafından da mobbingin hedefi olarak seçildikleri görülmektedir. Bilakis mobbing uygulayan bir kadın ise yüksek oranda kurbanın bir başka kadın olacağı söylenebilir. Zira yapılan çalışmalar ve ortaya çıkan sayısal veriler bu durumu desteklemektedir.

Mobbing mağdurlarının, uğradığı haksızlıklardan dolayı hukuk nezdinde haklarını ve zararlarının giderimini talep etmeleri gerekir. Bunun yanında sakin ve özgüveni yüksek bir duruş mobbinge karşı etkili çözüm yollarından biridir.³⁷⁰ Mobbing, oldukça olumsuz sonuçlara yol açan bir husustur, bu nedenle mobbinge karşı duyarlılığın yükselmesi ve bu konuda bilincin artması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

AŞKIN, Elif Özlem, AŞKIN, Umur: “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma”, Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, C. 9, S. 24, 2018, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/564560>, erişim: 28.02.2019, (255-282).

CEVHER, Ezgi, ÖZTÜRK, Umut Can: “İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma”, İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, C. 4, S. 4, 2015, (860-876).

Dİ PASQUALE, Verena: “Study Examines ‘Mobbing’ at the Workplace”, 18.08.2002, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2002/study-examines-mobbing-at-the-workplace>, erişim: 11.04.2019.

ERDOĞAN, Gülnur: “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **TBB Dergisi**, S. 83, 2009, (318-352).

GÖZTEPE, Ece: “Anayasa Mahkemesi’nin “Mobbing” Başvurularına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi”, **Anayasa**

370 “Kadınlar Arasında Mobbing Daha Yüksek”, 19.01.2014, <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/kadinlar-arasinda-mobbing-daha-yukse.html>, erişim tarihi: 04.03.2019.

Yargısı, C. 32, Ankara, 2015, (323-342).

GÜNEL, Ö. Devrim: "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C. 12, S. 3, 2010, (37-65).

"Kadınlar Arasında Mobbing Daha Yüksek", 19.01.2014, <https://www.mobbing.org.tr/arsiv/kadınlar-arasında-mobbing-daha-yuksek.html>, erişim tarihi: 04.03.2019.

KARACA, Ayşe: "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya, 2007.

KARAKUŞ, Hatice: "Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz", **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl:2, S. 1, Mart 2014, (334-356).

KARCIOĞLU, Fatih, LEBLEBİCİ, Yeliz: "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama", **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C. 28, S. 4, 2014, (1-20).

LALEOĞLU, Ayşegül, ÖZMETE, Emine: "Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Sosyal Politika Çalışmaları**, Yıl:13, S. 31, 2013, (9-31).

LEYMANN, Heinz: "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, C. 5, S. 2, 1996, <http://www.organized-mobbing.com/Leymann1996.pdf>, erişim: 09.04.2019, (165-184).

NAMIE, Gary: "U.S. Hostile Workplace Survey", Workplace Bullying Institute, 2000, <https://www.workplacebullying.org/multi/pdf/N-N-2000.pdf>, erişim: 11.04.2019.

PALAZ, Serap ve diğerleri: "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, C. 10, S. 4, 2008, (41-58).

ZEL, Uğur: "İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve 'Kraliçe Arı Sendromu' ", **Amme İdaresi Dergisi**, C. 35, S. 2, 2002, (39-48).

Doç. Dr. Dilşad KESKİN (Oturum Başkanı)- Sayın Çamurcuoğlu'na bu doyurucu tebliği için çok teşekkür ediyoruz.

Av. Ozancan Belci, ulusal yargı kararları ışığında iş hukukunda psikolojik tacizin ispatına ilişkin ilkelerin değerlendirilmesi, yine enteresan bir konuyla devam ediyoruz.

Av. Ozancan BELCİ- Teşekkür ederim Hocam. Öncelikle iş yaşamında veya sokakta veya hayatın her alanında şiddet mağduru olmuş, başta annem olmak üzere ve haklarını ispat edememiş tüm kadınlara adadığım bu çalışmamı burada sunma imkânı tanıyan Türkiye Barolar Birliği ve Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesine çok teşekkür ediyorum ve bütün kadınlar emekçidir, bütün kadınların Dünya Emekçi Kadınlar Gününü kutlayarak ben konuşmama başlamak istiyorum.

Konumuz psikolojik tacizin ispatı. Sayın hocalarım zaten benden önce psikolojik tacizin tanımına ilişkin bazı konulara değindi. Sayın Leymann hocanın tanımından bahsetti. Ben Leymann hocanın bir başka tanımından bahsetmek istiyorum, "mağdur kimdir?" sorusuna cevap vermek istiyorum öncelikle. Mağdur, kendisinin mağdur olduğunu hisseden herkeştir. Dolayısıyla kişi mağdur olduğunu hissettiği andan itibaren haklı olması önemli değildir, haklılığını mahkeme önünde de ispatlayabilmesi gerekmektedir. İşte ben de bu sebeple bu çalışmayı hazırlayıp, sizlerin beğenisine sunmaktayım.

Kısaca ben yine bir tanım yapmak istiyorum, tanıma ilişkin tartışmalara girmek istemesem de. Psikolojik taciz, aynı ortamda bulunan veya aynı iş organizasyonuna bağlı işveren veya aynı işverene bağlı başka işçiler tarafından bir işçinin hedef gözetilerek, ona yönelik küçük düşürücü, yıldırıcı, kişilik haklarını zedeleyici veya zedelemeyici, ancak onun üzerinde psikolojik etki olumsuz etki yaratabilecek davranışlar sergilemesidir.

Bunun sistematik bir şekilde olması, iş yaşamında karşılaşılan diğer olumsuzluklardan ayırt edici unsurdur. Amaç yal-

nızca o işçinin işten istifa ettirilmesi veya kovulması, bir şekilde kaba tabirle ayağının kaydırılması değil, o işçinin olumsuz bir çalışma ortamına sahip olması veya sırf onun moralini bozmak veya sırf manevi tatmin dahi olabilir. Dolayısıyla buraya gelmişken şu hususa da değinmek istiyorum. İşyerindeki genel kabalık mobbing oluşturmaz. Bu ne demektir? İşyerinde eğer genel uygulama olarak bir performans baskısı bütün işçilere yönelik varsa veya işyerinde genel olarak selam vermeme, kadınlar gününde hediye almama gibi olaylar yaşanıyorsa, bu durumda artık burada mobbingden söz edilemeyecektir. Bu yargı kararlarında da zaten yer bulmuş olaylardır.

İş yargılaması usulünde 7036 sayılı İş Mahkemelerin Kanununun açık yollamasıyla, 6100 sayılı HMK kuralları uygulanır. Bu şu anlama gelir, genel ispat kuralı iş yargılamasında da tam ispattır, doğrudan ispattır. Ancak bazı olaylar vardır ki, bazı olgular vardır ki, tam olarak ispatlanabilmesi mümkün değildir. İşte mobbing de bunlardan birisidir. Zira zaten sistematik olarak bir kişiyi yıldırmaya yönelik davranışlar sergileyen kişiler, bunun arkasında delil bırakmayacak, bunun arkasında tanık bırakmayacak şekilde gerçekleştirmektedirler çoğunlukla.

Kriminolojide siyah sayılar diye bir kavram vardır. Yani bu adli makamlara yansımaya suçları ifade etmektedir. Açığa çıkmayan ve soruşturma makamlarının önüne gelmeyen bir şekilde soruşturulamayan suçları ifade etmektedir. Biz bu kavramı aslında burada da kullanabiliriz diye düşünüyorum. Zira mobbingi oluşturan olayların birçoğu adli makamların önüne gelmemektedir. Kişiler burada haklılığını ispat etme noktasında endişe yaşamaktadırlar.

Mobbingin ispatına ilişkin ölçüyü değerlendirmeden önce, mobbinge eşit davranma, yani işverenin işçiye eşit davranma borcu arasındaki ilişkiye de ben değinmek istiyorum. Eşit davranma borcu, herhangi bir şekilde işçinin kişisel durumundan dolayı benzeri emsal durumda olan işçilerden ayır edilmemesi, ayrımcılık görmemesine ilişkin bir kuraldır. İşveren bütün işçilerini objektif kurallar hariç kalmak üzere eşit davranmakla yükümlüdür. Yani A biriminde çalışan işçiler arasında o

işin kurallarına ilişkin fazla mesai yaptırması gerekiyorsa eşit davranmakla yükümlüdür. Bir işçinin seçilip eğer fazla mesai kasten sürekli ona yazılıyorsa, o zaman mobbingin bir unsuru oluşmuş demektir.

Eşit davranma borcuna aykırılık halinde İş Kanunu madde 5/son hükmüne göre, eğer işçi bu eşit davranma borcuna aykırı davranışı güçlü bir şekilde ortaya koyuyorsa... Bakın, tam ispattan bahsetmiyor, güçlü emarelerle bunu ortaya koyuyorsa, artık işveren bu olayın yaşanmadığını veya bu olayın başka şekilde yaşandığını veya bu olayın yaşandığını kabul ederek olayın aslında eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmadığını ispatla yükümlü hale gelecektir. Burada tabii ispat yükünü üzerine alır veya somut delil ikame yükünü üzerine alır şeklinde görüş aykırılığı bulunmaktadır. Ancak ben ispatla yükümlü olur ifadesinin açıkça kanunda kullanılmış olması nedeniyle, ispat yükünü üzerine aldığı kanaatindeyim.

Şunu da belirtmek gerekir ki, zaten ispat yükü ve somut delil ikame yükü her davanın kendi özelliğine göre belirlenecektir. Yani işveren bir olguyu kabul de edebilir, ...40.57 yollu ikrarda da bulanabilir, yaptım ama bir sor bakalım niye yaptım şeklinde bir savunmada da bulunabilir. Buna ilişkin değerlendirme her davanın özelliğine göre değerlendirilmelidir.

Mobbingi oluşturan davranışların her zaman eşit davranma yükümlülüğüne aykırılık oluşturmadığı Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun ve 22. Hukuk Dairesinin kararlarında da yer bulmuştur. Dolayısıyla eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmayan ve ancak psikolojik taciz oluşturan davranışlardan da söz edilebilecektir ki, buna az evvel örnek verdiğim kadınlar gününde hediye almama, işyerinde telefon kullanmasına izin vermeme gibi davranışlar da dahildir. Eşit davranma borcuna aykırılık söz konusu değilse, artık burada İş Kanunu madde 5/sondaki ispat kolaylığının uygulanamayacağı düşüncesindeyim.

Ancak Yargıtay benim incelediğim kararlarda özellikle, eşit davranma borcuna aykırılık oluştursun veya oluşturmasın,

bütün mobbing davalarında emare düzeyinde ispat, yaklaşık ispat, yani güçlü bir şekilde ispat edilmesi halinde ispat yükünün veya somut delil ikame yükünün işverene geçeceği kuralını benimsemiş görünmektedir. Ancak yine kararlar ayrıntılı bir şekilde okunduğunda, sanki bir tam ispat düzeyi arıyormuş gibi bir tat alıyorum ben kararlarda. Yani zaten biraz sonra deliller kısmında değineceğim, ona geleceğim evet, ayrıca geleylim ona.

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz eylemlerine eşit davranma borcuna aykırılık oluşturmadığı durumlara, işyerinde çalışan başka işçiler tarafından işverenin bilgisi dahilinde olmaksızın gerçekleşen psikolojik taciz eylemleri de dahil edilebilir. İşte böyle bir durumda zaten faile yönelik aslında dava açılması gerekmektedir. Yani işverenin sorumluluğu burada kusursuz sorumluluktur, iş sağlığı güvenliği hükümlerine göre işveren gerekli önlemleri almalıydı ve gereğini yapmalıydı gibi görüşler ifade edilse de, işveren bazı durumlarda gerçekten mobbingin son aşamasında haberdar olmaktadır. Bazı durumlarda işveren bizatihi bu eylemleri uygulamakta veya başka diğer işçilerini mobbing uygulamaya teşvik etmekte, azmettirmektedirler. Bu durumları ayrıık sayıyorum, yani işverenin haberi olmadığı durumlarda artık eşit davranma borcuna aykırılıktan da söz edilebileceğini düşünmüyorum.

Yine şunu da belirtmek gerekir ki, işyerinde gerçekleşen cinsel taciz eylemi, her durumda cinsiyet temelli bir ayrımcılık oluşturmaktadır. Dolayısıyla cinsel tacizi oluşturan eylemlerde artık eşit davranma borcuna aykırılığın gerçekleşip gerçekleşmediği noktasında bir değerlendirme yapılmasına gerek de yoktur.

Somutlaştırma yüküne ben burada değinmek istiyorum. Somutlaştırma yükü 6100 sayılı HMK'nin 194.maddesinde yer alan ve iddia edenin iddiasını ispata elverişli bir şekilde delilleriyle birlikte ortaya koymasını içeren bir yükümlülüktür. Bu yük davayı açan genellikle işçi olduğu için işçidedir. Yani burada somutlaştırma yükünden aslında şunu ifade etmek istiyoruz. Dava dilekçelerinin geneli incelendiğinde, işveren tarafın-

dan mobbing uygulandığı, işveren tarafından psikolojik taciz uygulandığı yönünde soyut ifadelerin yer aldığını görmekteyiz. Ancak 6100 sayılı HMK düzenlemesine göre, artık burada soyut bir şekilde olguların ortaya konulması değil, mümkün mertebe olguların somut ve ispata elverişli bir şekilde delillerle irtibat kurularak ortaya konulması gerekmektedir.

Bu şu anlama gelmektedir. İşveren şu tarihte bana hakaret eyleminde bulundu, beni altı ay içerisinde şu kadar yerde görevlendirdi. Altı ay demişken şuna da değinmek istiyorum. Sayın Hocam az evvel ifade etti, mobbingin oluşması için altı ay şartının oluşması aranmaktadır. Ancak ben altı ayın motomot bütün davalarda uygulanmaması gerektiğini düşünüyorum. Davranışların yoğunluğu, ağırlığı ve şiddeti, o kişi üzerinde yaratmış olduğu tahribat gözetilerek daha kısa veya daha uzun bir sürenin de benimsenmesi gerektiği kanaatindeyim.

Yargıtay somutlaştırma yüküne aykırılıktan dolayı davanın reddedilmesi gerekirken kabulünü hatalı bularak kararları bozmaktadır. Somutlaştırma yükü o derecede önemlidir. Zaten Yargıtay kararlarında da ifade edilmektedir ki, ceza hukukunda ancak kesinlik düzeyinde ve şüpheye yer bırakmayacak şekilde bir ispat arandığı belirtilerek, mobbinge ilişkin davalarda emare düzeyinde ispat, yani o olayın yaşandığı ihtimali, yani tarafsız bir gözlemci tarafından yaşanmadığı ihtimaline baskın görülüyorsa, emare düzeyinde ispat kabul edilmektedir kaba tabirle. Bu durumda artık ispat yükü veya somut delil ikame yükü işverene geçmektedir.

Ben son olarak delillere ilişkin değerlendirmelere geçmek istiyorum. Mobbing neyle ispat edilebilir? Yani mobbingin ispatına ilişkin özel bir delil belirlemesi söz konusu değildir. Caizse her türlü delille ispat hukuka uygun her türlü deliller ispat edilebilecektir. Tanık beyanları özellikle işyerinde, aynı işyerinde çalışmakta olan tanıkların beyanları burada önem arz etmektedirler. Tanıkların beyanları da aynı şekilde somut olmalıdır, yani işveren çok fazla baskı yapıyordu, işveren mobbing uyguluyordu gibi soyut ifadelerle psikolojik tacizin ispatlanamayacağına ilişkin çok sayıda Yargıtay kararı mevcuttur.

Tanıklar da söz konusu olayları bilebilecek durumda olmalıdırlar. Yani birisi aynı işyerinin İstanbul Şubesinde, biri aynı işyerinin Ankara Şubesinde görev yapıyorsa, İstanbul Şubesindeki gerçekleşen psikolojik tacizi Ankara'daki birisinin bilebilmesi pek olanaklı değildir.

Yine işyerinde bu olayla ilgili bir idari tahkikat soruşturma başlatılmış olabilir. Tanık şayet daha önceki işyerinde başlatılmış olan idari soruşturma aşamasında da ifade vermişse, yargılama aşamasında verdiği ifadesiyle tutarlılık arz etmesi koşulu aranmaktadır. Yine tanığın duyuma dayalı beyanları kesinlikle kabul görmeyecektir. Yani davacıdan duymuş olduğu beyanları, davacı bana bunu anlattı, ben bunları biliyorum şeklindeki beyanlarına itibar edilemez. Tanığın kendi bilgisine ve görgüsüne dayalı olarak ifade vermesi koşulu aranır.

Yeri gelmişken şuna da değinelim. Tanık beyanları bazen doyurucu olmayabiliyor. Bunda hâkimlerimizin soru sorma konusundaki yetersizlikleri, "anlat bakalım sen neden buradasın, niye geldin buraya?" şeklinde soru sormaları, soyut bir şekilde soru sormaları da etkilidir. Taraf vekilleri olarak bizler, doğrudan soru sorma yöntemi, HMK'nin 152.maddesinde yer alan doğrudan soru sormayı da kullanarak, tanığın beyanlarını anlatmadığı karanlık kalan hususları da aydınlatma yoluna gidebiliriz düşüncesindeyim.

İşçi işyerinde uğradığı psikolojik taciz nedeniyle ruhsal veya fiziksel bazı rahatsızlıklara maruz kalmış olabilir. Çalışma yaşamında buna ilişkin rapor aldırması olabilir. Bu aldırması olduğu raporda tek başına delil olmasa da, mobbingin oluşmasına ilişkin güçlü bir emare oluşturabilir düşüncesindeyim. Çünkü durduk yere kimse majör depresif bozukluk düzeyinde ağır bir rahatsızlığa maruz kalmaz. Ancak çok tehlikeli bir delildir, işçi kendi özel yaşamındaki olumsuzluklardan dolayı da bu rahatsızlıklara maruz kalmış olabilir. İyi ayırt edilmesi gerekir.

Ben şu görüşteyim. Sağlık raporuyla birlikte aynı zamanda işyerinde bir sosyal çalışmacıyla veya iş sağlığı güvenliği bilir-

kişisiyle bir inceleme yapılarak, işyerinde çalışma koşullarının bu rahatsızlıklara sebebiyet verebilecek düzeyde olup olmadığı da araştırılabilir. Yargıtay, işçinin işyerinin sürekli olarak değiştirilmesini tek başına mobbingi oluşturan bir unsur olarak kabul etmemektedir. Yani bir işçi işin gereği olarak gerçekten işin gereği olarak farklı yerlerde görevlendirilmiş olabilir.

Bu durumda artık işveren işçi işyerini sürekli olarak değiştirdiğini ortaya koyduktan ve ispat ettikten sonra, artık işveren bu değişikliklerin işin gereği dolayısıyla yapıldığını ispat ederek, kendisini bu iddiadan kurtarabilir düşüncesindeyiz.

Yargıtay aynı zamanda, az evvel Sayın Hocam da değindi, Alo 170'e başvurmak suretiyle bir başvuru açılarak, işyerindeki olumsuz uygulamaların da belgelendirilmesi, tevsik edilmesi yoluna da gidilebileceği düşüncesindeyiz. Yargıtay da nitekim Alo 170'e yapılan başvuruları bu anlamda delil olarak kabul edebilmektedir.

Son olarak şuna da değinmek istiyorum konuşmamı bitirmeden önce. Şayet işçi kendisine yönelen olumsuz uygulamalara karşı bir silahı varsa kullanabileceği ve o silahı kullanabilecek durumdaysa, o zaman bu silahı kullanmaması halinde bu olguların mobbing oluşturduğunu ileri süremeyecektir. Somutlaştırmak istiyorum. Az evvel iş koşullarının değiştirilmesinden bahsettim. İş koşulları işçi aleyhine esaslı bir şekilde değiştirildiği takdirde, işçi bunu kabul etmek zorunda değildir. Bu değişiklikler işçiyi bağlamaz. Yazılı olarak eğer işçi bu değişiklikleri kabul edip, görevlendirdiği mahalle gidiyorsa, o zaman artık Yargıtay diyor ki, sen bu değişiklikleri kabul etmişsin, dolayısıyla bunları mobbing olarak ileri süremezsin demektedir.

Beni sabırla dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum. (Alkışlar)

Doç. Dr. Dilşad KESKİN (Oturma Başkanı)- Mobbingin herhalde mobbing uygulayan lehine diye ifade edebileceğimiz en kötü tarafı bu, ispat meselesi. İspat edilemez oluşu veya is-

pat edilmesinin gerçekten çok güç oluşu. Bu konuyla ilgili son derece doyurucu bir tebliğ, bir başka tebliğ dinledik.

Son olarak Dr. Öğretim Üyesi Ercan Geçkin, “genç kadın akademisyenlerin maruz kaldığı sembolik şiddet ve mobbing örüntüleri Ankara örneği” başlıklı tebliğini sunacak. Buyurun.

Dr. Öğr.Üy. Ercan GEÇKİN- Teşekkür ediyorum. Öncelikle bugün Dünya Emekçi Kadınlar Günü ki, bu vesileyle bilim emekçisi kadınların günlerini kutluyorum. Emeklerin de bilinçlerin de kalplerin de her daim özgür olmasını umuyorum. Kadınların tanımlanan değil, kendilerini tanımlayan öznel olarak bundan sonra tarih yazmalarını umuyorum. Ayrıca da, sempozyumu düzenleyenleri de hem tebrik ediyorum, hem de iki saat sarkıtmaya yol açtıklarından dolayı da kınıyorum. Bizim akademimiz ne yazık ki böyle işliyor. Birazdan bahsedeceğim sembolik şiddetten, bu tipik bir sembolik şiddettir ne yazık ki. Bu tür meseleleri konuşmamız, daha fazla konuşmamıza da sebebiyet verecek bir ciddiyettir Sakallı Celal’in dediği gibi, meşrutiyeti ilan ettik olmadı, cumhuriyeti ilan ettik olmadı, bize ciddiyet gerek. Bu bizim akademik hayatımızın bir gerçeği ne yazık ki.

Bu konuyu neden seçtim? Bu konu aslında toplumsal gelişmenin zihinsel emeğin lokomotifi olan üniversitelerin son dönemlerde ki, daha önce de vardı da giderek daha fazla özerkliğini yitirmesinden kaynaklı -onu biraz daha açacağım birazdan- daha fazla diğer alanların bağımlılığına açılan bir dönemde sembolik şiddetin ve mobbingin, daha doğrusu genel anlamda şiddetin üretildiği mekânlara dönüşmesinden kaynaklıdır.