

İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri

The Historical Background of Psychological Harassment at Work (Mobbing) and its Place in Turkish Judicial System

Ümit İLHAN¹

ÖZET

İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing), bir işçinin diğer çalışanlar veya işveren tarafından kasıtlı olarak sürekli ve sistematik bir şekilde duygusal saldırı yoluyla yıpratılması anlamını taşımaktadır. Böylelikle fiziksel, sosyal ve ruhsal açıdan mağdur edilerek bireysel anlamda işçinin iş başarısı ve verimliliğinin düşmesine, hatta işçinin işten ayrılmasına neden olabilecek, örgütsel anlamda ise örgüt barışının bozulmasına sebep olarak örgütsel verimliliğe ve dolayısıyla ülke ekonomisine olumsuz etki yapabilecek ciddi bir süreçtir.

Mobbingin hem çalışanlar, hem de örgüt açısından bu derece önem arz etmesi bu olguya karşı hukuki anlamda önlem alma ihtiyacını doğurmuştur. Ancak günümüzde birçok gelişmiş ülkede, mobbingin teşhis ve sonuçlarına yönelik araştırmaların yapıldığı, ayrıca sözkonusu türde tacizlerin önlenmesi ve mevcut taciz eylemlerinin neden olduğu bireysel ve örgütsel zararların giderilmesi için hukuki tedbirlerin alındığı görülmektedir. Bununla birlikte, mobbingin işyerlerindeki psikolojik ve örgütsel etkileri göz önünde bulundurularak Türk Hukuk Mevzuatında da açıkça yer alması yönündeki çalışmaların Borçlar Kanunu Tasarısı ile gerçekleştirilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada mobbing olgusunun kavramsal çerçevesi ve kapsamının yola çıkarak Türk Hukuk Mevzuatındaki yeri incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz, mobbing, duygusal taciz, psikolojik şiddet, kişilik hakkı, borç ilişkisinin ihlali.

ABSTRACT

Psychological Harassment at Work (Mobbing) means the employer's or the other worker's causing someone to be psychologically damaged at work in scope of intentional and constant psychological attacks. Thus, such a process can be evaluated as very harmful to both the productivity of the organization and the country's economy because of breaking up the peaceful working atmosphere at work even causing the employee to leave the job since his/her personal productivity and effectiveness decreased due to such unjust treatment that has damaged to his/her physical, social and mental completeness accordingly.

Since mobbing is rather an important issue from the point of view of the employees and the organization, it has led some legal measures to be taken to prevent such a harmful effect. However, it is seen that this concept does not take part in our enforceable regulations directly, although, today in many developed country, the legal measures had been taken to prevent the mobbing at work and to eliminate the personal and organizational injuries caused by this concept at work in scope of researches held to identify and remove the consequential results. Additionally, it is seen that some efforts are being spent to enable the mobbing concept to be involved in the Draft Act Proposal for the New Version of the Law of Debts in order to get this concept involved in Turkish Law Regulation by considering the psychological and organizational effects of mobbing at work.

In this study, the place of mobbing was reviewed in the Turkish Law Regulation within the frame of conceptual structure and content of mobbing.

Key Words: Psychological harassment, mobbing, emotional harassment, psychological violence, personality right, breach of contractual relationship.

1. GİRİŞ

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında yapılan çalışmalar işyerinden uzaklaşma nedenleri arasında işyeri bağlantılı psikolojik bir sorun olan mobbing olgusuna önemle işaret etmektedirler. Önceleri küreselleşmenin beraberinde getirdiği rekabet ortamından kaynaklanan ve çalışanlar arasında artan bu rekabet ortamında çalışanların birbirine uyguladığı psikolojik bir baskı olarak düşünülen mobbing, zaman içinde boyutu ve şiddeti genişleyerek artan ve hem işçi hem de örgüt açısından ciddi olumsuz kayıplarla kendisini gösteren bir işyeri terörü olarak karşımıza çıkmıştır.

İşyerinde ortaya çıkan psikolojik sorunlar yıllardır karşılaşılan ve bilinen bir olgu olmasına karşın hukuken ancak son yıl-

larda ilgi odağı haline gelebilmiştir. Sorunun ciddiyetinin ve yaygınlığının anlaşılmasında kuşkusuz mobbingin hem işçi hem de örgüt açısından olumsuz sonuçları olmasının önemi büyüktür. Gerçekten mobbing, işyerlerinde fiziksel veya cinsel taciz gibi diğer taciz türlerine oranla daha sık ortaya çıkan, dolayısıyla çalışma hayatını ve çalışanların varlıkları ile manevi bütünlüklerini olumsuz yönde etkileme potansiyeli daha yüksek olan bir olgudur.

Kavram özellikle gelişmiş ülkeler başta olmak üzere birçok ülkenin mevzuatında çoktan yerini almışken, mevzuatımızda henüz açık bir yasal düzenlemeye konu olmamıştır. Gerçekten Türkiye'de de mobbing uygulamaları sıkça görülmesine rağmen, örgütlerde yaşanan bu sürecin ne anlama geldiği

dahi henüz pek bilinmemektedir. Hatta mağdurun kendisinin dahi maruz kaldığı psikolojik taciz eylemine anlam ve isim vermekte zorlandığı, hatta bunu iş yaşamının getirdiği stres ve rekabet ortamının bir gereği olarak normal kabul edip hoşgördüğü veya görmezden geldiği, kimi zaman da bunu dile getirmekten çekindiği bir gerçektir.

Tüm dünyada, özellikle gelişmiş ülkelerde bu problemi çözmek adına bir takım hukuki önlem ve iyileştirici çalışmalar yapılmışken, ülkemizde ancak çok yakın bir tarihte Borçlar Kanunu Tasarısında psikolojik tacizden açıkça söz edilmiştir. Buna göre, tasarısının 417. maddesinde, işverene, işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli tedbirleri alma ödevinin yüklendiği görülmektedir. Böylece tasarının yasalaşması halinde, çalışanların mobbinge karşı açıkça korunduğu ülkeler arasına ülkemizin de dahil olacağını söylemek mümkün olacaktır.

Bununla birlikte, Türk Hukukundaki mevcut bazı düzenlemelerin de işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlamak amacıyla konuya hukuki bir zemin hazırladığı görülmektedir. Bu düzenlemeler, Anayasamızın temel hakları kapsamında, İş Kanunumuzun işçi-işveren ilişkileri çerçevesi ile Medeni Kanunumuzun kişilik haklarını koruyucu hükümleri ve Borçlar Kanunumuzun haksız fiil ve borca aykırılığa dair düzenlemeleri ile gerçekleşmektedir. Zira her şeyden önce çalışanların uğradığı psikolojik tacizin işçi ve işveren arasındaki iş ilişkisinin söz konusu olduğu yerlerde varlığından söz edilebileceği ve söz konusu türde tacizlerin kişilik hakkını ihlal eden davranışlar bütünü olduğu ve aynı zamanda işverenle işçi arasındaki borç ilişkisi bakımından da bir borca aykırılık hali teşkil ettiği açıktır.

Bu amaçla çalışmada ilk olarak mobbing kavramının tanımı ve kapsamına değinilecek, sonrasında tarihsel süreç içerisinde literatürdeki kullanımı incelenecek, ve son olarak mobbinge başa çıkmak konusunda mağdurlara ışık tutması açısından mobbinge ilişkin Türk Hukuk Mevzuatındaki mevcut yasal düzenlemelerden yola çıkarak Borçlar Kanunu Tasarısı çerçevesinde uygulamadaki gelişmelere yer verilecektir.

2. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBING) KAVRAMI VE TARİHSEL ARKA PLANI

2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Kavramı ve Kapsamı

İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), varlığı çok eskiye dayanmakla birlikte, böylesi bir tacize maruz kalanların uzunca bir süre açığa çıkarmaktan ve varlığını kabullenmekten kaçındığı, ancak gelişen bilinç ve farkındalıkla birlikte özellikle son zamanlarda çalışma hayatının gündemine yerleşmiş ve disiplinlerarası platformda sıkça ele alınmış bir olgudur. (Leymann, 1990; s.119-120) Gerçekten kavram literatür-

de yeni olmasına rağmen içeriği incelendiğinde iş hayatına atılmış olan hemen hemen herkesin aşına olduğu, dolayısıyla uygulamada sıkça karşılaşılan bir durum olduğu görülmektedir. (Binbir, 2007; s.198)

İngilizce olan "mobbing" sözcüğü, "mob" kökünden gelmektedir. "Mob" sözcüğü, "aşırı şiddetle alakalı ve yasaya uygun olmayan kalabalık" anlamındadır. Sözcük, Latince "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" tan türemiştir. "Mobbing" sözcüğü ise çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme anlamında kullanılmaktadır. (Yüçetürk, 2003; s.184)

Çalışma hayatına uyarlandığında, mobbingin kabul görmüş tek bir yasal tanımı olmamakla birlikte, Türkiye'nin de üyesi bulunduğu Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ), mobbingi "hedeflenen bir işçiye karşı cephe oluşturmak, güruh halinde saldırmak" şeklinde tanımlamış (ILO, www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm, 24.01.2010) ve sürekli olumsuz sözleri, eleştirileri, bir işçiyi sosyal ilişkilerden izole etmeyi, hakkında dedikodu yapmayı ya da yanlış bilgi yaymayı güruh halinde saldırı olarak kabul etmiştir. (Karaca, 2009; s.27) Anlaşılacağı üzere, UÇÖ'nün bu tanımı sadece fiziksel saldırgan davranışları içermemekte, aynı zamanda psikolojik saldırgan davranışları da şiddet kapsamına dahil etmektedir. Böylece UÇÖ, mobbingi tüm dünyada giderek artan ve çalışma hayatına doğrudan etkisi olan hem bireysel hem de örgütsel anlamda önemli bir sorun olarak kabul etmektedir.

Kavram hakkında ilgili literatür incelendiğinde mobbing kavramının, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içine alan anlamlar içerdiği görülmektedir. (Tınaz, 2006b; s.8) Gerçekten işyeri ortamı içerisinde mobbingin, kimin tarafından ve kaç kişi ile birlikte gerçekleştirildiğinin bir önemi yoktur. Buna göre taciz, kimi zaman işveren tarafından bir çalışana karşı gerçekleştirilmekte (dikey taciz); kimi zaman ise eşit konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır (yatay taciz). Çok sık olmasa da, astların üste karşı mobbing uygulayabildiği de gözlenmektedir. Aynı şekilde mobbing uygulayan kişinin tek başına hareket etmesi veya birden fazla kişinin bir grup oluşturacak şekilde taciz eylemlerinde bulunması, mobbingin teşhisi bakımından bir fark oluşturmamaktadır. (Demircioğlu, 2007; s.118) Bu doğrultuda mobbing, işyerinde belirli kişileri hedef alan bir takım duygusal saldırı ve yıpratma hareketi olarak değerlendirilebilmektedir.

Bununla beraber, mağdur olan çalışanın nitelikleri hususunda da mobbing için her zaman geçerli olan belirleyici bir unsur olduğunu söylemek mümkün değildir. (Daniel, 2006; s.2) Nitekim mobbinge maruz kalan kişinin, diğer çalışanlar için her zaman "güçlü bir rakip", ya da "üstün niteliklerdeki bir kişi" olmasına gerek yoktur. Kimi zaman sadece "farklı bir

cinsiyete sahip olmak", "farklı bir ırk veya etnik gruba mensup olmak", "farklı inançlara sahip bulunmak", "farklı tarzda giyinmek", "farklı bir yaş grubunda olmak", hatta "dikkat çekici fiziksel özellikler taşımak", gibi "farklı özelliklerde olmak", kişilerin bu tür eylemlerin hedefi haline gelmesinde etkili olabilmektedir. (Çobanoğlu, 2005; s. 24) Ayrıca üstler tarafından astlara uygulanan mobbinglerde, "potansiyel bir başkaldırıcıyı önlemek"; astlar tarafından üstlere uygulanan mobbinglerde ise "örgütsel kararlara dahil edilmiyor olmaktan kaynaklanan bir tepki ve/veya üst konumdaki kişiye karşı kıskançlık, özenme" gibi faktörlerin mobbing sürecini başlatmakta etkili olabileceği; (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2008; s.48-49) kimi zaman ise sadece tacizciye ait bir kişilik bozukluğunun bulunması ve sırf eğlence/zevk arayışı içinde olması gibi sebeplerin de mobbinge yol açabileceği (Tutar, 2004; s.41-45) psikoloji literatüründe dile getirilmektedir. Buna göre mobbingin hiyerarşi ve cinsiyet farkı gözetmeksizin, tüm kültürlerde ve tüm işyerlerinde gerçekleşebilecek bir olgu olduğu, bu nedenle çalışan herkesin mobbinge maruz kalabilme riskinin bulunduğu söylenebilmektedir.(Bahçe, 2007; s.31)

Mobbing türü tacizlerin ne kadar süre devam edeceği veya yoğunluğunun ne kadar olması gerektiği hususunda da belirleyici bir ölçü ortaya koymak mümkün olmamaktadır. Literatürde "en az altı ay devam eden tacizlerden" veya "üç ayla üç yıl arası devam eden tacizlerden" mobbing olarak bahsedildiği görülmekte ise de, mobbingin teşhisi için taciz eylemlerinin süresinden ziyade, mağdurlar üzerindeki etkileri önem taşımaktadır. Zira hangi süre ve yoğunluğun neticesinde tazmini gereken bir zararın ortaya çıkmış sayılacağı, psikolojik tacize uğrayan kişinin bu tacize katlanma seviyesine göre, kişiler arasında değişebilecek öznel bir durumdur. (Tınaz, Bayram, ve Ergin, 2008; s.65)

Bu çerçevede, en genel ifade ile mobbing, örgütlerde çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını bozarak onların işten uzaklaşmasına kadar bir dizi olumsuz sonuç doğuran psikotaciz veya her tür kaba muamele olarak tanımlanabilmektedir. (Zapf, Knorz, ve Kulla, 1996; s.217)

İngiliz ve Avustralyalı araştırmacıların çalışmalarında "mobbing" kavramı yerine "bullying" kavramının kullanıldığı görülmektedir. ABD'deki araştırmalarda ise okullarda "bullying", işyerlerinde ise "mobbing" sözcüğü kullanılmaktadır. Bullying, fiziksel saldırı ve tehdit anlamına geldiğinden, okullarda bu kavram, öğrencilerin uyguladığı fiziksel saldırı şeklindeki davranışlar olarak nitelendirilmektedir. Buna karşılık iş yerlerinde görülen mobbing eylemlerinde fiziksel saldırı çok nadir görülmektedir. İş yerlerinde mobbing daha çok düşmanca davranışlar biçiminde gerçekleşmekte ve kurban sosyal ortamdan izole edilmektedir. Bu nedenle, mobbing ve bullying kavramlarının kullanım alanları ayrılmakta ve buna göre, okullarda çocuklar ve gençler arasındaki fiziksel zarar veren eylemler için "bullying" kavramının, işyerlerinde yetiş-

kinler arasındaki düşmanca davranışlar için ise "mobbing" kavramının kullanılması uygun görülmektedir. (The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>, 15.12.2009)

Anlaşılabacağı üzere mobbing, psikolojik saldırı, psikolojik şiddet, psiko-terör, duygusal saldırı gibi anlamları içerirken, bullying, mobbingten farklı olarak, psikolojik saldırının yanında, fiziksel saldırı ve tehdit anlamını da barındırmaktadır. Örgütlerde ise fiziksel saldırı çok nadir görülmekle birlikte, mobbing çok yaygın bir rahatsızlık faktörü olarak karşımıza çıkmaktadır. (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2008; s.7)

Mobbing kavramının literatüre yeni giren bir kavram olması nedeniyle, Türkçe karşılığı konusunda ise henüz bir netlik bulunmamakta ve Türkçe literatürde bir terminoloji sorunu yaşanmaktadır. Konu ile ilgili araştırma yapan uzmanlar, Türkçe'de bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle, bu olgu açıklanırken Türkçe karşılık olarak "işyerinde psikolojik taciz", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde psikolojik terör", "yıldırma", "işyerinde duygusal şiddet", "işyerinde zorbalık", işyerinde manevi taciz", "işyerinde moral taciz", "işyerinde yıldırma"ya yönelik psikolojik saldırı" (Çobanoğlu, 2005; s.20) gibi ifadeler kullanılmaktadır.

Türkçe literatürde kullanılan bu farklı ifadeler asıl olarak bireyi bir şekilde rahatsız ederek canından bezdirmek ve huzursuz etmek amacını anlatmaya çalıştığından Türkçe karşılık olarak "taciz" kelimesi yerinde olacaktır. Aynı zamanda, bu taciz fiziksel bir taciz değil de kişinin psikolojisinin bozulmasını hedefleyen "psikolojik" bir taciz olma niteliği taşıdığından ve eylem işyerinde gerçekleştiğinden Türkçe karşılık olarak en uygun kelime "işyerinde psikolojik taciz" olarak karşımıza çıkmaktadır.

Varlığı konusunda fikir birliğine varılmış olmasına rağmen, tanım konusunda ortak bir sonuca ulaşılamamış olmasıyla birlikte, yukarıdaki tanımlamalarda dikkati çeken temel unsurlar; bu süreçte yaşanan hem fiziksel hem de psikolojik açıdan zarar verebilen bu olumsuz eylemlerin işyerinde gerçekleşiyor olması, belirli bir kişiye yönelik düşmanca tavırlar sergilenerek oluşması, uzun süreli, sistematik, yıpratıcı ve kişiyi sürekli olarak dışlamaya yönelik olmasıdır. (Newsweek, <http://www.newsweek.com/id/85749>, 02.01.2010)

Gerçekten bu hususta dikkat edilmesi gerekir ki, tartışma ve kıskançlık gibi davranışsal belirtiler insanın doğasında vardır. Dolayısıyla gün içerisinde yapılan bu tür davranışlar mobbing durumunun oluşması için tek başına yeterli olmamaktadır. Belirli bir davranışın mobbing kapsamında değerlendirilmesi için yukarıdaki sayılan unsurları barındırması gerektiği gibi bu davranışların kasıtlı ve sürekli olarak tekrarlanması, mobbingin ortaya çıkmasına ve sonuç olarak bireyin iş yaşamından uzaklaşmasına neden olmaktadır. (Paksoy, 2007; s.9)

Bununla birlikte mobbingin pek çok tanımında vurgulanan varsayım, tipik olarak bir mağdurun kendisini savunmasız hissetmesidir. Bu tür saldırgan davranışlarla mağdur umutsuz ve çaresiz bir konuma itilmektedir. Amaç, kurban seçilen kişiyi yok etmek, işyerinden attırmak ya da istifaya zorlamak, cezalandırmak, küçük düşürmek ve kontrol etmek olabileceği gibi (Shallcross, Sheehan ve Ramsay, 2007; s.56) grup üyelerinin dinsel, etnik, kültürel, düşünce, inanç ve benzeri değerleri nedeniyle dayanışma içinde olup kurban seçilen kişiyi sadece dışlamak istemelerinden de kaynaklanabilmektedir. Bu anlamda mobbing, açıkça cinsiyet de dahil olmak üzere ayrımcılık amaçları içermektedir. (Şen, 2009; s.49)

Bu bilgiler ışığı altında değerlendirildiğinde mobbing, bir işyerinde belirli kişi ya da kişileri hedef alarak doğrudan ya da dolaylı bir şekilde, düşmanca ve ahlak dışı bir yaklaşım seçilerek, duygusal saldırı yoluyla yıpratma amacı güden ve bu amaç doğrultusunda kişi ya da kişilerde psikolojik ve/veya fiziksel tahribatlar yaratan kasıtlı ve sistematik davranış/davranışlar biçimi sürecidir. (Yavuz, 2007; s.9-10)

Bu durumda psikolojik taciz kapsamına sayılabilecek davranışlara örnek olarak; kişinin ofis eşyalarının izinsizce alınıp yerine tekrar koyulmaması, kişinin sürekli tartışma ortamı içine çekilmesi, bazı bilgilerin özellikle kişiden saklanması, kişi hakkında söylentiler çıkartılıp dedikodu yapılması, arkasından konuşulması, sürekli eleştiri altında tutulması, sorularına ve taleplerine cevap verilmemesi, işe giriş-çıkış saatleri

gibi hareketlerinin sürekli izlenmesi, kapasitesinin altında ya da üstünde iş verilmesi, organizasyonlara çağırılmaması gibi davranış biçimleri örnek verilebilmektedir. (Tınaz, 2006b; s.16-17) Aşağıdaki tabloda bu davranış biçimlerinin gruplanmış hali yer almaktadır:

2.2. Mobbingin Birey ve Örgüt Üzerindeki Etkileri

Örgütlerde stres yaratan faktörlerle ilgili olarak yapılan araştırmalar, mobbing olgusunun çalışma yaşamında işçilerin ve örgütlerin sağlık, barış ve verimliliklerinin önünde büyük bir engel olarak durduğunu göstermiştir.

Mobbing süreci içerisinde en büyük zararı mağdurun kendisi görmektedir. Bu zararlar, bireyin bozulan ruhsal ve fiziksel sağlığının tedavisi için yapılan harcamalar ve bireyin işten ayrılması sonucunda düzenli bir kazancının yok olması gibi ekonomik yönlü; işyerinden dışlanmış ve mesleki kimliğini yitirmiş bireyin, zamanla sosyal çevre ve aile çevresindeki yerini de yitirmesi gibi sosyal yönlü; (Tınaz, 2006b; s.17-18) sistemli uygulanan psikolojik tacizin, kurbanın sağlığı üzerinde yapmış olduğu etkiler sonucu ortaya çıkan anlamsız korkular ve heyecanlar, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin terlemesi ve titremesi, (Einersan ve Skogstad, 1996; s.187) yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu, titreme, boğazda düğüm, baş ağrıları, başta ağırlık hissetme, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminde düşüş, mide-bağırsak rahat-

Tablo 1: İşyerinde Psikolojik Taciz İçeren Davranışların Gruplandırılması

| Psikolojik Taciz Davranışının Türü | Psikolojik Taciz Davranışı |
|--|---|
| Hedeflenen Kişinin Kişisel ya da Mesleki İtibarını Zedelemeye Yönelik Davranışlar | Hedeflenen kişi hakkında dedikodu yapmak, Hedeflenen kişi hakkında asılsız söylenti çıkartmak, Hedeflenen kişi ile alay etmek, Hedeflenen kişi hakkında yersiz suçlamalarda bulunmak, vb. |
| Hedeflenen Kişinin Kişisel Tahammülünü Zorlayıcı Davranışlar | Hedeflenen kişiye isim takmak, Hedeflenen kişiye alenen hakaret etmek, Hedeflenen kişiyi alenen dışlamak, Hedeflenen kişiyi hor görmek, Hedeflenen kişiyi küçümsemek, Hedeflenen kişiye gözdağı vermek, Hedeflenen kişiye bağırarak, Hedeflenen kişiye ters ters bakmak, Hedeflenen kişiye küfretmek, vb. |
| Hedeflenen Kişiyi Dışlama ya da İzole Etmeye, İstifaya Zorlamaya ya da İşten Çıkarmaya Yönelik Davranışlar | Hedeflenen kişiyi mesleki faaliyetlerin dışında bırakmak, Hedeflenen kişinin fırsatlara erişimini engellemek, Hedeflenen kişiyi fiziksel ve sosyal olarak dışlamak, Hedeflenen kişinin işle ilgili önerilerini makul bir neden göstermeksizin reddetmek, Hedeflenen kişiye örgütsel bilgileri vermemek, Hedeflenen kişinin sorumluluklarını keyfi olarak azaltmak, Hedeflenen kişiyi kasti olarak yasal çalışma süresinin üstünde çalıştırmak, Hedeflenen kişinin terfi etmesini engellemek, Hedeflenen kişiye fazla iş yükü vermek, Hedeflenen kişinin izin taleplerini makul bir neden olmaksızın sürekli reddetmek, Hedeflenen kişiyi istifaya zorlamak, vb. |

Kaynak: Leymann, 1996; s.170-171; Rayner ve Hoel, 1997; Yüçetürk ve Öke, 2005; s.62; Karaca, 2009; s.29

sızlıkları, terkedilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar, gibi psiko-somatik yönlü olabilmektedir. (Leymann, 1990; s.120) Bu şekilde kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan psikolojik baskıların etkileri birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda bulunan bireyin kesinlikle iyi bir psikoterapiye ve hatta uygun ilaç tedavisine gereksinimi olabilmektedir. (Tengilimoğlu ve Mansur, 2009; s.71) Ayrıca bireyin, işyerinde kurban seçilerek kendisine uygulanan psikolojik taciz sonucunda düşürülmüş olduğu bu durumun, hukuki açıdan da incelenmesi ve konunun uzmanı hukukçular tarafından, gerekli girişimlerin yapılarak kurbanın haklarını koruyucu çözümlerin bulunması gerekmektedir. (Tınaz, 2006b; s.17-18)

Mobbing sürecinin birey üzerinde olduğu kadar, örgüt üzerinde de olumsuz etkileri söz konusudur. Mobbingin işletmelere, öncelikle çalışanların iş doyumu ve verimliliği açısından birçok olumsuz etkisi söz konusudur. Mobbing ortamının hakim olduğu örgütlerde iş doyumu düşük olacağından bireylerde işe karşı isteksizlik artacak ve çalışanların verimlilikleri azalacaktır. (Escatin, Rodriguez, vd, 2009; s.197) Yalnız mobbinge maruz kalan çalışanlar değil, bu süreç içerisindeki olaylara tanık olan diğer çalışanlar da, günün birinde böylesi bir çalışma ortamında kendilerinin de mobbinge maruz kalabileceklerini düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirebilmektedirler. Bu güvensizlik ortamı nedeni ile tüm çalışanların işe ve örgüte olan bağlılık tutumlarında ve bu ölçüde örgüt verimliliğinde önemli ölçüde bir düşüş yaşanabilmektedir. (Tınaz, 2006b; s.18-19)

Mobbingin örgüt açısından yarattığı ekonomik nitelikteki olumsuz etkilere bakılacak olunursa, deneyimli çalışanların işten ayrılmaları nedeniyle yeni işe alma ve eğitim masrafları ile örgüt bütçesinde bir maddi kaybın söz konusu olduğu görülmektedir. (Tınaz, 2006a; s.157) Bununla birlikte uygulanan psikolojik taciz nedeniyle, işletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür. İşyerinden kaçış olarak kabul edilen bu hastalık izinleri maliyetleri arttırdığı gibi verimliliği de düşürmektedir. Mobbinge maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin sonucunun da, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi kaçınılmaz bir gerçektir. (Kelly, 2006; s. 278)

Diğer yandan mobbingin örgütler üzerindeki sosyal tahribatları da önemli boyuttadır. Nitekim çalışanlar örgütün dışındaki temsilcilerinden kabul edildikleri için, iş ortamında yaşadıkları taciz edici davranışları ve maruz kaldıkları kötü çalışma koşullarını dışarıda anlatmaları çok doğaldır. Bu da örgüt saygınlığının azalmasına ve örgüt adının lekelenmesine neden olabilmektedir. Günümüz rekabet koşulları değerlendirildiğinde böylesi bir durum sosyal çevre içinde örgütün itibarının sarsılmasıyla sonuçlanabilmektedir. (Koonin, ve

Green, 2005; s.72)

Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerinin hissedildiği mobbing üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek çok ülkede, konuya yönelik farkındalığı artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır (Tınaz, 2006b; s.2)

2.2. Mobbing Kavramının Tarihsel Arka Planı

Mobbing kavramı ilk olarak 1960'lı yıllarda hayvan davranışlarını inceleyen Avusturalya'lı etholog Konrad Lorenz tarafından, büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki ve hayvanların kendi aralarında veya sürü dışı bir yabancıya karşı uyguladıkları taciz davranışını tanımlamak için kullanılmıştır. (Davenport, Swartz, ve Elliot, 2008; s.3)

Konrad Lorenz'den sonra aynı terimi 1972 yılında İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann, çocuklardan kurulu bir grubun yalnız bir çocuğa tavır alıp zarar vermesini tanımlamak için kullanmıştır. Heinemann, ders esnasında sınıf arkadaşlarının birbirlerine neler yapabileceğiyle ilgilenmiş ve küçük gruplardaki çocukların genelde tek bir çocuğa karşı yönlendirdikleri yıkıcı, zararlı davranışları tanımlamak için bu terimi kullanmış ve önlem alınmazsa arkadaşlarının şiddet gören çocukların sonunun intihara kadar uzanabileceğini vurgulamıştır. (Tınaz, 2006a; s.23) Heinemann, kurbanı yalıtın ve ümitsizlik nedeniyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini anlatan "Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti" (Mobbing: Group Violence Among Children) adlı kitabını 1972 yılında İsveç'te yayınlamıştır.

"Mobbing" kavramı, bugün örgüt psikolojisi üzerine çalışanlar tarafından işyerindeki psikolojik tacizi tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. Bu anlamda "mobbing" kavramını 1980'lerde İsveçli psikolog Heinz Leymann "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" (Occupational Safety and Health) konulu bir rapor çerçevesinde işyerinde çalışanların birbirlerini rahatsız, huzursuz ve taciz etmeleri, kötü muamele göstermeleri, kısaca birbirlerine psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanmıştır. (Leymann, 1996; s.167-168) Leymann, mobbingin, bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematik biçimde, düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan "psikolojik şiddet" veya "psiko-terör" davranışları olduğunu öne sürmektedir. Leymann'ın uyarıları ile; özellikle Norveç ve Finlandiya başta olmak üzere İngiltere, İrlanda, İsviçre, Avusturya, Macaristan, İtalya, Fransa, Avusturalya, Yeni Zelanda, Japonya ve Güney Afrika'da pek çok araştırma yapılmıştır. (Çobanoğlu, 2005; s. 27)

İngiliz gazeteci Andrea Adams, bu olguya kamuoyunun

dikkatini çeken isimlerden bir diğeridir. Yaptığı çalışmalarını 1992'de İşyerinde Bullying: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir? (Bullying at Work: How to Confront and Overcome?) adlı kitabında yayınlamıştır. Adams, "bullying" kavramını "sürekli kusur bulma" ve "bireyleri küçük düşürme" anlamında kullanmaktadır. 1997'de bullying kurbanlarına yardım amacıyla "The Andrea Adams Trust" adlı bir örgüt oluşturulmuştur. Bu örgüt, işyerlerinde "bullying" olarak adlandırılan davranışlar kapsamındaki araştırmaları yapma görevini üstlenen ilk siyasi olmayan ve kar gütmeyen vakıflarından birisi olma özelliğini taşımaktadır. (Deborah, 2000; s.594)

1996'da bir başka İngiliz araştırmacı Tim Field, mobbing kavramını "mağdurların kendilerine olan güvenlerine ve özsaygılarına karşı acımasız ve sürekli saldırı" olarak tanımlamıştır. Bu anlamıyla mobbing, "mağdurun benliğini öldürme çabası" olarak görülebilmektedir. (Davenport, Schwartz, ve Elliott, 2008; s.23) Bu davranışların altında yatan sebeplerin ise insanlara hükmederek boyun eğdirme ve örgütten uzaklaştırma isteği olduğu vurgulanmaktadır. Tim Field, 1996'da yayımladığı "Görünürdeki Zorba" (Bully in Sight) adlı kitabıyla da konuya dikkat çekmiştir. (Bully Online, <http://www.bullyonline.org/action/policy.htm>, 23.12.2009)

1998'de Duncan Chappell ve Vittorio Di Martino'nun hazırladığı ve UÇÖ tarafından yayınlanan "İş Yerinde Şiddet" (Violence at Work) adlı kitapta "mobbing" ve "bullying" eylemleri kapsamında şiddete yönelik davranışlar tartışılmıştır. Bu raporda fiziksel ve duygusal yönüyle işyerinde şiddet incelenerek, bu olgunun işyerlerinde görülen en ciddi sorunlardan biri olduğu vurgulanıp konuya uluslararası boyutta dikkat çekilmiştir. (Chappell, ve Martino, 2006; s.45-47)

Kültürel Antropolojist Noa Davenport'un Avrupa'da yapmış olduğu çalışmalar esnasında "mobbing" sözcüğü ile tanışması, 1999 yılında eğitimci Ruth Distler Schwartz ve araştırmacı yazar Gail Pursell Elliot ile birlikte Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınladıkları "Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz" (Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace) adlı kitabın temelini oluşturmuştur. Böylece mobbing kavramı Amerika Birleşik Devletleri'nde de dikkat çeken bir konu olarak yer edinmiştir. (Shallcross, 2003; s.4-5)

Tarihsel süreç içinde günümüzdeki durum değerlendirildiğinde ise mobbing olgusunun, giderek daha çok farkına varıldığı bu nedenle benzer yayınların popülerlik kazanmaya başladığı, konuya yönelik bilincin artması ile bir takım yardım örgütlerinin ve internet sitelerinin de kurulduğu görülmektedir. (Cowie, Naylor, vd., 2002; s.46) Türkiye'de de konuyla ilgili olarak son yıllarda giderek artan sayıda araştırmalar yapılmakta, makaleler ve kitaplar yayımlanmaktadır. Nitekim ülkemizde sendikalar, meslek örgütleri ve insan kaynakları bölümlerinin bu sorunla daha çok ilgilenmeye başlamış oldukları ve mobbing ile ilgili ulusal ve uluslararası araştırmala-

rın daha da ivme kazanarak yapılageldiği görülmektedir.

3. MOBBING OLGUSUNUN TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE YERİ

3.1. Genel Olarak

İşyerlerinde meydana gelen mobbing olgusu Batı'da 1980'li yıllarda tanımlanarak incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin bilincin oluşmasıyla sonraki yıllarda farklı ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında bu olguyu ele alarak gerekli hukuki düzenlemeye kavuşturmuştur. Öyle ki günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya mobbingi açık bir yasal düzenlemeye konu eden başlıca ülkelerdir. Almanya, Avusturya, İsviçre, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri gibi bazı ülkelerde ise, mobbinge karşı açık koruma öngören bir yasal düzenlemeye rastlanmamakta ancak sözkonusu ülkelerin mobbing olgusunu tanıyıp konuya dair çok sayıda araştırma yaptıkları ve bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Ayrıca, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü de söz konusudur.

Ancak Türk Hukuk sistemimizde, kanunlarda henüz işyerinde psikolojik taciz anlamına gelen mobbing ile ilgili doğrudan bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte mevzuatımızda mobbing kavramı tanımlanmamış olsa da kavramsal çerçeveden yola çıkarak mobbing olgusunun hukuksal analizinin yapılması mümkün olabilmektedir. Gerçekten son yıllarda hem psikolojik taciz kavramını tanıyan yargı kararlarına, hem de doktrinde konuya ilişkin yapılmış bir takım araştırmaya rastlamak mümkündür.¹

Anlaşılabacağı üzere mobbing ile ilgili olarak mevzuatımızda açık ve doğrudan bir düzenlemenin henüz bulunmaması, hukuk sistemimizde bu tür bir tacize uğrayan kişiyi koruyan hiç bir hükmün yer almadığı anlamına gelmemektedir. Gerçekten Anayasa, İş Kanunu, Medeni Kanun, Borçlar Kanunu ve Ceza Kanunu mevzuatı bir bütün teşkil edecek şekilde değerlendirildiğinde, mevcut hukuk sistemimizin mobbinge uğrayan kişi lehine bir takım hükmü ihtiva ettiği görülmektedir.

3.2. Anayasa Bakımından

Öncelikle Türk Anayasası başlangıç bendinde "Her Türk vatanı bu Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereğinde yararlanma, milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahiptir." kuralı yer almaktadır. Yine, Anayasa'nın ta-

kip eden diğer maddelerinden md.12/1'de "Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.", md.17/1'de "Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.", md. 17/III'te "Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz, kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.", md. 24/1'de "Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.", md. 24/III'de "Kimse ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz, dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.", md. 25/1'de "Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.", md. 25/III'de "Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz, düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.", md. 48/II'de "Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.", md. 49/II'de "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir.", md. 50/II'de "Kimse yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz." gibi bireylerin kişiliklerine bağlı maddi ve manevi varlıklarının korunması gerekliliği, vicdan, din, inanç ve kanaat özgürlüklerine sahip oldukları, kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz oldukları çerçevesinde bir takım kişiliğe bağlı devredilemez ve vazgeçilemez haklarla donatılmış oldukları kabul edilerek, kişilerin bu anlamda iş ilişkilerinin uygun ve sağlıklı bir biçimde düzenlenme yükümlülüğünün Anayasa tarafından ele alınmış olduğu görülmektedir. Türk Anayasası'nın yukarıdaki maddeleri bu açıdan dikkat edilmesi gereken önemli iç hukuk düzenlemeleridir.

Böylelikle çalışanın sadece emeğini sunan bir varlıktan ibaret olmadığı onun bir de manevi kimliğinin olduğu gerçeği önem kazanmaktadır. Yukarıda sayılan haklar, son yıllarda daha da önem kazanarak ulusal ve uluslararası göstergelerde "Onurlu Çalışma Hakkı" olarak karşımıza çıkmaktadır. Zira Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal haklara ilişkin karşılığını oluşturmakla birlikte, bir uluslararası anlaşma niteliğinde olan ve insan hakları belgelerinin en önemlilerinden kabul edilen, ve aynı zamanda Türkiye'nin de 1989 tarihinde kabul ederek taraf devletler arasında yer aldığı (Gülmez, 2007; s.29-32) 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesinde "İşveren, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; ve çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak 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 eder." ibaresi yer almaktadır.

Anayasa'nın 90. maddesi 5. fıkrası gereği, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası andlaşmalar kanun hük-

mümde olduğundan, bu sözleşme iç hukukumuza dahil olmuştur. Buna göre, alt düzeyde kurallar içeren sözleşmeler niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartının "Onurlu Çalışma Hakkı", işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir. Ayrıca, "Onurlu Çalışma Hakkı" işvereni, çalışanı bu türlü davranışlardan korumaya yönelik önlem almaya da davet etmektedir.

3.2. İş Kanunu Bakımından

Konuya 4857 Sayılı İş Kanunu hükümleri açısından yaklaşıldığında, md. 8'e göre "İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir". Bu hükümde yer alan "bağımlılık", işçinin işi işverenin emir ve talimatlarına uygun bir şekilde ve onun denetimi altında gerçekleştirmesi taahhütünü ifade etmektedir. İşçinin işverene olan bu bağımlılığının karşılığında da işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu yer almaktadır. (Çelik, 2003; s.78) Buna göre iş sözleşmesi, işçiye işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve onun denetimi altında iş görürken bağlılık (sadaqat) borcunu, işverene de buna karşılık işçiyi gözetme ve eşit davranma borcunu yüklemektedir. (Tunçomağ ve Centel, 2008; s.10-11) Bu yükümlülük işverenin en temel yükümlülüklerinden biridir. Bu durumda psikolojik taciz kapsamına girebilecek eylemlerin iş sözleşmesine aykırı davranışlar olması ve gözetme borcu kapsamında işverenin işçinin tüm kişilik değerlerini korumakla yükümlü olması gerçeği, işyerinde psikolojik taciz konusunda Türk İş Kanunundaki yapının ana ekseninin "haksız fiil ve borca aykırılık yolu ile işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi" olduğunu göstermektedir.

Bununla birlikte konu "taciz" çerçevesinde ele alındığında ise, bugüne kadar tacizin sadece fiziksel yönünün inceleme konusu yapılmış olduğu ve psikolojik tacizden açık bir şekilde söz edilmediği karşımıza çıkmaktadır. Bu anlamda İş Kanunu, cinsel tacize ilişkin iki hüküm içermektedir. Bunlardan ilki olan md. 24/II-d'ye göre, işçinin diğer bir işçi ve üçüncü kişiler tarafından örgütte cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemlerin alınmaması halinde, söz konusu işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilecektir. Diğer hüküm olan md. 25/II-c ise, işçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması halinde, işverene söz konusu işçinin iş sözleşmesini haklı sebeplerle feshetme yetkisi vermektedir. Böylelikle, İş Kanununun 24/II-d nolu maddesinde, cinsel tacize maruz kalan işçiye, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih hakkı tanınırken, aynı Kanunun 25/II-c nolu maddesi, işyerinde cinsel tacizde bulunan işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir tazminat ödemeksizin işverence haklı nedenle feshini düzenlemekle birlikte işçinin onur ve kişilik hakkının korunmasını öngören açık bir hükmü dile getirmektedir.

Ayrıca, işçiye karşı gerek işveren tarafından, gerekse başka bir işçi tarafından gerçekleştirilen ve psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek bazı davranışların, İş Kanununda fesih yaptırımı kapsamında yorumlanabileceği de bir gerçektir. Gerçekten işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkına açıklık getiren "Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri" başlıklı md. 24/II-b, "İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" ve madde 24/II-c "İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa" işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğini hükmetmiştir. Sözkonusu durumlar, psikolojik taciz teşkil eden davranışlar olarak değerlendirilebilmektedir.

Aynı şekilde İş Kanununda işçi tarafından işverene veya başka bir işçiye yapılan psikolojik tacizlerde de, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını benzer şekilde düzenleyen hükümler yer almaktadır. Buna göre, madde 25/II-b "İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması", madde 25/II-c "İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması" ve madde 25/II-d "İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması" durumlarında işverenin, kendisine veya bir başka işçiye psikolojik taciz uygulayan işçinin iş sözleşmesini, haklı sebeple derhal feshedebileceğini hükmetmiştir.

İşveren tarafından belli bir işçiye yapılan psikolojik taciz, veya bir işçi tarafından bir başka işçiye yapılan psikolojik tacizin işveren tarafından görmezden gelinerek önem verilmesi, onun işçiyi gözetme borcunun yanı sıra, md. 5'te açıklık getirilen işçilere karşı eşit davranma ilkesinin ihlali olarak da değerlendirilebilmektedir. Buna göre, sözkonusu borcun ihlali neticesinde işçi, md. 24/II gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilmekte ve işverenin eşit davranma borcunu düzenleyen md. 5/VI'da öngörülen "dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı", ayrıca "yoksun bıraktığı haklarını" talep edebilmektedir. (Mollamahmutoğlu, 2005; s.552)

İşçiyi gözetme borcunun hukuki dayanaklarından bir diğeri de "İş Sağlığı ve Güvenliği" başlıklı madde 77/1'dir. Buna göre: "İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler". İş

sağlığı ve güvenliği önlemlerini almayan işveren bu hüküm gereği hem bir haksız fiil işleyecek hem de gözetme borcunun yerine getirilmemesinden dolayı borca aykırı davranışta bulunmuş sayılacaktır. (Süzek, 2008; s.322-325) Bu değerlendirmeye uyarınca, işçinin sağlığını koruma yükümlülüğü içerisinde fiziksel ve ruhsal sağlığı bir bütün olarak ele alınarak işçinin psikolojik sağlığının tacizlere karşı korunmasının işverenin gözetme yükümlülüğü kapsamında yeri olduğu sonucu çıkarılabilmektedir. (Mollamahmutoğlu, 2005; s.424-426)

Bu doğrultuda, İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilgili hükümleri uyarınca da, örgütte iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal bir şekilde rahatsız eden, yani mobbing uygulayan işçinin iş sözleşmesi işverence geçerli sebeplerle feshedebileceği yorumuna varılabilmesi mümkündür.

Böylelikle İş Kanununda işçiye yönelik psikolojik tacizle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme olmamakla birlikte bu davranış biçimlerine temas eden hiç bir hükmün olmadığı da söylenemeyeceği gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Zira İş Kanunu psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara karşı yetersiz de olsa koruyucu bir hukuki yapı oluşturmaktadır. (Tınaz, Bayram, ve Ergin, 2008; s.82)

3.3. Medeni Kanun Bakımından

Buna paralel olarak 4721 Sayılı Türk Medeni Kanununda da genel bir kişilik hakkının varlığı kabul edilmektedir. "Kişiliğin Korunması" üst başlığı altında kişiliği üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı koruma amacı güden 24. ve 25. maddelere yer verilmiştir. Kişilik haklarına yönelik saldırılar şeklinde ortaya çıkan mobbingin, kişinin psikolojik yaşantısına zarar verdiği gerçeğinden yola çıkılacak olunursa Medeni Kanunumuzun kişiliği koruyan 24. maddesi psikolojik taciz açısından mağdur lehine yorumlanarak ele alınabilecek bir niteliktedir. Zira Medeni Kanun md. 24 şöyle demektedir: "Hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kimse, hakimden saldırdığı bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır." Ayrıca, md. 25 "Kişilik hakkı ihlal edilen kimse, saldırı devam etmekte ise buna son verilmesini; saldırı sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, bunun hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden isteyebilir." hükmünü içermektedir. Buna göre, kişilik hakkının ihlali neticesini doğuran mobbing türü taciz süreci halen devam etmekte ise, mağdur kişinin bu süreci oluşturan davranışlara son verilmesini; sözkonusu süreç sona ermiş ancak etkileri devam etmekte ise, saldırıların hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden istemesi mümkündür. Aynı şekilde henüz başlamamış ancak bazı belirtilerden başlayacağı anlaşılan bir ta-

ciz sürecinin, açılacak bir önleme davası ile daha başlamadan bertaraf edilmesi de düşünülebilmektedir.

İlgili maddelerden de anlaşılacağı üzere, Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren değerleri tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Bu genel nitelikteki hüküm değerlendirildiğinde, kişilik haklarına yönelik saldırılar olarak nitelendirilebilen mobbingin yine doğrudan ve açık bir şekilde olmasa da Medeni Kanunumuz çerçevesince tanınabileceği yorumuna varabilmek mümkündür.

3.4. Borçlar Kanunu Bakımından

Konuya 818 Sayılı Borçlar Kanunu açısından yaklaşıldığında, ilgili kanundaki "Haksız Muameleden Doğan Borçlar" başlığı altındaki 41/I. maddesi, "Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ika eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur." şeklindedir. Bu hükme göre, bir kimsenin hukuka aykırı bir fiil ile kusurlu olarak başka bir kişiye zarar vermesi halinde tanımlanabilecek haksız fiil durumu, sözleşme dışında ortaya çıkan başlıca hukuki sorumluluk kaynağıdır. Haksız fiil ile taraflar arasında önceden kurulmuş somut bir borç ilişkisi değil, objektif ve soyut hukuk kuralları ile herkese yüklenmiş olan bazı genel yükümlülükler ihlal edilmekte ve bu ihlalin neticesinde ortaya çıkan zararı tazmin yükümlülüğü, haksız fiil sorumluluğunun konusunu oluşturmaktadır. Söz konusu normları ihlal eden her davranış, herkese karşı ileri sürülebilen, herkesin birbirine karşı saygı göstermekle yükümlü olduğu haklar olarak tanımlanabilen mutlak hakkın ihlali sonucunu da doğuracağından, md. 41/I gereğince hukuka aykırıdır.

Mobbingin ayrıca md. 41/II hükmü kapsamında da değerlendirilmesi mümkündür. Nitekim "Ahlaka mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecburdur." hükmünü içeren md. 41/II, mobbing türü taciz vakaları bakımından uygulama alanı bulabilecek nitelikte bir hükümdür. Söz konusu hüküm ile kanun koyucu, bir başkasına ahlaka aykırı olarak kasten zarar vermeyi, hukuka aykırılık ile eş değerde tutmuştur. Buna göre, işyerinde belli bir çalışana yönelik psikolojik taciz olarak adlandırılan davranışlar, belli bir kişilik hakkının ihlali ile ilişkilendirilemeyip doğrudan hukuka aykırı olarak nitelendirilemeseler dahi, içinde bulunulan çevreye mensup normal ve makul kişilerin objektif görüş ve değerlendirmeleri ölçüsünce ahlaka aykırılık oluşturacak türde ise, adı geçen madde hükmüne göre failin sorumluluğuna hükmedilerek söz konusu tacizin yol açtığı maddi ve/veya manevi zararların tazmini yine ilgili kanunun 42. maddesi ve devamı hükümlerine göre gerçekleştirilebilmektedir. Zira "Haksız Muamelelerden Doğan Borçlar" başlığı altındaki md. 49'a göre de "Şahsiyet hakkı hukuka aykırı bir şekilde tecavüze uğrayan

kişi, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat namıyla bir miktar para ödenmesini dava edebilir." hükmü bahsi geçen tazminata ışık tutacak niteliktedir.

Yine Borçlar Kanunu'nun "Tedbirler ve Mesai Mahalleri" başlıklı 332. maddesi "İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icabeden tedbirleri ittihaz ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile, işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur." hükümlerini ihtiva etmektedir. Burada da "İşverenin, borçlarından olan işçiyi koruma borcu gereğince işçiyi her türlü tehlikelerden olduğu gibi psikolojik tacizden korumak ve bu hususta gerekli önlemleri almak zorundadır" yorumu yapılabilmektedir. Zira işverenin işçiyi gözetme borcunun içerisinde yalnız iş sağlığı ve güvenliği gibi konular yer almamaktadır. Söz konusu borcun kapsamının geniş olarak düşünülmesi gerektiği gibi işçinin çalışma ortamındaki her türlü rahatsız edici davranışların da bu kapsam içine dahil edilmesi gerekmektedir. (Binbir, 2007; s.199)

Ancak görüldüğü üzere burada da psikolojik taciz kavramı ilgili maddelerde doğrudan yer almamaktadır. Uzun yıllardır uygulanan ancak zamanla günün şartları ve ihtiyaçlarına gereği gibi cevap veremeyen 818 Sayılı Borçlar Kanununun yerine diğer maddelerdeki eksikliklerle birlikte tüm bu yukarıda sayılanlar da gözönünde bulundurularak, yeni bir Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe konulması öngörülmüş ve bu kapsamda 25.01.2008 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) Borçlar Kanunu Tasarısı sunulmuştur. Türk İş Kanununda iş ilişkilerinde işçinin kişiliğinin korunmasına dair hükümlerin de açık olarak ilk defa bu Borçlar Kanunu Tasarısında işverenin borçları olarak karşımıza çıktığı bir gerçektir. (Bayram, 2006; s.11-12)

1/499 Esas Sayılı bu Borçlar Kanunu Tasarısı'nda, halen yürürlükte olan Borçlar Kanunu md. 332'nin karşılığı "İşverenin Borçları" üst başlığı altında yer alan "İşçinin Kısiliğinin Korunması" hükmü olarak md. 416'da düzenlenmiştir. Buna göre, Borçlar Kanunu'nun işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen 332. maddesinin tasarısındaki karşılığı olan maddede 416, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, sağlığını gerektirdiği ölçüde gözetmek ve işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla, özellikle kadın ve erkek işçilerin cinsel tacize uğramaları ve cinsel tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." hükmünü içermektedir.

Bu maddede de, yine "cinsel tacizden" bahsedilmiş ancak "psikolojik taciz" kavramına açık bir şekilde değinilmemiştir. Ancak cinsel tacizin yanında diğer psikolojik taciz türleri de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayıldığından TBMM Adalet Komisyonu yeni bir düzenleme yapı-

rak Borçlar Kanunu Tasarısı'ndaki reform niteliğinde olan ilgili düzenlemelerin kapsamını genişletmiştir.

Bu düzenleme çerçevesinde, 12.01.2009 tarihinde TBMM Başkanlığı'na sunulan rapordaki önergeye göre, tasarının 416. maddesinin tamamını kapsayan değişiklikle, işçinin onur ve saygı gösterilmek dahil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğü düzenlenmiş, cinsel tacizin yanında diğer psikolojik tacizin (mobbing) de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde sayılması önerilmiştir. (TBMM, <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> s. 283, 15.02.2010)

Tasarıda "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlığı altındaki 416. maddede yapılması istenen değişiklik, cinsel tacize ilişkin hükmün genişletilmesiyle işverene çalışma ortamında psikolojik tacize yol açacak koşulları ortadan kaldırma yükümlülüğü de getirmektedir.

Bu önerge doğrultusunda, TBMM Adalet Komisyonu'nun kabul ettiği metne göre "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı ilgili 416. madde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." şeklinde değiştirilerek yeni tasarının metninde md. 417 olarak düzenlenmiştir. (TBMM, <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf> s. 456, 15.02.2010) Böylece "psikolojik taciz" kavramı Türkiye'de ilk kez kanunlara girmiş ve doğrudan bir hukuka aykırılık ölçütü olarak düzenlenmiş bulunmaktadır. (BİLKA, <http://www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing1.doc>, 23.02.2010)

İşverene işyerinde psikolojik tacizi engelleme yükümlülüğü getiren Borçlar Kanunu Tasarısının yasalaşması halinde, işyerinde psikolojik taciz kavramına açık ve doğrudan bir açıklama getirilmiş olacağından işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin olarak işverenin yükümlülüğünün mevzuatta açıkça kabul edilmiş olacağı bir gerçektir. Böylelikle mevzuatımızda görülen işyerinde psikolojik tacize ilişkin eksiklik, yeni Borçlar Kanunu ile giderilmiş olacaktır. Ayrıca, işyerinde psikolojik tacize uğrayan işçi haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebilecek ve uğradığı maddi ve manevi zarar için tazminat talep edebilecektir. (Altıparmak, 2009; s.50-51)

3.5. Ceza Kanunu Bakımından

Bu hükümlerin yanı sıra, 5237 Sayılı Yeni Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesi de, sadece cinsel tacize ilişkin bir hüküm içererek, tacizin sadece fiziki unsurlarını dikkate almıştır. Bu düzenlemeye göre; bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hüküm edilebilmektedir. Bu fiiller, hiyerarşi ve hizmet ilişkisinden kay-

naklanan nüfuzu kötüye kullanmak suretiyle ya da aynı örgütte çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, verilecek ceza yarı oranında arttırılmaktadır. Bu fiil nedeni ile mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamayacaktır. Bununla birlikte ilgili yasanın bir diğer maddesi md. 125/1'e göre "Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun giyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir."

Görüldüğü üzere, hukukumuzda cinsel taciz bir suç olarak yer almasına rağmen bu suçun işyerinde psikolojik tacizi de kapsayıp kapsamadığı Ceza Kanunumuz kapsamında yorumu açık bir noktadır. Her ne kadar kanunlarımızda yer alan ilgili maddeler bu konu hakkında hukuki altyapıya zemin hazırlıyor olsa da hukuki anlamda psikolojik taciz davranışlarını belirleyen hükmün kanunlarımızda açık bir şekilde bulunmaması mağdur açısından sıkıntı yaratmaktadır. Bu nedenle Ceza Kanununun "Suçta ve Cezada Kanunilik" temel ilkesine uymadığı düşüncesiyle işyerinde psikolojik tacizin de açıkça tanımlanıp yasada yer alması gerekmektedir. Aksi halde bu olgu tanımlanmadığından cezalandırabilmek de mümkün olmayacaktır.

Nitekim Borçlar Kanunu Tasarısındaki ilgili hüküm ile mobbing kavramının kapsamlı bir tanımının yapıldığı da söylenebilir. Gerçekten sözkonusu hüküm, işverene, işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü getirirken, psikolojik taciz olgusunu yasal bir düzeyde "tanımış" olmakta, fakat "tanımlanmış" olmamaktadır. Dolayısıyla sözkonusu kavramın unsurlarını da içeren hukuki bir tanımının yapılması, başka bir deyişle, içeriğinin belirlenmesi, doktrindeki bilimsel görüşler ve yargı içtihatları ile gerçekleştirilmesi gereken önemli bir husustur. (Demircioğlu, 2007; s.124-125)

4. SONUÇ

Son yıllarda, özellikle gelişmiş ve rekabetin yoğun olarak yaşandığı ülkelerde giderek yaygınlaşan mobbing davranışları hem bireylere, hem de örgütlere önemli ölçüde zarar vermektedir. Nitekim bir örgütün verimliliği, çalışanların verimliliğine bağlıyken çalışanların verimli olması için de sağlıklı bir çalışma ortamı içerisinde bulunması gerekmektedir. Örgütlerde yaşanan mobbing davranışları ise çalışanları hem kısa hem de uzun dönemde etkileyerek, örgütsel faaliyetlerde verimliliklerini ve performanslarını düşürmektedir. Gerçekten mobbing sistemli olarak uygulanması halinde örgüt içi

bir psikolojik savaşa dönüşmekte ve mağdurların işten ayrılmak durumunda kalmalarına kadar uzanabilmektedir. Oysa insanların yaşamlarının zaman olarak büyük bir kısmını içine alan çalışma ortamının hem örgütsel verimliliğe uygun hem de insan onuruna yakışır bir şekilde düzenlenmiş olması gerekmektedir.

Bu nedenle özellikle Batı ülkelerinde gerek mobbing davranışlarını önlemeye yönelik gerekse mağdurların tedavisine yönelik etkin bir çaba mevcuttur. Ülkemizde ise yoğun bir şekilde yaşanan bu sürecin henüz anlamlandırılmaya çalışıldığı görülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı üzere ülkemizde mevcut yasal düzenlemeler ve hukukun temel prensipleri çerçevesinde mobbing olgusunun çözümlenmesi anlamında hukuki korumadan yararlanılabileceği gibi halihazırda yürürlükte olan yasal mevzuatımızda mobbinge ilişkin herhangi bir hüküm açık bir şekilde yer almamakta ve tacizin sadece

fiziksel yönüyle ilgilenilmektedir. Bu anlamda mevzuatımızda önemli bir boşluk söz konusudur. Yargı kararlarıyla doldurulmaya çalışılan bu hukuki boşluğun gerekli yasal düzenlemelerin yapılmasıyla giderilmesi önem taşımaktadır.

Gündemdeki Borçlar Kanunu Tasarısında işverene mobbingi önleme konusunda yükümlülük getiren düzenlemenin yasalaşmasıyla bu alanda önemli bir gelişme yaşanacağı aşikar olmakla birlikte mağdurların korunması açısından yetersiz kalmaktadır. Nitekim mobbingi sadece Borçlar Kanununa ilişkin bir mesele olarak değerlendirerek işçi sıfatını taşıyan mağdurların İş Kanunundan doğan haklarını kullanması bakımından yetersiz kalacaktır. Bu nedenle konuya daha geniş bir yelpazeden bakarak İş Kanunu başta olmak üzere mevzuatımızda gerekli düzenlemelerin yapılması ve etkin yasal yaptırımların kanunkoyucu tarafından ivedilikle değerlendirilerek bu olgunun Ceza Kanununda da açıkça suç olarak düzenlenmesi uygun olacaktır.

SON NOTLAR

1. Bkz. Ankara 8. İc Mahkemesi 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19 K. 2006/625 sayılı karar; Yargıtay 9. HD. 30.05.2008 tarih ve E.

2007/3154 K. 2008/13307 sayılı karar; Yargıtay 9. HD. 11.06.2007 tarih ve E. 2006/32353 K. 2007/18337 sayılı karar.

KAYNAKLAR

Altıparmak, A. ve Küzeci, D. (2009): "Türk Hukukunda Yeni Bir Kavram: İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)", *Terazi Hukuk Dergisi*, 35: 47-57.

Bahçe, Ç. (2007): Mobbing Oluşumunda Örgüt Kültürünün Rolü: Bir Örnek Uygulama, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Bayram, F., Tınaz, P. ve Ergin, H. (2008): İşyerinde Psikolojik Taciz. İstanbul: Beta Yayınları.

Bayram, F. (2006): "Borçlar Kanunu Tasarısı Işığında İşverenin İşçinin Kişiliğini Koruması Borcu", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Millî Komitesi 30. Yıl Armağanı, 11-48.

BİLKA. (2009): İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu. <http://www.bilka.org.tr/upload/file/Mobbing1.doc>, (23.02.2010)

Binbir, S. (2007): "Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku", *Yaklaşım Dergisi*, 171: 198-201.

Bully Online, <http://www.bullyonline.org/action/policy.htm>, (23.12.2009).

Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006): Violence at Work. Geneva: International Labour Office.

Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith P. ve Pereira, B. (2002): "Measuring Workplace Bullying", *Agression and Violent Behavior*, 7 (1): 33-51.

Çelik, N. (2003): İş Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Basım Yayım.

Çobanoğlu, Ş. (2005): Mobbing ve Başa Çıkma Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayıncılık.

Daniel, T. A. (2006): "Bullies In The Workplace: A Focus On The "Abusive Disrespect" Of Employees", Society for Human Resources Management Whitepapers, (http://noworkplacebullies.com/yahoo_site_admin/assets/docs/BulliesintheWorkplace1_HR_Magazine.234101040.pdf), (08.02.2010)

Davenport, N, Schwartz, R. D. ve Elliott, G. P. (2008): Mobbing- İşyerinde Duygusal Taciz, (Çev: Osman Cem Önertoy), İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Demircioğlu, H. R. (2007): "Kisilik Hakkı İhlalinin Ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (1-2): 113-146.

Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996): "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 185-201.

Escartin, J., Rodriguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrua, C. ve Martin-Pena, J. (2009): "Perceived Severity of Various Bullying Behaviours at Work and The Relevance of Exposure to Bullying". *Work & Stress*, [http://www.informaworld.com/smpp/title-db=all-content=t713697904-tab=issueslist-branches=23-v2323\(3\):191-205](http://www.informaworld.com/smpp/title-db=all-content=t713697904-tab=issueslist-branches=23-v2323(3):191-205).

Gülmez, M. (1998): "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı", Prof.Dr. Metin Kutal'a Armağan, *Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Dergisi*: 327-358.

Gülmez, M. (2007): "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 12: 27-52.

ILO. (1998): www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/vio

- lence.htm, (24.01.2010).
- Karaca, N. G. (2009): "Avrupa Birliği Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Sendikaların Rolü", *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (23): 26-45.
- Kelly, D. J.(2006)"Workplace Bullying – A Complex Issue Neeing IR/HRM Research?", 21st Century Work: Proceedings of the 20th Conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand, University of South Australia: 274-284.
- Konin, M. ve Green T, M. (2005): "The Emotionally Abusive Workplace", *Journal of Emotional Abuse*, 4 (3): 71-79.
- Lee, D. (2000): "An Analysis of Workplace Bullying in the UK", *Personnel Review*, 29 (5): 593-610.
- Leymann, H.. (1990): "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", *Violence and Victims*, 5 (2): 119-126.
- Leymann, H. (1996): "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2): 165-184.
- Mollamahmutoğlu, H. (2005): İş Hukuku. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Newsweek International. (2000): Miller, Karen Lawry. "They Call It 'Mobbing'". <http://www.newsweek.com/id/85749>, (02.01.2010).
- Paksoy, N. (2007): İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing), Yüksek Lisans Projesi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Rayner, C. ve Hoel, H. (1997): "Workplace Bullying: A Concise Review of Literature", *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 7: 181-189.
- Shallcross, L. (2003): "The Workplace Mobbing Syndrome: Response and Prevention in the Public Sector", A Community Response Conference, Brisbane Australia. <http://members.shaw.ca/mobbing/mobbingCA/mobsyndrome-1.htm>, (17.02.2010)
- Shallcross, L. Sheehan, M., ve Ramsay, S. (2007): "Workplace Mobbing: Experiences in the Public Sector" *International Journal of Organisational Behaviour*, Volume 13(2): 56-70.
- Süzek, S. (2008): İş Hukuku. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Şen, S. (2009): "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu", *Çimento İşveren Dergisi*, 5 (23): 46-68.
- TBMM. Türk Borçlar Kanunu Tasarısı ve Adalet Komisyonu Raporu. <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem23/yil01/ss321.pdf>, (15.02.2010).
- Tengilimoğlu, D. ve Mansur, F. A. (2009): "İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi", *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 1 (3): 69-84.
- The Mobbing Encyclopedia. (1996): <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>, (15.12.2009)
- Tınaz, P. (2006a): İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tınaz, P. (2006b): "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 10 (3): 11-22.
- Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2008): İş Hukukunun Esasları. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tutar, H.(2004): İş yerinde Psikolojik Sıddet, Ankara: Platin Yayınları.
- Yavuz, H. (2007): "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma", Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, İsparta.
- Yüçetürk, E. ve Öke, M. K. (2005) "Mobbing and Bullying: Legal Aspects Related to Workplace Bullying in Turkey", *South East Europe Review*, 2: 61-70.
- Yüçetürk, E. (2003): "Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing", Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, İzmit.
- Zapf, D, Knorz, C. ve Mathias, K. (1996): "On The Relationship Between Mobbing Factors and Job Content, The Social Work Environments And Health Outcomes", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5: 215-237.