

Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretimde Psikolojik Taciz (Mobing) ve Yasal Mevzuat*

Psychological abuse (mobbing) in higher education and legal measures in the world and in Turkey

Burcu Erdemir

Ortadoğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ve Planlaması Programı, Ankara

Özet

Her şeyin çok hızla değiştiği günümüz dünyası, eğitim örgütleri de dahil olmak üzere kurumları ve bu kurumlarda çalışan bireyleri, devamlılıklarını sürdürürebilmek adına, bir mücadelenin içine sokmakta ve bu hızlı çarçın birer parçası haline getirmektedir. Ancak bu durumun sürekliliği, işveren ve çalışan veya çalışan ve iş arkadaşları arasında baş edilmesi hiç de kolay olmayan bazı anlaşmazlıklar yaratmakta, hatta mağdur kişinin psikolojisini ve beden sağlığını bozma noktasına gelmektedir. Bahsi geçen durum uluslararası alan yazında “*mobbing*”, “*bullying*” olarak geçerken, Türkçede “işyerinde psikolojik taciz” ya da “yıldırkaçır” olarak yer bulmaktadır. Bireysel zararlarının yanında yüksek öğretim kurumlarına da maddi kayıplar ve insan kaynakları kayıpları yaşatırken, kurumun etkililiğine ve itibarına da ciddi şekilde sekte vurmaktadır. Bu çalışmanın amacı, hem dünyada hem de Türkiye’de çok yaygın bir şekilde karşılaşılan mobbing sorununun yasal boyuttaki çözüm yollarını ortaya koymak, yüksek eğitim örgütlerinden örneklerle konunun vardığı noktayı saptamak ve Türkiye’nin sorunla baş etmede dünyanın neresinde olduğunu tespit edebilecek önerilerde bulunmaktır.

Anahtar sözcükler: Mobing, okul örgütü, yasal mevzuat, yüksek öğretimde psikolojik taciz.

Abstract

Today’s world, where everything changes rapidly every day, pushes the individuals and the institutions, including the educational organisations, into a struggle in which they have to survive and be a part of. However, the continuity of this situation causes some disagreements among the employers and the employees or among colleagues which are difficult to cope with, and it may even come to a point where the psychological and the physical health of the victim are affected negatively. This phenomenon is known as “*mobbing*” or “*bullying*” in the international literature and as “*psychological abuse at work place*” or “*daunting someone and causing him to run away*” in the national literature. It does not only cause individual losses and financial and human resources losses to higher education organisations, but also deals a serious blow to the effectiveness and reputation of an organization. The aim of this study is to put forth the legal solutions of the prevalent problem of mobbing, to identify the point at which it has reached by giving examples from higher education organisations and to make suggestions by looking at the position of Turkey within the world in terms of coping with this phenomenon.

Key words: Legal measures, mobbing, psychological abuse in higher education, school organisation.

Dünyada ve Türkiye’de Yüksek Öğretimde Psikolojik Taciz (Mobing) ve Yasal Mevzuat

İşveren ve iş arkadaşları arasındaki gergin ilişkiler, rekabete dayanan iş ortamı ve ağır iş yükü işyerinde olumsuz durumlara neden olabilmektedir. Bu durum uluslararası alan yazında “*mobbing*”, “*bullying*” olarak geçerken, bu kavramlar Türkçede

“işyerinde psikolojik taciz” ya da “yıldırkaçır”, (Tınaz, 2006) veya Türk Dil Kurumu’nun çevirisiyle “bezdiri” (2012) olarak kullanılmaktadır. Bu değişik ifadelerin yanında Leymann (1996, s.168) mobbingin tanımını “temelde bir bireye, bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik olarak, sıklıkla (ez az altı ay) yöneltilen düşmanca ve etik olmayan iletişim” olarak yapmıştır.

İletişim / Correspondence:

Burcu Erdemir
Ortadoğu Teknik Üniversitesi,
Eğitim Bilimleri Bölümü,
Eğitim Yönetimi ve Planlaması
Programı, 06800 Çankaya Ankara
e-posta: burcuerdemir@yahoo.com

Yükseköğretim Dergisi 2012;2(3):151-158. © 2012 Deomed

Geliş tarihi / Received: Ağustos / August 23, 2012; Kabul tarihi / Accepted: Eylül / September 14, 2012; Online yayın tarihi / Published online: Şubat / February 23, 2013

*Bu çalışma, İnönü Üniversitesi, 7. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresi’nde 26 Mayıs 2012 tarihinde bildiri olarak sunulmuştur.

Çevrimiçi erişim / Online available at: www.yuksekogretim.org • doi:10.2399/yod.12.022 • Karekod / QR code:



Bu sorunun Türkiye ve dünyada yaygın olarak örneklerinin görülmesi, konuya acil olarak yasal bir dayanak getirilmesinin önemini arttırmaktadır. Yapılan araştırmalar (Akın, 2009), Türkiye'nin Avrupa'da mobingde üçüncü sırada olduğunu göstermesine rağmen, yasal girişimler Avrupa ortalamasının çok gerisindedir. Bu durum konu ile ilgili bazı boşlukların olduğunu ve konunun yaygınlığı göz önüne alınarak acilen bir çözüm yoluna gidilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu çalışmanın amacı ve diğer çalışmalardan farkı, mobing olgusuna ilişkin genel bir kavramsal tartışma yaratmak ve mobing konusunu, daha önce yapılan çoğu ampirik ve ilköğretim seviyesinde (Korkmaz ve Cemaloğlu, 2010) mobing olgusunu irdeleyen veya başka sektörleri de araştırmaya katan çalışmalardan (Adams, 1992; Bilgel ve ark., 2006) farklı olarak, özellikle "yüksek eğitim örgütleri" bazında sorunu analiz etmek ve bu anlamda yasal dayanağına da atıfta bulunmaktır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatüre katkısı, mobing konusunu hem akademisyen camiasıyla örneklendiren hem de yine aynı camiadan ve farklı camialardan yasal boyuta taşınmış örnekleri ele alarak tartışan bir çalışma olmasıdır. Bunun yanında, son bölümden önce, sorunla başa çıkmada "ulusal, kurumsal ve bireysel çözümler ve önlemler" de bir bütün olarak yazar tarafından önerilmektedir. Konunun değişik sektörleri de kapsayan yaygın bir etki alanına sahip olmasından dolayı, farklı ülkelerdeki mobing konusundaki yasal düzenlemeler, mobing vakalarının ne düzeyde yargıya taşındığı, bu konuda değişik ülkelerdeki mevzuat farklılıkları ve Türkiye'nin yasal boyutta geldiği nokta da tartışmanın diğer ağırlıklı konularını oluşturacaktır.

Değişik çalışmalar, konunun eğitim de dahil olmak üzere yaygın bir sorun olduğunu ve kurumlara hem insan kaynağı hem de maddi açıdan olumsuz olarak yansıdığını göstermiştir. Adams'ın (1992) görüşme yöntemi ile yaptığı çalışma, katılımcıların %53'ünün işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını göstermiştir. İsveç'teki verilere göre, bu sorundan dolayı 1992 yılında 55 yaş üstü işgücünün %25'inin erken emekli olduğu ve aynı grup çalışanlarda büyük bir oranda (%10-20), ya ciddi hastalıklar görüldüğü ya da bu kişilerin intihar ettikleri tespit edilmiştir (Leymann, 1996). Ng'nin (2010-11) verdiği bilgiye göre, Amerikalılar'ın %50'si direkt olarak mobinge maruz kalırken %35'lik kısım bunu rapor ediyor ve %15'lik bir bölüm ise mobinge tanıklık ettiğini belirtiyor. Yapılan başka bir çalışmaya göre, İngiltere'de mobinge uğrayanlar %53 iken, buna tanıklık edenler %78'e çıkmakta, İtalya'da ise bir milyon üzerinde insan bu muameleye maruz kalmaktadır (Tınaz, 2006). Türkiye'deki duruma bakıldığında, mobing hakkında farkındalığa yeterince erişilemediği görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan çalışmaların birinde, Bursa'da sağlık, eğitim ve güvenlik sektörlerinde tam zamanlı kamu çalışanlarının durumları ince-

lenmiş ve sonuç, çalışanların %55'inin hayatlarının bir evresinde işyerlerinde bu problemle karşılaştıklarını göstermiştir (Bilgel ve ark., 2006). Yine başka bir çalışmada (Korkmaz ve Cemaloğlu, 2010), öğretmenler arasında işyerinde psikolojik tacize sıklıkla rastlanıldığını ve ilköğretim seviyesindeki öğretmenlerin %50'sinin bu sorunla karşılaştığını göstermektedir.

Konunun yaygınlığının yanı sıra başka bir endişe verici yönü ise, mobinge sebebiyet veren zorbarların sadece %13'ünün hareketlerinden dolayı sorgulanmaları, ancak mağdurların %87'sinin işlerinden ayrılmak zorunda kalmalarıdır (Hall, 2005). Bu rakamların tersine çevrilmesinde, alınacak kurumsal ve ulusal boyuttaki yasal tedbir ve yaptırımlar büyük oranda etkili olacaktır.

Bulgular

Eğitim Alanında İşyerinde Mobing

Yüksek baskı unsuru içeren ve daha az sabit meslekler olan öğretmenlik, sağlık sektörü, danışmanlık, kütüphanecilik ve sosyal hizmet görevlisi gibi, insanlara yardım etmeyi gerektiren işlerde çalışanların, mobingi en çok bildiren kişiler olduğu bilinmektedir (Hall, 2005; Tigrel ve Kokalan, 2009). Bunun yanında, teşkilat yapısının sıkı olduğu, hiyerarşik ve feodal kurumların mobinge daha açık olduğu da eklenebilir (McCulloch, 2010). Bu tanımlamaya uyan ve mobingin en çok karşılaştığı mesleklerden birinin de akademisyenlik olduğunu görüyoruz. Akademik alanda mobing konusunu araştıran Westhues'a göre (2006), iş güvenliğinin yüksek, performans ölçütlerinin görece olduğu ve bireysel ve kurumsal hedeflerin kişileri zorladığı ve kar amacı gütmeyen kuruluşlarda özel şirketlere göre mobing daha çok görülmektedir. Tüm bu sayılan ölçütlere baktığımızda yüksek öğretim kurumlarıyla bağdaşan birçok unsur olduğunu söyleyebiliriz ki, nitekim Westhues ve Baldwin (2006), üniversite kampüslerini, "mobing kültürünün var olabileceği mükemmel yerler" olarak tanımlamıştır. Oysa üniversiteler, akademisyenlerin farklılıklarını özgür bir şekilde sunabilecekleri ve zengin düşüncelere ortam sağlayan kurumlar olabilmelidirler.

Mobingin oluşma nedenlerine baktığımızda, Torun (2011), üniversitede mobingin nedenlerini özetle şöyle sıralamıştır: anti-demokratik, akademik normlara uymayan ve hukuka aykırı yetki kullanımı, liyakate değil, sadakate dayalı anlayış ve kişilere değil, hukuka, akademik normlara ve adalete sadakat gösterenlerin işlerinden edilerek ağır biçimde cezalandırılmaları. Bu sayılan sebepler, mobingin kurumlarda değişik oranlarda görülmesine neden olmaktadır. Bu konuda net bir rakam olmasına karşın, Leymann'ın (1996) çalışmasında kullandığı 2400 mobing mağdurunun %14.1'lik kısmının okullarda, üniversitelerde ve diğer eğitim kurumlarında çalıştığını görüyoruz. Leymann örneğine benzer bir durum da Yeni Zelanda'daki üniver-



sitelerde çalışan akademik personelin %65.3'ünün mobinge maruz kalmasıyla açıklanabilir (Raskauskas, 2006). Burada kullanılan mobing yöntemleri sulandırılmış otorite, diğerlerinin önünde utandırılmak ve iş arkadaşları tarafından azarlanmak olarak belirtilmiştir. İngiltere'de Boynton'un (2005) yaptığı bir çalışma ise, %12-25'lik bir akademisyen topluluğunun, performans notunun düşürülmesi, dedikodu, ırk ve cinsiyet üzerine sözlü taciz ve saldırı şeklinde mobinge maruz bırakıldığını göstermektedir. Bunların yanında, üniversitedeki mobing davranışları arasında, gerekli bilgilerin mağdurdan saklanması, yok saymak, hakaret, kariyer gelişimine engel olmak, fikirlerin reddedilmesi, performansın olandan düşük değerlendirilmesi, hatalardan dolayı suçlanma ve moralin bozulması gibi konular örnek verilebilir. Mobingin neden eğitimde daha çok görüldüğüne başka bir açıklama da Hall'un (2005) verdiği örnekle açıklanabilir. Kendisi, öğretmenlerin mobingle baş etmede arabuluculuk ve çatışma çözümü gibi konularda oldukça etkili olduğunu, ancak mobingi teşhis etmede yeteneksiz kaldıklarını ve bunun nedenini de hedef alınmayı kendi hataları gibi görmelerinden kaynaklandığını söylemektedir.

Yapılan kimi araştırmalar ise, mobingin her statüde akademisyene yapılabileceğini göstermektedir. Örneğin, Norveç'teki bir çalışma, üniversite çalışanlarının %5.2'sinin mobinge uğradığını göstermiştir (Einarsen ve Skogstad, 1996). Olson (2008)'un verdiği örnekte, bir doçent, kendisi hakkında yapılan değerlendirmelerdeki "olumsuz görüşleri olumlularıyla değiştirdiği" yönünde bir dedikoduyla iş arkadaşı tarafından mobinge uğramıştır. Bu kişi, doçentin öğrencilerini de doldurarak kendisi hakkında şikâyet dilekçeleri yazdırtmış ve olay kartopu gibi büyümüş ve doçentin adı bu olaydan zarar görmüş ancak sonunda masum olduğu anlaşılmıştır. Başka bir örnekteki (Chappel ve di Martino, 2006) kişi ise, 69 yaşında, aynı üniversitede 27 yıldır çalışan, en yüksek değerlendirme notlarına sahip olan bir profesördür. Bu kişi kendisine yapılan tüm suçlamalardan (mobing yaptığı, cinsel tacizde bulunduğu gibi) beraat etmesine karşın, ofisi diğerlerinden uzakta izole bir yere taşınmıştır. Bu örnekler de bize yüksek performansın, başarının ve kıdemli olmanın bile mobingin önüne geçemeyeceğini göstermektedir.

Türkiye'deki akademik mobing olaylarına baktığımızda ise, İstanbul'da 3 devlet, 2 de özel üniversitede çalışan 103 akademisyenden (asistan, yardımcı doçent ve profesör) toplanan veriler (Tigrel ve Kokalan, 2009), sadece 12 kişinin mobinge uğradığını ve bunların diğer öğretim görevlileri, üniversite yönetimi, asistanlar ve öğrenciler tarafından yapıldığını göstermiştir. Bu da bize mobinge uğramada kıdemli olmanın önemli olmadığını, her statüden bireyin bu davranışa maruz kalabileceğini göstermektedir. Bu çalışmaya katılanların yaptığı ilginç bir açıklama ise, din-

sel ve etnik köken, cinsel taciz ve özel mülkiyete zarar verme gibi konularda kışkırtmaya uğramadıkları, çünkü eğer uğrarlarsa bu gibi konuların ağır yasal yaptırımları olduğu yönündedir. Bu demek oluyor ki, psikolojik tacizin de yasal yaptırımı olursa, mobing yapan kişiler için caydırıcı bir unsur olacaktır. Üzücü ve düşündürücü olan, üniversitelerin özgür ve tarafsız bir bakış açısına sahip beyinler yetiştiren kurumlar olması beklenirken, mobing gibi insanı akademik ve sosyal çevresinden, hatta hayattan bezdiren durumların görüldüğü yerlere dönüşmüş olmalarıdır.

Dünyada İşyerinde Mobing ve Yasal Düzenlemeler

Dünyada Avrupa'da ve Amerika'da mobingle mücadelede değişik yasal uygulamalar bulunmaktadır. Kimi ülke psikolojik tacize uğrayanların da haklarını arayabilmelerini kolaylaştırmak için bunu yasa kapsamına alırken kimisi ise sadece cinsel tacizi yasalaştırmış veya mobingle ilgili tüm şikâyetleri daha önceden var olan ceza kanunu, borçlar kanunu gibi yollarla çözüme yoluna gitmiştir.

Norveç'te 1980'li yılların sonunda mevcut yasada değişiklik yapılarak çalışanların her türlü taciz ve rahatsız edici davranışlara karşı korunmalarına yer verilmiş ancak psikolojik taciz kavramına yer verilmemiştir (Akgeyik ve ark., 2007, s. 268).

İskandinav ülkelerinde mobing doğrudan bir suç olarak yasalarda yer almaktadır. En büyük ilerlemenin kaydedildiği İsveç'te mobing 1994 yılında yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasasıyla bir suç olarak tanımlanmaktadır (Tınaz, 2006). Yine aynı yıl, Hollanda'da da mobing konusu yasada yerini bulmuştur (Gökçek Karaca, 2009).

İngiltere'de mobingle mücadele konusunda özel olarak çıkarılmış olan bir yasa, önceden varolan Tacizden Korunma Yasası'nın konuyu karşılamakta yeterli olduğu gerekçesiyle uygulamadan kaldırılmıştır ancak bu gelişme, hükümetin işyerinde zorbalıkla ilgili bir proje başlatmasına da ön ayak olmuştur (Harthill, 2008).

Finlandiya'da 2000 yılında yürürlüğe giren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası'na fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dahil edilmiştir (Tınaz, 2006).

Belçika, mobingi çok kapsamlı olarak ve kasıt aramaksızın, 2002 yılında çıkarılan bir yasa ile kapsam altına almıştır (Yıldız ve Kılış, 2010).

Fransa'da mobing adli bir suçtur ve cezası 1 yıl hapis ve 15.000 Euro'dur. Fransa'da 1994 yılında üniversitede psikolojik taciz mağdurlarıyla ilgili olarak "*victimologie*" kürsüsü kurulmuştur (Tınaz, 2006). Fransa'da işyerinde psikolojik tacizi yasaklayan kanun 2002 yılında geçmiştir ancak Fransa sadece mobingin tekrarlanması halini yasal kapsama almıştır, tek seferlik karşılaşılan olayları kapsam dışında tutmuştur.

Danimarka'da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de eklenmiştir (Tınaz, 2006).

Avustralya'ya baktığımızda, Güney Avustralya dışında ülkenin geri kalanı için geçerli olan mobinge ait bir düzenleme yoktur. Mevcut mevzuatta işyeri güvenliği 2005 yılında Mesleki Sağlık, Güvenlik ve Refah Yasası kapsamına alınmıştır (Ng, 2010-11). Bunun dışında, ayrımcılık yasası, tazminat yasası, endüstriyel ilişkiler yasası ve genel hukuk da bu konuda iş yerlerini sorumlu tutmaktadır. Ancak 2005 yılında yürürlüğe giren yasanın kusuru, mobing yapan kişileri cezalandırırken, bu eyleme maruz kalanları tazmin ettirmemesi ve eğer mobing olayı direkt olarak ırk ve cinsiyet konusunda taciz içermiyorsa ayrımcılık yasasının bağlayıcılığı olmamasıdır (Catanzariti, 2006; Catanzariti ve Byrnes, 2006).

Avustralya'da durum böyleyken, Amerika'da hiçbir eyalette mobing yasal bir tanımı yapılmamıştır. Hem Avustralya hem de Amerika, federal sistemler olup, benzer ekonomilere, kültüre ve tarihi geleneklere sahip olsalar da, Amerika bu konuda Avustralya kadar başarılı olamamıştır (Ng, 2010-11). Bunun nedenlerinden biri de, Avustralya'da işveren grupları arasında işgücünü düzenleyici çerçevede uzlaşma yaklaşımı varken, Amerika'da bunun görülmemesidir. Bir diğer neden de, Amerika'da çalışanların işyerlerinden sebep gösterilmeden çıkarılabilmesidir. Bu nedenlere ek olarak, "birçok insan ilişkisinin mobing kapsamında kısıtlamaya uğrayacağı" görüşünü savunarak, politika geliştirilmesine ket vuran işverenlerin itirazlarını da eklemek yerinde olur. Örneğin, Amerikan Ticaret Odası bile, Sağlık ve İşyeri Tasarısı'nı "katil tasarısı" olarak adlandırmıştır (McMahon ve Copland, 2010). Bütün bunlar hem Avustralya'da hem de Amerika'da sorunun yasal boyuta taşınmasını yavaşlatan faktörlerdir. Amerika'da mobinge uğrayan çalışanlar haklarını bazı iş yasalarıyla arayabilmektedirler. Özellikle mesleki güvenlik ve sağlık yasası oldukça etkilidir ancak temelde fiziksel yaralanmaların önlenmesine odaklanır; tam da bu sebeptendir ki, Amerika Birleşik Devletleri ciddi anlamda mobing mağduru olan kişilere rahatlama sağlayacak yasaları sunmaktan çok uzaktır (Ng, 2010-11). Yıllardan beridir bir endişe unsuru olan mobing konusu, 1968'de Washington'da Meclis Tasarısı olarak kabul edilmiştir (Hall, 2005). Massachusetts'de ancak 2009'da işçi sendikaları başka iki dernekle birleşerek ilk büyük Amerikan toplu iş sözleşmesini oluşturmuş ve çalışanları mobingden korumak için sözleşmeye "karşılıklı saygı" hükmünü koymuştur (Yamada, 2010a). Lobi çalışmalarının etkisiyle, Sağlık ve İşyeri Tasarısı 2003 yılından beri 17 eyalette kabul edilmesine karşın, henüz kanunlaşmamıştır. Hall'un (2005) verdiği verilerde, tüm yasal ihmale karşın, Amerika Birleşik Devletleri'nde, 2004 yılında, her altı çalışandan birinin yıkıcı mobinge

uğradığı ve işyerinde mobing, cinsel istismardan iki katı daha yaygın olduğu vurgulanmaktadır.

Quebec (Kanada), işyerinde psikolojik tacizle ilgili yasayı çıkaran (2004) ilk Kuzey Amerika eyaletidir (McDonald, 2006). Quebec, Fransa'nın aksine (sadece tekrarlanan davranışları kabul etmektedir), çalışan üzerinde etkisi uzun süre devam eden tek bir ciddi hareketi bile psikolojik taciz kapsamına almaktadır.

İtalya'da bölgesel olarak mobing karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır (Tınaz, 2006).

İspanya'da özel bir yasa yoktur, mahkeme kararı ile koruma sağlanmaktadır (Akgeyik ve ark., 2007, s. 265).

Almanya en ciddi yaptırımların uygulandığı ülkelerden biridir; mevcut yasal düzenlemelere anti-mobing hükümleri ilave edilmiştir (Yıldız ve Kılış, 2010). Mobing mağduru erken emekliliği isteyebilmekte, destek alabileceği merkezler bulunmakta, iş sözleşmesini feshetme gibi hukuki yollar bulunmaktadır (Özgün, 2011).

Japonya'da ABD 'de olduğu gibi mobinge karşı getirilen özel bir düzenleme yoktur ancak uygulamalarda kişilik haklarının korunmasına dair hükümler bulunmaktadır (Tınaz, 2008). Tokyo Yöneticiler Sendikası'na 1996 yılında sadece dört ay içinde 1500 psikolojik taciz vakası bildirilmiştir. Bu konu nedeniyle 1990'da 1032, 1999'da ise 1824 kişinin intihar ettiği tespit edilmiştir. Japonya'da ömür boyu istihdam güvencesinin son yıllara mümkün olmadığı, geleneksel yapı içinde işten çıkarılmanın güçlükleri nedeniyle işverenler çalışanlara mobing uygulayarak onları işten ayrılmaya zorlamaktadırlar (Meek, 2004, s. 323, 327-328).

İsviçre'de psikolojik tacizi düzenleyen özel bir yasa yoktur ancak mevcut mevzuattaki düzenlemeden yararlanılmaktadır (Akgeyik ve ark., 2007, s. 269).

Mobingden dolayı işyerlerinde bireylerin mağdur olmamalarını sağlayıcı yasal önlemlerin alınması veya mağdur olunmuşsa dahi en azından haklarını arayacakları yasal mercilerin düzenlenmiş olması önemli bir adım olacaktır.

Türkiye'de İşyerinde Mobing ve Yasal Düzenlemeler

Türkiye'de mobing olgusu ve bu sorunun yasal boyutta karşılık bulabileceği gerçeği toplumda henüz son yıllarda yaygınlaşmaya başlayan bir konudur.

Türkiye'de Adli Tıp raporlarında işyerinde psikolojik şiddet (mobing) içeren başvurular, 01.06.2005 tarihinden itibaren yürürlüğe giren Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesinin birinci fıkrası kapsamında değerlendirilmektedir (kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis ce-



zası ile cezalandırılır; Resmi Gazete, 2012). Mevzuatta direkt olarak olmasa da, Anayasa, iş yasası (bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar, ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir), ceza yasası ve borçlar hukukunda yer alan birçok madde mobinge karşı hükümler barındırmaktadır (Yüksel, 2011).

Konuyla ilgili ilk denecek düzenleme Başbakanlık tarafından yayınlanan İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobing) Önlenmesi-2011/2 Sayılı Genelgedir (Resmi Gazete, 2011a). Burada mobingle mücadele için Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun kurulacağı ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'nin mobinge uğrayanlara psikolojik destek vereceği ve işverenlerin mobingi önlemek için özen göstereceği düzenlenmiştir. İkinci düzenleme, Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul ve Esaslar düzenlemesidir (Resmi Gazete, 2011b). En son düzenleme de, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe girmiş olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (Resmi Gazete, 2011c) 416. Maddesinde "işverenlere yükümlülük" getirerek (İşveren, işçinin sağlığını korumak, saygı göstermek, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamakla yükümlüdür), işyerinde baskı ve tacizin önlenmesini düzenlemiştir. Aksi takdirde, mobing gören işçi, işverenden tazminat alabilecektir. 417. Maddede ise, "işçinin kişiliğinin korunması ve saygı gösterilmesi, 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" şeklindedir (Resmi Gazete, 2011c).

Avrupa Konseyi'nin 1996 tarihli gözden geçirilmiş Sosyal Şartı'nın (Resmi Gazete, 2007) 26. maddesi onurlu çalışma hakkını düzenlemektedir ve 22 Mart 2007 yılında Türkiye tarafından onaylanmıştır, dolayısıyla, Türkiye için Avrupa normları bağlayıcıdır. Bunun dışında 5 Temmuz 2006 tarihli İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi başlığını taşıyan Avrupa Birliği yönergesi de ülkemizde kabul edilmiştir ve bağlayıcılığı vardır (Resmi Gazete, 2008).

Türkiye'deki Mobing Kapsamında Alınan Örnek Yasal Kararlar

Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 2006 yılında verdiği karar, mahkemelerin mobingle ilgili verdiği ilk karar olup, işyerinde amiri tarafından sözlü ve yazılı baskı oluşturulması, işçiden 1.5 sene içinde 5 defa yazılı savunma istenmesi ve haksız kınama cezaları verilmesi sonucu davacının duygusal tacize uğradığı kabul edilmiş ve işveren bu manevi baskılar ve psikolojik yıpranma nedeni ile 1.000 lira manevi tazminat ödemeye mahkum

edilmiş ve verilen kınama ve uyarı cezalarının iptaline karar verilmiş, karar Yargıtay tarafından da onanmıştır (Akın, 2009).

Ankara 7. İdare Mahkemesi'nin 2007/875 E.2008/2297 K. sayılı dosyasında davacının sürekli hak arama arayışı ve girişimi içerisine sokulduğu ve bu yolda ölçsüz bir güvensizlik hissini yaratılmasından dolayı mobing iddiasının hukuki gerekçelerinin olduğu kanısına varılmıştır (Yüksel, 2011).

Yargıtay 2010 tarihli yeni bir kararında ise, mobing nedeniyle işyerini terk eden işçinin, işyerini terk etmesini haklı ve hukuka uygun bir davranış olarak kabul edip, bu nedenle işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına karar vermiştir (Koçak, 2011).

Başka bir örnek ise, bir hukuk fakültesindeki öğretim üyesine mobing uygulandığı gerekçesiyle, 14.07.2010 tarihinde, 3 bin lira manevi tazminata çarptırılan hukuk fakültesi dekanının, Yargıtay tarafından onanan cezasıdır (Gün, 2011). Bu dava, insan hakları ve hukukun üstünlüğünün öğretilmesi gereken kurumlar olan hukuk fakültelerinde de üzücü de olsa mobing sorununun yaşanabileceğini gösteren bir örnektir.

Bir başka örnek davada ise Türkiye'de ilk defa bir belediye başkanının mobing yaptığı nedeniyle yargı önüne çıkarıldığını görüyoruz. Bu kişi hakkında, çalışanlar arasında ayrımcılık yaptığı, psikolojik baskı uyguladığı, eski personel hakkında 'beceriksiz ve işe yaramaz' gibi sıfatlar kullandığı ve onları emekli olmaya zorladığı gerekçesiyle, mobingle ilgili Başbakanlık genelgesine riayet etmediği ve Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri Yönetmeliği'ni de ihlal ettiği gerekçesiyle soruşturma açılmıştır. Bunun sonucu olarak da başkanın mahkemeye çıkarılması durumunda 3 ila 15 yıl arasında hapis cezası istemiyle yargılanacağı duyurulmuştur (Şahin, 2012).

Mobing Konusunda Önlem ve Çözümler

a. Ulusal önlem ve çözümler

İş yerlerine yükümlülüklerin getirilmesinin yasal olarak düzenlenmesine ek olarak, sendikalar, ticaret odaları, Çalışma Bakanlığı, danışmanlık şirketleri, insan kaynakları kurumları ve sosyal medya yoluyla mağdurlar desteklenip, halk bilinçlendirilirse, mobing olaylarının büyük oranda önü kesilecektir. Farkındalığın artırılması konusunda nasıl Amerika'da bu işe kendini adayın kişi ve gruplar varsa [Amerika'daki bu konudaki tek sivil toplum kuruluşu olan ve olayın yasal yollarla savunuculuğunu yapan ve Dr. Gary ve Dr. Ruth Namie tarafından 1998'de kurulan İşyerinde Zorbalık Enstitüsü vardır. Bunun yanında, önemli bir Uluslararası Hukuk profesörü olan David Yamada da, mobingin yasal sonuçlarına ilgilenmektedir ve henüz bir yasa geçmemiş bile olsa, kendisi model mevzuat oluşturmuş Sağlıkta İşyeri Yasa Tasarısı'nı hazırlayan kişidir (Yamada, 2010b)] ve yine nasıl Avustralya'daki Beyond Bullying Associ-

ation (1993) bu konuda çalışmalar yapıyorsa (Ng, 2010-11), Türkiye’de de oluşturulan Mobing Derneği gibi kuruluşların ve sivil toplum kuruluşlarının, odaların ve sendikaların bu konudaki etkinliklerini arttırmalarıyla toplumun bilgilendirilip bilinçlendirilmesi, kitle iletişim araçlarının da kullanımıyla devletin konuya sahip çıkması sağlanacak ve tüm bu uğraşlar yasal boyutu güçlendirici etki yapacaktır. Her ne kadar açılan mobing davaları, mobing uygulayan kişiye duygusal anlamda ciddi bir ikaz niteliği taşısa da, mağdur kişinin yaşadığı travmanın etkisiyle karşılaştırıldığında istenen tazminat tutarlarının 1000-3000 liralarda kalmasının da caydırıcılıktan uzak olduğu dikkatlerden kaçmaması gereken bir husustur.

Bunların dışında, psikososyal konularda karmaşık mobing ve taciz iddialarıyla ilgilenmeleri için özel eğitilen ve işyerlerine girip kanıt toplayabilen, görüşme yapmak için kendilerine özel izin verilen “güvenlik denetçilerinin” (Johnston ve ark., 2011) yetiştirilmesi konusu nasıl Avustralya’da etkili olduysa Türkiye’de de denenebilecek alternatifler arasındadır. Yine Güney Avustralya’da uygulanan “Kurumlar arası yuvarlak masa sistemi” (Stop Bullying in South Australia, 2009) de, sadece devlete ait değil, farklı ticaret ve işçi örgütlerinin işbirliği yapmasına dayalı bir sistemdir ve mobingi azaltma ve çalışanı koruma amacı gütmektedir. Fransa’da olduğu gibi konuya hakim kişilerden, sendikalar, avukatlar ve temsilciliklerden oluşan “arabuluculuk sistemi” de devreye girebilir (Simon ve Simon, 2006). Belçika’da olduğu gibi, mobing en kapsamlı bir şekilde düzenlenmeli, suçun oluşumunda kasıt aranmamalı, “önlemek tedavi etmekten daha önemlidir” anlayışında olunmalıdır (Yüksel, 2011). Türkiye’de Ocak 2012’de Alo 170 hattı mobing ile konulara cevap verilmek üzere tıpkı Japonya’da olduğu gibi düzenlenmiştir (ÇSGB, 2012). Alo 170 hattına, Mart 2011- Mayıs 2012 arası 2.982 çağrı gelmesi ise (Hürriyet, 2012) mobing konusundan muzdarip insanların sayısının hiç de azımsanmayacak bir rakama ulaştığını ifade eder ki bu sayı sadece hattan haberdar olup arayanları göstermektedir.

b. Kurumsal önlem ve çözümler

Ulusal çözümlerin yanında, kurumsal boyutta mobing olaylarının hiç yaşanmaması için de bazı tedbirlerin alınması önemlidir. Öncelikle, tacizden farklı olarak, kişiler arası davranışları belirleyen şirket politikaları geliştirilmelidir. Şirketin bu konudaki tutumu, misyon ve vizyonu içinde yer almalıdır. Bunun yanında iş etiğini de kapsayan uyumlu işyeri kuralları belirlenmelidir. Bir diğer öneri ise, konunun İnsan Kaynakları (İK) bölümleriyle halledilip halledilemeyeceğidir. Buradaki tereddütün sebebi, Ferris’in (2009) belirttiği üzere, burada çalışan kişilerin mobingle başa çıkmada kendilerini eğitimsiz ve hazırlıksız görmeleri ve asıl görevlerinin çalışanın çıkarları değil, işverenin beklentilerini karşılamak olduğunu düşünebilmeleridir.

İK bölümleri, yapısal ve stratejik olarak işverene bağlı oldukları için, mobingle ilgili endişelerin giderilmesi için, en azından ilk aşamada, konunun İK’dan başka, ‘dış denetçiler’ gibi, başka araçlar tarafından ele alınması daha faydalı olacaktır.

c. Önleyici olmayan bireysel çözümler

Mobingle karşılaştıktan sonra yapılabilecekler konusunda birçok çalışmada, aileden ve arkadaşlardan yardım almak, terapist veya doktora görünmek, delil olması bakımından şahit edinmek ve yapılanların ayrıntılı listesini çıkarmak, zorlayla yüzleşmek ve şikayette bulunmak gibi önerilerde bulunulmuştur, ancak bunlar önleyici bir tedbir niteliği taşımamaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Yasal boyuttaki gelişmeler değerlendirildiğinde, farklı ülkelerde mobing hakkında farklı düzeylerde yasal düzenlemelerin olduğu görülmüştür. Özellikle İskandinav ülkelerinin bu konuda oldukça ilerleme kaydettikleri anlaşılmaktadır. Bu ülkelerde halkın konuyla ilgili önemli ölçüde bilgili olduğu, hükümet destekli araştırmalar yapıldığı ve mobing karşıtı mevzuat düzenlendiği bilinmektedir (Quine, 1999). Bu konuda İsveç yasal düzenlemeleriyle başı çekiyor gibi gözükse de, işyerinde taciz, 1994’te yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası ile bir suç olarak sayılmaktadır (Yüksel, 2011). Fransa, Belçika ve Hollanda gibi ülkeler de psikolojik şiddet ve ortaya çıkan mobing uygulamalarıyla mücadele etmek için yeni mevzuatı yürürlüğe koymuştur (Hoel ve Einarsen, 2010).

Mobing eğitim kurumları ve diğer kurumlara İK, maddi ve sağlık kaybı doğurmakta ve kurumların saygınlığını azaltmaktadır. Konuyu daha iyi kavramak ve endişe verici boyutu görmek açısından sayısal bazı değerleri vermek faydalı olacaktır. Mobing her alanda görüldüğü gibi yüksek öğretimde tıp alanında da görülmektedir. 2004 yılında yapılan bir çalışmada, tıp öğrencilerinin %70’inin dört yıllık eğitimde mobinge uğradığını göstermiştir (Kaplan, 2010). Yine Leymann’ın (1990) yaptığı bir araştırma sonucu, mobingin kurumlara yılda 30.000-100.000 dolara mal olduğunu göstermekte iken; başka benzer bir çalışmada (House of Commons, 2003) ise, her bir mobing olayı için iş yerlerinde yılda 19 ila 40 milyon iş günü kaybı olduğu vurgulanmaktadır. Son çarpıcı nokta ise yine Leymann’dan gelmektedir. Leymann (Leymann ve Gustafsson 1996), çalışanların yaklaşık %25’inin hayatlarında bir dönem iş yerlerinde mobinge uğrayacağını söylemektedir ki bu durum, mobing sorununun hepimizin sorunu olduğunun altını çizmektedir. Tüm bu verilerden, neden bu konunun ciddiyetle ele alınması gerektiğini açıkça görmek mümkündür.

Türkiye’deki mobing olgusunun geldiği duruma baktığımızda, Avrupa’da 3. sırada yer almasına ve konunun hukuk, tıp



fakülteleri gibi kurumlarda bile görülmesine rağmen, mobing konusunda mevzuatta bir eksiklik olduğu gözükmektedir (mobing ile ilgili esaslı bir düzenleme İş Kanunu'nda açıkça yer almamaktadır; Yüksel, 2011). Bu durumda, yapılacak olan yasal düzenlemeler, oluşturulacak kurum politikaları ve medya desteğinin bir araya gelmesi mobingin "kişisel çatışma" (Yamada, 2007) olarak değerlendirilmesi algısını silecek, olayın "kurum kültürü"nden çıkmasını sağlayacak, daha çok kişinin yasal olarak hakkını aramasına olanak verecek ve eğitim kurumlarında sık sık değişen eğitim sistemiyle mücadele edebilecek sağlıklı bireylerin var olmasına katkıda bulunacaktır.

Yasal boyut yanında, konunun Türkiye'de akademik alanda çalışılması ve sonuçların kamuoyu ile paylaşılması, mobing ile baş etmek için geliştirilecek mevzuata katkı sağlayacaktır. Böyle bir mevzuat hem konu ile ilgili farkındalığı arttıracak, örgütlerde konunun olumsuz sonuçlarının en düşük düzeye çekilmesi için önerilerin geliştirilmesinde etkili olacak, hem de toplumda mobinge karşı hassasiyeti arttırarak direnci kıracaktır. Bunun yanında, mobing, 1 Temmuz 2012 itibarıyla yasada karşılığını bulmuş olduğundan, ileriki çalışmalarda araştırmacılara, "mobingin yasalarla desteklenmesinin akademisyenlerin bu sorunla karşılaşmasındaki sıklıkta bir etkisi olup olmadığını" hem ampirik hem de olayı derinine araştırmak için karşılıklı görüşme tekniğiyle incelemeleri önerilmektedir.

Kaynaklar

- Adams, A. (1992). *Bullying at work: How to confront it and overcome it*. London: Virago Press.
- Akgeyik, T., Güngör, M., Uşan, Ş. ve Omay, U. (2007). İşyerinde psikolojik taciz fenomeni: Uluslararası deneyimler ve perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 53, Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı.
- Akın, E. (2009). *Cinsel ve duygusal tacizi patronlar önleyecek*. 23 Mart 2012 tarihinde <http://www.isteinsan.com.tr/yonetim/cinsel_ve_duygusal_tacizi_patronlar_önleyecek.html> adresinden erişildi.
- Bilgel, N., Aytaç, S. ve Bayram, N. (2006). Bullying in Turkish white-collar workers. *Occupational Medicine*, 56, 226-231.
- Boynton, P. (2005). *Unpacking my research on bullying in higher education*. [Cited in McKay, R., Huberman Arnold, D., and Fratzl, J., and Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 77-100].
- Catanzariti, J. (2006). *Record award for damages regarding workplace bullying*. 1 Ekim 2012 tarihinde <http://www.claytonutz.com/publications/newsletters/occupational_health_and_safety_insights/20060511/record_award_for_damages_regarding_workplace_bullying.page> adresinden erişildi.
- Catanzariti, J., and Byrnes, M. (2006). Major tribunal decisions in 2005. *Journal of Industrial Relations*, 48, 357-368.
- Chappel, D., and di Martino, V. (2006). Violence at work (3rd ed.). Geneva: International Labour Office. [Cited in P. Collins, Violence in the workplace. *The RoSPA Occupational Safety & Health Journal*.]
- Einarsen, S. and Skogstad, A. (1996). Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201. [Cited in D. Lewis (2004). Bullying at work: The impact of shame among university and college lecturers. *British Journal of Guidance & Counselling*, 32(3), 281-299.]
- Ferris, P.A. (2009). The role of the consulting psychologist in the prevention, detection, and correction of bullying and mobbing in the workplace. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 169-189.
- Gökçek Karaca, N. (2009). AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin boyutları, psikolojik tacizle mücadele ve bu mücadelede sendikaların rolü. *Çimento İşveren*, 23(5), 26-45.
- Gün, H. (2011). Mobbing uygulayan dekana ceza. 23 Mart 2012 tarihinde <http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=218:mobbing-uygulayan-dekana-ceza&catid=48:mevzuat&Itemid=17> adresinden erişildi.
- Hall, P.S. (2005). Bullying and the teacher. *The Delta Kappa Gamma Bulletin*, 72(1).
- Harthill, S. (2008). Bullying in the workplace: Lessons from the United Kingdom. *Minnesota Journal of International Law*, 17(2), 247-302.
- Hoel, H., and Einarsen, S. (2010). Shortcomings of anti-bullying regulations: the case of Sweden. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 19(1), 30-50.
- House of Commons. (2003). *Workplace bullying*. March 25, London: Westminster Hall.
- Hürriyet Gazetesi. (2012). 1 yılda 3 bin mobing çağrısı. 24 Mayıs 2012 tarihinde <<http://hurarsiv.hurriyet.com.tr/goster/ShowNew.aspx?id=20615856>> adresinden erişildi.
- Johnston, R., Quinlan, M., and McNamara, M. (2011). OHS inspectors and psychosocial risk factors: Evidence from Australia. *Safety Science*, 49(4), 547-557.
- Kaplan, J. F. (2010). Help is on the way: a recent case sheds light on workplace bullying. *Houston Law Review*, 47(1), 141-173.
- Koçak, R. (2012). *İş yaşamında modern saldırılar ve hukuksal koruma*. 23 Mart 2012 tarihinde <http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=494:-yasaminda-modern-saldirilar-ve-hukuksal-koruma&catid=38:mobbing&Itemid=10> adresinden erişildi.
- Korkmaz, M., and Cemaloğlu, N. (2010). Relationship between organisational learning and workplace bullying in learning organisations. *Educational Research Quarterly*, 33(3), 3-38.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H., and Gustafsson, A. (1996). Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 251-275.
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-184.
- McMahon, E. J., and Copland J. (2010). New York's latest job killer: A new bill would give workers broad rights to file suit when fired. *New York Daily News*, May 19.
- McCulloch, B. (2010). Dealing with bullying behaviours in the workplace: What works – A practitioner's view. *Journal of the International Ombudsman Association*, 3(2), 39-51.
- McDonald, J. J. (2006). Be nice, or be sued. *Employee Relations Law Journal*, 31(4), 73-83.
- Meek, C. B. (2004) The dark side of Japanese management in the 1990s Karoshi and Ijime in the Japanese workplace, *Journal of Management Psychology*, 19(3), 312-331.
- Ng, A. (2010-11). 'Chasing rainbows': challenging workplace bullying in Australia and the United States. *Journal of Workplace Rights*, 15(2), 213-228.

- Olson, G. A. (2008). Avoiding academe's ax murderers. *The Chronicle*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://chronicle.com/article/Avoiding-Academes-Ax/45794>> adresinden erişildi.
- Özgül, K.A. (2011). İşyerinde mobbing ve mobbingin hukuki değerlendirilmesi. 23 Mart 2012 tarihinde <http://www.turkhukuksite-si.com/makale_1293.htm> adresinden erişildi.
- Quine, J. (1999). Workplace bullying in NHS community trust: staff questionnaire survey. *British Medical Journal*, 318, 228-32.
- Raskauskas, J. (2006). *Bullying in academia: An examination of workplace bullying in New Zealand universities*. [Cited in McKay, R., Huberman Arnold, D, and Fratzi, J, and Thomas, R. (2008). Workplace bullying in academia: A Canadian study. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 20, 77-100].
- Resmi Gazete (2007). *Avrupa Konseyi 1996 Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409.htm>> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete (2008). *5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Birliği Anlaşması. İstibdam ve iş yaşamında kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği ve eşit davranma ilkesi*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081224M1-1.htm/20081224M1.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081224M1-1.htm>> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete (2011a). *Başbakanlık işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesi - 2011/2 Sayılı Genelge*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319.htm>> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete (2011b). *Sayıştay denetçilerinin mesleki etik kurallarına ilişkin usul ve esaslar*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/12/20111217-22.htm>> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete (2011c). *6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>> adresinden erişildi.
- Resmi Gazete (2012). *01.06.2005 tarihli Türk Ceza Kanunu'nun 86. Maddesi*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/06/2005060111.htm/20050601.htm&main=http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/06/20050601-11.htm>> adresinden erişildi.
- Simon, C.S. and Simon, D.B. (2006). Bully for you: full steam ahead: How Pennsylvania Employment Law permits bullying in the workplace. *Widener Law Journal*, 16, 141-164.
- STOP Bullying in South Australia. (2009). *A Collaborative effort of the Interagency Roundtable on Workplace Bullying*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://stopbullyingsa.com.au>> adresinden erişildi.
- Şahin, Z. (2012). *Memurun mobbing zaferi*. 23 Mart 2012 tarihinde <<http://www.saglikpersoneliplatformu.com/haber/8559/memurun-mobbing-zaferi.html>> adresinden erişildi.
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (2012). *Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi "Alo170". Genelge 2012/2*. 23 Mart 2012 tarihinde <<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/csgeb.portal?page=mevzuat&id=5>> adresinden erişildi.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tigrel, E. Y., and Kokalan, O. (2009). Academic mobbing in Turkey. *International Journal of Human and Social Sciences*, 4(10), 716-724.
- Torun, E. (2011). Üniversite (yüksek öğretim) ve mobbing. *İşyerinde Psikolojik Taciz'le (Mobbing) Mücadele Sempozyumu*, 8 Ocak 2011, TOBB ETÜ, Ankara.
- Türk Dil Kurumu (2012). 23 Mart 2012 tarihinde <<http://www.tdk.org.tr/>> adresinden erişildi.
- Westhues, K. (2006). *The story behind the story-mob rule*. 1 Ekim 2012 tarihinde <<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/chronicle.htm>> adresinden erişildi.
- Westhues, K., and Baldwin J. A. (2006). *The remedy and prevention of mobbing in higher education*. Lewiston, NY: Edwin Mellen Press.
- Yamada, D. C. (2007). Review Essay. Dignity, "rankism", and hierarchy in the workplace: creating a "dignitarian" agenda for American Employment Law. *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 28(1), 305-325.
- Yamada, D. (2010a). Workplace bullying and American employment law: A ten-year progress report and assessment. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 32, 251-284.
- Yamada, D. (2010b). *Workplace bullying and the law, 2000-2010: A global assessment*. Keynote Address at the 7th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, June 2-4, 2012, Cardiff, Wales, UK.
- Yıldız, S. ve Kılıç, İ. (2010). Psikolojik taciz olgusuna 4957 sayılı iş kanunu açısından bir bakış. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 71-93.
- Yüksel, İ. (2011). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*. 23 Mart 2012 tarihinde <<http://www.samsunbarosu.org.tr/node/1296>> adresinden erişildi.