

MOBBİNG SUÇ TİPİ İÇİN BİR ANALİZ DENEMESİ

DEFINING THE MOBBING AS A TYPE OF CRIME

Zeynep Duygu ULUSOY*

Özet: Mobbing olgusuna ilişkin farkındalığın artmasıyla konuyla ilgili olarak Türk hukukunda son yıllarda bir takım yasal gelişmeler yaşanmıştır. Farklı hukuk disiplinlerinin yanında mobbingin ceza hukuku kapsamında ele alınması caydırıcılığın sağlanması bakımından önemlidir. Bununla birlikte, mevcut cezai düzenlemeleri, uygulamada mobbing olgusunu kapsayacak biçimde yorumlamaktan öte münferit bir mobbing suçunun yaratılması ve bu suçun mağdurlarının haklarının ceza hukuku çerçevesinde güvence altına alınması bu zedeleyici kurumla mücadeleyi daha etkili kılacak bir yol olarak görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, psikolojik şiddet, manevi/psikolojik taciz, işyeri zorbalığı, bezdiri, Heinz Leymann, suç, ceza hukuku, kişilik hakları, işsizlik.

Abstract: Parallel to the increasing level of awareness as to the issue of mobbing, some regulations have been made in Turkish law in respect of the issue concerned in the last years. Defining the mobbing, among other disciplines, in terms of criminal law is fundamental as for having it gained dissuasive effect. More specifically, instead of referring to the existing criminal provisions read them as to widen their scope in practice involve mobbing, defining a separate “mobbing crime” in a specific legislation on the due subject, so that guarantee the victim’s rights under criminal law this way would more likely effectuate and strengthen the tackling efforts.

Keywords: Mobbing, psychological violence, moral/psychological harassment, workplace bullying, *petsen*, Heinz Leymann, crime, criminal law, individual rights, unemployment.

* Avukat, İstanbul Barosu, İstanbul Üniversitesi Kamu Hukuku Anabilim Dalı Doktora Öğrencisi.

Giriş

Olgusal açıdan eski ve fakat kavramsal bakımdan yeni bir mevhum olan mobbing sektör ayrımı yapılmaksızın tüm örgütlerde bir grup çalışan veya yöneticinin örgüt içinde birbirlerine karşı düşmanca ve etik olmayan davranışlarda bulunmaları sonucu ortaya çıkan bir süreci anlatmaktadır. Günümüzde mobbing olgusuna yönelik farkındalığın artmasıyla konuyla ilgili giderek daha çok bilimsel araştırma ve yayın yapıldığı görülmektedir. Ayrıca, sendikalar, meslek örgütleri ve diğer bağımsız kuruluşların sorunla daha çok ilgilenmeye başladıkları görülmektedir.

Hukuki açıdan ise mobbingin belirli bir düzen ve kişilik hakkı ihlalini meydana getirdiği göz önüne alındığında bu konuda yasal bir takım düzenlemelerin yapılması da kaçınılmaz hale gelmiştir. Mobbing olgusuna ilişkin bilincin artması ve buna paralel olarak mobbingle mücadele edilmesi gereği karşısında, karşılaştırmalı hukukta özellikle son yirmi yılda mobbinge karşı önleyici tedbirlerin alınması; iş kanunları ve ceza kanunları kapsamında gerekli hukuki düzenlemeler yapılması sağlanmıştır.

Türkiye’de de konuyla ilgili olarak son yıllarda giderek artan sayıda araştırmalar yapılmakta, makaleler ve kitaplar yayımlanmaktadır. Türk hukuk sistemi içinde bulunduğumuz seneye kadar mobbingle ilgili olarak yasalarda özel düzenlemelere rastlanmazken, son zamanda konuyla ilgili olarak Türk Borçlar Kanunu’nda özel bir düzenleme yapılması, Başbakanlık tarafından Genelge yayımlanması ve Türkiye Büyük Meclisi tarafından kurulan komisyonlarda konunun ele alınarak raporlar yazılması gelişmeleri yaşanmıştır. Mobbingin Türk Ceza Kanunu’nda münferit bir suç olarak düzenlenmesi söz konusu Meclis Komisyonu raporunda bir öneri olarak yer almışsa da bu konuda henüz somut bir adım atılamamıştır. Ne var ki, ceza hukuku bakımından mobbing konusunu değerlendiren bilimsel yayınların da, ulaşılabildiği kadarıyla, Türk yazınında yer almadığı görülmüştür. Bu eksiklikten hareketle söz konusu çalışmanın konusu oluşmuştur.

Çalışmada, yukarıdaki bağlamda, ilk kısımda mobbing kavramının gelişimine, kavramı ifade etmek için kullanılan terminolojiye, tanıma, boyutu konularına genel olarak hem Türkiye hem Türkiye dışında ortaya konulan çalışmalar çerçevesinde değinilecek, mobbingle mücadelenin hukuksal boyutları uluslararası alanda özellikle Avrupa’dan örnek-

lerle, Türkiye'deki genel yasal düzenlemeler ve gelişmeler ışığında ele alınacaktır. Çalışmanın ikinci yarısında ise Türk ceza hukuku sisteminde mobbingin yeri sorgulanacak ve bir mobbing suç analizi denemesi çerçevesinde suç teorisine ilişkin veriler ile psikoloji biliminin konuya ilişkin araştırmaları kullanılarak mobbingin "psikolojik saldırı" ifadesiyle suç olarak tasvir edilmesine yönelik bir incelemede bulunulacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

I. Mobbing Kavramının Gelişimi ve Kavramı İfade Etmek için Kullanılan Terminoloji

İngilizce bir sözcük olan mobbing, sözlük anlamı "başbozuk veya düzensiz kalabalık" anlamına gelen "mob" isim kökünden türemiş olup; "mobbing" ise kalabalık bir grup halinde saldırmak; saldırmak veya tezahürat etmek için çevrelemek anlamına gelmektedir¹.

Günümüzde çalışma hayatında; işyerlerinde gerçekleşen bir olguyu isimlendirmek için kullanılmadan önce, mobbing terimine hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamlarının hayvanlar arasında gözlemlemiş oldukları bir takım davranışları ifade etmek amacıyla başvurduğu görülmektedir. İlk defa 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından², daha sonra 1960'lı yıllarda bilim adamı Konrad Lorenz tarafından kuşlar gibi küçük hayvanların yuvalarını savunmak amacıyla tehlike olarak algıladıkları kendilerinden daha güçlü ve yalnız bir hayvanın etrafında uçarak, grup halinde hücum ederek onu uzaklaştırmaları veya aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasındaki zayıf bir kuşun diğer kuşlar tarafından beslenmesinin önlenerek zayıflatılması ve sonunda öldürülerek grubun dışına atılması olgusunu anlatmak için kullanılmıştır³.

¹ Mob: Riotous or disorderly crowd of people, Mobbing: To attack in a group resembling a mob; to surround especially in order to acclaim or attack, Collins English Dictionary, Harper Collins Publisher, 3. baskı, 1992, s.1002. İngilizceden Türkçeye başka bir sözlükte ise, mob kelimesinin karşılığı olarak 'kalabalık', 'izdiham' isimleri kullanılırken, mobbing fiili ise 'güruh halinde saldırmak' şeklinde açıklanmaktadır, *Redhouse Büyük El Sözlüğü*, İngilizce-Türkçe Türkçe-İngilizce, Redhouse Yayınevi, İstanbul 1999, s. 267.

² "Mobbing", Ovvero lo Stres da Persecuzione Psicologica, http://www.unicam.it/ssdi-ci/mobbing/mobb11_00.html Nakleden, Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, 2. baskı, İstanbul 2008, s. 10.

³ Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 11.

Kavramın hayvanlar arası davranışlardan insanlar arası davranışları tasvir etmek için kullanılması ise, okul çağındaki çocukların oluşturdukları küçük gruplarla yalnız ve güçsüz çocuklara yönelttikleri saldırgan ve zarar verici davranışı ifade etmek için İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann tarafından kullanılmasıyla, başlamaktadır. Günümüzde çocuklar arasında gerçekleşen bu olguyu isimlendirmek için kullanılan Türkçeye “zorbalık” olarak çevrilebilecek “bullying” terimi, mobbingin isim babası olarak nitelenen Alman asıllı İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann’a kadar İngiltere ve Avustralya’da işyerlerinde karşılaşılan kötü ve tahkir edici davranışlarla ilgili olarak da kullanılmıştır. Bullying davranışına içkin özellikle fiziksel saldırı unsurunun, psikolojik nitelikte bir saldırı olarak kabul edilen mobbing ile arasındaki ayırt edici özelliği de oluşturuyor olmasının da bir sonucu olarak, Heinz Leymann işyerlerinde yetişkinler arasında görülen kötü ve düşmanca davranışlar için, okul çağındaki çocuklar arasında gerçekleşen söz konusu saldırgan davranışlar için kullanılan “bullying” kavramının yerine, “mobbing” kavramını kullanmıştır⁴. Buna rağmen işyerlerinde gerçekleşen söz konusu psikolojik saldırı davranışlarını ifade etmek bakımından “bullying” sözcüğü geçerliliğini halen korumaktadır.

Çalışmamızın konusunu oluşturan olgu, Heinz Leymann ile “mobbing” terimiyle ifade edilmeye başlanmışsa da, yukarıda da belirtildiği gibi söz konusu olguyu anlatmak için başvuru terim mobbing ile sınırlı kalmamış; bu olguyu ifade etmek için kullanılan terimler çeşitlilik göstermiştir. Bu bağlamda, İngiltere ve Avustralya’da “bullying” teriminin tercih edildiğini, Amerika ve Avrupa kıtasında ise genel olarak “mobbing” teriminin kullanıldığını; bunlar yanında bazı başka terimlerin de işyerinde yaşanan söz konusu olguyu anlatmak için kullanıldığı görülmektedir⁵. Örnek olarak, *work or employee abuse* (iş veya çalışan tacizi), *mistreatment* (kötü muamele), *emotional abuse* (duygusal taciz), *bossing*, *intimidation* (gözünü korkutma), *psychological harassment* (manevi/psikolojik taciz), *victimization* (mağdur etme)⁶; *psycholo-*

⁴ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Yıl:5, Sayı:2, 1996, s. 167.

⁵ Heinz Leymann, “Psychological Terrorization – The Problem of Terminology”, *The Mobbing Encyclopaedia*, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (08.08.2012).

⁶ World Health Organization, *Occupational and Environmental Health Programme, Raising Awareness of Psychological Harassment at Work, Protecting Worker’s Health Series, No.4, Geneve 2003, s.12.*

*gical terrorization*⁷ (psikolojik terör), *horizontal violence*⁸ (yatay şiddet), *psychological violonce*⁹ (psikolojik şiddet) gibi terimler gösterilebilir¹⁰. Bu terimlerin kimi zaman birbirlerinin eş anlamlısı olarak, kimi zaman ise tamamen başka anlamlarda kullanıldıkları görülebilmektedir¹¹. Mobbing terimi ile anlatılanı ifade etmek için kullanılan diğer terimlerin ülkeler arasında da farklılık gösterdiği gözlemlenmektedir. Örnek olarak, Almanya, Avusturya, İtalya, İsveç ve İspanya'da "mobbing" sözcüğünün kullanıldığı; İngiltere, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), diğer İngilizce konuşulan yerlerde ve Danimarka'da "bullying at workplace" (İşyerinde Zorbalık); Fransa'da "harcèlement moral (manevi taciz)"; Kanada'nın Quebec eyaletinde "harcèlement psychologique (psikolojik taciz)"; Güney Afrika kıtasında *Emosionele Teitering* (Duygusal Taciz); Belçika'nın flaman bölgesinde ve Hollanda'da *Petsen* (Bezdirme) terimlerinin kullanılmaktadır¹².

II. Mobbing Kavramının Tanımı

Mobbing terimi ile anlatılanı ifade etmek için kullanılan terminoloji kadar kavramı açıklamak için yapılan tanımların çeşitliliğinin de bir o kadar fazla olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, mobbingin üzerinde mutabakata varılmış, evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı bulunmamakta; literatürde mobbingi tanımlama çabası gözü görmeyen altı buda rahibinin el yordamıyla bir filin farklı yerlerine dokunarak ne olduğunu anlamaya veya Potter Stewart'ın pornografi hakkında ifade ettiği ünlü "gördüğüm zaman ne olduğunu bilirim" sözü ile anlatılmaya çalışılmaktadır¹³. Buna rağmen, çalışmalarda akademik

⁷ Heinz Leymann, "Psychological Terrorization – The Problem of Terminology".

⁸ Heinz Leymann, "Psychological Terrorization – The Problem of Terminology".

⁹ "When Working Becomes Hazardous?", International Labour Organization, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>, (19.05.2012).

¹⁰ Daha kapsamlı bir terim listesi için bkz. Laura Crawshaw, "Workplace Bullying? Mobbing? Harrassment? Distraction by a Thousand Definitions", Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Cilt:3, Sayı:61, 2009, s. 264.

¹¹ *Workplace Violence and Harrassment: A European Picture*, European Risk Observatory Report, European Agency For Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010, s. 20.

¹² Pınar Tınaz, "Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram", in Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, 1. baskı, İstanbul 2008, s. 7- 9.

¹³ Laura Crawshaw, "Workplace Bullying? Mobbing? Harrassment? Distraction by a

çevrelerde kabul görmüş bazı tanımların daha çok öne çıktığı görülmektedir. Bunlardan mobbing araştırmalarının öncüsü durumundaki Heinz Leymann'ın yaptığı tanımın kendisine en sık atıf yapılan tanım olduğu görülmektedir. Buna göre mobbing,

“Bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, bu kişinin çaresiz ve savunmasız bir konuma itilmesini ve devam eden mobbing hareketleri sayesinde bu konumda kalmasını sağlayan sistemli, düşmanca ve gayri ahlaki bir iletişim kullanarak uygulanan bir tür psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır¹⁴.

Literatürde Leymann'ın tanımından sonra en çok itibar gören, bu alanda çalışan önde gelen akademisyen ve araştırmacılar tarafından yapılan diğer tanımlar ise şöyledir:

Bir kimseyi taciz etmek, düşmanca davranmak, dışlamak veya işini olumsuz bir şekilde etkilemektir. Bir eylemin mobbing olarak adlandırılabilmesi için gerçekleşen etkileşimin belirli bir süre devam etmesi, süreklilik ve düzenlilik arz etmesi gerekmektedir. Mobbing maruz kalan kimseyi sonunda değersiz /aşağı hissedeceği bir duruma sokan çıkışlı bir süreçtir¹⁵.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün tanımına göre ise mobbing,

“Bir çalışana veya bir grup çalışana intikamcı, acımasız veya kötü niyetli girişimlerle adaletsiz ve sürekli negatif tavır ve eleştiriler, sosyal ortamından izole etme, hakkında dedikodu yapma veya yanlış söylentiler yayma yoluyla zayıflatmak ya da aşağılamak amacını güden eziyet edilmeyi içeren bir psikolojik taciz şeklidir.”¹⁶

Thousand Definitions, s. 264. Aynı şekilde bkz. Martin William, Helen LaVan, “Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases”, *Employ Respons Rights Journal*, Sayı:22, 2010, s. 177.

¹⁴ Çeviriler işbu çalışmanın yazarına aittir. Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing At Work”, s.166.

¹⁵ Ståle Einarsen, Cary L. Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf, “The Concept of Bullying at Work: The European Tradition”, Ståle Einarsen, Cary L. Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf (Editörler), *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*, Taylor and Francis, London 2003, s. 15 Nakleden, Mogen Agervold, “Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on an Empirical Study”, *Scandinavian Journal of Psychology*, Sayı: 48, 2007, s. 163.

¹⁶ Vittorio Di Martino, *Relationship Between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector*, Geneva, 2003, [http://www.icn.ch/SewWorkplace/WPV_HS_StressViolence %20.pdf](http://www.icn.ch/SewWorkplace/WPV_HS_StressViolence%20.pdf), (21.05.2012).

1998 yılında Fransa’da kavramı ilk kez tanımlayan araştırmacı Marie-France Hirigoyen ise,

“Kötü bir anlam taşıyan her türlü davranış, söz, eylem, hareket ve yazıyı kapsayan mağdurun kişiliğine, onuruna veya fiziksel ya da ruhsal bütünlüğüne zarar veren, işini tehlikeye sokan ya da çalışma ortamını bozan bir kavram” tanımını yapmaktadır¹⁷.

“Haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli bir eylemdir. Bir kişinin yöneticileri, örgütü, üstleri, eşitleri veya astlarından birinin öbürlerini de sistemli ve sıklıkla psikolojik davranışlara örgütleyerek kişiye karşı cephe oluşturulmasıdır. Örgüt bu davranışı görmezden geldiği, göz yumduğu hatta kışkırttığı için kurban, karşısındaki çok sayıda ve güçlü kişi karşısında kendini çaresiz görür ve psikolojik taciz gerçekleşir. Sonuç, her zaman zarar görme; fiziksel veya zihinsel sıkıntı veya hastalık, sosyal sorunlar ve en çok da işten çıkarılmadır¹⁸.

III. Mobbing Olgusunun Boyutu

Heinz Leymann’ın 1996 yılında yayımladığı makalesine göre, ortalama olarak otuz yıl süren iş yaşamının en az altı aylık bir kısmında çalışanların yüzde 25’inin, diğer bir deyişle her dört çalışandan birinin, mobbinge maruz kalma riskiyle karşı karşıya bulunduğunu belirtmektedir¹⁹. Gerçekten de, uluslararası düzeyde yapılan araştırma sonuçlarına göre, mobbinge maruz kalan mağdur sayısının diğer daha görünür nitelikteki ve belirli bir süreden beri yasal olarak yaptırma bağlanmış olan fiziksel şiddet ve taciz olgusuna maruz kalan mağdur sayısından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır²⁰. Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) tarafından 2006 yılında hazırlanan ra-

¹⁷ Maria Isabel S. Guerrero, “The Development Of Moral Harrassment (Mobbing) Law in Sweden and France As a Step Towards EU Legislation”, http://www.bc.edu/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm, (25.05.2012), s. 3.

¹⁸ Noa Davenport, Ruth Distler, Gail Schwartz, Elliott Pursell, *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Osman Cem Öner (çeviren), Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 22.

¹⁹ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing At Work”, s. 175.

²⁰ Preventing Violence and Harassment in The Workplace, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, Mart 2003 Nakleden, Anne Renault, “Moral Harrassment- Work Organization to Blame”, Violence at Work, Labour Education, Cilt: 4, Sayı: 133, 2003, s. 1.

pora göre, işyeri şiddetinin bir alt türü olarak ele alınan mobbing, pek çok ülkeyi içine alan yaygın bir olgu haline gelmiş ve hastalık izinleri, sağlık harcamaları ve işe devamsızlıktan kaynaklanan milyon dolarla ifade edilebilecek küresel maliyeti muazzam boyutlara ulaşmıştır. Bununla birlikte, eskiden mobbingin söz konusu olmadığı eğitim, sosyal hizmetler, kütüphane hizmetleri ve sağlık sektörü gibi alanlar ve meslek grupları artık hem gelişen hem de gelişmekte olan ülkelerde mobbing olgusunu artan oranlarda tecrübe etmektedir²¹.

2010 tarihli mobbing anket sonuçlarına göre, Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) çalışan kesimin %35'i, diğer bir ifadeyle, yaklaşık olarak her üç çalışandan biri mobbinge geçmişte maruz kaldığını veya halen kalmakta olduğunu belirtmiştir²². Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre, genel olarak Avrupa'da 1995 ile 2005 yılları arasında işyerinde şiddet vakaları artış göstermiş ve ankete katılanların yüzde beşi 2005 yılında mobbinge maruz kaldıklarını bildirmişlerdir. Ancak bu sonuçların mobbing ile ilgili farkındalık seviyesi ve kültürel normlar gözetilerek değerlendirilmesi gerektiği de belirtilmektedir²³. Türkiye'de ise yapılan araştırmalar mobbing mağdurlarının yüzde 20 seviyesinde olduğunu göstermekte²⁴; 877 kişiyle yapılan bir anket sonucuna göre ise ankete katılanların yüzde 55'inin mobbing mağduru olduğu ortaya konulmaktadır²⁵. 17.04.2011 tarihinde yayımlanan bir habere göre, Uludağ Üniversitesi tarafından tekstil, otomotiv ve hizmet sektörlerini kapsayan ve 204 kişiyle yapılan bir araştırma sonucu, çalışanların yüzde 44,8'inin sözel şiddet ve yüzde 15,8'inin ise psikolojik baskı ve yıldırma davranışlarına maruz kaldığını ortaya koymaktadır²⁶.

²¹ D. Chappell, V. Di Martino, *Violence at Work*, International Labor Office, 3. baskı, Genevre 2006 Nakleden, Len, Sperry "Workplace Mobbing and Bullying: A Consulting Psychology Perspective and Overview", Consulting Psychology Journal: Practive and Research, Yıl:61, Sayı:3, 2009, s. 165.

²² *Results of the 2010 WBI, U.S. Workplace Bullying Survey*, <http://www.workplace-bullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/>, (11.06.2012).

²³ "Workplace Violonce and Harrassment: A European Picture", European Risk Observatory Report, s.11- 14.

²⁴ Şaban Cobanoğlu, *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Müdahale Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul 2005, s. 13.

²⁵ Nazan Bilgel, Serpil Aytaç, Nuran Bayram, "Bullying in Turkish White-Collar Workers", Occupational Medicine, Cilt:4, Sayı:56, 2006, s. 226- 231.

²⁶ "Çalışanların Yarıdan Fazlası Şiddete Maruz Kalıyor", <http://ekonomi.milliyet.com.tr/calisanlarin-yaridan-fazlasi-is-yerinde-siddete-maruz-kaliyor/ekonomi/ekonomidetay/17.04.2011/1378905/default.htm?ver=03> (10.05.2012).

İKİNCİ BÖLÜM

I. Hukuksal Mücadele ve Önleme

Mobbing olgusu ilk incelenmeye başlandığı 1990'lı yıllarda çoğunlukla çalışma ve örgütsel psikologlar tarafından psikoloji disiplini altında incelenen bir konu durumundayken ilerleyen yıllarda mobbing ile ilgili araştırmalar sosyoloji, iletişim teorisi, endüstri ilişkileri, tıp ve hukuk disiplinlerinin de kapsam alanına girmeye başlamıştır²⁷.

Mobbing ile mücadelede kurumun amacını ve etkinliğini olumsuz etkileyen bu olgu ile mücadelede en önemli görev, işyeri konumundaki kurum ve örgütlerin sahipleri ve yöneticilerine düşmektedir²⁸. Bu kişilerin, kurum içinde gerçekleşen çatışmaların farkında olmaları ve bunların çözümlerinde adil, yapıcı ve insani olmaya özen göstermeleri, mobbing olgusunun nedenleri ve sonuçları hakkında çalışanlarını eğitmeleri gerekmekte, bu bağlamda örgütün yönetim anlayışının yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. Aynı zamanda bu konuda kişilerin bilgilendirilmesi ile birlikte çalışanların koruması için hukuki düzenlemelerdeki yetersizliklerin de giderilmesi gerekmektedir²⁹. Gerçekten de, "hukuki yaptırımların uygulanması", iş yapısında değişikliğe gidilmesi, yeni liderlik davranışlarının benimsenmesi, çalışanların sosyal durumlarının iyileştirilmesi ve kurum içi ahlaki standartların yükseltilmesi mobbing ile mücadelede önem taşıyan hususlar olarak sıralanmaktadır³⁰.

Zaman içinde boyutu ve şiddeti genişleyerek artan ve hem işçi hem de örgüt açısından ciddi olumsuz kayıplarla kendisini gösteren bir işyeri terörü olan mobbing olgusuna karşı önlem olarak uluslara-

²⁷ Ståle Einarsen, Cary L. Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf, "Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspective", Ståle Einarsen, Cary L. Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf (editörler) Bullying and Harrassment in the Workplace, s. 9.

²⁸ Çiğdem Mercanlioğlu, "Çalışma Hayatında Psikojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010, s.1- 19.

²⁹ Çiğdem Mercanlioğlu, "Çalışma Hayatında Psikojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", s. 43.

³⁰ M. Resch, M. Schubinski, "Mobbing- Prevention Management in Organizations", European Journal of Work and Organizational Psychology, cilt: 5, sayı: 2, 1996, s. 299- 302 Nakleden, Yavuz Demirel, "Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma", s. 124- 125.

rası alanda temel olarak UÇÖ çatısı altında önemli sözleşmeler imzalanmıştır. Bu sözleşmelerden 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nde³¹ üye devletler edinilen iş veya meslekte eşitliğe aykırı her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı ortadan kaldırmak ve iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte eşitliği geliştirmek amacıyla milli bir politika takip etme ve bu politikanın kabulünü ve uygulanmasını sağlayacak kanunlar çıkarma taahhüdü altına girmişlerdir³². 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'de³³ ise her üye devletin iş güvenliği, sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmesi, uygulaması ve gözden geçirmesi öngörülmüştür³⁴. Bu Sözleşme'nin 8. maddesine göre, her üye devlet yasa veya yönetmelik çıkarmak suretiyle söz konusu politikanın geliştirilmesi ve uygulanmasını sağlama taahhüdü altına girmiştir. Ayrıca, yine UÇÖ çatısı altında imzalanan 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme³⁵ ile ise üye devletler işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamı oluşturmak yükümlülüğü altına girmektedir. Görüldüğü gibi bu Sözleşme'lerin tamamı sözleşmeciler devletlere işyerlerinde mobbingi önleyici düzenlemeler yapması için pozitif yükümlülük getirmektedir. Türkiye her üç sözleşmeye de taraf ülke konumundadır³⁶. Bu bakımdan Türkiye sözleşmeler ile getirilen söz konusu pozitif yükümlülükleri, uygun politika ve yasal düzenlemeler çerçevesinde gerçekleştirme taahhüdünü altına girmiştir.

UÇÖ çatısı altında imzalanan sözleşmelerin etkisiyle bölgesel düzeyde de sosyal hakların korunması amacıyla düzenlemelere gidilmiştir. Avrupa düzeyinde Avrupa Konseyi çatısı altında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı sosyal hakların korunması bakımından Avrupa bölgesel düzeyinde oluşturulan en temel belge

³¹ 04.06.1958 kabul tarihli, 13.12.1966/811 sayılı UÇÖ Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.

³² Bkz. 111 sayılı Sözleşme'nin 1,2 ve 3. maddeleri.

³³ 03.06.1981 kabul tarihli, 07.01.2004/5038 sayılı UÇÖ İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme.

³⁴ Bkz. madde 4.

³⁵ 07.06.1985 Kabul Tarihli, 07.01.2004/5039 sayılı UÇÖ İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme.

³⁶ Sözleşmeler sırasıyla, 21.09.1967 tarih ve 12705 sayılı; 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı; 13.01.2004 tarih ve 25345 sayılı Resmi Gazetelerde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

durumundadır. Türkiye'nin de üyesi olduğu Avrupa Konseyi bünyesinde, 2006 tarihinde uygun bulma kanunuyla onaylanarak iç hukukumuz bakımından yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın³⁷ 26. maddesinde çalışanların onurlu çalışma hakkına ilişkin düzenleme getirilmiştir. 26. maddenin 1. fıkrası cinsel tacizi konu alırken, 2. fıkrası onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz veya kasıtlı yıldırma biçimlerini düzenlenmektedir. 26. maddenin 2. fıkrasında akit taraflar,

"Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı" taahhüt etmişlerdir.

Çalışanları işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları olumsuz davranışlardan korumaya yönelik uygun önlemler arasında, iç hukukta ilgili yeni yasal düzenlemelerin yapılmasının da yer aldığı şüphe götürmemektedir.

Aday ülke konumunda bulunduğumuz Avrupa Birliği'nin tabi olduğu hukuk düzeni içerisinde de mobbing ile mücadele edilmesi ve önlenmesi amacıyla önemli politikaların uygulandığını, hukuki düzenlemelerin yapıldığını ve halen de yapılmakta olduğunu görmekteyiz. Avrupa Birliği bakımından da mobbinge mücadelede izlenecek en etkili yolların mevcut ilgili yasal mevzuatın mobbing olgusunu gözeterek şekilde uygulanması, Avrupa düzeyinde mobbing sorunuyla mücadelede daha spesifik olarak katkı sağlayabilecek yeni yasal düzenlemelerin yapılması ve mobbingin üzerinde mutabakata varılacak bir tanımının yapılması olduğu belirtilmektedir³⁸. Bu bağlamda, Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın³⁹ insan saygınlığı, ayrımcılık yasağını ve işçinin sağlığını, güvenliğini ve saygınlığını gözeterek çalışma koşullarına sahip

³⁷ Avrupa Konseyi tarafından 03.05.1996 kabul tarihli, 163 sayılı ve 01.07.1999 yürürlük tarihli (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı. Türkiye bakımından Şart, 06.10.2004 tarihinde onaylanarak 03.10.2006 tarih ve 26308 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

³⁸ *Mobbing in the EU and in Europe*, Raising Awareness of Women Victims of Mobbing, Centro Recherche Affari Sociali, 2009, s. 8.

³⁹ Avrupa Birliği'nin 18.12.2000 tarih ve C364 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

olma hakkını düzenleyen 1., 21. ve 31. maddeleri bu konudaki temel yasal dayanaklar olarak kabul edilmektedir. Ayrıca, ayrımcılık yasasını teyit eden Roma Antlaşması⁴⁰ ve Amsterdam Antlaşmaları'nın⁴¹ ilgili maddeleri de yine bu genel düzenleyici temel yasal dayanaklara örnektir. Bunlar yanında, mobbingi doğrudan konu alan tematik bir yönerge bulunmamasına rağmen Avrupa Konseyi'nin 89/391/EEG sayılı İşyerlerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Yönergesi⁴², mobbingi de kapsayan çerçeve bir düzenleme olarak kabul edilmektedir. 1989 yılında kabul edilen bu Yönerge ile tüm işverenlere "iş ile ilgili tüm konularda" işçilerinin psikolojik ve fiziksel sağlığını koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Avrupa Konseyi'nin genel olarak ayrımcılıkla mücadele ve eşitlik ilkesinin uygulanmasına dair 2000/43/EC⁴³, 2000/78/EC⁴⁴ ve 2002/73/EC⁴⁵ sayılı Yönergelerine göre genel olarak, ırk ve etnik kökenle, din ya da inançla, maluliyetle, yaşla, cinsiyetle ya da belli bir cinsel yönelimle ilgili olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya o sonucu doğuracak ya da yıldırıcı, düşmanca, başkalarının gözünde alçaltıcı, aşağılayıcı, hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, arzu edilmeyen kasıtlı hareketlerin de ayrımcılık olarak kabul edileceği belirtilmektedir. Avrupa Parlamentosu ise üye devletlerin hukuk sistemlerini mobbinge ilgili olarak gözden geçirme

⁴⁰ Avrupa Birliği'nin 29.12.2006 tarih ve C321 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴¹ Avrupa Birliği'nin 10.11.1997 tarih ve C340 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴² Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the Introduction of Measures to Encourage Improvements in the Safety and Health of Workers at Work, Avrupa Birliği'nin 29.06.1989 tarih ve L183 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴³ Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Avrupa Birliği'nin 19.07.2000 tarih ve L180 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁴ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing a General Framework for Equal Treatment in Employment and Occupation, Avrupa Birliği'nin 02.12.2000 tarih ve L303 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁵ Directive 2002/73/EC of The European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the Implementation of the Principle of Equal Treatment for Men and Women as Regards Access to Employment, Vocational Training and Promotion, and working conditions, Avrupa Birliği'nin 05.10.2002 tarih ve L269 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

ve bu konuda alacakları önlemleri tamamlama ve bir mobbing tanımı üzerinde mutabakata varmaları konusunda tavsiye kararı yayımlamıştır⁴⁶. Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki çalışma koşullarının çalışanların ruhsal sağlıkları üzerinde yarattığı olumsuz etkilerle ilgili anket sonuçlarının yaygınlaşması üzerine ise Avrupa Sosyal Ortakları tarafından işyerinde taciz ve şiddet konulu Çerçeve Sözleşme imzalanmış ve ayrıca 2007 ile 2013 yıllarını kapsayan Avrupa Komisyonu da Avrupa Sağlık ve Güvenlik Stratejisi'nde işyerinde ruh sağlığının önemine vurgu yapmıştır. Bu araştırmalardan Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Avrupa Kurumu tarafından yayımlanan 2007 tarihli Avrupa Çalışma Koşulları Anketi son on iki ay içinde çalışanların yüzde beşinin mobbinge maruz kaldığını belgelemiştir⁴⁷.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yapılan araştırma sonuçlarına göre de ciddi boyutlara ulaşmış⁴⁸ olan işyerinde mobbing olgusu farklı hukuki yöntemlerle ele alınmıştır. Mobbing, kültür ve sosyal davranış kurallarıyla sıkı bağı nedeniyle bazı ülkelerde kabul edilebilir bir olguyken bazıları için tamamen bunun tersi geçerli olmaktadır. Bu nedenle, sorunla yüzleşmede kullanılan araçlar bile ülkeden ülkeye farklılık gösterebilmektedir. Dolayısıyla, Avrupa Birliği'ne üye bazı ülkeler mobbing sorunuyla mücadelede yeni tematik yasalar kabul ederken bazıları ise hâlihazırdaki kanunlarının kapsamlarını genişleterek veya onları mobbingi kapsayacak biçimde yorumlayarak mevcut yasal düzenlemelerine başvurmayı tercih etmektedirler. Örnek olarak, Fransa, Belçika, Polonya, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Hollanda mobbing ile mücadelede mobbingi konu alan yeni yasalar kabul eden ülkeler arasındadır. Buna karşılık, İrlanda, İngiltere, Almanya ve İspanya'nın da içinde olduğu ülkeler mevcut kanunlarının mobbing sorunuyla baş etmede yeterli olabileceğini ve şimdilik konuyla ilgili yeni yasal düzenlemelere gerek olmadığını düşünmektedirler. Buradan hareketle, ya İrlanda gibi yasal yaptırımı bulunmayan davranış ve usul kuralları veya rehberler oluşturmuşlar; ya da İspanya ve Alman-

⁴⁶ European Parliament Resolution on Harrasment at the Workplace (A5-0283/2001), Avrupa Birliği'nin 28.03.2002 tarih ve C 77 sayılı Resmi Gazetesi'nde yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

⁴⁷ Mobbing, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/mobbing.htm>, 20.06.2012.

⁴⁸ Nuray Gökçek Karaca, "AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü", Çimento İşveren, Eylül 2009, s. 30- 34.

ya gibi hem kamu hem özel sektör için mahkeme içtihatları yoluyla ve toplu sözleşmelerle soruna çözüm bulma yoluna gitmişlerdir. Bununla birlikte Avrupa Birliği üyesi olmayan Norveç'te de 1994 yılında mobbingi konu alan özel bir yasa kabul edilmişken, İsviçre'de hâlihazırda mobbinge karşı yeterli düzeyde koruma sağladığı düşünülen mevcut yasalar uygulamada yer almaktadır⁴⁹. Avrupa kıtası dışında, Kanada ve Arjantin'de mobbing karşıtı yasalar yapılmıştır. Avustralya'nın Queensland eyaletinde de bu türden yasanın yapılma çalışmaları sürmektedir. Sonuç olarak, dünyadaki pek çok ülkenin mobbing faillerini ve iştirakçilerin sorumluluğunu düzenleyen yasalara sahip olduğu veya sahip olma aşamasında olduğu gözlemlenmektedir⁵⁰.

II. Mobbingin Hukukumuzdaki Yeri

A. Genel Olarak

Mobbing çok eski zamanlardan günümüze kadar uzanan eski bir olgu olmasına rağmen 1980'li yılların başında batılı ülkelerde Heinz Leymann'ın çalışmaları sonucunda akademik araştırmaların konusu haline gelmiş, 1990'lı yıllarda ise örgütlerin içinden konuyla ilgili şikâyetlerin yükselmeye başlaması ve medyanın ilgisiyle birlikte kurumların/örgütlerin ilgisini çekmeye başlamıştır. Konunun kamuoyu tarafından tartışılmaya başlanmasına ise bağımsız danışman kuruluşlara konuyla ilgili başvuruların yöneltilmesi önayak olmuştur. Günümüzde pek çok ülkede mobbinge ilgili televizyon, radyo programları ve konferanslar düzenlenmekte, bu sorunla mücadele için çalışan kurum ve kişiler hükümetler tarafından desteklenmektedir. Türkiye'de ise Davenport, Schwartz ve Elliott'un "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" başlıklı kitabının⁵¹ 2003 yılında Türkçe'ye çevrilerek yayımlanması ile konu tartışmaya açılmış ve bugüne kadar hakkında çeşitli araştırmalar, yayınlar ve çalışmalar yapılan bir konu haline gelmiştir⁵².

⁴⁹ *Mobbing in the EU and in Europe, Raising Awareness of Women Victims of Mobbing*, s. 13- 14.

⁵⁰ Jordan Kaplan, "Help Is On The Way: A Recent Case Shed Light on Workplace Bullying", *Houston Law Review*, Cilt:47, Sayı:1, 2010, s.152.

⁵¹ Noa Davenport, Ruth Distler, Gail Schwartz, Elliott Pursell, *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*.

⁵² Server Yıldız, "A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)", *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 34, 2007, s.113- 114.

Mobbingi karşılamak için kullanılan terminolojik çeşitlilik Türk yazınında da yaşanmakta olup, mobbingin Türkçe karşılığıyla ilgili yeknesak bir tutumun mevcut olmadığı görülmektedir. Mobbingin Türkçe karşılığı olarak kullanılan veya önerilen terimlerin genel olarak işyerinde psikolojik taciz⁵³; *sindirme*⁵⁴, işyerinde duygusal saldırı, *duygusal taciz*, *zorbalık*, *yıldırma*, *işyeri sendromu*, psikolojik terör, işyerinde psikolojik şiddet, moral taciz, manevi taciz, manevi saldırı, duygusal şiddet, psikolojik saldırı⁵⁵ olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, Türk Dil Kurumu ise mobbingin Türkçe karşılığı olarak “bezdiri” sözcüğünün kullanılmasını önermektedir⁵⁶.

Türk hukukuna ilişkin mevzuatta bir mobbing tanımı henüz tespit edilmemiş olmakla beraber, Türk yazınında akademik çevrelerce yapılan tanımlara rastlanmaktadır. Örnek olarak, mobbing alanındaki çalışmalarıyla bilinen örgütsel psikolog Pınar Tınaz mobbingi, “*Örgütlerde psikolojik taciz, örgüt içinde gerilimin (fikir ayrılıkları ve çatışmaların) ve kargaşalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgütün düzenini ve işleyişini bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını veya performansını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun*”⁵⁷ şeklinde tanımlamaktadır. Bununla birlikte, 2006 senesinde bir Türk mahkemesinin ilk defa mobbinge ilişkin bir tanım yaptığı görülmektedir. Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen gerekçeli bir kararda geçen tanım şöyledir:

“*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama v.b. davranışları içermektedir.*”⁵⁸

⁵³ Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 19- 120.

⁵⁴ Ahmet Erkan, “*Mobbing: İş yerinde Psikolojik Taciz*”, Psikoloji, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Makaleleri Kütüphanesi, TavsiyeEdiyorum.com, (10.05.2012).

⁵⁵ Şaban Çobanoğlu, *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Müdahale Yöntemleri*, s.20.

⁵⁶ *İşyerinde Psikolojik Tacizin Adı “Bezdiri”*, <http://haber.mynet.com/detay/guncel/is-yerinde-psikolojik-tacizin-adi-bezdiri/557076>, (10.06.2012).

⁵⁷ Pınar Tınaz, “*Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*”, Çalışma ve Toplum, Sayı:4, 2006, s. 12.

⁵⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2007/9157 E., 2008/13308 K. ve 30.05.2008 tarihli ilamı içinde Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 2006/19 E., 2006/625 K. ve 20.12.2006 tarihli kararı, Sinerji Mevzuat ve İctihat Programları(konunun önemi nedeniyle ilk derece mahkemesinin kararı Yargıtay kararı ile birlikte yayımlanmıştır).

Yukarıda da belirtildiği gibi, mevzuatımızda henüz mobbing kavramı tanımlanmamış olsa da kavramsal çerçeveden yola çıkarak mobbing olgusunun hukuksal analizinin yapılması, dava ve taleplere konu olması mümkün olabilmektedir. Buradan hareketle, ulusal hukuk bakımından mobbing işyerlerinde yaşanan bir olgu olması itibariyle sadece iş hukuku açısından ihtilaflar doğuran bir sorun olarak değil, aynı zamanda medeni, borçlar ve ceza hukuku başta olmak üzere birçok hukuk dalı bakımından etki ve sonuçlar doğuran bir vaka olarak ortaya çıkmaktadır.

Mobbing sürecinin genel anlamda bir hak ihlali olduğu, özel anlamda kişinin kişiliğini oluşturan değerlerden onur ve saygınlığına ilişkin kişilik hakkının ihlali olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Zira bu sonuca kişiliğin, hak ve fiil ehliyeti de dâhil olmak üzere maddi ve manevi kişilik değerlerinden oluşan bir bütünü ifade ettiği⁵⁹ düşüncesinden varılmaktadır. Diğer bir deyişle, kişinin maddi, manevi varlığıyla bir bütün olduğu düşünüldüğünde; bu maddi ve manevi yanlarının ise yaşamı, beden bütünlüğü, özgürlüğü, sağlığı, onuru, haysiyeti, özel yaşamı, sözü, resmi, adı, eseri gibi değerlerden oluştuğu hatırlandığında, bu değerleri üzerindeki hakkının kişilik hakkını oluşturduğunda⁶⁰ duraksama yaşanmayacaktır.

Bu bağlamda, Türk hukukunda kişilik haklarıyla ilgili mevcut düzenlemeler mobbinge karşı koruma sağlamada hukuki zemini oluşturmaktadır. Pozitif hukuk bakımından kişilik hakkı ve kişiliğin korunmasının temeli başta T.C Anayasası'ndaki⁶¹ (Anayasa) temel hak ve özgürlükler kapsamında koruma altına alınmıştır. Anayasa'nın herkesin kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olduğunun belirtildiği 12. maddesi, kişi dokunulmazlığı, kişinin maddi ve manevi varlığını koruyan 17. maddesinin 1. ve 3. fıkraları bu bağlamda temel hükümlerdir. Mobbingin anayasal bir hak ihlali olması bakımından burada dikkat çeken bir nokta 12. maddenin 2. fıkrasının, temel hak ve hürriyetlerin kişinin

⁵⁹ Kemal Oğuzman, Özer Selici, Saibe Oktay, *Kişiler Hukuku-Gerçek ve Tüzel Kişiler*, Filiz Kitabevi, 6. baskı, İstanbul 1999, s. 115; Aydın Zevkliler, Beşir Acabey, Emre Gökyayla, *Medeni Hukuk*, Seçkin Yayıncılık, 6. baskı, Ankara, 2000, s. 190- 191.

⁶⁰ Rona Serozan, "Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler", *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 14, 1977, s. 93.

⁶¹ 2709 sayılı ve 07.11.1982 kabul tarihli T.C. Anayasası.

topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva ettiğine ilişkin hükmüdür. Anayasa'nın 49. maddesiyle bir hak ve ödev olarak düzenlenen "çalışma hak ve ödevi" de o halde 12. maddede kapsamında kişiliğe bağlı dokunulmaz, devredilmez vazgeçilmez bir temel hak ve özgürlüktür ve mobbingin kişinin çalışma ortamını çekilmez bir duruma getirerek onu işten ayrılmaya yöneltmesi⁶²; kişiyi uzun vadede iş ve çalışma yaşamından dışlayıcı etkisi⁶³, kişinin anayasayla güvence altına alınmış çalışma hakkına da doğrudan müdahale durumundadır.

Mobbing sürecinin içini dolduran psikolojik saldırı eylemleri kişilik hakkını ihlal eden davranışlar bütünü olmakla, yasal düzeyde de 4721 sayılı Medeni Kanun'un⁶⁴ (Medeni Kanun) kişilik haklarını koruyan; kişilik hakkı saldırıya uğrayan kimseye saldırıda bulunana karşı koruma talep etme hakkı veren 24. maddesi ile değişiklikten önceki 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun⁶⁵ haksız fiil ve borca aykırılık hükümleri; kişilik hakkı tecavüze uğramış kimseye manevi tazminat talep etme hakkını düzenleyen 49. maddesinin 1. fıkrası mağdur tarafından başvurulabilecek genel hükümlerdir.

Mobbingin işyerlerinde, başka bir deyişle, işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin söz konusu olduğu yerlerde gerçekleşebilecek, işveren veya diğer işçiler tarafından başka bir veya birden fazla işçi sıfatını haiz kişilere karşı icra edilebilecek bir olgu olması nedeniyle aslında özel olarak 4857 sayılı İş Kanunu⁶⁶(İş Kanunu) kapsamında işçi-işveren ilişkileri çerçevesinde ele alınabilecek bir vakadır. İş Kanunumuzda mobbinge ilgili doğrudan ve açık bir düzenleme bulunmamakla birlikte işveren ve işçi davranışlarını düzenleyen ve bu davranışlara hukuki sonuç bağlayan düzenlemeler bulunmaktadır. Bu bağlamda, işverenle işçi arasındaki sözleşme ve borç ilişkisi nedeniyle borca aykırılık hali teşkil etmektedir. Bu nedenle, mobbing sürecinin İş Kanunu'nun 24. maddesiyle düzenlenen işverenin işçiyi gözetme; iş-

⁶² Fuat Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz", in Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, 1. baskı, İstanbul 2008, s. 86.

⁶³ Aşağıda mobbingin sonuç ve zararları bahsinde daha ayrıntılı olarak görülecektir.

⁶⁴ 4721 sayılı ve 22.11.2001 kabul tarihli Türk Medeni Kanunu.

⁶⁵ 818 sayılı ve 22.04.1926 kabul tarihli Türk Borçlar Kanunu.

⁶⁶ 4857 sayılı ve 22.05.2003 kabul tarihli İş Kanunu.

çinin kişilik değerlerini koruma borcuna, 5. maddesinin 1. fıkrasıyla düzenlenen eşit davranma borcuna aykırı olduğu; Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca ise işverenin yönetim hakkını kötüye kullanması sonucunu doğurduğu ileri sürülebilecektir.

Hukuk sistemimizde yukarıdaki hükümlerin dolaylı olarak mobbinge karşı koruma sağlamaya müsait olmasına rağmen içinde bulunduğumuz seneye kadar kanunlarımızda mobbing ile ilgili doğrudan bir düzenleme bulunmamaktaydı. Ancak son zamanlarda ülkemizde yaşanan bazı siyasi çalışmalar, düzenlemeler ve değişikliklerle Türk hukukunda mobbingin doğrudan yer almasıyla ilgili bazı gelişmeler yaşanmıştır. Öncelikle, 1 Temmuz 2012'de yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Borçlar Kanunun⁶⁷ 417. maddesiyle mobbing "işçinin kişiliğinin korunması" başlığı altında "işçinin psikolojik tacize uğraması" ifadesiyle doğrudan Borçlar Kanunumuzda yer almıştır. Söz konusu 417. maddeye göre, işveren hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı görmek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğrayanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmıştır. Böylelikle yasalarımızda ilk kez doğrudan mobbingi konu alan, mobbinge karşı direkt olarak koruma sağlayan spesifik bir düzenleme yapılmış bulunmaktadır.

Bu gelişmeden sonra son dönemde mobbingin hukuk sistemimizde doğrudan görünür kılınmasıyla ilgili olarak iki gelişme daha yaşanmıştır. Bunların ilki Başbakanlık tarafından "İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" başlığı altında yayımlanan sekiz maddelik genelgedir⁶⁸ (Genelge). Söz konusu Genelge'de de mobbing yerine kullanılması uygun görünen Türkçe ifade "psikolojik taciz" olarak tayin edilmiştir. Genelge'de mobbingin, iş yerinde kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıktığı belirtilerek, yukarıda değindiğimiz Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından yapılmış olan tanım çerçevesinde ele alınmış olduğu görülmektedir. Bunun yanında, mobbingin önlenmesinin, gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse

⁶⁷ 6098 sayılı ve 11.01.2011 kabul tarihli Türk Borçlar Kanunu.

⁶⁸ 27879 sayılı ve 19.03.211 Resmi Gazete yayım tarihli Başbakanlık Genelgesi.

çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu belirtilmiş ve mobbinge karşı önlemler getirilmiştir.

İkinci olarak ise, iş yeri şiddetine yönelik Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan Mobbing Alt Komisyonu mağdurun haklarının korunması ve yapılması gerekenlerin sıralandığı bir rapor yayımlamıştır. Söz konusu raporda, mobbing olgusunun hem birey hem kurum üzerinde tahrip edici sonuçları bulunduğu, mobbing konusundaki farkındalığın artırılmasıyla ilgili çalışmaların yapılması gerektiği, mağdur için hem şikâyet hem müracaat usulünün hak kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, mobbing failinin kredi ve teşvik olanaklarından mahrum bırakılması gerektiği, toplu sözleşmelere korunma önlemleri konulması gerektiği, mobbing yapan ve yetkisi olmasına rağmen yapılmasını önlemeyenlere de dolaylı olarak katkısı nedeniyle disiplin cezası verilmesi gibi önerilerde bulunulmuştur. Mobbingin ceza hukuku bağlamında bir suç olarak yer almasıyla ilgili olarak ise, Ceza Kanunumuzda mobbingin açık bir tanımının yapılarak mobbing yapanlara, yapılmasına göz yumanlara alt sınırı iki yıl olmak üzere hapis cezası ve ayrıca en az on bin ile yirmi bin lira para cezası yaptırımını gerektiren bir suç haline getirilmesi önerisi açıklanmıştır⁶⁹.

B. Ceza Hukuku Bakımından

TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan Mobbing Alt Komisyonu tarafından hazırlanan raporda Ceza Kanunumuzda mobbingin bir suç olarak tanımlanması öngörülmüşse de Türk Ceza Kanunu'nda⁷⁰ (Ceza Kanunu) mobbingi ayrı bir suç olarak yaptırıma bağlayan bir düzenleme mevcut değildir ve henüz konu Ceza Kanunu'nda bir değişiklik yapılması kapsamında ele alınmamıştır. Bununla birlikte, mobbing sürecini oluşturan münferit veya münferit olmayan eylemler Ceza Kanununda düzenlemiş olan diğer suçlarla bağlantılı olduğu sürece cezalandırılabilmektedir.

⁶⁹ "TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, -Mobbing Raporu", http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=121:tbmm-kadin-erkek-firsat-etl-komsyonu-mobbing-raporu&catid=11:basinda-mobbing-bullying&Itemid=9, 06.04.2011,(10.06.2012).

⁷⁰ 5237 sayılı ve 26.09.2004 kabul tarihli Türk Ceza Kanunu.

Mobbing sürecini oluşturan eylemler tamamı olmasa da bir kısmı genel mobbing sürecinden bağımsız bir şekilde düşünüldüğünde çeşitli kişilik haklarının ihlalini doğuracak sonuçlara sahip olabilmektedir. Bu nedenle, Ceza Kanunumuzda kişiliğe bağlı pek çok hakkın ihlalini yasaklayan hüküm aslında mobbing davranışlarına uyan münferit eylemlerin cezalandırılabilmesini sağlayabilmektedir. Örnek olarak, hakaret suçunu düzenleyen 125. madde, kasten yaralamayı suç olarak düzenleyen 86. madde, tehdit suçunu düzenleyen 106. madde, görevini kötüye kullanma suçunu düzenleyen 257. madde, ayrımcılık yasağına ilişkin 122. madde, iş ve çalışma özgürlüğünün ihlaline karşı koruma sağlayan 117. maddeler verilebilir.

Mobbing sürecini oluşturan münferit eylemlerin bu şekilde ayrı ayrı farklı suç tiplerini oluşturabilmesinin yanında, mobbing sürecinin bütüncül şekilde Ceza Kanunumuzda mevcut bazı suç tiplerinin içinde değerlendirilebilmesi de mümkündür. Ceza Kanunumuzda mevcut, mobbingin unsurlarını içinde barındıran bu suç tiplerine örnek olarak ise, eziyet suçunu düzenleyen 96. maddeyi, işkence yasağına ilişkin 94. maddeyi, huzur ve sükûnu bozma suçuna ilişkin 123. maddeyi gösterebiliriz. Somut olayın şartlarına, mobbing davranışlarının niteliğine ve çeşidine göre ise ayrıca, özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu düzenleyen 134. madde, sendikal hakların kullanılmasının engellenmesini yasaklayan 118. madde gibi hükümlere de başvurulabilmesi olasıdır.

Ceza hukuku açısından mobbing olgusuna ilişkin uygulamadaki ilk örnek davalar olarak 2011 yılının Mart ayında biri üniversite dekanına biri ise okul müdürü ve yardımcıları aleyhinde açılan davalar gündeme gelmiş ve medyada “*Mobbinge İlk Ceza*” ve “*Öğretmenden Rekor Mobbing Davası*” gibi başlıklarla yer almıştır.

İlk olayda, bir hukuk fakültesi dekanının bir öğretim görevlisine uyguladığı iddia edilen ve mobbing eylemleri içerisinde mütalaa edilebilecek türden davranışları nedeniyle “görevi kötüye kullanmak” suçundan ceza mahkemesinde yargılanmasına karar verilmiştir. Olayda, öğretim görevlisinin bir kongreye katılmak için yaptığı başvurunun görüşüldüğü hukuk fakültesi yönetim kurulu toplantısında dekan ve diğer bir öğretim görevlisinin çekimser oy kullanmasının Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) Kanununa aykırı olduğu iddiasıyla Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulmuş ve savcılığın ilgili yasa-

lar uyarınca soruşturma izni verilmesi için şikâyet dilekçesini göndermesi üzerine YÖK olayla ilgili inceleme başlatmıştır. YÖK Denetleme Kurulu üyesinin hazırladığı inceleme raporunda dekan hakkında soruşturma açılması uygun görmüştür⁷¹.

Diğer olayda ise, Türkiye’de ilk kez bir mobbing davasının ağır ceza mahkemesine taşındığı bilgisi verilmiş; mağdur bir öğretmene; görev yaptığı okuldan uzaklaştırıp başka bir okula tayinini çıkarttırmak için mobbing yaptığı iddia edilen bir okul müdürü, iki yardımcısı ve iki de kadın öğretmen hakkında “Kamu görevlilerine işkence yapma” iddiasıyla 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açıldığı bildirilmiştir. Bu bilgiye ulaşabildiğimiz haber kaynaklarında, iddianameye yansıyan ve dava açılmasına zemin hazırlayan olaylar şu şekilde anlatılmaktadır:

“Liseye edebiyat öğretmeni olarak atanan F.İ., okula ilk geldiği hafta şiiir gecesi düzenlemek için dilekçeyle idareye başvurdu. Dilekçeyi kabul etmeyip öğretmen hakkında bir takım kötü yakıştırmalarda bulunan okul müdürü M. K., öğrencileri de kullanarak bayan öğretmen hakkında dedikodular yaymaya başladı. Bununla da yetinmeyen okul müdürü, bayan öğretmeni okuldan uzaklaştırmak için hakkında tahkikat yaptırdı. Okul müdürü M.K. , okul müdür yardımcısı S.T. ile hiç bir duygusal ilişkisi olmadığı halde onunla evlenmek istediğini ancak açılmadığı yönünde dedikodular yaydı. Şüpheliler bilinçli bir şekilde edebiyat öğretmeni ile samimiyeti olan herkesin kendisinden uzaklaşmasını sağladı. Bunlarla da yetinmeyen şüpheliler, edebiyat öğretmeni ile konuşan diğer öğretmenleri de soruşturmayla tehdit etti. Sınıfındaki bir grup öğrenciye örgütlenerek öğretmenleri F.İ., hakkında toplu şikâyet yaptırılırken, okul müdürü edebiyat öğretmenin eğitim adına yaptığı bütün işlerin kötü olduğunu bahane ederek ihtar cezaları yağdırıp ders ücretlerini kesti. Şüpheli iki bayan öğretmen C. Ş. ve A.B.K. ise F.İ’ e psikolojik baskı yaparak mücadelesinden vazgeçirmeye çalıştığı iddia edildi. Okul müdürü M.K., F.İ. öğretmenin not verirken tarafsızlık ilkesini ihlal ettiğini iddia ederek F.İ.’nin 1 yıl kıdem indirme cezası ve 4 kez ihtar cezasının yanı sıra okulunun değiştirilmesi için İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne başvurdu. Baskılara dayanamayan F.İ., uykusuzluk, tedirginlik, mutsuzluk ve hayattan tikslenme şikâyetiyle 9.10.2009’da İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı’na

⁷¹ *Mobbinge İlk Ceza*, <http://yenisafak.com.tr/Gundem/Default.aspx?t=16.03.2011&i=308577>, (19.5.2012).

başvurarak tedavi görmeye başladı. F.İ. öğretmene yapılanın mobbing olduğunu bilimsel olarak ortaya koyan Psikiyatri Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Dr. Şebnem Korur Fincancı, "Trauma sonrası stres bozukluğu ve major depresyon" tanısını koydu. F. İ.'nin sağlığının ve algılama yeteneğinin basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek düzeyde bozulduğunu ortaya koyan Fincancı, yaşanan travmanın "mobbing" ile uyumlu olduğunu ileri sürdü. Savcılığın sevk ettiği F.İ.'ye Adli Tıp Kurumu da hazırladığı raporla mobbing'i doğruladı. Adli Tıp Kurumu'nun ve bilirkişinin raporunu değerlendiren savcı, mağdur F.İ.'ye yönelik mobbing süreci içinde uygulanan fiillerin TCK'nın 94/2-b'deki işkence suçuna uygun olduğunu belirtti. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün 28.04.2010 tarihli atama kararname ile F. İ.'nin Halkalı'da bir başka devlet lisesine Türk Dili ve Edebiyatı öğretmeni olarak atanmasıyla mobbing sürecinin tamamlandığını ileri süren savcı, şüpheli M.K. , S. T. , A H.T. , C.Ş. ve A.B. K.'nun "Kamu görevlisine işkence yapma" suçundan 3 yıldan 12 yıla kadar hapis istemiyle dava açtı.⁷²"

C. Mobbing Suçu Analizi

Yukarıdaki hükümler uyarınca mobbing sürecini oluşturan eylemlerin cezalandırılabilmesi mümkün olmakla birlikte, Ceza Kanunumuzda özel olarak mobbing eylemini konu alan bir düzenleme yapılmasının, mobbingin bir suç tipi olarak tanımlanmasının mobbinge mücadele açısından daha etkili sonuçlar doğuracağı söylenebilecektir.

Karşılaştırmalı hukuk bakımından mobbingin bir suç olarak ceza yasalarında yer alması yeni bir girişim olmadığı gibi, mobbingi ceza yasaları kapsamına alan ülke sayısının da belirli bir çoğunluğa ulaşmış olduğu görülmektedir. Mobbing, kendi adıyla bir suç olarak İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası kapsamında 1993'te İsveç'te yasalaştırılmış; 2000 yılının başlarında Finlandiya, Hollanda, Fransa, Danimarka, Norveç gibi diğer Avrupa ülkeleri de işyerinde psikolojik tacizi suç olarak kabul etmişlerdir. Örnek olarak, Fransa'da mobbing suçunu işleyen faillere 1 yıl hapis ve 15000 Euro para cezası öngörülmüştür. Amerika kıtasında mobbingi suç olarak kabul eden ilk ülke Kanada olmaktadır.

⁷² "Öğretmenlerden Rekor Mobbing Davası", http://nethaberci.com/sondakika-otomobil-haberleri/ogretmenlerden-rekor-mobbing-davas%C2%AO%C2%AO%C2%AO_162122.html, (19.05.2012), Mobbing Ağır Cezalı: 12 Yıl Ceza İstendi", <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1037748&Date=27.04.2011&CategoryID=77>, (27.04.2012).

ABD’de ise mobbing ülkenin bütününde hukuktaki yerini tam olarak almış sayılmasa da, bazı eyaletlerde yasalara girmiş durumdadır⁷³.

Aşağıda Ceza Kanunumuzda mobbingin bir suç tipi olarak tanımlanması durumunda suç teorisi bakımından unsurlarına ilişkin bir analiz yapılarak bir “mobbing suçu” tasvir etme denemesi yapılmaktadır. Bu bağlamda, mobbing suçu ile korunan hukuki değer, suçun fail ve mağduru bakımından bir inceleme, suçun hareket unsurunun incelenmesi, netice ve zarar unsuru bakımından inceleme, manevi unsurunun değerlendirilmesi ve mobbingin bir suç olarak ortaya konulmasında bütün bu unsurlar ve suç genel teorisi verileri ışığında mobbing suçunun niteliği konusunda genel bir sonuca varılmaya çalışılacaktır.

1. Korunan Hukuki Değer

Mobbing suçu ile korunan değerın karma bir nitelik taşıyacağını söyleyebilmek mümkündür. Mobbing sürecini oluşturan eylemler bir yandan buna maruz kalan kişilerin vücut dokunulmazlığına, onur ve saygınlığına, daha kapsayıcı bir söylemle kişilik haklarına saldırı niteliği taşımakta ve yapılan araştırmalara göre beden ve ruh sağlığını bozmaktadır.

Diğer yandan, mobbinge maruz kalan kişinin irade serbestisinin, algılama yeteneğinin ve psikolojik durumunun olumsuz yönde etkilenmesi sebebiyle, içine sokulduğu baskı, sindirme, yıldırma ve yıpratılma halleri sonucunda işyerindeki huzuru tükenmektedir. Kişinin çalışma ortamında, diğer bir deyişle işyeri kavramına dâhil yerlerde kötü muamele gördüğü, tehdit edildiği veya saldırıya uğradığı hallerde sağlığı, güvenliği ve iç barışı olumsuz olarak etkilenmektedir⁷⁴. İşyerinin ruhsal ve fizyolojik sağlığını etkilemesi sonucunda ise kişi bu eziyete son vermek için sonuç olarak çoğu kez işinden ayrılmakta veya ayrılmaya zorlanmaktadır⁷⁵. Mobbing sonucu işyerlerinden ve mes-

⁷³ Dilşat Özer, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, 2009, www.bilka.org.tr, (27.12.2012), s. 12; Ceren Altuntaş, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, *Journal of Yaşar University*, Cilt:18, Sayı:5, 2010, s. 3011.

⁷⁴ Elif Yüçetürk, Kemal Öke, “Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey”, *South-East Europe Review*, Sayı:2, 2005, s. 64.

⁷⁵ Noa Davenport, Ruth Distler, Gail Schwartz, Elliott Pursell, *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, s. 22.

leklerinden ayrılan üretken ve kaliteli çalışanların iş yaşamından dışlanmaları ve pek çok vakada gözlemlendiği gibi iş ve çalışma hayatına geri dönememeleri⁷⁶ bu kişilerin istihdam edilmelerini engellemekte, nihai olarak işsizlik ve yoksulluk problemleriyle karşı karşıya gelmelerini sağlayabilmektedir. Bu durum mağdurların iş ve çalışma hürriyetini ihlal ettiği gibi, aynı zamanda, ülke bakımından verimli işgücü kaybına da yol açmaktadır.

Mağdurların sağlık, işsizlik ve erken emeklilik masrafları ise ülkenin sosyal sağlık, sosyal güvenlik ve emeklilik sigortası sistemi üzerinde ek külfet yaratmaktadır⁷⁷. Nihai olarak, mobbing ülke ekonomisi bakımından da zararlı sonuçlar doğuran bir olgudur.

Sonuç olarak, mobbing suçu ile korunması amaçlanan hukuki değer, kişilerin ruh ve beden sağlığı ve her türlü cebir ve şiddetten uzak olarak çalışabilmesinin, iş ve çalışmasını icra edebilmesinin; çalışma özgürlüklerinin ve iş sağlığı ve güvenliğinin korunması ile birlikte ülkenin çalışma ekonomisinin zarara uğratılmasının önlenmesi olduğu söylenebilecektir.

2. Fail ve Mağdur

Mobbingin günümüzde cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm kültürlerde ve işyerlerinde gerçekleşen bir olgu olması⁷⁸ nedeniyle, kamu veya özel teşebbüslerde çalışan herkes bu suçun faili ve mağduru olabilecektir.

Heinz Leymann'a göre, mobbing eylemi bir ya da nadiren dörtten fazla birey tarafından gerçekleştirilebilir⁷⁹. Mobbing eylemi bir kişi tarafından gerçekleştiriliyorsa, bu kişinin prensip olarak işyerinin sahibi işveren veya işyerinde bulunan herhangi bir pozisyonda amir konumunda bulunan yönetici olarak tanımlanabilmesi mümkündür. Mobbing eyleminin birden fazla kişi tarafından uygulandığı durumda ise,

⁷⁶ Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", s. 174.

⁷⁷ European Parliament Directorate-General For Research Working Paper, "Bullying At Work", Social Affairs Series. Soci 108 EN, Sayı:8, Luxembourg, 2001, Nakleden Server Yıldız, "A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)", s. 115.

⁷⁸ Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 100.

⁷⁹ Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing At Work", s.165.

bu kişilerin mobbing mağduruna eş durumdaki iş arkadaşları, mobbing mağdurunun hiyerarşik düzendeki astları veya üstleri olmaları mümkündür.⁸⁰ Bu ihtimalde mobbing suçunun zorunlu olarak çok faili bir suç olduğu kabul edilecektir. Mobbing failinin kişilik özellikleri olarak, kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini, bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışan, farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da göstermek isteyen, aşırı denetleyici ve kıskanç kişiler olduklarını ve hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek, kendi yetersizlik duygularını yenmeye çalışan kişilik ve psikolojik özelliklere sahip kimseler olduğu belirtilmektedir⁸¹.

Heinz Leymann, mobbing faillerinin mobbing davranışlarının arkasında aşırı kontrolçülük duygusuna sahip olma, korkak saldırgan bir yapıya sahip olma, iktidar açlığı içinde olma, kişileri grup kuralına uymaya zorlamayı isteme, düşmanlıktan hoşlanma, can sıkıntısı içinde zevk arayan ve önyargıları pekiştirmek isteği içinde bulunma gibi saikler bulunduğunu belirtmektedir⁸².

Mobbing eylemine mağdur olarak genelde bir, nadiren birden fazla kişinin maruz kalabileceği kabul edilmektedir. Heinz Leymann, mobbing mağdurlarının genel kişilik özellikleriyle ilgili çıkarımlarını, işini çok iyi hatta mükemmel yapma, etrafına pozitif enerji yayma ve sevmeye, çalışma prensipleri sağlam ve bunlardan taviz vermeyen, dürüst, güvenilir, kuruluşa sadık olma, bağımsız ve yaratıcı olma, mobbing faili için ileride tehlike arz eden ve işyerinde sessiz ve etrafındakilerle ilişki kurmayan kişi olarak sıralamaktadır⁸³.

Fail ve mağdur haricinde mobbing sürecinde bir de “izleyici” konumundaki kişiler tanımlanmaktadır. Bu bağlamda mobbing sürecinde iki grup “izleyici” olduğundan bahsedilmekte; ilk grupta yer alan “izleyicilerin” mobbing olayına müdahale etmeyip ilgisiz kaldıkları, ikinci gruptakilerin ise etkin bir şekilde mobbing olgusuna katıldıkları belirtilmektedir. Her iki gruptaki “izleyiciler” bakımından da dikkat

⁸⁰ Loreleigh Keashly, “A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying”, Journal of International Ombudsman Association, Cilt:3, Sayı:2, 2010, s. 12.

⁸¹ Dilşat Özer, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, s. 3.

⁸² “Why Does Mobbing Takes Place?”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (19.05.2012).

⁸³ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing At Work”, s.165; “Why Does Mobbing Takes Place?”, The Mobbing Encyclopedia.

ti çeken hususun bunların mobbing sürecinin devam etmesine veya durmasına etki edebilecek güçte olmaları olarak açıklanmaktadır. Buradan hareketle, ilk gruptaki “izleyiciler”, süreci engelleme yönünde bir irade sergileyebilecek olmalarına rağmen yaşanan süreçte meydana gelen olayları görmezden gelmeleri nedeniyle “dolaylı mobbingci” olarak da adlandırılmaktadırlar. Örnek olarak eş düzeydeki iş arkadaşları arasında gelişen bir mobbing olgusunu izleyici konumundaki bir müdür veya amir gösterilebilecektir. Bu halde amir konumundaki kimsenin mobbing faillerinin davranışlarına engel olması gerekmesine rağmen engel olmayıp faillerin davranışlarını görmezden gelmesi söz konusudur. İkinci gruptaki “izleyiciler” ise mobbing süreciyle doğrudan ilgileri yokmuş gibi gözüken ve fakat asıl faille birlikte mağdura yönelik tacizlerde bulunan çalışanlar olmaktadır ki bunlar da psikoloji disiplininde “yardımcı mobbingci” olarak tanımlanmaktadırlar. Örnek olarak, üstten asta veya asttan üste yönelik mobbingin uygulandığı bir işyerinde mağdurun iş arkadaşları veya ast konumundaki çalışanların mobbing sürecinin yaşanmasına katkı sağlaması, yardım etmesi gösterilebilecektir.⁸⁴

Mobbing sürecinde asıl fail ve mağdur dışında yer alan aktörler olarak “izleyicilerin” suçun işlenmesindeki yerlerinin ve bu kişilere yönelik suç isnadının, Ceza Kanunu’nun 37. ila 41. maddelerinde düzenlenen iştirak hükümleri bağlamında yapılmak gerekeceği söylenebilecektir. Kanımca, “dolaylı mobbingcinin” Ceza Kanunu’nun 37. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenen “birlikte faillik” hükümleri gereği cezai sorumluluğuna gidilmesi mümkün iken, “yardımcı mobbingcinin” ise Ceza Kanunu’nun 39. maddesine göre “suça yardım eden” sıfatından dolayı sorumluluğuna gidilmesi gerekecektir.

3. Hareket

Mobbing suçunun hareket unsuru tek tip bir hareketten oluşmaktadır. Mobbingi oluşturan hareketlerin çeşitliliğinin failin hayal gücü ile sınırlı olduğu, diğer bir deyişle, failin hayal gücü ne kadar genişse sergilenen mobbing hareketlerinin de o kadar çeşitlilik arz edebileceği ifade edilmektedir.⁸⁵ Mağdura yöneltilebilecek mobbing dav-

⁸⁴ Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 114- 116.

⁸⁵ Gönül Dangaç, “Akademik, Hukuksal ve Tıbbi Açından Mobbing (İşYerinde Psikolojik

ranışları, hakkında yanlış bilgilerin ve dedikoduların yayılmasından saldırgan ve düşmanca söz ve davranışa kadar geniş bir yelpaze içinde ele alınabilecek ve mağdurun hem psikolojik hem de fiziksel olarak zarar görmesine neden olan duygusal saldırılar olabilmektedir. Belirli bir süreye yayılmış olan bu davranışlar neticesinde mağdurun sağlığı, emniyeti ve iş verimi olumsuz bir şekilde etkilenmektedir⁸⁶. Bir grup araştırmacının gözlemlerine göre, mobbing davranışları genel olarak aktif “yapma” eyleminden ziyade, bilgi vermeme, toplantılardan haberdar etmeme, tepkisiz kalarak tepki gösterme gibi “yapmama” eylemleridir⁸⁷.

Tipik mobbing davranışları olarak, düşmanca tavır takınmak, ayrımcılık yapmak, aşağılamak, özgüveni azaltıcı davranışlar sergilemek, istenmediğini hissettirmek, sık sık haksız eleştirilere maruz bırakmak, gülünç duruma düşürmek, alay etmek, hakaret etmek, görmezden gelmek, yalnızlaştırmak, fikirlerini ciddiye almamak, konuşmamak, cinsel davranışlarda bulunmak, gözdağı vermek, sağlığa zarar verici veya gereksiz görevler vermek veya hiç görev vermemek gibi davranışlardır⁸⁸. Kısaca, mobbingin hareket unsurunun işyerinde gerçekleşen, hedef seçilen çalışan mağduru sindirme ve yıldırmaya yönelmiş bir süreci meydana getiren her türlü olumsuz davranış ve tutumlardan oluşabileceği söylenebilecektir.

Nitekim psikoloji yazınında mobbingi davranış eksenli olarak açıklayan tanımlar da, suça uygun hareket tanımı için ipucu vermektedir. Literatüre geçmiş 1989, 1992 ve 1994 yıllarında mobbingin hareket unsurunu merkeze alarak yapılan birkaç tanım aşağıdaki gibidir:

“Bir ya da daha fazla kişinin, çalışma gruplarındaki kişi ya da kişileri hedef alan, sürekli, tekrarlayan negatif davranışlar ya da temaslarıdır.”

“Kamu ya da özel sektörde, kişiyi küçük düşüren ya da alçaltan, sürekli eleştiri ve kişisel taciz veya saldırı içeren davranışlardır.”

⁸⁶ Yıldırma, Zorbalık”, Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 27. Server Yıldız, “A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)”, s. 114- 115.

⁸⁷ Loreleigh Keashly, “A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying”, s. 12.

⁸⁸ Yener Ünver, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 102- 103.

“Kendilerini koruyamayacak durumda olan, bir ya da daha fazla kişiye yöneltilen ve bu kişilere zihinsel bazen de fiziksel acı veren, devamlı tekrarlanan davranışlardır.”⁸⁹

Mobbing faili/failleri tarafından gerçekleştirilebilecek hareketler yelpazesi daha önce de belirtildiği gibi, oldukça geniş olmakla beraber bu davranışlar/hareketler arasında gruplandırma çalışmaları yapılmıştır. Söz konusu hareketlerin işyerinde mağdur ve fail arasındaki statü farkına bağlı olarak çok değişik formlarda ortaya çıkabileceği; amir durumundaki faillerin olumsuz addedilebilecek bu hareketleriyle aynı kademedeki iş arkadaşlarının birbirlerine veya amir mağdura karşı gerçekleştirdikleri hareket türleri arasında farklılıklar bulunduğu belirtilmektedir⁹⁰. Bununla birlikte, psikoloji yazınında sıklıkla atıf yapıldığı gibi Leymann, faillerin mağdurlara yönettiği mobbing davranış/hareket çeşitlerini temelde beş kategori halinde incelemektedir.

İlk kategoride mağdurun kendisini ifade etmesini engellemeye yönelik hareketler bulunmaktadır. Bunlar mağdurun kendini ifade etme olanağının sınırlandırılması, susturulması, sözünün kesilmesi, azarlanması, yüzüne bağırılması, yaptığı işle ilgili sözlü saldırılar, özel yaşamıyla ilgili eleştiriler, yazılı ve sözlü tehditler alınması, jest ve mimiklerle mağdurun küçük düşürülmesi gibi hareketlerdir. İkinci kategoride, mağdurun içinde bulunduğu sosyal yapıya ilişkin hareketler bulunmaktadır. Örnek olarak, çalışma arkadaşlarıyla konuşmanın engellenmesi, çalışma arkadaşlarının mağdurla iletişimini kesmesi, mağdura diğerlerinden ayrı bir yerin ayrılması, görmezlikten gelme, yasakçı bir tavrın ortaya konulması v.b. Üçüncü kategoride, mağdurun sosyal itibarına ilişkin hareketler yer almaktadır. Mağdurun dedikodusunu yapmak, asılsız söylentiler çıkarmak, mağdurun özel yaşamıyla, dini inanç, ırkıyla, fiziksel bir engeliyle veya değerleriyle alay edilmesi, gülünç duruma düşürme, psikolojik bir rahatsızlığı varmış gibi muamele etme, taklit etme, aldığı kararların sürekli eleştirilmesi gibi davranışlar bunlardandır. Dördüncü kategoride, mağdurun mesleki ve özel yaşamının niteliğine yönelik davranışlar bulunmaktadır;

⁸⁹ Stale Einarsen, “Harassment & Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach”, Aggression and Violent Behavior, Cilt:5, Sayı:4, 2000, s.379- 401.

⁹⁰ Loreleigh Keashly, Joel H. Neuman, “Bullying in the Workplace: Its Impact and Management”, Employment Rights and Employment Policy Journal, Cilt:8, Sayı: 43, 2004, s. 335.

mağdura görev verilmemesi, çalışma faaliyetini engelleme, kendi işiyle ilgili olmayan, anlamsız veya rencide edici görevler verilmesi, bireyi maddi açıdan zarara uğratabilecek işleri yerine getirmeye zorlama v.b. Beşinci kategoride ise, mağdurun sağlığına yönelik hareketler bulunmakta olup; cinsel tacize maruz bırakma, tehlikeli işler verme, fiziksel olarak saldırı, daha küçük çapta fiziksel şiddet uygulama, fiziksel şiddetle tehdit etme, sağlığına zararlı işler verme gibi davranışlar sayılmaktadır⁹¹.

Belirtildiği gibi, mobbing suç tipine uygun hareket unsurunu, tek bir hareketin varlığı değil, bir süreç içine yayılmış belli bir sıklıkla tekrarlayan birden fazla hareketin toplamı oluşturmaktadır. Çeşitlilik gösteren ve asla bir veya bir kaç hareketle sınırlı olmayan bu hareketlerin mobbing suç tipini oluşturabilmeleri için bu hareketlerin belirli bir sistem dâhilinde (sistematik) ve belirli bir süre(süreklilik) devam ediyor olması da gerekmektedir. Diğer bir deyişle, suçun hareket unsurunu tanımlayan davranışlar belirli bir süreklilik ve sıklık arz etmediği sürece suçun maddi unsuru gerçekleşmeyecektir. Nitekim sıklık ve süreklilik kriterlerinin Heinz Leymann tarafından yapılan mobbing tanımının da esasını oluşturduğu ve mobbing ile ilgili olarak Heinz Leymann'dan sonra yapılan tanımların da bu iki temel eşiği içerdiği gözlemlenmektedir⁹². Bu maddi unsurların varlığı aynı zamanda mobbingi işyerinde yaşanan diğer düzenli olmayan kişisel çatışmalardan ayırmaya yardımcı olmaktadır. Örnek olarak mobbing, yönetimin veya yöneticinin genel olarak bütün astlara yönelmiş müstebit ve saygısız davranış biçimlerinden ayırt edilmelidir. Bu davranış biçiminin de ahlaken tasvip edilebilir bir yanı bulunmamasına rağmen, psikiyatrist Marie Hirigoyen'e göre, davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için yöneticinin, genel olarak tüm çalışanlara değil de, bir çalışanına kişisel olarak ve onun, örneğin tahkir edici söz veya davranışlarla, kişisel yaşamını, zaafalarını hedefleyen davranışlar sergilemesini gerektirmektedir⁹³. Mobbing davranışları sonucunda mağdurda zararın mey-

⁹¹ "Identification of Mobbing Activities", <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (19.05.2012).

⁹² Mogen Agervold, "Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on an Empirical Study", s. 165.

⁹³ Maria Isabel S. Guerrero, "The Development Of Moral Harrassment (Mobbing) Law in Sweden and France As a Step Towards EU Legislation", s. 4.

dana gelmesinin de aynı zamanda yöneltilen davranışların süreklilik ve sıklık özellikleri nedeniyle gerçekleştiği de belirtilmektedir⁹⁴.

Leymann mobbing sürecini oluşturan hareketlerin, en az haftada bir olmak üzere çok sık ve en az altı ay olmak üzere uzun bir süre için devam eden bir temelde gerçekleştiğini belirtmektedir⁹⁵. Gary ve Ruth Namie ise, davranışların ortalama olarak devam etme süresini yirmi iki ay olarak tespit etmişlerdir⁹⁶. Diğer bir takım yazarlara göre ise, bu süre bir yıl ila beş yıl arasında değişmektedir⁹⁷. İtalyan psikolog Harald Ege ise davranışların sıklığı, şiddeti; mobbing uygulayanın konumu, sayısı; davranışların mağdurda oluşturduğu psikolojik ve fiziksel zararların ciddiyeti gibi hususlar göz önünde bulundurularak söz konusu davranışların devam etme süresinin en az üç ay olarak kabul edilebileceğinden bahsetmektedir⁹⁸. Ne var ki, mobbing hareketlerine mağdurun ne kadar uzunlukta maruz kalması gerektiğinin tespiti ceza hukuku bakımından önemli bir husustur ve kanımca mobbingin oluşup oluşmadığının tespiti bakımından iki ay dahi yeterli bir süredir. Ülkemizde, İş Kanunumuzla işçinin bir iş yerindeki deneme süresinin iki ay olarak tespit edildiği göz önüne alındığında, iki aylık bir süre ülkemizde işçi ve işverenin karşılıklı olarak memnuniyetlerinin açığa çıkması için tespit edilmiş makul ve yeterli bir süre olmakla bizce aynı süre mobbing davranışlarının gerçekleşmiş sayılması için de geçerli bir süre olarak kabul edilmelidir.

Yukarıdaki anlatımlarımızdan da görüleceği gibi, mobbingin bir süreç içinde gerçekleşen bir olgu olduğu kabul edilmektedir. Söz konusu mobbing süreci, Leymann tarafından beş aşamada incelenerek ortaya konulmaktadır. İlk aşamada mobbing sürecini başlatabilecek bir çatışmanın baş göstermesi durumundan bahsedilmektedir. İkinci

⁹⁴ Loreleigh Keashly, Joel H. Neuman, "Bullying in the Workplace: Its Impact and Management", s. 342.

⁹⁵ Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", s.165.

⁹⁶ Gary Namie, Ruth Namie, "Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic", Employment Rights and Employment Policy Journal, Cilt:8, Sayı: 43, 2004, s. 320.

⁹⁷ Loreleigh Keashly, "A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying", s. 13.

⁹⁸ Harald Ege, *Oltre il Mobbing Straining, Stalking e altre forme di Conflittualita Sul Posto di Lavoro*, Milano, 2005, s. 20- 40 Nakleden, Pınar Tınaz, "Çalışma Yaşamında Eski Bir Olgu; Yeni Bir Kavram", in Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 65.

aşama ise normal günlük iletişim içinde ortaya çıkabilecek saldırgan davranışların zaman içinde şekil değiştirerek mağduru grup içinde yalnızlaştırmaya yönelik saldırgan davranışlar niteliğine bürünerek mobbing dinamiklerini harekete geçirdiği aşama olarak tanımlanmaktadır. Üçüncü aşamada ise, yönetimden beklenebilecek çalışma ortamının psikososyal durumunu kontrol etme eyleminden ziyade yönetimin ikinci aşamada yalnızlaştırılan mağduru, yalnızlaştıranların söylemine aktif veya pasif bir şekilde katılması, suçu mağdurda bulma; böylelikle sorunu başından atma ve mobbing negatif döngüsüne dâhil olması durumu söz konusu olmaktadır. Bu aşamada mağdur nihai olarak damgalanmış durumdadır. Yönetimle birlikte yalnızlaştırma/damgalama eyleminde bulunanlar olayların sorumlusu olarak iş ortamından ileri gelen nedenleri değil de mağdurun kişisel özelliklerini görme eğilimindedirler. Dördüncü aşama ise, mağdurun mobbingden kaynaklı sorunlarıyla baş etme amacıyla bir hekim veya psikolog yardımından faydalanmak istemesi üzerine işyerindeki sosyal durumları irdelemek konusunda yeterli eğitim düzeyine sahip olmayan kişiler tarafından mağdurun yaşadığı durumun “paranoya”, “manik-depresif bozukluk” gibi yanlış yorumlanması sonucu hatalı bir teşhisle karşı karşıya kalmasının sık karşılaşılabileceği bir faz olmaktadır. Bu yargı veya damgalama mağdurun uzun süreli hastalık izinleriyle işyerinden uzaklaşmasına ve sonunda da istifa veya işten çıkarılmasına neden olmakta ve iş hayatına veya önceki mesleğine geri dönememe riskini de beraberinde getirmektedir. Beşinci ve son aşama ise, iş yaşamından uzaklaşan mağdurun tıbbi ve psikolojik yardıma başvurmasına neden olan yaşadığı ve devam eden ciddi sağlık sorunlarının yaşandığı bir evre olmaktadır. Bu evrede, mağdurun sağlık yardımı talep ettiği kişilerce iş yaşamından uzaklaşmasına neden olan olayların irdelenmemesi, anlattıklarına inanılmaması gibi nedenlerle durumuyla ilgili yanlış teşhisin konulması durumlarına şahit olunmaktadır⁹⁹.

4. Netice ve Zarar

Mobbingin mobbinge maruz kalan birey/bireyler açısından olduğu kadar, mobbingin gerçekleştiği örgüt/kurum ve toplum açısından

⁹⁹ Heinz Leymann, “*Mobbing- its Course Over Time*”, The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (02.06.2012).

da zararlı sonuçları bulunmaktadır¹⁰⁰. Ancak mobbing süreci içerisinde en büyük zararı mağdurun kendisinin gördüğü çoğunlukla kabul edilmektedir.

Mobbingin bir suç olgusu olarak incelenmesi faaliyeti çerçevesinde, mobbingin özellikle mağdur açısından zarar verici neticeleri önemli olmaktadır. Araştırmalar ve hekim deneyimleri sonucunda mobbinge maruz kalan bireyin psikolojik ve fiziksel sağlığının doğrudan etkilenmekte ve zarar görmekte olduğu saptanmaktadır. Söz konusu etkilerin derecesi bireyden bireye dayanma gücüne paralel olarak farklılık göstermekte ise de her bireyde mobbing zarara neden olmaktadır¹⁰¹. Bazı araştırmacılar mobbing sürecini metaforik olarak birinci, ikinci ve üçüncü derece yanık vakalarına benzetmekte, süreç sonucunda mobbingin neden olduğu psikolojik ve psikososyal zararları ise son tahlilde derin yaralar ve kalıcı zarara neden olan üçüncü derece yanıklara benzetmektedirler¹⁰². Mobbingin yarattığı endişe ve stres düzeyi korku, fobiler, uyku bozuklukları gibi travma sonrası semptomlara neden olmakta; ileri düzeyde ise travma sonrası stres bozukluğuna, sakatlığa ve ölüme kadar varan sonuçlara götürebilmektedir¹⁰³.

Heinz Leymann, mobbing süreci sonunda kendisine ve diğer hekim arkadaşlarına başvuran hastaların deneyimlerinden yola çıkarak mobbingin birey açısından ağır fiziksel, sosyal ve psikosomatik etki ve zararlara neden olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, İsveç’de bir yılda meydana gelen intihar vakalarının yüzde 10 ila 15’inin mobbing geçmişi bulunduğunu belirtmekte, İsveç’de kurulu işçi ve hizmet personeli birliklerine üye çalışanların yarısından fazlasının, işyerinde yaşadıkları çatışmalar nedeniyle başka bir iş bulmadan mevcut işinden tereddütsüz ayrıldıklarını ifade etmektedir¹⁰⁴.

Bireyin sağlığı üzerinde mobbingin yol açtığı en yaygın etkilerin depresyon, endişe, kaygı, sinirsel rahatsızlıklar gibi psikolojik prob-

¹⁰⁰ Heinz Leymann, “The Content and Development of Mobbing at Work”, s. 173.

¹⁰¹ Çiğdem Mercanlioğlu, “Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye’deki Hukuksal Gelişimi”, s.40.

¹⁰² William Martin, Helen LaVan, “Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases”, s. 4- 5.

¹⁰³ Lene Olsen, “Preventing Workplace Violence-We Can’t Afford Not To”, Violence at Work, Labour Education, Cilt: 4, Sayı: 133, 2003, s.31.

¹⁰⁴ Heinz Leymann, “Mobbing and Psychological Terror at Workplaces”, Violence and Victims, Cilt:5, Sayı:2, 1990, s. 122.

lemeler, kronik baş ağrıları, kalp rahatsızlıkları, karın ve bağırsak spazmları, diyabet, dermatolojik rahatsızlıklar gibi fizyolojik hastalıklar olduğu bilinmektedir. Bunların yanında, migren, terleme, mide bulantısı, çarpıntı, mide rahatsızlıkları, tansiyon, iştahsızlık, enerji kaybı, sinir bozukluğu, panik atak, konsantrasyon ve motivasyon bozukluğu, çabuk sinirlenme, saldırgan davranış, kincilik, içe kapanıklılık, eleştiri kaldıramama gibi etkilerinin de bulunduğu belirtilmektedir¹⁰⁵. Ayrıca, özgüven ve özsaygı kaybı, dışlanmış olma hissinin yarattığı performans düşüklüğü, işini yapamaz hale gelme, sonunda işten ayrılmak zorunda kalma ve dahası bazı vakalarda intihar girişimleri gözlemlenmiştir¹⁰⁶. Yukarıda Heinz Leymann tarafından intihar vakaları üzerine verilen veriye ilave olarak Norveç’de ise mobbing nedeniyle her yıl 100 kişinin intihar ettiği bildirilmiştir¹⁰⁷. Hatta Belçika’da mobbingi konu alan yasanın geçirilmesi çalışmaları mobbing sonucu gerçekleşen bir intihar olayı sonrası başlatılmıştır¹⁰⁸.

Mobbing, ona doğrudan maruz kalan birey üzerinde zararlı neticeler doğurduğu gibi mağdurun ailesi, arkadaşları ve mobbing tanıkları üzerinde de zararlı sonuçlar doğurmaktadır. Heinz Leymann’ın “dalga etkisi” olarak nitelediği bu durum, aile içinde ayrılık ve boşanmalara sebep olmaktadır¹⁰⁹; mobbinge tanık olan iş arkadaşları düşmanca davranışlara tanık olmalarından ve bir sonraki mağdurun kendileri olacağına ilişkin korkuları nedeniyle yüksek derecede kaygı problemi yaşamaktadırlar¹¹⁰.

Bütün bu ruhsal ve fizyolojik rahatsızlıkların tedavisi için katlanılmakta olan maddi ve manevi bedeller de mobbingin yol açtığı zararın bir başka boyutunu oluşturmaktadır¹¹¹.

¹⁰⁵ Server Yıldız, “A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)” s.115.

¹⁰⁶ Farman A. Moayedy, Nancy Daraisehy, Richard Shelly, Sam Salem, “Workplace Bullying: A Systematic Review of Risk Factors and Outcomes”, *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, Cilt:7, Sayı:3, 2006, s.311- 321.

¹⁰⁷ Lene Olsen, “Preventing Workplace Violence-We Can’t Afford Not To”, s. 31.

¹⁰⁸ Elif Vatanoglu, “İşyerinde Duygusal Taciz ile İlgili Araştırma Perspektifleri”, *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009, s. 86.

¹⁰⁹ Server Yıldız, “A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)”, s.115; William Martin, Helen LaVan, “Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases”, s.179; Lene Olsen, “Preventing Workplace Violence-We Can’t Afford Not To”, s.31.

¹¹⁰ Jordan Kaplan, “Help Is On The Way: A Recent Case Shed Light on Workplace Bullying”, s.149

¹¹¹ Lene Olsen, “Preventing Workplace Violence-We Can’t Afford Not To”, s.32.

Örgüt bakımından mobbingin neden olduğu zarar ise ekonomik nitelikteki olumsuz sonuçlardan oluşmaktadır. Deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları ile örgüt bütçesinde bir maddi kaybın söz konusu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte uygulanan psikolojik taciz nedeniyle, işletmede sık sık hastalık izinlerinin alınması nedeniyle örgüt maliyetleri artmakta ve verimlilik de düşürmektedir. Mobbinge maruz kalanların, istifaya zorlandıklarını veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadele sonucunun da, işverenlere mağdurların zararlarını tazmin etme yükümlülüğü getirmektedir¹¹². Bunların yanında ve daha da önemli olarak, yaşanan mobbing süreçlerinin sonucunda işletmelerin örgütsel imajlarının olumsuz etkilenmesi ve dolayısıyla bu örgütlerin istihdam edecek yetenekli, kaliteli çalışana ulaşmakta zorluk çekmesi nedeniyle uğrayacağı zarardan da bahsedilmektedir¹¹³. Bu durumun uzun vadede örgütlere mal veya hizmet üretimlerinde kalite ve verimlilik düşüşü olarak yansıyabileceğini söylemek mümkün olabilecektir.

Mobbingin topluma verdiği zararlar ise, mağdurların yaşadıkları zarar verici süreç sonrasında sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, işsizlik, erken emeklilik oranlarının artmasıyla ülkenin sosyal sigorta ve güvenlik masraflarının artması olarak belirlenebilmektedir. Ayrıca, kişilerin hayatlarında iş yaşamının büyük bir yer kaplaması nedeniyle iş yaşamında ve ayrılık sonrası bireylerin mutsuz olması son tahlilde mutsuz bir toplum da yaratmaktadır¹¹⁴.

5. Suç İle İlgili Diğer Değerlendirmeler

Ceza Kanunumuzda yer alabilecek bir mobbing suçunun manevi unsuru bakımından ise suçun kasten işlenmesinin öngörülebileceği söylenebilecektir. Yukarıda verilen pek çok tanımdan da anlaşılabilir-

¹¹² Pınar Tınaz, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", s.24- 25; Heinz Leymann, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", s.123; Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", s. 174.

¹¹³ Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s. 159- 163.

¹¹⁴ Pınar Tınaz, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", s. 26; Jordan Kaplan, "Help Is On The Way: A Recent Case Shed Light on Workplace Bullying", s. 150; Loreleigh Keashly, "A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying", s.14.

ceği üzere, suçun temel şekli açısından fail mağdurun özgüvenine ve özsaygısına saldırıda bulunmak, sindirme, yıldırma, üzerinde baskı kurmak amacıyla hareket etmelidir. Mobbing, çalışanın işyerinden ayrılması amacına yönelik olarak yapılırsa ve bu sonuç gerçekleşirse suçun nitelikli hali gerçekleşecektir. Suçun bu halinin en azından tak-sirle işlenmesi gerekeceği söylenebilir. Mobbingin mağdurun intiharına sebep olması durumunda ise suç netice sebebiyle ağırlaşmış suç olarak kabul edilmelidir. Yukarıda suçun yapısal unsurları bakımından yapılan analiz sonucunda Ceza Kanunumuzda mobbing suçunun düzenlenmesi halinde, bu suçun hareketin önemi bakımından serbest hareketli bir suç olarak kabul edileceği söylenebilecektir. Bununla birlikte, hareketin sayısı bakımından itiyadi bir suç olduğu ortaya konulabilecektir. Ayrıca yine hareket unsuru bakımından, hareketin şekli bağlamında icrai nitelikteki hareketlerle işlenebilecek bir suç olabileceğini de söyleyebilmekteyiz. Netice yönünden ise suçun temel şekli bakımından mobbing suçunun şekli, diğer bir ifadeyle, sırf hareket suçu olarak kabul edilebileceği söylenebilecektir. Mobbing sürecini oluşturan bu hareketlerin yeterli bir süre ve sıklıkla yapılması sonucunda suçun gerçekleşmiş olduğu kabul edilecektir. Diğer taraftan, suçun nitelikli hali bakımından ise maddi bir suç oluşturabileceği ifade edilebilecektir. Bununla birlikte, mobbing suçu yine netice bakımından mütemadi bir suç görünümündedir. Son olarak, bir kimsenin ruh ve beden sağlığına, itibarına, çalışma özgürlüğüne yönelik bir saldırı mevcut olduğundan mobbing suçunun bir tehlike değil zarar suçu olduğu söylenebilecektir.

Suçun yapısal unsurlarına yönelik yukarıda yapılan inceleme ve değerlendirmenin ardından Ceza Kanunumuzda mobbing suçu olarak bir suç şekli düzenlenecekse, ceza hukukuna hâkim suçta ve cezada kanunilik ilkesi gereği önce suçun adının konulması sonra da tanımlanması gerekmektedir. Mobbingin Türkçe dilindeki karşılık terimin kullanımı bakımından çalışmanın ilgili kısımlarında da belirtildiği gibi bir yeknesaklık bulunmamaktadır. Ne var ki, Türkiye’de gerek mahkeme içtihatlarında gerekse de yeni geliştirilen yasal düzenlemelerde kavramı “psikolojik taciz” olarak niteleme eğiliminin baskın olduğu görülmektedir. Ancak mobbingin sistemli, bir süreç içinde devamlı bir şekilde gerçekleşen hiyerarşik olarak üstten asta veya gruptan bireye yönelik şekilde gerçekleştirilebilen, bir kişilik

hakkına yönelmiş yeni “saldırı” yolu olarak karşımıza çıktığı ortaya konulabileceğine göre¹¹⁵ kavramı Türkçede “psikolojik veya manevi saldırı” terimiyle ifade etmek kanımca daha doğru bir nitelendirme olarak görünmektedir. Bununla birlikte, “taciz” ve “saldırı” sözcükleri arasındaki anlam farkı da bizi bu sonuca götürmeye elverişlidir. Tacizin sözlük anlamı rahatsız etme, bıktırma, tedirgin etme olarak ifade edilirken, saldırının ise kötülük yapmak, yıpratmak amacıyla doğrudan doğruya silahlı veya silahsız bir eylemde bulunma, hücum, taarruz, tecavüz olarak açıklanmaktadır¹¹⁶. “Taciz” sözcüğüne kıyasen “saldırı” sözcüğüne mündemiç daha aktif bir hareket, eylem niteliği bizce mobbingin kişinin duygusal bütünlüğüne yönelmiş bir saldırı eylemi olduğu gerçeğini daha iyi karşılamaktadır. Ayrıca eylemin “saldırı” olarak nitelenmesi, Ceza Kanunumuzun cinsel tacizi düzenleyen 105. maddesinde tacizin cezasının alt sınırının 3 ay hapis cezası olarak belirlenmiş olduğu göz önüne alındığında, mobbingi ifade etmek için taciz yerine saldırı teriminin kullanılmasının, yukarıda değindiğimiz Meclis Mobbing Alt Komisyonu tarafından mobbingin suç kapsamında ele alınması halinde hapis cezasının alt sınırının 2 yıl olarak tespit edilmesi önerisine daha uygun düşecektir. Nitekim Ceza Kanunumuzda münferit bir suç olarak yer almamasına rağmen, mobbingin uygulamada hali hazırda işkence ve eziyet suçları kapsamında değerlendiriliyor olması ve bu suçların ise alt sınırlarının 2 ve 3 yıl hapis cezasını gerektirmesi, mobbingin ceza adaleti bakımından ceza alt sınırı 3 ay olan “taciz” eylemi olarak nitelendirilmesini güçleştirmektedir.

Yukarıda belirttiğimiz Başbakanlık tarafından yayımlanan Genelge’de ve Ankara 8. İş Mahkemesi’nin gerekçeli kararında yapılan mobbing tanımlarına ve Meclis Mobbing Alt Komisyonu tarafından yayımlanan rapordaki öneri de göz önünde bulundurularak mobbing veya önerdiğimiz ifadeyle “psikolojik saldırı suçunun” Ceza Kanunumuzda bir suç olarak tanımlanması denemesini, temel şekliyle, şu şekilde yapmayı uygun görmekteyim:

¹¹⁵ Fuat Bayram, “Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz”, s. 93.

¹¹⁶ Bkz. Türk Dil Kurumu çevrimiçi sözlük, <http://www.tdk.org.tr/TR/Genel/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelimme=sald%4b1r%4b1> ve <http://www.tdk.org.tr/TR/Genel/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=taciz>.

“İşyerinde çalışanın, her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve buna benzer sistematik davranışlarla, manevi bütünlüğünü ihlal eden kişi veya kişiler iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır ve bu suçu işleyenler hakkında 10 bin ile 20 bin lira para cezasına hükmolunur.

Manevi saldırı çalışanın bu nedenle işyerinden ayrılmasıyla sonuçlanmışsa fail iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ve on beş bin ile yirmi beş bin liraya kadar para cezasına hükmolunur.”

Mobbing veya önerdiğimiz ifadeyle psikolojik saldırı Meclis Mobbing Alt Komisyonu ve diğer bağımsız kuruluşlarca¹¹⁷ da belirtildiği gibi Ceza Kanununda bir suç olarak yer almalıdır. Bununla birlikte, elbette, mobbing ile mücadelede ve önlenmesinde yasal düzenlemelerin yapılması tek başına yeterli bir çözüm yolu olarak görülmeyebilir. Mobbing örgütsel bir sorun olmakla, mobbinge mücadelede organizasyonel düzeyde çözüm üretmek öncelikli yaklaşım olarak kabul edilmelidir. Bu bağlamda, konuyla ilgili farkındalığın artırılması, mobbinge karşı örgütsel politikaların geliştirilmesi ve risk değerlendirilmesi yapılması olumlu etkiler doğuracak yöntemler olarak gözükmektedir¹¹⁸. Bununla birlikte, mobbinge ilişkin olarak, kanunlarda özel düzenleme yapılmasının, sorunla mücadelenin ona büyük katkı sağlayacak bir parçasını oluşturacağını söylemek de yanlış olmayacaktır. Nitekim Ceza Kanununda mevcut genel düzenlemelerin sorunu karşılamakta yeterli olabileceği görüşü de ileri sürülebilecek olmasına rağmen özel düzenlemenin yapılmasının pek çok faydası bulunmaktadır. Örnek olarak, böyle bir düzenlemenin yapılması sorunun görünürlüğünü ve sorunla ilgili olarak farkındalığı artıracığı gibi kabulünü de kolaylaştıracaktır. Ayrıca örgütlerde konunun tartışmaya açılması ve çözüm arayışlarının başlatılmasına da öncü ve destek olacaktır. Bununla birlikte, özel yasal düzenlemeler çalışanlara güven duygusu verecek, örgütlere önleme adına eyleme geçme ve sorunla mücadele konusunda zorlayıcı bir etki sağlayacaktır. Aynı zamanda, örgütleri denetleyecek olan kamu otoritelerine örgütleri mücadele eylemlerine zorlamak bakımından araç ve meşru dayanak vazifesi de görecektir¹¹⁹.

¹¹⁷ Örneğin bkz. Dilşat Özer, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, s. 26.

¹¹⁸ Janette Porteous, “Bullying at Work- The Legal Position”, *Managerial Law*, Cilt:44, Sayı:4, 2001, s.88.

¹¹⁹ “Workplace Violence and Harassment: A European Picture”, *European Risk*

Kaldı ki, genel düzenlemeler yanında mobbingi konu alan özel düzenlemelere sahip ülkeler ve sahip olmayan ülkeler bakımından yapılan araştırmalar, konuyla ilgili olarak yasalarda özel düzenlemelerin bulunmayışının, bu konuda yasaların suskunluğunun örgütlere ve topluma yanlış mesaj verdiğini, olguyu isimlendirmek için kullanılan terim her ne olursa olsun olguyu odağına alan yasal ve siyasi müdahalelerle mobbing ile ifade edilen davranışların yanlış olduğuna dair mesajın verilmesinin mücadelede aktif önlemlerin gerçekleştirilmesinde ve mağdurların zararlarının tazmin edilmesinde çok daha başarılı sonuçlar doğurduğunu göstermektedir¹²⁰. Diğer hukuki düzenlemelerin yanında ceza kanunlarında da mobbingin yasaklanması ve onu özel olarak cezai yaptırımlara bağlayacak düzenlemelerin yapılması bu faydaları en üst düzeyde sağlayacak hukuki girişimler olarak görülmektedir.

Sonuç

Mobbing işyerinde hiyerarşik düzende her kademedeki çalışanlar veya yönetim kademesindeki amirce gerçekleştirilen ve mağdur çalışanın manevi bütünlüğünü ihlal etmeye yönelik olarak geniş bir yelpazedeki olumsuz ve kötü tutum ve davranışlarla sergilenen davranışlar bütünüdür. Mobbingi, diğer bir ifadeyle, psikolojik veya duygusal saldırı olarak isimlendirebileceğimiz bu olguyu oluşturan başta mağdurun ruhsal bütünlüğüne yönelmiş hareketler silsilesinin sistemli ve belirli bir süreye yayılmış olma karakteri nedeniyle sonuçta maruz kalan mağdurun psikolojik ve bedensel varlığı üzerinde ağır zararlara yol açması söz konusudur. Mobbing kamu ve özel kesimdeki her türlü işyerinde gerçekleşen ve araştırmalara göre yaygınlığı salgın derecesinde ortaya konulan bir sorun olarak mağdurun tek başına baş edebileceği bir konu olmaktan çok uzaktadır.

Mobbing olgusu Avrupa'da 1980'li yıllarda tanımlanarak incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin belirli bir bilincin oluşmasıyla son-

Observatory Report, s. 41.
¹²⁰ Ståle Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", European Journal of Work and Organizational Psychology, Cilt:19, Sayı:1, 2010, s.34- 36 ve Katherine Lippel, "The Law of Workplace Bullying: An International Overview", Comparative Labour Law and Policy Journal, Cilt: 32, Sayı:1, 2010, s. 12- 13.

raki yıllarda günümüzde sayısı belirli bir çoğunluğa ulaşmış ülkeler tarafından sorunla mücadele yöntemleri geliştirilmeye başlanmıştır. Mobbing olgusuyla hukuksal alanda mücadele ve önleme çalışmaları çerçevesinde İsveç, Fransa, Danimarka, Belçika ve Polonya gibi ülkeler mobbingi açık bir yasal düzenlemeye konu ederken, Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkeler ise çalışanı ve kişilik haklarını koruyan mevcut yasal düzenlemelerinin mobbing olgusuyla baş etmek için yeterli olduğunu düşünmektedir.

Yasal düzenlemeler geliştirmenin, çok boyutlu ve aynı zamanda örgütsel bir sorun olan mobbing olgusunu önleme ve mücadele etmek bakımından tek başına yetersiz bir yol olduğu söylenebilecekse de, farkındalık ve bilinç artırma çalışmaları, örgütsel düzeyde yeni mücadele yöntem, politika ve davranış kuralları geliştirilmesi gibi çarelerle birlikte çok vahim sonuçlara meydan veren bir hak ihlali ve saldırısı olarak değerlendirilmesi gereken bu olguyla mücadelede bu yolun olumlu sonuçlara büyük katkı sağlayacağı görüşündeyim. Kaldı ki, farkındalık yaratmanın ve örgütleri kendi içlerinde sorunla mücadelede girişimlerde bulunmaya teşvik etmenin sorunun önüne geçilmesinde oynayacağı rol göz önüne alındığında, özel yasal düzenlemelerin yapılmasının, özellikle de konunun cezai nitelikte sonuç ve yaptırımlara bağlanmasının ne kadar önemli olduğu anlaşılabacaktır. Bu nedenlerle, Ceza Kanunumuzda mobbing ayrı bir suç olarak yer almalıdır.

Çalışmada, Ceza Kanunumuzda mobbingin bir suç tipi olarak tanımlanması durumunda suç teorisi bakımından suçun yapısal unsurlarına ilişkin bir analiz yapılarak bir “mobbing suçu” tasvir etme denemesi yapılmıştır. Bu bağlamda, mobbing suçu ile korunan hukuki değer, suçun fail ve mağduru bakımından bir inceleme, suçun hareket unsurunun incelenmesi, netice ve zarar unsuru bakımından inceleme, manevi unsurunun değerlendirilmesi, suç genel teorisi ile psikoloji biliminin verileri ışığında yorumlanarak ortaya konulmaya çalışılmıştır. Ayrıca, “mobbing” İngilizce teriminin yerine Türkçe karşılığı olarak “psikolojik saldırı” ifadesinin kullanılması önerisinde bulunulmuş ve buna paralel olarak suç tipinin, “psikolojik saldırı suçu” olarak nitelenmesi ve Ceza Kanununda yer alacak böyle bir suçun madde metnindeki ifadesinin de önerimizde anıldığı biçimde yer alması yönünde görüş bildirilmiştir.

KAYNAKLAR

- "Çalışanların Yarıdan Fazlası Şiddete Maruz Kalıyor", <http://ekonomi.milliyet.com.tr/calisanlarin-yaridan-fazlasi-is-yerinde-siddete-maruz-kaliyor/ekonomi/ekonomidetay/17.04.2011/1378905/default.htm?ver=03> (10.05.2012).
- "Identification of Mobbing Activities", <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (19.05.2012).
- "Mobbing Ağır Cezalı: 12 Yıl Ceza İstendi", <http://www.radikal.com.tr/Radikal.aspx?aType=RadikalDetayV3&ArticleID=1037748&Date=27.04.2011&CategoryID=77>, (27.04.2012).
- "Mobbing İlk Ceza", <http://yenisafak.com.tr/Gundem/Default.aspx?t=16.03.2011&i=308577>, (19.5.2012).
- "Öğretmenden Rekör Mobbing Davası", http://nethaberci.com/sondakika-otomobil-haberleri/ogretmenden-rekor-mobbing-davas%C2%AO%C2%AO_162122.html, (19.05.2012).
- "TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, -Mobbing Raporu", http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=121:tbbm-kadin-erkek-firsat-etl-komsyonu-mobbing-raporu&catid=11:basinda-mobbing-bullying&Itemid=9, 06.04.2011, (10.06.2012).
- "When Working Becomes Hazardous?", International Labour Organization, <http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>, (19.05.2012).
- "Why Does Mobbing Takes Place?", The Mobbing Enclopedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (19.05.2012).
- Ahmet Erkan, "Mobbing: İş yerinde Psikolojik Taciz", Psikoloji, Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Makaleleri Kütüphanesi, TavsiyeEdiyorum.com, (10.05.2012).
- Anne Renault, "Moral Harrassment- Work Organization to Blame", Violence at Work, Labour Education, Cilt: 4, Sayı: 133, 2003.
- Aydın Zevkliler, Beşir Acabey, Emre Gökyayla, Medeni Hukuk, Seçkin Yayıncılık, 6. baskı, Ankara, 2000.
- Ceren Altuntaş, "Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma", Journal of Yaşar University, Cilt:18, Sayı:5, 2010.
- Collins English Dictionary, Harper Collins Publisher, 3. baskı, 1992.
- Çiğdem Mercanloğlu, "Çalışma Hayatında Psikolojik Tacizin (Mobbing) Nedenleri, Sonuçları ve Türkiye'deki Hukuksal Gelişimi", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010.
- Dilşat Özer, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, Bilge Kadın Araştırma Merkezi, 2009, www.bilka.org.tr, (27.12.2012).
- Elif Vatanoglu, "İşyerinde Duygusal Taciz ile İlgili Araştırma Perspektifleri", Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009.
- Elif Yüçetürk, Kemal Öke, "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey", South-East Europe Review, Sayı:2, 2005.
- Farman A. Moayed, Nancy Daraisehy, Richard Shelly, Sam Salem, "Workplace bullying: a systematic review of risk factors and outcomes", Theoretical Issues in Ergonomics Science, Cilt:7, Sayı:3, 2006.
- Gary Namie, Ruth Namie, "Workplace Bullying: How to Address America's Silent Epidemic", Employment Rights and Employment Policy Journal, Cilt:8, Sayı: 43, 2004.

- Gönül Dangaç, "Akademik, Hukuksal ve Tıbbi Açidan Mobbing (İşYerinde Psikolojik Yıldıma, Zorbalık)", Ceza Hukuku Dergisi, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009.
- Gwenaelle Poilpot-Rocaboy, "Combating Psychological Harrassment in the Workplace: Process for Management Intervention", <http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00084579/en/>, (22.06.2012).
- Heinz Leymann, "Mobbing and Physchological Terror at Workplaces", Violence and Victims, Cilt:5, Sayı:2, 1990.
- Heinz Leymann, "Mobbing- its Couse Over Time", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (02.06.2012).
- Heinz Leymann, "Psychological Terrorization – The Problem of Terminology", TheMobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/frame.html>, (08.08.2012).
- Heinz Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", European Journal of Work and Organizational Psychology, Yıl:5, Sayı:2, 1996.
- İşyerinde Psikolojik Tacizin Adı "Bezdiri", <http://haber.mynet.com/detay/guncel/is-yerinde-psikolojik-tacizin-adi-bezdiri/557076>, (10.06.2012).
- Janette Porteous, "Bullying at Work- The Legal Position", Managerial Law, Cilt:44, Sayı:4, 2001.
- Jordan Kaplan, "Help Is On The Way: A Recent Case Shed Light on Workplace Bullying", Houston Law Review, Cilt:47, Sayı:1, 2010.
- Katherine Lippel, "The Law of Workplace Bullying: An International Overview", Comparative Labour Law and Policy Journal, Cilt: 32, Sayı:1, 2010.
- Kemal Oğuzman, Özer Selici, Saibe Oktay, Kişiler Hukuku-Gerçek ve Tüzel Kişiler, Filiz Kitabevi, 6. baskı, İstanbul 1999.
- Laura Crawshaw, "Workplace Bulying? Mobbing? Harrassment?Distraction by a Thousand Definitions", Consulting Psychology Journal: Practice and Research, Cilt:3, Sayı:61, 2009.
- Len, Sperry "Workplace Mobbing and Bullying: A Consulting Psychology Perspective and Overview", Consulting Psychology Journal: Practive and Research, Yıl:61, Sayı:3, 2009.
- Lene Olsen, "Preventing Workplace Violonce-We Can't Afford Not To", Violence at Work, Labour Education, Cilt: 4, Sayı: 133, 2003.
- Loraleigh Keashly, "A Researcher Speaks to Ombudsmen About Workplace Bullying", Journal of International Ombudsman Association, Cilt:3, Sayı:2, 2010.
- Loraleigh Keashly, Joel H. Neuman, "Bullying in the Workplace: Its Impact and Management", Employment Rights and Employment Policy Journal, Cilt:8, Sayı: 43, 2004.
- Maria Isabel S. Guerrero, "The Development Of Moral Harrassment (Mobbing) Law in Sweden and France As a Step Towards EU Legislation", http://www.bc.edu/dam/files/schools/law/lawreviews/journals/bciclr/27_2/10_TXT.htm, (25.05.2012).
- Martin William, Helen LaVan, "Workplace Bullying: A Review of Litigated Cases", Employ Respons Rights Journal, Sayı:22, 2010.
- Mobbing in the EU and in Europe, Raising Awareness of Women Victims of Mobbing, Centro Recherche Affari Sociali, 2009.

- Mobbing, <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/mobbing.htm>, 20.06.2012.
- Mogen Agervold, "Bullying at Work: A Discussion of Definitions and Prevalence, Based on an Empirical Study", *Scandinavian Journal of Psychology*, Sayı: 48, 2007.
- Nazan Bilgel, Serpil Aytaç, Nuran Bayram, "Bullying in Turkish White-Collar Workers", *Occupational Medicine*, Cilt:4, Sayı:56, 2006.
- Noa Davenport, Ruth Distler, Gail Schwartz, Elliott Pursell, *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, Osman Cem Öner toy(çeviren), Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, s. 22.
- Nuray Gökçek Karaca, "AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü", *Çimento İşveren*, Eylül 2009.
- Pınar Tınaz, "Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz", *Çalışma ve Toplum*, Sayı:4, 2006.
- Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, 1. baskı, İstanbul 2008.
- Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Yayınları, 2. baskı, İstanbul 2008.
- Redhouse Büyük El Sözlüğü, İngilizce-Türkçe Türkçe-İngilizce, Redhouse Yayınevi, İstanbul 1999.
- Results of the 2010 WBI, U.S. Workplace Bullying Survey, <http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey/>, (11.06.2012).
- Rona Serozan, "Kişilik Hakkının Korunmasıyla İlgili Bazı Düşünceler", *Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 14, 1977.
- Server Yıldız, "A New Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying)", *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı: 34, 2007.
- Stale Einarsen, "Harassment & Bullying At Work: A Review Of The Scandinavian Approach", *Aggression and Violent Behavior*, Cilt:5, Sayı:4, 2000.
- Ståle Einarsen, "Shortcomings of Antibullying Regulations: The Case of Sweden", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Cilt:19, Sayı:1, 2010.
- Ståle Einarsen, Cary L. Cooper, Helge Hoel, Dieter Zapf (editörler) *Bullying and Harassment in the Workplace*, Taylor and Francis, 2. baskı, London 2011.
- Şaban Cobanoğlu, *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Müdahale Yöntemleri*, Timaş Yayınları, İstanbul 2005.
- Vittorio Di Martino, *Relationship Between Work Stress and Workplace Violence in the Health Sector*, Geneva, 2003, http://www.icn.ch/SewWorkplace/WPV_HS_Stress-Violence%20.pdf, (21.05.2012).
- Workplace Violence and Harassment: A European Picture*, European Risk Observatory Report, European Agency For Safety and Health at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010.
- World Health Organization, Occupational and Environmental Health Programme, *Raising Awareness of Psychological Harassment at Work*, Protecting Worker's Health Series, No.4, Geneva 2003.
- Yavuz Demirel, "Psikolojik Taciz Davranışının Kamu Kurumları Arasında Karşılaştırılması Üzerine Bir Araştırma", *Tisk Akademi*, Sayı:1, 2009.
- Yener Ünver, "Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri", *Ceza Hukuku Dergisi*, Yıl:4, Sayı: 11, Aralık 2009.