

MOBBİNG TERİMİ VE TÜRK HUKUK DÜZENİNDE İNCELENMESİ

Mobbing Term and It's Examination in Turkish Law

Arş. Gör. Selahattin Samet BİLGE

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, henüz türk ceza kanunun tarafından tanımlanmayan ve hukuken tanımlanmayan Mobbing'in hukuki ve ana yaklaşımlarını saptamak ve analiz etmektir. Mobbing, en dar anlamda, işyerindeki diğer kimselere zarar verici davranışlarda bulunmak, taciz etmek ve psikolojik olarak terörize etmek anlamına gelmektedir. Böyel olunca, ciddi hukuki ve cezai etkileri mağdur için kaçınılmaz hale gelmektedir. Bunun sonucu olarak, var olan hukuki normların ihtiyacı karşılayıp karşılamadığı tartışılabilir hale gelmektedir. Bu çalışmada gerçekten de ceza hukukunda yeni bir düzenlemeyi kanunlaştırma ihtiyacı olup olmadığı ve bu konuda yapılmış varsayımsal bir önermenin de eleştirisiyle birlikte tartışılmış ve çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Anahtar Kelimeler: Mobbing, Stalking, Türk Ceza Kanunu, Mobbing Düzenlemeleri, Stalking Düzenlemeleri

ABSTRACT

The main goal of this study is to analyze and determine on the legal & main aspects of "mobbing" which is yet and will not likely to be defined & recognized by the Turkish Penal Code. Mobbing, in the strict sense is defined as harmful acts and harassment and terrorizing others psychologically at workplace. With the several effects of mobbing, serious legal & penal results

have become inevitable for victims, as a result of which, it has become whether or not existing legal norms are qualified to fulfill the need. Within this study, it is both studied and discussed whether there is indeed a need for a new formula to be legalized in Criminal law along with critics regarding a hypothetical legislative proposal for Mobbing.

Keywords: Mobbing, Stalking, Turkish Penal Code, Mobbing Regulations, Regulations of Stalking

I. KAVRAM VE TERİMSSEL GELİŞİM

Mobbing, bir pozitif bilim terimi olarak ilk kez 19. Yüzyılda, biyologlar tarafından, “yuvalarını korumak için saldırganın etrafını saran kuşların davranışları”ni nitelemek için kullanılmıştır.¹ Genel olarak, işyerinde gerçekleşen duygusal tacizi ifade etmek için kullanılan mobbing, Latince kökeni itibariyle bir kimseyi kasten sıkıştırmak, bunaltmak, taciz etmek, uzun süreli ve sistematik olarak bir kimse üzerinde baskı oluşturmak anlamında kullanılmaktadır.²

1960’lı yıllarda ise *Konrad Lorenz* tarafından ‘*küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana karşı birleşerek ve hücum ederek ve hayvanı def etmesi*’ ve ‘*aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşayan ve diğer kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması ve en nihayetinde iyice güçsüz hale getirerek öldürmesi ve grubun dışına atması*’ olarak tanımlanmıştır³. Daha sonraları ise *Peter Paul Heimann*, çocukların grup ve sınıflar içerisindeki davranışlarını incelemiş, çalışmalarında çocukların kümeleşip, içlerindeki zayıf gördükleri tek bir çocuğa saldırdıklarını gözlememiş ve saldırgan kümenin davranışlarını tanımlamak için ‘*mobbing*’ terimini kullanmıştır⁴. 1990’lı yıllara gelindiğinde ise bir işyeri ve sosyal ilişkiler psikoloğu olan *Heinz Leymann*, çocukların kendi aralarında etkileşim halinde oldukları durumlara ilişkin edindiği gözlemlerde, mağdura yönelen şiddetli ve ısrarlı zarar verici fiillerin hemen

¹ Pınar **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2010, s. 10.

² Yener **ÜNVER**, “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, Ceza Hukuku Dergisi Y. 2009 S. 11, s. 101 – 127.

³ Keneth **WESTHUES**, *The Mobbings at Medaille College in 2002* (<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/medaille2002.pdf>) (Erişim tarihi: 15 Kasım 2015)

⁴ Heinz **LEYMANN**, *The Content and Development of Mobbing at Work*, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Yıl 1996 Cilt 5 Sayı 2, s. 165-184. (<http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>) (Erişim tarihi: 15 Kasım 2015)

hemen aynısının işyeri çalışanlarında da olduğunu gözlemlemiştir⁵ ve çocukların birbirlerine karşı gerçekleştirdiği rahatsız edici ve sistematik fiillerin ‘bullying’, işyerinde gerçekleşen sistematik tacizlerin ise ‘mobbing’ terimleriyle ifade edilmesi gerektiğini ve hatta biraz daha ileri giderek ‘mobbing’ olarak adlandırdığı ve işyerinde gerçekleşen bu sistematik fiilleri; ‘*ahlak dışı birer psikolojik terör fiilleri*’⁶ olduğunu belirtmiştir⁷. Belirtmek gerekir ki, doktrinde, mobbing terimi üzerinde bir görüş birliği yoktur.⁸

Çalışma ortamı ve yaşamı; insanın kendini var etmeye çalıştığı bir yer olduğundan, rekabet, çatışma, iletişim, paylaşım, başarı ve takım çalışması gibi fiillerin veya olguların yaşanması çok olağandır.⁹ Dolayısıyla, bu olağan davranışların dışına çıkan, işyeri çalışanını ‘mağdur’ konumuna getiren çoğu zaman mağdurun işyerinden ayrılması ve hukuki bağını kesmesi ile sonuçlanan fiil veya olgular bütünü kendisini ‘mobbing’ eyleminin içinde göstermektedir. Bu halde, mobbingi çalışma hayatının olağanlığından sıyrarak bir ölçü tanımlamak ihtiyacı doğmuştur. Tipik mobbing davranışları, birisine karşı düşmanca tutum takınmak, ayrımcılık yapmak, aşağılamak, özgüveni azaltıcı davranışlara girmek, istenmediğini hissettirmek, sık sık haksız eleştirmek, gülünç duruma düşürmek, hakaret etmek, aşağılamak, ilişki kurmaktan kaçınmak, görmezden gelmek, ciddiye almamak, izole etmek, konuşmamak, cinsel davranışlarda bulunmak veya teklif etmek, cismani tehditte bulunmak, sağlığa zarar veren veya gereksiz görevlere vererek bunaltmak veya muhatabı cinsel ayrımcılığa tutmak gibi davranışlardır.¹⁰

Türkçe karşılığı ile ‘işyerinde psikolojik taciz’¹¹, muhakkak işyerinde gerçekleşmelidir. İşyeri dışında gerçekleşen ve mobbingin konusu ile aynı

⁵ Karim **SAMNANI** – Pardbudyal **SINGH**, *20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace, Aggression and Violent Behavior*, C. 17, S. 6, Kasım-Aralık 2012, s. 581-589.

⁶ Heinz **LEYMANN**, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims*, C. 5 S. 5, Yıl 1990/2 ([http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)) (Erişim tarihi: 17 Kasım 2015)

⁷ **LEYMANN**, ‘The Content and Development of Mobbing at Work’, s. 165-184.

⁸ Güneş **OKUYUCU ERGÜN**, “Ayrımcı Mobbing”, 5.Uluslararası Suç ve Ceza Film Festivali Akademik Program Tebliğleri (<http://www.icapff.com/5-Uluslararası-Suç-ve-Ceza-Film-Festivali-Akademik-Program-Tebliğleri.pdf>) (Erişim Tarihi: 10 Ocak 2016)

⁹ Selver **YILDIZ** - İlkur **KILKIŞ**, *Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış*, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl 2010, C. 1, S. 1, s. 71-93.

¹⁰ **ÜNVER**, s. 101 – 127.

¹¹ Kavramı Türk bilim dünyasına kazandıran isim Pınar **TINAZ**’dır. **TINAZ**, kavramın Türkçeleştirilmesi konusunda ‘işyerinde psikolojik taciz’ olarak adlandırdığı ‘mobbing’

olan fiil veya olguları mobbing terimi olarak değerlendirmek mümkün değildir. Mobbing, **sistemik bir biçimde** cereyan etmelidir. Sistemli bir biçimde mağduru hedef almayan davranış, mobbing değildir. Buna göre, bir fiil ile bir kimseyi bir kereliğine rahatsız etmek, işyerinde psikolojik taciz anlamına gelmez. Sistemli psikolojik tacizde, işyerinde; kişi hakkında dedikodu yapılır, asılsız söylentiler çıkarılır, kişiye iftira atılır, kişiyle alay edilir, kişi küçük düşürülür, rencide edilir ve hatta kişiye kendisinin rızasının olmadığı bedensel müdahalelerde bulunulur. **Saldırgan tarafından sürekli ve ısrarlı bir biçimde, sözlü-yazılı-her türlü cereyan eden davranışlar, mağduru rahatsız ediyorsa, işyerinde psikolojik tacizin varlığından bahsetmek mümkündür**¹². Kimi düşünürler bunun için yaptıkları gözlemler ve araştırmalar neticesinde **mobbingin varlığını en az haftada bir kez tekrar eden ve altı aydır devam etmekte olan bir süreye bağlamışlar**¹³ ve mobbingin varlığından söz edilebilmesi için bu süreyi şart koşmuşlardır.

Mobbing süresince görülen davranışlar tek tek ele alındığında bazıları tamamen olumsuz olarak görülebilmeye ve bazen de kabul edilemez olarak algılanmasına rağmen bazıları sadece normal etkileşim davranışları olarak değerlendirilebilir. Hatta bu davranışlar bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak davranışlar, sistemik olarak uzun bir süre içinde

kavramı yerine ‘Yıldırkaçır’ (bkz. Pınar Tınaz, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul 2011, s. 20) kavramının kullanılmasını önermiştir. Hukuki düzenlemelerde yürütme tasarrufları bölümünde inceleyeceğimiz üzere Başbakanlık da yayınladığı genelgede ‘işyerinde psikolojik taciz’ terimini kullanmıştır. Bizce de uygun terim ‘işyerinde psikolojik taciz’dir. Biz de incelememizde mobbing ve işyerinde psikolojik taciz terimlerini eş anlamlı kullanacağız. Bunun yanında mobbing terimi yerine yıldırma ve işyerinde psikolojik şiddet teriminin de birbirinin eşiti olarak kullanıldığını belirtmekte fayda görmekteyiz. (Ayrıntılı bilgi için bkz. Hüseyin YAVUZ, *Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler*, Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007). (<http://eprints.sdu.edu.tr/370/1/TS00530.pdf>) (Erişim tarihi: 15 Kasım 2015) Bununla birlikte Tınaz’a göre mobbing (işyerinde psikolojik taciz veya yıldırkaçır) ‘işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör’dür. (bkz. Pınar TINAZ – Bayram FUAT – Ergin HEDİYE, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul 2008, s. 7)

¹² Charlotte RAYNER – Helge HOEL - Carry COOPER, *Workplace Bullying What We Know, Who is to Blame and What Can We Do?*, Londra 2002, s. 8.

¹³ Noa DAVENPORT – Ruth SCHWARTZ – Gail ELLIOT, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev.: Öner Toy, Osman Cem, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2008), s. 24.

tekrarlanırsa anlamları değişir ve tehlikeli bir silaha dönüşerek örnek bir mobbing olayının ortaya çıkışını tetikler ve kasıtlı tacize dönüşür.¹⁴

Buraya kadar ifade ettiğimiz kısmı bir bütün olarak değerlendirdiğimizde işyerinde psikolojik tacize konu fiilleri veya olgular bütünü, belirli kişi ya da kişiler tarafından, mağduru hedef alan ve ona zarar veren her türlü rahatsız edici davranış olduğunu tekrar etmekte yarar görmekteyiz¹⁵. Dolayısıyla, kimisi için taciz edici nitelikte olan bir davranış, kimisi için taciz edici nitelikte olmayabilir. Diğer bir deyişle, psikolojik taciz fiil veya olgusunun üzerinde cereyan ettiği kişi bundan rahatsız oluyorsa ‘mobbing’ vardır ve kişi artık ‘mağdur’dur, yok eğer kişi bundan rahatsız olmuyorsa ‘mobbing’ yoktur ve kişi burada mağdur değildir.

Mobbing, doktrindeki diğer bir adıyla da **zorbalık**, mağdurun kendisine karşı şiddetli bir biçimde gerçekleşen bir hareketler bütünü olup, mağdurun kendisini bu saldırıya karşı korumada saldırgana oranla daha güçsüz kalması ve **kendini savunmada yetersiz olması** (*kendisini daha zayıf hissetmesi ve kendisini böyle adlandırması*) biçimde de tanımlanmıştır¹⁶.

İşyerinde psikolojik taciz olgusunun terminolojik kullanımının, doktrinin yerselliği bağlamında farklılık gösterdiği, sözelimi aynı anlama gelen terimin başka ülkelerde başka terimlerle ifade edildiği daha önce belirtilmişti. Bu terimlerin birbirinden unsurları yönünden çok da farklı olmadan ve fakat birbirinin bir diğer seçeneği olarak kullanıldığını belirtmekte yarar görmekteyiz¹⁷.

Mağdurun, **belirli bir işyerinde, sık aralıklarla tekrarlanan olumsuz ve zarar verici davranışların muhatabı olması ve neticede işyerinde verimsiz çalışması ya da işyerini terk etmesi ile sonuçlanan** bir fiiller veya olgular bütünü **‘işyerinde meydana gelen olumsuz olaylar’** olarak

¹⁴ **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 53.

¹⁵ Stale **EIRNASEN** – Helge **HOEL** – Dieter **ZAPF** – Cooper **CARRY**, *The Concept of Bullying at Work the European Tradition*, Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, Londra 2003, s. 12.

¹⁶ Helen **COWIE** - Paul **NAYLOR** - Ian **RIVERS** - Peter K. **SMITH** - Beatriz **PEREIRA**, *Measuring workplace bullying*, Aggression and Violent Behavior, C. 7, S. 1, Ocak-Şubat 2002, s. 33-51.

¹⁷ Paula **SAUNDERS** - Amy **HUYNH** - Jane **GOODMAN-DELAHUNTY**, *Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying*, International Journal of Law and Psychiatry, S. 30 Yıl 2007, s. 340–354.

tanımlarken araştırmacılar Fransa’da ve Almanya’da ‘**Mobbing**’ terimini¹⁸, Finlandiya’da¹⁹ ‘**Harrasment**’ terimini (*bir kimseyi üzen veya inciten davranış*)²⁰, Birleşik Devletler’de²¹ ise ‘**aggression**’ terimini (*bir kimseye yönelik zorlama ve şiddet içeren davranış*)²² ve ‘**emotional abuse**’²³ terimini, Avustralya’da²⁴, Birleşik Krallık’da²⁵ ve Kuzey Avrupa’da²⁶ ise ‘**Workplace Bullying**’ terimini (*işyerinde meydana gelen zorbalık*) kullanmışlardır. İşyerinde psikolojik taciz (*fiziksel zorlama kavramı olarak nitelendirilen ‘bullying’i de içeren her türlü taciz*) İskandinavya’da²⁷, Almanya ve Avusturya’da²⁸, Portekiz’de²⁹, Birleşik Krallık’da³⁰ ve Birleşik Devletler’de 17 yıldır sistematik bir biçimde bilimsel bir araştırma konusu olmuştur.

1990’lı yıllara kadar, işyerinde meydana gelen ve işçiye yönelik zarar verici davranışların araştırma konusu sadece **ırksal ve cinsiyet kökenli ayrımcılığa** odaklanmıştır³¹. Dolayısıyla, işyerinde rahatsızlık verici

¹⁸ Dieter **ZAPF** - Michael **KNORZ** - Matthias **KULLA**, *On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes*, European Journal of Work and Organizational Psychology, S. 5, Y. 1996, s. 215-237.

¹⁹ Kaj **BJÖRKQVIST**, K. **ÖSTERMAN** - M. **HJELT-BACK**, *Aggression Among University Employees*, Aggressive Behavior, S. 20, Y. 1994, s. 173 – 184.

²⁰ (<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/harrasment?q=+harrasment>) (Erişim Tarihi: 18 Kasım 2015)

²¹ Robert A. **BARON** - Joel H. **NEUMAN**, *Workplace aggression—The iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence of its forms, frequency, and targets*, Public Administration Quarterly, S. 21, Y. 1998, s. 446-464. (Erişim tarihi: 17 Kasım 2015)

²² (<http://dictionary.cambridge.org/dictionary/american-english/aggression?q=aggression>) (Erişim Tarihi: 18 Kasım 2015)

²³ Loreleigh **KEASHLEY**, *Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective*, Violence and Victims, S. 16 Y. 2001, s. 233-268.

²⁴ Michael **SHEEHAN**, *Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence*, International Journal of Manpower, S. 20, C. 1, Y. 1999, s. 57-69.

²⁵ Charlotte **RAYNER**, *The Incidence Of Workplace Bullying*, Journal of Community and Applied Social Psychology, Y.1997, S. 7, s. 249-255.

²⁶ Ståle **EINARSEN** - Anders **SKOGSTAD**, *Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations*, European Journal of Work and Organizational Psychology, Y. 1996, S. 5, s. 185-201.

²⁷ **BJÖRKQVIST** - **ÖSTERMAN** - **HJELT-BACK**, s. 173 – 184.

²⁸ Klaus **NIEDL**, *Mobbing and Well-Being*, European Journal of Work and Organizational Psychology, Yıl 1996 S. 5, s. 239 – 249. (<http://psycnet.apa.org/psycinfo/2010-19283-007>) (Erişim tarihi: 18 Kasım 2015)

²⁹ **COWIE** - **NAYLOR** - **RIVERS** - **SMITH** - **PEREIRA**, s. 33-51,

³⁰ Neil **CRAWFORD**, *Bullying At Work: A Psychoanalytic Perspective*, Journal of Community and Applied Social Psychology, Yıl 1994 S. 7, s. 219 – 226.

³¹ **SAUNDERS** - **HUYNH** - **GOODMAN-DELAHUNTY**, s. 340–354.

davranışlar konusunda ırka ve cinsiyete dayalı veya buna benzer diğer hukuki koruma altında olan (ayrımcılık yasağına dayanan diğer konular) dışındaki konular, araştırmalarda göz önüne alınmamıştır³². Mobbing konusunu daha bilimsel ve teknik olarak ele alıp işyerindeki şiddet eylemlerini (maddi ya da manevi her türlü) konu alan ilk ve hala neredeyse bütün bilim insanlarının araştırmalarında referans ve rehber olarak aldığı sistematik eser, **Heinz Leymann** tarafından 1990 yılında yayımlanmıştır³³.

1994’de Norveç’te ‘işyerindeki psikolojik taciz’ konusunda yapılan çalışmalarda bir grup bilim insanı³⁴, buna konu fiillerin işyerlerinde çok yaygın olduğunu saptamışlardır. Çalışmalarda kullanılan müşterek ölçüt, çok ince çizgilerle belirlenmiştir. Olgular sıralanırken en aşağısında iş yerinde gerçekleşen ‘dedikodu, el-kol şakaları, bir başkası için önemli sayılabilecek kritik bilgileri saklama, yok saymak-o kişi sanki o işyerinde çalışmıyormuş gibi davranmak’ ve en üstte ‘yermek-aşağılamak, birinin işine son vereceğinden bahisle onu tehdit etmek ve şiddet’ şeklinde bir gösterge çizelgesi izlenmiştir. Bununla birlikte, bir başka ölçme-değerlendirme kıstası da iş yükünün ağırlaştırılması³⁵, yüklenen işi yapamadığı gerekçesi ile aşağılanma-hor görülme, şahsı hedef alan alay hareketlerine maruz kalma ve nihayetinde şiddet görme olarak belirlenmiştir. Katılımcıların burada sayılan ölçüdeki davranışlardan en az birine veya birden fazlasına muhatap olmalarına göre, davranışın tekrarlanması ölçüsünü esas alarak araştırmacılar katılımcıların işyerindeki psikolojik tacize hedef olup olmasını ölçebilmişlerdir³⁶.

³² SAUNDERS - HUYNH - GOODMAN-DELAHUNTY, s. 340–354.

³³ SAMNANI - SINGH, s. 581-589.

³⁴ Ståle EINARSEN - Bjørn Inge RAKILLES - Stig Berge MATTHIESEN, *Bullying And Harassment At Work And Their Relationships To Work Environment Quality: An Exploratory Study*, European Work and Organizational Psychology, S. 4, Y. 1994, s. 381–401.

³⁵ Yargıtay’ın bu konuda vermiş olduğu karar için bakınız: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.1.2002, E. 2001/16224. (<http://www.kazanci.com.tr>) (Erişim Tarihi: 18 Kasım 2015). Karara göre “... Davacının davalı işyerinde muhasebe elemanı olarak çalıştığı sırada temizlik elemanı olarak temizlik işlerine verildiği, davacının yeni verildiği bu işyerinde işbaşı yapmayarak hizmet akdini sona erdirdiği, iş değişikliği sebebiyle davacının çalışma şartları ağırlaştığından davacının feshinin 1475 sayılı Yasanın 16/II. Maddesine uygun düştüğünden kıdem tazminatının kabulü doğru ise de feshi gerçekleştirdiği anlaşılan davacı lehine ihbar tazminatına karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir...”

³⁶ Elfi BAILLIEN - Nele DE CUYPER - Hans DE WITTE, *Job autonomy and workload as antecedents of workplace bullying: A two-wave test of Karasek's Job Demand Control Model for targets and perpetrators*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, S.

Bütün bu terimsel farklar açıklandıktan sonra, doktrinde neredeyse konuyu inceleyen bütün bilim insanlarının şu ortak noktalarda hemfikir olduklarını görmekteyiz:

- 1- Mağdur olumsuz davranışların muhatabı, yani ‘kurban’ dır(*victim*).
- 2- Bu olumsuz ve rahatsız edici davranışlar sürekli ve ısrarlı bir biçimde saldırganlar tarafından tekrarlanmaktadır.
- 3- Mağdurun uğradığı zarar psikik yahut cismani her türlü zarardır.
- 4- Mağdur, failden (zorba/tacizci) daha zayıf durumdadır ve kendini ‘mağdur’ olarak nitelendirir.³⁷

II.HUKUK DÜZENİNDE MOBBİNG

A.GENEL OLARAK TÜRK HUKUK DÜZENİNDE MOBBİNG

Mobbing, doğrudan mağduru hedef alan, simetrik veya asimetrik saldırılar bütünü olduğundan; özünde mağdurun kişiliğine ilişkin temel hak ve özgürlükleri koruyan hukuki menfaati veya menfaatleri ihlal eden fiili ve olgular bütünüdür.

Mobbing’i, hukuk bilimi açısından incelemede yaşanan zorluklardan biri de psikoloji ve hukuk bilimi arasındaki “terminolojik” farklılıklardır. Bu nedenle, biz, psikoloji bilimi ile ceza hukuku bilimi arasındaki “terminoloji denkleştirilmesi”nde Mobbing uygulayan kişinin yani ‘**saldırgan**’ın ceza hukuku anlamında ‘**fail**’, mobbingin hedef aldığı kişinin yani ‘**kurbanın**’ ceza hukuku anlamında ‘**mağdur**’, mobbing fiilini izleyenlerin yani ‘**izleyicilerin**’ ise ceza muhakemesi hukukunda ‘**tanık**’ terimi ile bağdaştırılmasının mümkün olabileceğini düşünmekteyiz. En önemlisi ise, önümüzde ceza hukuku biliminin konusu olabilecek normatif bir düzenleme olmadığı için, buradaki denkleştirme çabalarımız tamamen akıl yürütme yoluyla bulunan yaklaşık ifadelerden ibarettir. İlerleyen başlıklarda da inceleyeceğimiz üzere, Türk hukuk düzeninin kamu ve özel hukuk alanında ayrı ayrı olmak üzere mobbingin nasıl anlaşıldığını özetleyeceğiz.

84, Y. 2011, s. 191–208; Füsun **BULUTLAR** - Ela Ünler **ÖZ**, The Effects Of Ethical Climates On Bullying Behavior In The Workplace, *Journal of Business Ethics*, S. 86, Y. 2009, s. 273–295; Suzy **FOX** - Lamont E. **STALLWORTH**, *The Battered Apple: An Application Of Stressoremotion-Control/Support Theory To Teachers' Experience Of Violence And Bullying*, *Human Relations*, S. 63, Y. 2010, s. 927–954.

³⁷ Charlotte **RAYNER** – Loreleigh **KEASHLEY**, *Bullying at Work: A Perspective From Britain and North America*, Washington DC: American Psychological Association, s. 271-296.

Türkiye Cumhuriyeti Devleti, 1954 yılından beri AİHS'in tarafıdır ve AY m. 90 gereği, iç hukukun parçası haline gelen AİHS'e uygun davranmak zorundadır.³⁸ O halde, AİHS ile korunan hukuki değer ve menfaatlerden olan m. 9 "düşünce vicdan ve din özgürlüğü", m. 10 "ifade özgürlüğü" m. 14 "ayrımcılık yasağı"yla getirilen hukuki korumayı sağlamak zorundadır. Ayrıca, Anayasa m.12 '*Herkesin kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olduğunu*' ifade ettikten sonra m. 17'de '*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*' hükmünü getirmiştir.

Mobbinge konu fiil ve olgular bir bütün olarak ele alındığında saldırganın mağdura yönelik zarar verici bu davranışlarının Anayasa m.12 ve m. 17'nin koruduğu hukuki değer ile birlikte yine Anayasa'nın koruma altına aldığı çalışma hürriyetini ve MK m. 24'ün düzenlediği kişilik haklarını ihlal edici nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

Yine failin gerçekleştirdiği her bir mobbing fiili ile **-şartları varsa- ayrı ayrı ihlal ettiği ceza normlarına** ilerleyen başlıklarda değinilecektir.

Bununla birlikte Anayasa m. 49 '*Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.*' biçimindeki düzenlemesiyle devlet tüzel kişisine çalışma hürriyetini sağlamak anlamında bir yükümlülük yüklemiştir. **O halde mobbing konusunda yapılacak hukuki düzenlemelerin Anayasal dayanağı m. 49'dur.**

B.GENEL OLARAK YABANCI HUKUK DÜZENİNDE

Yabancı mevzuatta mobbing, cezai himayenin konusu olarak, araştırmamızda görebildiğimiz kadarıyla sadece İngiltere ve Fransa'da

³⁸ "AİHS., katıldığı 1954 yılından bu yana, Devletler hukukunun kuralı "Ahde vefa ilkesi" gereğince Türkiye Cumhuriyeti Devletini bağlar. Bugün Devletler hukukunun olmadığını ileri sürenlere fazla itibar edilmemektedir. Ortada bir zorunluluk olmadıkça, söz veren, sözünde durur.", Zeki **HAFIZOĞULLARI**, "Türk Ceza Hukukunun Seksen Yılı, Cumhuriyetin Kuruluşundan Bugüne Türk Hukukunun Seksen Yıllık Gelişimi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 538, 30-31 Ekim 2005 Sempozyumu, s. 115. vd.; Zeki **HAFIZOĞULLARI**, "Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini Sağlamayan Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Düzenlemeleri Ve Uygulamaları", Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Düzenlemeleri ve Uygulamalarına İlişkin Genel Değerlendirmeler Sempozyumu, Ankara 2009.

düzenlenmiştir. Bunun dışında diğer ülkelerde özel hukuk ve özellikle iş hukuku anlamında düzenlemelere rastlamak mümkündür.

Kanunlardan başka, Türkiye Cumhuriyeti'nin, Avrupa Konseyi'nin 1961 tarihle 'Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'nı ve onun yerine geçmek üzere 3 Mayıs 1996'da yürürlüğe giren 'Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını' onaylanmış olması ve haliyle söz konusu düzenlemelerin iç hukukunun bir parçası hâline gelmiş olması da dikkat çekici bir diğer husustur. Buna göre:

"Akit taraflar tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

1-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;

*2-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 ederler"*³⁹.

Benzer şekilde AB *İstihdat ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi* başlıklı 2006 tarihli yönergesi de AB İş Hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve Türkiye Cumhuriyeti'nin tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hâle getirmek zorundadır⁴⁰. Bu zorunluluk neticesinde, Borçlar Kanunu m. 417 düzenlenmiş ve yürürlüğe girmiştir.

İşyerindeki psikolojik tacize karşı ilk hukuki düzenleme 1994'de İsveç'te görülmüştür. İşyerinde mağduriyet hakkındaki kararname, tacizi *'İşçinin işyerinden ayrılması ile sonuçlanan saldırgança bir biçimde, çalışanın bizzat şahsına yönelik ve niteliği gereği kınanması gereken sürekli olarak*

³⁹ (http://www.ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=559:gden-germ-avrupa-sosyal-rti&catid=6:uluslararasılg&Itemid=36) (Erişim Tarihi: 20 Nisan 2015)

⁴⁰ **YILDIZ - KILKIŞ**, s. 71-93; Ali **GÜZEL** - Emre **ERTAN**, *İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk*, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 4, S. 14, Y. 2007, s. 509-549.

tekrarlanan veya her biri ayrı ayrı olumsuz olduğu anlaşılan davranış' biçiminde tanımlamıştır⁴¹.

Benzeri bir düzenleme 2004 yılında Kanada'da gerçekleşmiştir. İşyerindeki ayrımcılığa dayanan zorbalığa ve tacize karşı gerçekleşen harekette, Quebec'de bulunan işçiler ilk hukuki düzenlemeyi gerçekleştirmede çok büyük rol oynamışlardır. Buna göre Kanada'daki mevcut hukuki düzenleme işyerindeki tacizi '*Düşmanca veya istenmeyen davranışlarla, mağdura ızdırıp veren ve sözlü saldırı ya da ima ile gerçekleşen ve neticesinde işçinin haysiyetine ya da cismani bütünlüğüne zarar veren ve neticesinde işçiye zarar verici bir iş ortamı yaratan davranışlar*⁴² olarak tanımlamıştır. Düzenlemenin kapsamı çok geniştir. Görüldüğü gibi işçinin işyerini terk etmiş olması sonucu yerine işçinin işyerinde çalışmasının zorlaşmış olması ölçüsü tacizin varlığından söz edebilmek için yeterli ve yerinde görülmüştür. Ancak düzenleme özel hukukun konusu olduğundan, makalenin konusunun dışında kalmaktadır.

Finlandiya'daki bazı yazarlarca işyerinde gerçekleşen cinsel tacizin doktrinel tanımı 'fiilin etkilerini üzerinde gösterdiği kişi tarafından hoş karşılanmayan, rahatsız edici bulunan ve herhangi bir hareketle gerçekleşen cinsellik davranışı içeren fiil veya tavır olarak' biçiminde yapılmıştır. Düzenleme özel hukuku ilgilendirmektedir⁴³.

İspanya'da mobbing ceza kanununda düzenlenmemiştir⁴⁴.

Birleşik Krallık'da 1997 yılında Kabul edilen 'Tacizden Korunma Yasası', konumuz açısından önem teşkil etmektedir. Bu yasaya göre özel hukuk açısından ise işvereni bağlayan ve 1974 tarihli 'İşte Sağlık ve Güvenlik Yasası' hükümlerine göre işverene çalışanlarının sağlık ve güvenlik ve esenliğini sağlamakla yükümlü kılındığı yasa mevcuttur. Ceza hukuku

⁴¹ The Swedish National Board of Occupational Health and Safety. (<http://www.av.se/dokument/inenglish/legislations/eng9317.pdf>) (Erişim tarihi: 17 Kasım 2015); Gary **NAMIE** – Ruth **NAMIE**, *The Bully at Work*, Naperville, Illinois 2003, s. 95.

⁴² Commission des Normes du Travail (2006). Psychological harassment at work. (<http://www.cnt.gouv.qc.ca/en/recours/harcelement.asp>); **NAMIE-NAMIE**, s. 98.

⁴³ Kaisa **KAUPPINEN**, *Finland/AIBD Regional Workshop on Leadership Organizational Management*, Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, C. 9, S.1, Mart 2002, s. 15.

⁴⁴ Begoña Martínez **JARRETA** - Javier **GARCÍA-CAMPAYO** - Santiago **GASCÓN**, Miguel **BOLEA**, *Medico-legal implications of mobbing: A false accusation of psychological harassment at the workplace*, Forensic Science International, C. 146, S. 2, Aralık 2004, s.17-18.

anlamında ise 1997 yılında önemli gördüğümüz bir yasa yapılmıştır. Yasaya göre 1(1) ve 1A kısmında öngörülen suçları⁴⁵ işleyen kimseler hapis cezasıyla cezalandırılmaktadırlar.

Fransa’da mobbinge konu eylemleri gerçekleştiren fail hakkında bir yıla kadar hapis ve 15.000€ adli para cezası müeyyidesini öngören düzenleme mevcuttur⁴⁶.

III. MOBBİNG DAVRANIŞLARININ TASNİFİ VE AŞAMALARI

A. TASNİF

Mobbing nedenlerinin ve sonuçlarının anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve psikolojik tacizin habercisi olan davranışların belirlenmesi gerekir⁴⁷. Mobbingi sistematik bir biçimde ele alan ilk bilimsel incelemede (*Heinz Leymann*) mobbing saldırganının mobbing uyguladığı kurbanıya yönelik olarak 45 farklı davranış gözlemlemiştir⁴⁸ ve bunları beş kategoride sınıflandırmıştır.

Birinci kategorik davranış, *mağdurun iletişimine yönelik saldırılardır*. Bu kategori içine idarenin mağduru susturması, iletişiminin engellenmesi ve mağdura yönelik yaptığı işi hedef alan sözel saldırılar, tehditler ve mağduru yok sayan davranışlar girmektedir.

İkinci kategoride karşımıza *mağdurun sosyal iletişim kurmasına yönelik saldırılar* çıkmaktadır. Burada mağdurla konuşulmaz, yönetimin mağdurla konuşması engellenir, mağdurun odası bir başka yere taşınır ve tamamen çalışma ortamından yalıtılır.

Üçüncü kategoride, *mağdurun toplum içindeki yerine yönelik saldırıları* göstermek mümkündür. Mağdurun arkasından dedikodular yapılır, insanlar içinde rencide edilir, alay edilir, etnik ve soybağına ilişkin konularda alay edilir.

Dördüncü kategoride ise *doğrudan iş hayatına ilişkin saldırılar* yer alır. Mağdura artık yeni bir iş verilmez, anlamsız işler yüklenir. Yaratıcılıktan uzaklaştırılır.

⁴⁵ (<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1997/40/section/2>) (Erişim Tarihi: 21 Kasım 2015 Perşembe)

⁴⁶ Duncan **CHAPPELL** - Vittorio **DI MARTINO**, Violence at Work, International Labour Organization 2006, s. 157.

⁴⁷ **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 53.

⁴⁸ (<http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>) (Erişim Tarihi 21 Kasım 2015)

Beşinci kategoride ise *mağdurun fiziksel bütünlüğüne ve sağlığına yönelik saldırılar* yer almaktadır. Mağdura tehlikeli işlerde görev verilmeye başlanır, mağdura yönelik fiziksel davranışlar rahatsız edici bir boyut alır veya doğrudan saldırılara maruz kalır, cinsel olarak taciz edilir.⁴⁹

B. AŞAMALAR

Mobbing beş aşamalı bir süreç olarak tanımlanmaktadır⁵⁰.

Birinci aşama *çatışmadır*. Bu aşamada süreç henüz mobbing niteliği almamıştır ama kısa bir süre içerisinde mobbing halini almaya hazırdır. Tetikleyici bir olayın ortaya çıkması beklenir. Bu evrede mağdurda psikosomatik bir rahatsızlığa rastlanmaz.

İkinci aşama *saldırgan fiillerdir*. Olağan davranışlar bu boyutta şekil değiştirerek kişiyi grup içinde yalnız bırakıp cezalandırmaya yönelik saldırgan eylemlere dönüşebilir. Bu eylemler ve psikolojik saldırıların başlaması mobbing dinamiklerinin çalışmaya başladığını gösterir.

Üçüncü aşama ise *kurum yönetiminin devreye girmesidir*. Yönetim eğer ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa bir ikinci aşamada çıkan olaylara önyargıyla bakabilir ve yanlış bir yargılama ile mağdura kulak vermez ve problemden kaçınmaya çalışır. Yönetim, negatif unsurlarla birlikte mağdura karşı olan yerini alır, kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalarda bulunur.

Dördüncü aşama *yanlış yakıştırmalar ve tanılarla damgalama* aşamasıdır. Kişi bu evrede psikolojik ya da psikiyatrik yardım almaya başladığı için işyerinde damgalanır, hakkında akli melekeleri konusunda problemleri olduğuna dair söylentiler çıkarılır. Kişi hastalık derecesinde şüpheli, akıl hastası, zor insan olarak görülür. Kişi işyerinden uzaklaştırılır. Hemen hemen her zaman bu aşamadan sonra zorla işten çıkarılma veya istifa vakaları görülür. Son aşama, kişinin işine son verilmesidir. Kişinin işyerinden uzaklaştırılması ile ilgili olaylar yüzünden bir çaba gösterilmemesi sonucunda mağdur yaşadığı gerilik ve onu izleyen psikosomatik etkiler neticesinde hastalıkları artar ve hatta bu evre sarsıntı ve travma sonrası stres bozukluğunu tetikler⁵¹.

⁴⁹ <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM> (Erişim Tarihi 20 Kasım 2015)

⁵⁰ <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM> (Erişim Tarihi 20 Kasım 2015)

⁵¹ **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 64-66.

IV. MOBBİNG'İN NEDENLERİ

Mobbing, kavram gereği yalnızca işyerinde gerçekleşen ve mağduru rahatsız eden fiil veya olgular bütünüdür. O halde işyerinde olağan olan rekabet, çatışma, dedikodu gibi beşeri ilişkilerin özel olarak irdelenmesi neticesinde hangi kavramın mobbing hangisinin olağan iş hayatı ilişkileri olduğu ortaya çıkarılabilir.

Bu nedenleri bireysel ve bireysel olmayan nedenler olarak incelemeyi uygun gördük. Ancak belirtmek gerekir ki, doktrinde mobbingin nedenleri konusunda pek çok çalışma olmasına rağmen üzerinde mutlak olarak uyuşulan belirli nedenler bulunmamaktadır.⁵²

A. BİREYSEL NEDENLER

Bunlardan ilki *bireyi grup kuralına uymaya* zorlamaktır. İşyerine yeni gelen birey ya yeni bir pozisyondan işe başlamıştır ya da bir başkasının terk ettiği pozisyona gelmiştir. İki halde de birey, girdiği çevre tarafından o çevrenin kurallarına uymaya ikna edilmek istenecektir. Kişi eğer bu kurallara uymazsa, gruptan dışlanabilme tehlikesi ile karşı karşıya kalabilecektir. Bu gibi durumlarda, mağdur bireye uygulanan mobbing'de genellikle iş arkadaşları kendilerine de gözdağı verilmesi veya tepki gösterilmesi korkusuyla katılmaktadırlar⁵³. Burada tehlikeli olan, kötü muamele ve mobbing davranışlarının kanıksanması ve diğer işçiler tarafından da “burada işler demek ki böyle yürüyor” denilerek bu davranışların “normal karşılanmasının beklenmesi” olmakta, iş yeri kültürünün kaçınılmaz bir parçası haline gelmektedir.⁵⁴

Bir diğer neden, *düşmanlıktan zevk almaktır*. Mobbingciler, düşmanlık duyguları yüksek genel olarak ilgi açlığı çeken zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı gerek duyan silik karakterli insanlardır⁵⁵.

Mobbingcilerin bazılarının esas benimsedikleri amaç her zaman kişinin işyerini terk etmesi neticesini istemek olmayabilir. İşte bu hallerde *sadece zevk için mobbing yapan* kimselere rastlanabilmektedir. Bu tür mobbingciler

⁵² Emin SERİN – Onur BALKAN – Husna DOĞAN, “The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example”, Journal of Business, Economics & Finance Y. 2014 C.3 S. 1, s. 5 – 17.

⁵³ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 89.

⁵⁴ SERİN – BALKAN – DOĞAN, “The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example”, Journal of Business, Economics & Finance Y. 2014 C.3 S. 1, s. 5 – 17.

⁵⁵ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 90.

başkalarına fiziksel ya da psikolojik acı çektirmekten zevk almaktadırlar⁵⁶. Kişi, burada, işyerindeki lider veya ast-üst ilişkisinin vermiş olduğu güven ve yetkiye dayanmakta, buradan güç almaktadır.⁵⁷

Can sıkıntısı yüzünden, monoton işlerin vermiş olduğu sıkıntıdan ve iş yükü dağıtımının adil olmadığı işyerlerinde iş sıkıntısının vermiş olduğu nedenlerle mobbingciler diğer insanlara saldırbilmektedirler.⁵⁸

Önyargıları pekiştirmek algısıyla, zaten önyargılı birer birey olan mobbingcilerin bir başkasına saldırmasının nedenleri altında kıskançlık, mağdurun beklenmedik şekilde terfi alması ya da etnik kökeni veya dini inancı gibi önyargısal nedenler de yatmaktadır.⁵⁹

Bunun dışında mobbingciler, **iş yerlerindeki pozisyon gereği**⁶⁰ diğerlerine istediklerini yaptırmak hakkına sahip olduklarına inanırlar ve kendilerine bağlı çalışan herkes onlara göre aşağı düzey insanlardır. Buna göre, bu insanların kimseye şikayet etmeye hakkı yoktur ve mobbingcinin de hesap vereceği hiç bir üst makam bulunmaktadır. Bazı mobbingciler genellikle çalışkandır ancak yaptıkları her işi abartmayı severler, başkalarının işini küçümserler, zor işleri kendilerinin yaptıkları algısını yaratıp güç gösterisi yapmayı severler. Bu durumda eğer kendilerinden daha yüksek başarıya sahip birine özellikle bir asta, memura denk gelirlerse mobbing faaliyetlerinde bulunmaya başlayabilir, başladılarsa da şiddetini yükselterek devam ederler⁶¹.

Mutlu olmayı bilmeyen bazı mobbingciler, başkalarının da mutlu olmasına tahammül edemez ve bu mutluluklarını kişilerin elinden almak isterler. Kendilerinden daha yetenekli ve daha üstün olduğunu düşündükleri bireylerden korkarlar. Mobbingciler, kendi eksikliklerini gidermek için mobbinge başvururlar⁶².

Bencillik nedeniyle bazı kişiler kendi hatalarını görmektense sadece diğer kişilerin hatalarını bulmayı tercih ederler, birlikte çalıştıkları kişileri

⁵⁶ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 91.

⁵⁷ SERİN – BALKAN – DOĞAN, “The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example”, Journal of Business, Economics & Finance Y. 2014 C.3 S. 1, s. 5 – 17.

⁵⁸ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 91.

⁵⁹ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 92-93.

⁶⁰ SERİN – BALKAN – DOĞAN, “The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example”, Journal of Business, Economics & Finance Y. 2014 C.3 S. 1, s. 5 – 17.

⁶¹ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 93.

⁶² TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 100.

küçük düşürmek için ellerinden geleni yaparlar, başkalarının zaaflarından yararlanıp hedeflerine ulaşmayı gözlerler, duygusal zekadan yoksundurlar, benmerkezci kişilik yapılarından dolayı empati yetenekleri neredeyse yoktur.⁶³

B. DİĞER NEDENLER

Mobbingin bireysel olmayan nedenleri de incelenmeye değerdir. Bunlar daha çok idari (örgütsel) nedenlerdir. Sözelimi kuruma *hatalı personel alımı, dönemsel işçi alımı, idari yönetim hatalarının neden olduğu rekabet ortamı*⁶⁴ yanında *bürokratik ast üst ilişkisinin çok fazla olması, tacizin bir kurumsal yapı içindeki personeli ehlileştirme aracı* olarak kullanılması, *insan kaynaklarının kısıtlı bütçeyle idare edilmesi, kurum içi iletişimin bozuk olması, kriz yönetiminde beceriksizlik, yanlış grup liderliği, başarısızlıklar neticesinde faturayı bir başkasına kesmek ve iş hayatının gelişmelerinden habersiz olmak* da bireysel olmayan nedenler arasında⁶⁵ sayılabilir.

Mobbingin bireysel ve bireysel olmayan nedenleri arasındaki ilişki önemlidir. Bu ilişki kendisini daha çok **örgütsel sessizlik** yani mobbingin cereyan ettiği çevrede göstermektedir. Bir araştırmada mobbing ve örgütsel sessizlik arasında yapılan korelasyon analizine (terimsel olmayan bir ifade ile *'orantılılık ilişkisi'*) göre; mobbingin *kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar* ile *sağlığa yönelik saldırılardan* oluşan beş alt boyutunun (bkz. II. bölüm B başlığı) her birinin birbiri ile ilişkili olduğu bu ilişkinin orta derecede anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing ile **örgütsel sessizliğin alt boyutları olan yönetsel ve örgütsel nedenler, işle ilgili konular, tecrübe eksikliği, izolasyon ve ilişkileri zedeleme korkusu** arasında anlamlı, pozitif ve orta dereceli bir ilişki bulgusuna ulaşılmıştır⁶⁶.

⁶³ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 101.

⁶⁴ Linda SHALLCROSS - Michael SHEEHAN - Sheryl RAMSAY, *The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector* ([http://eprints.qut.edu.au/43891/1/paper4Shallcrosspdf\(2\).pdf](http://eprints.qut.edu.au/43891/1/paper4Shallcrosspdf(2).pdf)) (Erişim Tarihi: 21 Kasım 2015)

⁶⁵ (<https://web.archive.org/web/20030222075605/http://www.topten.org/public/AE/AE472.html>) (Erişim tarihi: 20 Kasım 2015)

⁶⁶ Hasan GÜL - Nazlı ÖZCAN, *Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma*, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Y. 2011, S. 2, s. 80-134.

Bir görüş, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olaylarında daha çok kaynakların yetersizliğini ve etkin ve doğru bir biçimde bölüşülmemesi gibi (örneğin A işini yapabilecek kişiye tamamen kapasitesinin dışında bir B işi verilmesi) idari ve yönetsel nedenlere dayandırmış ve mobbingin arkasındaki asıl nedenlerin burada aranması gerektiğini, **insanları mobbing yapmaya iten nedenlerin idari ve yönetsel kaynaklı olduğunu öne sürmüştür**⁶⁷. Bu görüş karşısında “*Yetersiz psikososyal çalışma ortamının mobbinge uygun zemin hazırlayacağı varsayımını destekler bulguların saptanmadığına*” yönelik görüşe⁶⁸ katılmak mümkün değildir.

V. MOBBING’İN TÜRLERİ

Mobbing türleri daha çok yukarıdan aşağıya, eşitler arasında ve az da olsa aşağıdan yukarıya olmak üzere üç sınıfta incelenmektedir.⁶⁹

Buna göre:

Aşağıdan yukarıya doğru mobbing: Burada hiyerarşik üstünlüğü elinde tutan kişi, kendisinden daha alt kademedeki bir başka kişiye karşı mobbing uygulamaktadır. Bunun en bilinen nedenleri **saldırganın kendisinden daha başarılı olan bir astın varlığıdır**. Bu gibi durumlarda amir, memurun başarısını kendi başarısı olarak görür ve etrafına da böyle duyurur. Diğer bir nedeni ise **yaş farkıdır**. Kendisinden daha genç bir memurun varlığından tedirginlik duyan amir, memur üzerinde mobbing kurmaya eğilimlidir. Ters durum da söz konusu olabilir, amirin genç memurun yaşlı olduğu durumlarda amir kendisini memurdan daha yetersiz görüp bunu kompleks yapabilir. Otoritesinin farkına varabilmek için memuruna olağan emir verme şeklinin dışına çıkarak, taciz edici davranışlar sergileyebilir. Diğer bir neden de **‘kayırma’**dır. Bir kimse, kayırılarak amir pozisyonuna geliyorsa kendini daha güçlü ve dokunulmaz hissedebilir ve mobbing uygulamaya başlayabilir. **Politik nedenlerle** de dikey mobbingin varlığından söz etmek mümkündür,

⁶⁷ Anthony R. **WHEELER** - Jonathon R.B. **HALBESLEBEN** - Kristen **SHANINE**, *Eating Their Cake and Everyone Else’s Cake, too: Resources as the Main Ingredient to Workplace Bullying*, Business Horizons, Y. 2010, S. 53, s. 553-560.

⁶⁸ Mogens **AGERVOLD** - Eva Gemzoe **MIKKELSEN**, *Relationships Between Bullying Psychosocial Work Environment and Individual Reactions*, Work and Stress, Cilt 18, Sayı 4, Ekim 2004, s. 348

⁶⁹ **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 124.

politika kayırma ve iltimas için en uygun zemindir. Bu halde politik görüşü kendisine yakın olmayan memur potansiyel bir mobbing kurbanıdır⁷⁰.

Eşitler arasında mobbing, yukarıdan aşağıya doğru Mobbing'den farklı olarak bir ast-üst ilişkisine dayanmayan ve daima eşit konumdakiler arasında gerçekleşen mobbing türüdür. Bir işyerine yeni alınan, görev yeri bir başka yere çıkarılan veya terfi ile gelen birey, grubun yeni bir elamanıdır ve kabul edilmiş iç dengeleri bozar. En basit nedenleriyle yatay mobbing; birbirini çekememezlik, kıskançlık, kişisel hoşlanmama, rekabet, farklı bir ülke veya kültürden gelme ve yukarı da da belirttiğimiz politik nedenler olarak sayılabilir. Rekabet duygusu güçlü bireyler, bir başkasına bu nedenle mobbing uygulamak eğiliminde olurlar⁷¹.

Aşağıdan yukarıya doğru mobbing, amirin yetkisi astlar tarafından tartışılır duruma geldiği hallerde meydana gelmektedir. Genelde grup, mağdur üzerinde mobbing uygular. Mobbingciler, amirlerini yönetim karşısında küçük düşürmek eğiliminde olabilirler.⁷²

VI. MOBBİNG'İN SONUÇLARI

A. MAĞDUR ÜZERİNDEKİ SONUÇLARI

Mobbing mağdur üzerinde biyolojik ve psikolojik anlamda olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. 2008 yılında 396 katılımcı üzerinde yapılan bilimsel bir çalışmada, işyerinde meydana gelen psikolojik tacizin hedefi olan katılımcıların yaşadıkları ve mağdur oldukları işyerindeki taciz ile bunun sonucu olarak ortaya çıkan psikosomatik (fiziksel ve psikolojik) belirtiler arasında doğru orantı olduğu tespit edilmiştir⁷³.

İşyerinde psikolojik tacize yahut şiddete uğramış olan kişilerde, şiddetin muhatabı olmamış kişilere nazaran depresyon, endişelilik (anksiyete), bedensel ve ruhsal etkilenmeler meydana geldiği tespit edilmiştir⁷⁴. Beyinle ilgili fizyolojik belirtiler; sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı baş

⁷⁰ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 124-133.

⁷¹ TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 134-144.

⁷² TINAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 145.

⁷³ Mariano MESEGUER DE PEDRO - María Isabel Soler SÁNCHEZ - María Cöncepción Sáez NAVARRO - Mariano García IZQUIERDO, *Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health, The Spanish Journal of Psychology*, S.11, Y. 2008, s. 219-227.

⁷⁴ Åse Marie HANSEN - Annie HOGH - Roger PERSSON - Björn KARLSON - Anne Helene GARDE - Palle ØRBÆK, *Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response, Journal of Psychosomatic Research*, C. 60, S. 1, Ocak 2006, s. 63-72.

dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk, deriyle ilgili belirtiler; kaşınma, kızarma, pullanma veya döküntü gibi deri hastalıkları, gözlerle ilgili fizyolojik belirtiler; ansızın göz kararması, görmede bulanıklık, boyun ve sırtla ilgili olarak kaslarda ve sırtta ağrı, kalpte hızlı ve düzensiz çarpmalar, kalp krizi, eklemlerde titreme terleme bacaklarda halsizlik ve kas ağrıları, sindirim sistemiyle ilgili yanma, ekşime hazım zorluğu gibi mide rahatsızlıkları ve ülser, solunum sistemi yönünden nefessiz kalma, nefes alamama gibi sorunlar ve bağışıklık sisteminin çökmesi, hastalıklara daha kolay yakalanabilme gibi belirtiler⁷⁵ mobbingin sonuçlarında etkili olabilmektedir.

Uğradığı psikolojik taciz neticesinde, mağdur, işyerinden ayrılmış olsa bile uzun bir süre boyunca olayların etkisinden kurtulamadığını belirten çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmada işyeri ile ilişkisini kesmiş olmasına rağmen, mağdurların bedensel ve ruhsal sorunlarının devam ettiği saptanmıştır⁷⁶.

Psikolojik olarak stres, duygusal rahatsızlıklar, fiziksel rahatsızlıklar, kazalar, sakatlıklar, tecrit edilme, ayrılık acıları, mesleki kimlik kaybı, arkadaşlıkların kaybı ve **intihar-cinayet**⁷⁷ gibi sonuçları birey açısından değerlendirmek mümkündür. Bununla birlikte depresyon ve anskiyetenin de bu belirtilerle birlikte görüldüğünü ortaya koyan araştırmalar mevcuttur.⁷⁸

Japonya'da 1990 yılında işyerinde taciz nedeniyle 1032 kişinin, 1999 yılında ise 1824 kişinin intihar ettiği tespit edilmiştir. 1999 yılı itibarıyla Japonya'da toplam intihar vakaları içinde psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşen intihar oranı %5,5 olarak tespit edilmiştir⁷⁹

Mobbinge uğrayan kişi, bazı hallerde mobbinge uğradığının farkında olmayabilir. Kendisiyle haksız ve ahlaka sığmayan şekilde oynandığının farkında olmayan mağdur, kendini savunmak yerine dış dünyadan koparak git

⁷⁵ **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 63.

⁷⁶ Ceren **ALTUNTAŞ**, *Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*, Journal of Yaşar University, Y. 2010, C. 18, S. 5, s. 2995-3015.

⁷⁷ Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre intiharların yüzde onu işyerindeki psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşmektedir. (bkz. ÇSGB Mobbinge Mücadele El Kitabı, s. 18)

⁷⁸ Gönül **BUDAK**, *Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi*, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 2008, s. 395.

⁷⁹ Christopher B. **MEEK**, *The Dark Side of Japanese Management in 1990s Karoshi and Jime in the Japanese Workplace*, Journal of Management Psychology, Cilt 19 Sayı 3, s. 312-331.

gide daha çok içine kapanır. Bazı durumlarda kendisine yapılan saldırılara sessiz kalmak yerine, umutsuzca kendini korumaya çalışır. Tanık bulabilmek düşüncesiyle iş arkadaşlarının dikkatini, mobbing yapan kişinin davranışlarına çekmeye çalışır ama burada da tanıklar da potansiyel mobbing hedefi haline gelebileceklerinden, yardım etmekten çekinebilirler.⁸⁰

Ayrıca ilaç masrafları, terapi masrafları, doktor/hastane faturaları, kaza masrafları, avukatlık ve diğer adli giderler, işsizlik ve bunun ekonomik bağlı neticeleri ve iş arama gibi ekonomik etkileri de saymak mümkündür.⁸¹

B. MAĞDURUN DIŞINDAKİ SONUÇLARI

Mobbing aynı zamanda, mağdurun dışında sosyal ve daha çok ekonomik alanda da olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Gerçekten de işyerinde uğradığı psikolojik taciz neticesinde, mağdur, kendisini işine vermekte güçlük çektiği için ciddi bir iş kaybı ortaya çıkmakta, çoğu zaman mağdurun işyerinden ayrılmak zorunda bırakılması nedeniyle mağdur ülke ekonomisine hem işgücü açısından katkıda bulunma imkanından yoksun kalmakta hem de sağlık açısından harcamalar yapmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz iş yeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir ve psikolojik tacize maruz kalan birey üzerinde etkilerinin yanı sıra örgütün tümünü etkileyen bir olgu olarak karşımıza çıkmakta ve bu nedenle birey kaynaklı bir problem, bir hastalık gibi algılanmaması gerekmektedir. Dolayısıyla bu durum sadece psikolojik taciz mağdurun ilgilendiren bir şey değil aynı zamanda örgütü de ilgilendiren bir durum olarak görülmelidir⁸².

Mağdurun ailesi ve sosyal çevresi de saldırılardan ciddi ölçüde etkilenmektedir⁸³. Aileler çaresiz kalmanın verdiği acıyı yaşarlar. Aile içi ilişkiler arası karmaşa ve çatışma, eşler arasında ayrılık ve boşanma meydana gelebilir. Bu sonuçlarla birlikte, ailenin ayrılma veya boşanma masrafları ve tedavi/terapi masrafları yüzünden gelir kaybına uğradığını söylemek yanlış olmaz⁸⁴.

⁸⁰ **TINAZ**, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 112.

⁸¹ ÇSGB Mobbingle Mücadele El Kitabı, s. 3

⁸² Gamze **GÖKTÜRK** – Sefa **BULUT**, *Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz*, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 1, S. 24, Y. 2012, s. 37-50.

⁸³ David **GOLD**, *Managing Psychosocial Issues at Work*, an ILO SafeWork Activity, Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, Cilt 9, Sayı 1, Mart 2002, s. 8-9.

⁸⁴ ÇSGB Mobbingle Mücadele El Kitabı, s. 33

Örgütler/kurumlar/idare; anlaşmazlıklar, hastalıklı şirket kültürü, düşük moral ve kısıtlanmış yaratıcılık gibi sonuçlarla etkilenmekte, ekonomik olarak da hastalık izinlerinin artması, yüksek personel maliyeti, düşük verim, düşük iş kalitesi, uzmanlık kaybı, çalışanlara tazminat ödemeleri, işsizlik maliyeti, yasal işlem/dava masrafları, erken emeklilik ve yükselen personel maliyetlerine katlanmak durumunda kalmaktadır⁸⁵.

Toplum mutsuz bireyler ve politik kayıtsızlık gibi psişik nedenlerden etkilenmekte, sağlık masrafları, sigorta masrafları, işsizlik ve kapasite altı çalıştırılmaktan doğan vergi kayıpları, kamu yardım programlarına katılımın artması, zihinsel sağlık programlarına katılımların artması ve malulen emeklilik taleplerinin artması gibi nedenlerle de ekonomik kayba uğramaktadır⁸⁶.

İşyeri verimliliğini ve ekonomik kalkınmayı etkileyen bir faktör olan işyerinde psikolojik tacizin, 2011 yılında yapılan bir çalışmada⁸⁷ **Avrupa Birliği işgücünü yaklaşık olarak %5 ila %30 aralığında etkilediği** görülmüştür.

VII. SAYILARLA VE ORANLARLA MOBBING

Araştırmalar, yapıldığı dönem ve inceleme konuları bakımından çok farklı sonuçlar vermektedir.

Genel anlamda, işyerinde yaşanan psikolojik taciz olaylarının **üniversiteler ve hizmet ve gönüllülük esasına dayanarak çalışmalar yapan kuruluşlarda** görüldüğü söylenebilir⁸⁸.

İşyerinde cinsel taciz mağdurları hemen hemen her zaman kadınlar olmakta ise de son dönemde yapılan çalışmaların, cinsiyet faktörüyle mobbing mağduru olmak arasında anlamlı bir farklılık olmadığı; bununla birlikte, yargı mensupları arasında yapılan yakın tarihli bir çalışmada, erkeklerin %90 kadınların %10 oranında mobbinge konu fiillere uğradığı tespit edilmiştir.⁸⁹

⁸⁵ ÇSGB Mobbinge Mücadele El Kitabı, s. 3.

⁸⁶ ÇSGB Mobbinge Mücadele El Kitabı, s. 34; **DAVENPORT –SCHWARTZ –ELLIOT**, s. 146-148.

⁸⁷ Tina Løkke **VIE** - Lars **GLASØ** - Ståle **EINARSEN**, *Health Outcomes and Self-Labeling as a Victim of Workplace Bullying*, Journal of Psychosomatic Research, C. 70, Ocak 2011, s. 37-43.

⁸⁸ **LEYMANN**, *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces*, s. 119-126

⁸⁹ Ahmet **KAYA** – H. Ebru **ERDOST ÇOLAK**, Yargı Mensuplarının Deneyimi İle “Mobbing”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2015 S. 118, s. 99 – 124.

Türkiye’de 2004 yılında yapılan bir çalışmada özellikle hemşirelerin neredeyse yarısının cinsel tacize uğradığı tespit edilmiştir.⁹⁰ Kadınlar özelinde, mobbing konusu fiillerin kendini ağırlıklı olarak yemeğe çıkma teklifi, birkaç arkadaşın aynı çalışan kadına aşık olması, ahlaksız teklifler, terfi etme taleplerine karşı beklentiler şeklinde⁹¹ gösterdiği söylenebilir. Ancak başta da belirttiğimiz gibi, mobbing fiilleriyle cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığı konusunda doktrin hemfikirdir.

A. YURTIÇİ VERİLER

Yurtiçinde, üniversitelerin sosyal bilimler ve bağlı olduğu bölümlerde ‘mobbing’e ilişkin çalışmalar artış göstererek devam etmektedir.

Türkiye’de hemşirelik okullarındaki öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri üzerinde yapılan araştırmalarda katılımcıların %91’i işyerinde mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışlara uğradıklarını bunlardan %17’sinin de doğrudan fiziksel temasa dayalı eylemlerin mağduru oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların %9’u da ‘intihar etmeyi ciddi olarak düşündüklerini’ ifade etmişlerdir⁹².

Bursa’da tekstil işçileri ile yapılan bir araştırmada, katılımcıların %88’inin işyerinde psikolojik tacize uğradıkları saptanmıştır⁹³.

İstanbul’da bulunan üç yerli ve üç yurtdışı kökenli ilaç firmasının merkez ve saha çalışanları üzerinde yapılan araştırmada mobbingin görülme oranı %44 civarında tespit edilmiştir. Çalışmanın ölçeklendirmesi otuz yaş ve altı çalışanlarda daha yüksek ve bekar olanların da evli olanlara göre daha fazla tacize uğradığını ortaya koymaktadır. Bununla birlikte yerli firmalarda çalışanların anlamlı derecede mobbing davranışlarına maruz kaldıkları tespit edilmiştir⁹⁴.

⁹⁰ (<http://wowturkey.com/forum/viewtopic.php?t=10874>) (Erişim Tarihi: 9 Ocak 2014); İşyerinde cinsel taciz hakkında erkeklerin ve işverenlerin önyargılarına ilişkin neden-sonuç ilişkileri için bkz.: **BAKIRCI**, s. 80 vd.

⁹¹ (<http://www.tuyed.org.tr/taciz-turizmde-calisan-kadin-sayisini-azaltiyor/>) (Erişim Tarihi: 9 Ocak 2014)

⁹² Dilek **YILDIRIM** - Aytolan **YILDIRIM** - Arzu **TİMUÇİN**, *Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff*, Nurse Ethics, Temmuz 2007, C. 14, S. 4, s. 447-463.

⁹³ Ayşe **ÜNAL** - Elif **KARAAHMET**, *Mobbing Among Employees In Bursa, Turkey: A Cross-Sectional Survey*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2008, S. 10, C. 2, s.141-157.

⁹⁴ Nesrin **BAŞ** - Timuçin **ORAL**, *Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleri İlişkisi*, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Y. 11 S. 21 Yıl 2012/1, s. 11-24.

Kütahya'da faaliyet gösteren iki kamu hastanesinde yapılan çalışmada ise araştırmacılar **%29,8** oranında psikolojik tacize uğradığı tespit edilmiştir. Araştırmacıların mukayese ettikleri muadil bir çalışmanın Avrupa ortalamasına orantılandığında neredeyse iki katı kadar olduğu ve araştırma kapsamındaki kadınların erkeklere oranla daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ortaya koyulmuştur⁹⁵.

İlköğretim okullarında mobbinge ilişkin öğretmen görüşleri başlıklı bir araştırmada ise Şanlıurfa il merkezine bağlı 21 okulda ve 58 öğretmenle yapılan araştırmalarda yöneticilerin çalışanlarına çok ciddi bir mobbing uyguladığı tespit edilmiştir⁹⁶.

Manisa'da yapılan çalışmada ise varılan sonuç Manisa Tarım İl Müdürlüğü çalışanlarının yoğun olarak yıldırma **yaşamadıkları** yönündedir. Araştırmacılar 'Çalışanların, iş ortamı olarak zamanlarının belirli bir kısmını tabiat ortamında, açık alanlarda geçirmeleri, kırsal alanda görev yapmalarının bu sonuca etkili' olduğunu belirtmişlerdir⁹⁷.

Sonuç olarak yapılan araştırmalardan da görüleceği üzere, ölçüyü 'belirli' olarak kesinleştirmeden sonra, yurt çapında genel bir kanaata ulaşmak mümkün görünmemektedir. Ölçek yukarıdaki gibi ancak daha muayyen hale getirildiği ölçüde anlamlandırılabilir sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Şu halde kesin bir veriye dayanmak mümkün görünmemektedir.

Mobbing, şartlara bağlı olarak varlığını veya yokluğunu anlayabileceğimiz bir olgudur. Ancak günümüzde mobbing vakalarının arttığını söylemek yanlış olmaz görüşündeyiz. Çünkü yapılan çalışmalar genellikle 'tarama' usulü yapılmakta ve bölgesel sonuçlar vermektedir.

Biz, çalışmamızı bir bütün olarak ve yargısal pratikle beraber değerlendirdiğimizde, mobbingin işyerlerinde yaygın bir problem olduğu kanaatindeyiz.

⁹⁵ Abdullah **YILMAZ** - Derya **ERGUN ÖZLER** - Nuray **MERCAN**, *Mobbing ve Örgüt İklimi İlişkisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma*, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2008, C. 7, S. 26, s. 334-357.

⁹⁶ Aycan **ÇİÇEK SAĞLAM**, *İlköğretim Okullarında Mobbinge İlişkin Öğretmen Görüşleri*, Eurasian Journal of Educational Research, Y. 2008, S. 32, s. 133-142.

⁹⁷ Sevinç **KÖSE** - Şener **UYSAL**, *Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği*, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 8, S. 1, Y. 2010, s. 261-276.

B. YURTDIŞI VERİLER

Heinz Leymann, ortalama olarak otuz yıl süren iş yaşamının en az altı aylık bir kısmında çalışanların yüzde 25'inin, mobbinge maruz kalma riskiyle karşı karşıya bulunduğunu belirtmektedir⁹⁸.

Amerika Birleşik Devletleri'nde çalışan kesimin %35'i, yani 53.5 milyon kişi, Mobbing mağduru olduğunu ve hala da mağduriyetinin devam ettiğini belirtmişlerdir⁹⁹.

2000'li yıllarda Finlandiya'da yapılan mülakatlarda işyerinde sürekli artış gösterdiği ve şuan ki mevcut artış düzeyinin bir önceki yıla göre %5 olduğu saptanmıştır¹⁰⁰. Yine aynı araştırmada tacize uğradığını anlatan katılımcıların sırasıyla en çok otelcilik personeli, lokanta servisi elemanı ve güvenlik personeli olduğu tespit edilmiştir. Hizmet sektörüne göre yapılan dağılımda ise %38 ile kamu hizmeti sektörü, %24 ile sağlık ve sosyal hizmetler sektörü, %13 ile ulaşım ve taşımacılık sektörü ve nihayetinde %12 ile ticaret sektörü olduğu görülmüştür.¹⁰¹

Üniversitelerde yapılan çalışmalarda bekar, genç ve akademik derecesi başlangıç ve birazcık ilerisi olan akademisyenlerin mobbinge daha çok maruz kaldığı tespit edilmiştir.¹⁰²

Uluslararası Çalışma Örgütü, Ekim 2000'de yayınladığı raporda Almanya'da her yıl psikolojik sağlık problemleri nedeniyle alınan izinlerin 2.2 milyon dolar maliyete neden olduğunu, yine bir başka araştırmaya göre Almanya'da 1.5 milyon çalışanın işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını ve toplam 13 milyon Euro'luk zararın doğduğu tespit edilmiştir.¹⁰³

Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı bir rapora göre ise işyerinde psikolojik taciz gibi sorunların neden olduğu iş stresinin ülkeye ekonomik yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlin olarak ölçülmüştür.

⁹⁸ LEYMAN, *The Content and Development of Mobbing at Work*, s. 165-184.

⁹⁹ 2010 World Bullying Institute deney raporları, (<http://www.workplacebullying.org/wbiresearch/2010-wbi-national-survey>) (Erişim Tarihi 21 Kasım 2015)

¹⁰⁰ Nina ISATOLUS, *Prevention of Physical Violence at Work*, Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, C. 9, S. 1, Mart 2002, s. 9-12.

¹⁰¹ TINAZ, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, s. 89.

¹⁰² YILDIRIM – YILDIRIM - TİMUÇİN, s. 447-463

¹⁰³ ÇSGB *Mobbingle Mücadele El Kitabı*, s. 18.

Leymann'ın araştırmasına göre ise psikolojik tacizin kişi başına düşen maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar civarı arasındadır.¹⁰⁴

VIII. ÖZEL HUKUK VE KAMU HUKUKU AÇISINDAN TÜRK HUKUK DÜZENİNDE MOBBİNG

A. ÖZEL HUKUK AÇISINDAN

Türk hukuk düzeninde, mobbinge ilişkin düzenlemeler kendini daha çok iş hukuku alanında işverene yüklenen işçiyi gözetme ve koruma yükümlülüğü bağlamında göstermektedir.

Ceza hukuku alanında salt mobbinge özgü ve terimsel anlamını tam karşılayan bir düzenleme mevcut değildir.

Mobbing sözcüğü ve tanımı ilk kez Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih ve 2006/E. 19 - K. 625 no'lu kararında yer almış¹⁰⁵, işçinin maruz kaldığı haksız yıldırma davranışı karşısında manevi tazminat talep edebileceğine hükmolunmuştur. Karar, temyiz edilmesinin ardından, Yargıtay 9. HD tarafından 30.05.2008 tarih ve 2008/13307 karar numarası ile onanmış ve kesinleşmiştir. Yargıtay'a göre '*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama v.b. davranışları içermektedir*'.

Yukarıdaki örnekle birlikte mahkemelerin, mobbing terimini kullanarak hüküm kurduklarını görmekteyiz.¹⁰⁶

6098 sayılı Borçlar Kanunu, birinci kısım yani genel hükümler içerisinde altıncı bölümde 'genel hizmet sözleşmesi' başlıklı birinci ayırımın işverenin borçlarını düzenlediği başlığın dördüncü kısmında 'işçinin kişiliğinin korunması'nı düzenlemiş ve adından da anlaşılacağı üzere işçinin kişiliğini koruma görevini işverene yüklemiştir. BK'nın 417. maddesinin anılan

¹⁰⁴ ÇSGB Mobbinge Mücadele El Kitabı, s. 18.

¹⁰⁵ Zeynep Duygu ULUSOY, "*Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi*", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2013 S. 105, s. 129 – 170.

¹⁰⁶ '*Kocaeli Üniversitesi (KOÜ) Hukuk Fakültesi Dekanı Prof. Dr. Zehra Gönül Balkır, aralarında kişisel husumet bulunan Yrd. Doç. Dr. Mustafa Çakır'ı uluslararası bir kongreye göndermeyerek psikolojik baskı (mobbing) uyguladığı gerekçesiyle 3 bin TL manevi tazminat ödemeye mahkum edildi.*'

(<http://gundem.milliyet.com.tr/dekanamobbingcezasi/guncel/gundemdetay/30.07.2010/1270035/default.htm>)

düzenlemesine göre '*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.*' dedikten sonra takip eden fıkrada iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin araç gereç bulundurma yükümlüğünü getirmiştir. Nihayetinde üçüncü fıkrada ise '*İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.*' diyerek işverenin gözetimi altındaki işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi ve en önemlisi 'kişilik hakkına bağlı hakların ihlali'ni hukuki müeyyide altına almaktadır.

İş Kanunu, süresi belirli olsun veya olmasın işçinin iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceği haklı fesih sebeplerini sıraladığı 24. maddenin ikinci fıkrasının (ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) b bendinde '*İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa*' şeklindeki düzenlemeye yer vererek işverenin yine işçiye ve hatta işçinin ailesine karşı yönelen şeref ve namusuna yönelik sözleri ve davranışları ve işçinin kendisine yönelik cinsel tacizi bir haklı fesih nedeni olarak düzenlemiştir.

İş Kanunu'nun iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin beşinci bölümde işverenlerin ve işçilerin yükümlülüklerini düzenleyen 77. madde yürürlükten kaldırılmış ve onun yerine 30 Haziran 2012 tarihinde 6331 sayılı '*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu*' yürürlüğe girmiştir. Doktrin, eski 77. maddeden '*Koruma ve gözetme borcunun kapsamının genişliğini, kanunun eski düzenlemesi karşısında işçiyi çalışma ortamındaki rahatsız edici davranışlardan korumak için alınması gereken her türlü önlem koruma ve gözetme borcu*' olarak kabul etmektedir¹⁰⁷. Maddenin yorumu bağlamında doktrin işçiye yönelen ve kişilik haklarını zedeleyen fiili "*işçinin ... kişiliğine*

¹⁰⁷ Fatma SAVAŞ, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007, s. 93-94; Hamdi MOLLAMAHMUTOĞLU, İş Hukuku, Ankara 2005, s. 424-429; Sarper SÜZEK, İş Hukuku (Genel Esaslar) Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005, s. 312-315, Emine TUNCAY KAPLAN, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu İş, C.7, S. 2, Y. 2003, s. 3-15; Nuri ÇELİK, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, s. 153-154).

saldırı niteliğinde davranış, söz, fiil, jest, yazı gibi haksız ve istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan her türlü tutum işçinin kimliğine açık bir saldırı mahiyetinde olmasa da onu, işyerinde dışlamaya, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranış” biçiminde değerlendirilmektedir¹⁰⁸. Bunları engellemeye yönelik tedbirleri almak da işverenin yükümlülüklerindedir¹⁰⁹.

Ayrıca *‘işçinin rızası dışında görev yerinin değiştirilmesi, daha vasıfsız bir işi görmesinin istenmesi’ (İş Kanunu m. 22), ‘işyeri uygulamalarından yararlandırmada, yükseltimede, ücrette farklılık yaratılması’ (İş Kanunu m.5); ‘işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, işçi hakkında şeref, haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlar ile şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarda bulunulması’ (İş Kanunu m.24), ‘istifaya zorlanması veya işten çıkarılması’ (İş Kanunu m.18-21) gibi uygulamalar 4857 sayılı İş Kanunu’nda karşılık bulabilmektedir¹¹⁰.*

İş Kanunu’ndaki hükümlerin psikolojik tacizi tümüyle karşılayacak içeriğe sahip olmaması nedeniyle Yargıtay’ın yorum yoluyla hukuki korumayı geliştirmeye çalıştığı söylenebilir¹¹¹.

B. YÜRÜTMENİN TASARRUFLARI AÇISINDAN

Kanuni düzenlemeler dışında, yürütme, mobbingin iş hayatında yarattığı olumsuz sonuçları görmüş ve 2012 yılında bir genelge yayınlamak¹¹² alınması gereken tedbirleri sıralamış ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bu konuda sorumluluk yüklemiştir¹¹³.

¹⁰⁸ MOLLAMAHMUTOĞLU, s. 426.

¹⁰⁹ SAVAŞ, s. 95.

¹¹⁰ YILDIZ - KILKIŞ, s. 71-93.

¹¹¹ YILDIZ - KILKIŞ, s. 71-93.

¹¹² 18 Mart 2011 tarihli 2011/2 sayılı ‘İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’ konulu Genelge (http://www.basbakanlik.gov.tr/genelge_pdf/2011/2010-0010-006-3351.pdf) (Erişim Tarihi: 17 Kasım 2015)

¹¹³ ‘Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Genelge, **hem kamu sektörünü hem de özel sektörü kapsayıcı** nitelikte olup, bu kurumlarda meydana gelen psikolojik taciz olaylarının **çalışanların onurunu zedelediği, verimliliğini azalattığı ve iş gücü kaybına yol açtığını** tespit etmiş ve ardından **psikolojik tacizi tanımlamıştır**.

Genelgeye göre psikolojik taciz **'Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde'** ortaya çıkmaktadır.

Genelge, yukarıda belirttiğimiz tanımları yaptıktan sonra **'İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır'** ifadesini kullanarak psikolojik tacizle mücadelede sorumluluğu işverenlere yüklemiş ve bu sorumluluğun neticesi olarak da gerekli bütün önlemleri alması gerektiğini belirtmiştir.

Bunun dışında toplu iş sözleşmelerine, işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmesi gerektiği hususunu belirtmiştir. Aynı zamanda bir telefon destek

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

- 1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.*
- 2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.*
- 3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.*
- 4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.*
- 5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.*
- 6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.*
- 7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.'*
- 8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.*

hattının (ALO 170) kurulması ve bundan da daha etkin olacağı düşünülen ve ‘çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu"' 21 Mayıs 2012 tarihinde oluşturulmuştur. Kurul tarafından 2012-2014 yıllarını kapsayan ‘İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Eylem Planı’ oluşturulmuştur. Kurula bağlı denetim elemanlarına, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırma görevi yüklenmiştir. Kurul, 23 Mayıs 2012 tarihinde “1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Panel ve Çalıştayı”nı gerçekleştirmiştir.

C. İDARE HUKUKU AÇISINDAN

657 sayılı DMK m. 10/2-3’te amirin maiyetindeki memurlara eşit davranma yükümlülüğü düzenlenmektedir¹¹⁴. Bu nedenle, amir konumunda bulunan kişilerin, astlarına eşit davranmaları ve hiçbir ayrımcılık yapmamaları gerekmektedir. *Psikolojik taciz, çalışanın aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleyle tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkabileceği gibi, çalışanın örtülü bir şekilde cezalandırılması şeklinde de ortaya çıkabilir.* Örneğin, **geçici görevlendirme veya naklen atama** gibi işlemlerin, **hizmetin gerekleri ve kamu yararı gözetilmeden**, sadece memuru cezalandırma ya da uzaklaştırma amacı ile yapılması, **psikolojik taciz olarak değerlendirilebilir**¹¹⁵.

Danıştay bir kararında bu gibi tasarrufların kamu düzeni gerekliliği olmadığı halde diğer nedenlere dayanarak memur hakkında idari işlem yapılmasını hukuka uygun bulmamıştır¹¹⁶. Bir başka Danıştay kararında,

¹¹⁴ “Amir, maiyetindeki memurlara **hakkaniyet ve eşitlik** içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.

Amir, maiyetindeki memurlara kanunlara aykırı emir veremez ve maiyetindeki memurdan hususi bir menfaat temin edecek bir talepte bulunamaz, hediyesini kabul edemez ve borç alamaz.”

¹¹⁵ Mine **KASAPOĞLU TURHAN**, *Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Korunma Yolları*, TBB Dergisi, Y. 2013, S. 105, s. 89-128.

¹¹⁶ Danıştay 5.D., E.1997/2711, K.1998/270, 09.02.1998 tarihli karara göre ‘Bu işlemin kurulmasında, yuka- rıda nitelendirilen kamu hizmetlerinin yürütülmesi amaç edinilmeli: kamu yararı ile bağdaşmayan, örneğin kamu görevlisini görevinden fiilen uzaklaş- tırmak veya onu cezalandırmak gibi hizmet gereklerine ters düşen bir sonuç amaçlanmamalıdır’ (<http://www.kararevi.com/karars/785605#.Uo6n-8S-1OY>) (Erişim tarihi: 18 Kasım 2015)

naklen atanmanın da cezalandırma amacıyla yapılamayacağı belirtilmektedir¹¹⁷.

Danıştay, bir kararında¹¹⁸ da atandığı tarihten itibaren kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemlerin, öğretim üyesinin manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğundan, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan öğretim üyesine manevi tazminat ödenmesine ilişkin ilk derece mahkemesi kararını onayarak temyiz istemini reddetmiş ve önemli bir karara imzasını atmıştır.

D. TÜRK CEZA HUKUKUNDA MOBBİNG

Ceza hukuku düzeni, kendine özgü bir beşeri davranış normları sistemidir.¹¹⁹ Ceza normu ise bir hüküm ve hükmü teminat altına alan bir müeyyideden ibarettir.¹²⁰ Suç teşkil eden fiil, aynı zamanda hukuki bir değer

¹¹⁷ Danıştay 5.D., E.1998/2342, K.1999/853, 07.04.1999 tarihli karara göre “657 sayılı Yasanın 76/1. maddesi. “Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kaza- işlenmiş hak aylık dereceleriyle memurları buldukları kadro derecelerine eşit veya 68 nci maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.” hükmünü taşımaktadır. Anılan madde ile memurların naklen atanmaları konusunda idareye tanınan takdir yetkisi mutlak ve sınırsız olmayıp, kamu yararı amacı ve hizmet gereği ilkeleriyle sınırlı olduğu ve takdir yetkisine dayalı olarak tesis edilen işlemlerin hukuken geçerli sebeplere dayanması gerektiği idare hukukunun bilinen ilkelerindedir. (<http://www.kararevi.com/karars/248418#.Uo6oLcS-1OY>) (Erişim tarihi: 18 Kasım 2015)

Dava dosyasının incelenmesinden, davalı idarece ... Sen Sendikası 6 Nolu Şube Başkanı olan davacının sendikal faaliyetleri nedeniyle görevini aksattığı ileri sürülerek dava konusu naklen atama işleminin tesis edildiği, davacının 8.5.1996 günü bağlı bulunduğu sendikanın yayınladığı el ilanını zabıta amirliğine izinsiz asmak, 18.4.1996 ve 8.6.1996 günleri yapılan memur eylemlerine katılmak suçları nedeniyle hakkında disiplin soruşturması yapılarak disiplin cezaları verildiği anlaşılmaktadır.

Görevinde başarısızlığı ya da başkaca bir olumsuzluğu ileri sürülmemen ve sicilleri de olumlu olan davacının: bu eylemlerinin disiplin cezası verilmesini gerektirir nitelikte olması ve bu cezaların verilmiş bulunması karşısında, ayrıca bu eylemlerinin naklen atanmaya da gerekçe alınması, atanmanın cezalandırma amacı taşıdığını göstermekte olup söz konusu cezaların dava konusu işlemin sebep unsuru olarak kabul edilmesine imkan bulmadığından, davanın reddi yolundaki idare mahkemesi kararında hukuki isabet görülmüştür.”

¹¹⁸ Danıştay. 8.D., E.2008/10606, K.2012/1736.

¹¹⁹ Zeki HAFIZOĞULLARI – Muharrem ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Genel Hükümler), Ekim 2015, s. 63.

¹²⁰ HAFIZOĞULLARI – ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Genel Hükümler), s. 64.

ihlalidir.¹²¹ Mobbing olarak incelediğimiz olgu, ceza hukuku düzenimiz açısından normatif bir düzenlemeye tabi tutulmamıştır. Girişte de belirttiğimiz gibi 1990'lı yıllarının başında sosyal bilimlerin konusu ve özel bir uzmanlık alanı haline gelen mobbing; sistemli olarak, bir kişiye yöneltilmiş, rahatsızlık verici ve kimilerinin tabirine göre psikolojik terör olarak nitelendirilebilecek ahlaksızca ve onur kırıcı olan ve neticesinde mağdurun iş yerinden ayrılması ile ya da en azından iş yerinde iş göremez hale gelmesiyle sonuçlanan bir fiil veya olgular bütünüdür.

Mobbing, TCK'da düzenlenmediği için ceza hukuku bağlamında özel olarak incelenmesinin de imkanı yoktur. Bu yüzden bu başlık altında mobbing fiilinin ne olduğundan hareketle, ceza kanununda hangi norm/normları ihlal eden fiil veya fiillerden olabileceği izah edilmeye çalışılacaktır. Bununla birlikte, mobbing, 'stalking' terimiyle de karıştırılmaya müsait bir terim olup, stalking teriminden daha çok mağdura karşı duyulan **hayranlık, beğenilmeme, arkadaşlık – sevgililik arzusu, öç alma gibi saiklerle;** mağdurla normal iletişim yolu veya sıklıkla telekomünikasyon yoluyla iletişime geçilmeye **teşebbüs edilmesi** ve bunda **başarısız olunmasıyla** birlikte daha ağır eylemlerle mağdura yönelik hakaretlerin artması, soruşturma ve kovuşturma makamalarına iftira niteliğinde asılsız ihbarlarda bulunulması, mağdurun şerefini ihlal eden davranışlarda bulunulması, malına zarar verilmesi gibi eylemlere girişilmesi anlaşılmaktadır.¹²²

Bununla birlikte, mobbingin ceza hukuku bakımından bir suç tipi olarak düzenlenmesine ilişkin deneme yapılmışsa da¹²³ ilgili bu suç tipi analiz denemesinin başarılı olduğunu söylemek aşağıda belirteceğimiz nedenlerle mümkün görünmemektedir.

İlgili denemede, bir kere '*... buna benzer sistematik davranışlarla*' ifadesi kullanılmıştır. Eğer suç serbest hareketli suç olarak düşünülmekte ise, '*benzer sistematik davranışlarla*' ifadesinin ne anlamı kalmaktadır? Eğer suç,

¹²¹ İzzet ÖZGENÇ, Türk Ceza Hukuku (Genel Hükümler), Ankara 2009, s. 164.

¹²² ÜNVER, s. 102 – 127.

¹²³ "İşyerinde çalışanın, her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama ve buna benzer sistematik davranışlarla, manevi bütünlüğünü ihlal eden kişi veya kişiler iki yıldan dört yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılır ve bu suçu işleyenler hakkında 10 bin ile 20 bin lira para cezasına hükmolunur.

Manevi saldırı çalışanın bu nedenle işyerinden ayrılmasıyla sonuçlanmışsa fail iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ve on beş bin ile yirmi beş bin liraya kadar para cezasına hükmolunur." ULUSOY, s. 129 – 170.

bağlı hareketli veya seçimsel hareketli bir suç olarak düşünülmemekte ise kendisi dar anlamda bilimsel olarak 'işyerinde cinsel taciz' anlamına gelen mobbing fiili bu hareketlerden hangisi içine girmiş olacaktır?

Bir diğer problem de '*işyerinde çalışanın her türlü kötü muamele, şiddet ... benzeri sistematik davranışlarla manevi bütünlüğünü ihlal eden ... iki yıldan dört yıla kadar ... cezalandırılırlar*' ifadesinde 'manevi bütünlüğün ihlali' kavramından ne anlaşılacağıdır. Bununla birlikte, şiddet veya kötü muamele şeklinde öngörülen davranışların, müessir fiil olarak da adlandırılan fiil şeklinde değil de salt manevi bütünlüğünü ihlal eden fiil olarak öne sürmek ne derece anlaşılabilir? Dolayısıyla, mobbing konusu, ceza hukuku anlamında tanımsal kavrama ulaştırma çabalarının şu an için başarılı olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir.

Mobbing'i hukuk düzeni içinde tanımlayan ülkelerde düzenlemelerin, psikoloji ve sağlık bilimi öğretisinin kullandığı tanım ile kesiştiği kısımlar şöyle gösterilebilir: Mobbing'den bahsedilebilmesi için öncelikle mağduru rahatsız eden bir davranış olmalıdır. İkincisi bu davranışlar ısrarlı ve düzenli bir şekilde mağdura yönelmiş olmalıdır. Nihayetinde, bahsi geçen davranış mağdurda mutlaka maddi ya da manevi olarak bir zarar meydana getirmiş olmalıdır¹²⁴.

Mobbing, psikoloji bilimi açısından ele alındığında tacizde bulunanın 'saldırgan', taciz edilenin 'kurban' ve fiile ya da olgular bütününe tanık olanların 'izleyici' olarak anıldığı görülecektir.

Daha önce de belirttiğimiz gibi; psikoloji bilimi özelindeki "mobbing" ile ceza hukuku anlamında anlatmaya çalışacağımızı "mobbing"e ilişkin terminoloji denkleştirmesinde; Mobbing uygulayan kişinin yani '*saldırganın*' ceza hukuku anlamında '*fail*', mobbingin hedef aldığı kişinin yani '*kurbanın*' ceza hukuku anlamında '*mağdur*', mobbing fiilini izleyenlerin yani 'izleyicilerin' ise ceza muhakemesi hukukunda 'tanık' terimi ile bağdaştırılması mümkün olabilir. Ancak daha önce de belirttiğimiz gibi, önümüzde ceza hukuku biliminin konusu olabilecek normatif bir düzenleme olmadığı için, burada söylediğimiz terimsel karşılık bulma çabaları, akıl yürütme yolu ile bulunan yaklaşık ifadelerdir.

Kanaatimizce mobbingin terimsel kalıbına, fiilin sistematik olması yönüyle uyabilecek en yakın düzenleme TCK m. 123'de düzenlenen '*kişilerin*

¹²⁴ SAUNDERS - HUYNH - GOODMAN-DELAHUNTY, s. 340-354.

huzur ve sükununu bozma’ suçudur.¹²⁵ Düzenleme *‘Sırf huzur ve sükûnunu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikayeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.’* biçimindedir.

Kanun koyucu, burada düzenlediği suçta, huzur ve sükunu bozmak amacıyla bir kimseye ısrarla gerçekleşen *‘telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulmasını’* cezalandırmaktadır.

Burada huzur ve sükunu ısrarla bozmaya uyan fiiller telefon etmek, gürültü yapmak olarak sayıldıktan sonra; normun, ‘huzur ve sükunu bozmak maksadına’ gönderme yapılarak ‘saydığı fiillerin dışında ve hukuka aykırı her türlü diğer fiil’ de suç teşkil eden fiil kapsamına alınmakta; böylece fiil, sırf huzur ve sükunu bozmak maksadıyla her türlü gürültü yapılmasını (*başkasını taciz etmek maksadıyla yüksek sesle radio, televizyon vs dinlemek, evde sürekli takunya, sivri topuklu, terlik vs giyerek altında outran komşunun rahatsız olmasına neden olmak gibi*) kapsamaktadır.¹²⁶

Hukuka aykırı başka bir davranışta bulunmak¹²⁷, elverişli olmak kaydıyla her türlü araç ile kişiyi **sürekli olarak** taciz etmek olduğundan bu yönüyle de mobbingde aranan ‘ısrarlı fiiller bütünü’ kavramını yaklaşık olarak karşılamaktadır.

Suç faili açısından özel bir düzenleme yapılmamıştır o halde herkes suçun faili olabilir; suçun hukuki konusu ise kişinin hiç kimse tarafından hiçbir nedenle rahatsız edilmemesi, kanunun ifadesi ile ‘huzur ve sükununun bozulmamasını’ istemeye hakkı olmasıdır¹²⁸.

Yargıtay, “aynı yer veya ortamda bulunan kişilere karşı işlenmesi halinde de eylemin tek suç olacağı”nı kabul etmektedir.¹²⁹

¹²⁵ ÜNVER, s. 102 – 127.

¹²⁶ Zeki HAFIZOĞULLARI - Muharrem ÖZEN, Ceza Hukuku (Özel Hükümler) – Kişilere Karşı Suçlar, Ankara 2014, s. 221.

¹²⁷ Mustafa Ruhan ERDEM - Benay PARLAK, Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 88, 2010. s. 261-289.

¹²⁸ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 220.

¹²⁹ Yargıtay 2. Ceza Dairesi 2010/287 E., 2011/40489 K.

Bu suçun oluşabilmesi için genel kast yeterli değildir ayrıca özel kast gerekmektedir. Özel kast, kişinin huzur ve sükununu bozmak maksadıdır.¹³⁰

Görüldüğü gibi, mobbingin hukuki terimsel tanımı, TCK'nın 123. maddesinde düzenlenen bu suça daha çok benzemektedir. Elbette bu ifade, mobbing kavramını tamamen karşılamamaktadır. Fakat, mobbing cinsel taciz de dahil akla gelebilecek her türlü fiili karşı tarafı rahatsız etmek kaydıyla kapsayan bir tanım olduğundan, her bir fiil hangi ceza normunu ihlal ediyorsa o norma göre failin cezalandırılması gerekecektir. Bir kimseye yine sarkıntılıktaki bulunmak bu suça değil şartları varsa m. 102/1'de düzenlenen suça vücut verir¹³¹. Yargıtay'ın, “*mağdureye telefon ederek edep ve iffetini recide edecek sözle söylemek suretiyle, sanığın, cinsel taciz suçunu işlediğine*” yönelik verdiği bir kararı buna örnek gösterilebilir.¹³² Yine ısrarlı bir biçimde birini sürekli telefonla vs. tehdit etmek bu suça vücut vermez, failin davranışı zincirleme tehdit suçunu oluşturur.¹³³

Önceki başlıklarda mobbingin tanımını yaparken psikoloji bilimi doktrininin şiddet ve vücuda tesir eden diğer fiilleri de mobbing kapsamında değerlendirdiğini belirtmiştik. Bu nedenle mobbing yoluyla gerçekleştirilen fiil bakımından **kasten yaralama suçu** önemli bir role sahiptir.¹³⁴ Mobbinge konu fiilde, kişinin sadece psikolojik olarak taciz altında tutulması değil, fiziksel olarak zorlanması da söz konusu olabilmektedir. TCK, kasten yaralamayı ‘*kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır*’ hükmü ile ifade demektedir. O halde kasten yaralama suçu bakımından fiil, “*başkasının vücuduna acı vermek ya da sağlığını bozmak ya da algılama yeteneğini bozmak*” olduğundan bu suç, elverişli olmak kaydıyla her çeşit vasıta ile işlenebilen serbest hareketli ve neticeli bir suçtur; vücuda acı vermek ya da sağlığı veya algılama yeteneğini bozmak neticesinden birinin veya birkaçının meydana gelmesi suçun oluşmasına sebebiyet verir.¹³⁵

¹³⁰ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 214.

¹³¹ “İki suç birbirlerinden saikleri yönünden ayrılmaktadır.” HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 214.

¹³² ÜNVER, s. 102 – 127.

¹³³ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 221.

¹³⁴ ERDEM - PARLAK, s. 261-289.

¹³⁵ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 71.

Mobbing yönünden, vücuda tesir eden fiilden ziyade ‘sağlığın ya da algılama yeteneğinin’ bozulması önem kazanmaktadır. Gerçekten de mobbing fiilini gerçekleştiren kişi, bunun neticesi olarak mağdurun sağlığını bozmakta, algılama yeteneğini etkileyebilmektedir. Konuya ilişkin açıklamaları önceki bölümlerde yaptığımızdan tekrara düşmemek adına burada daha fazlasına yer vermeyeceğiz.

Suç ile ihlal edilen ve ceza ile korunan hukuki değer, kişinin vücudunun veya fiziki bütünlüğünün dokunulmaz olmasındaki hukuki yarardır¹³⁶. Fiziki beden bütünlüğü fiziksel etkilerden başka psikolojik etkenlerle de bozulabilir¹³⁷. **Bu yönden mobbinge konu fiiller burada değerlendirilebilmektedir.**

Ağırlatıcı nedenlerden biri, konumuz açısından ilgi çekicidir. TCK m. 86/3’de görüleceği üzere yaralama fiili ‘*Kamu görevlisinin sahip bulunduğu nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle*’ işlenirse, ceza ağırlaştırılmaktadır. Eğer bir kamu görevlisi, nüfuzunu kötüye kullanarak yaralama fiilini işlerse cezası ağırlatılacaktır. Dolayısıyla kamu görevi yönünden nüfuzunu işyerinde yaralama için kullanan kimse daha ağır cezaya çarptırılacaktır. **Bu, kamuda amir-memur arasında işlendiğinde mobbing anlamında önem kazanabilir.**

İşyerinde psikoloji tacizin¹³⁸, yani mobbingin, en yaygın olarak görülen şekillerden biri de cinsel içerikli rahatsızlık veren davranışlar olduğundan, TCK’nın cinsel dokunulmazlığı düzenleyen 102. ve 105. maddelerini söz ayrıca değerlendirmek gerekmektedir. Her ne kadar Anayasa’da cinsel özgürlük kavramından açıkça söz edilmese de, doktrinde cinsel özgürlüğün anayasal dayanağının Anayasa m. 17’de yer alan “kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı” olduğu kabul edilmektedir.¹³⁹

Belirtmek gerekir ki, doktrinde, işyerinde cinsel taciz eylemlerinin, mobbingin özel bir görünüş biçimi olarak kabul edilmesi gerektiği¹⁴⁰ de mütalaa edilmektedir.

¹³⁶ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 71.

¹³⁷ Nevzat TOROSLU, Ceza Hukuku Özel Kısım, Ankara 2008, s. 41-42.

¹³⁸ İşyerinde tacizin medeni hakları ihlal eden bir ayrımcılık türü olarak tanımlandığı diğer hukuki kavramlar hakkında detaylı bilgi için bkz. Özlem YENERER ÇAKMUT, “Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu”, Ceza Hukuku Dergisi Y. 2009 S. 11 s. 129 – 160.

¹³⁹ Fahri Gökçen TANER, Türk Ceza Hukukunda Cinsel Özgürlüğe Karşı Suçlar, Ankara 2013, s. 5.

¹⁴⁰ ÜNVER, s. 102 – 127.

İşyerlerinde, özellikle kadın çalışanlara, amirin nüfusunu kullanarak, mağduru işten çıkarmakla tehdit ederek, yükselmesini engelleyeceğinden bahisle manevi cebir¹⁴¹ uygulayarak cinsel taciz/saldırı davranışına katlanmasına neden olabileceğini düşünmek mümkün olabilir. Kişinin üzerinde tasarruf edebileceği bir hakkına ilişkin bir fiile rıza göstermesi halinde, fiil daha başından itibaren hukuka uygun kabul edilecektir.¹⁴² Ancak, katlanma davranışı içerisine giren kimsenin buna rıza göstermiş olması, elbette kanuni anlamda geçerli bir rıza anlamına gelmemelidir. İşini kaybetme endişesi ile cinsel davranışa katlanmak durumunda kalan mağdurun bu davranışa geçerli bir rızası bulunduğundan söz edilemez¹⁴³.

Cinsel taciz suçu TCK. m. 105'de '*Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikayeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına fiilin çocuğa karşı işlenmesi hâlinde altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmolunur*' biçiminde düzenlenmiştir.

Suçun faili kadın, erkek herkes olabilir.¹⁴⁴ Fiil, sözden ve işaretten ibaret olan hareketle işlenebilmekte bu da suçun sadece icra hareketi ile işlenebileceğini göstermektedir¹⁴⁵. Suçun oluşabilmesi için, mağdurun cinsel amaç güdülerek ve vücut dokunulmazlığı ihlal edilmeksizin¹⁴⁶ rahatsız edilmesi gerekir.¹⁴⁷

Suç ani suçtur, zincirleme olarak işlenebilir. **Bu suçta mobbing açısından önemli olan hüküm ikinci fıkrada düzenlenmiştir.** Düzenleme

Suçun;

- a) *Kamu görevinin veya hizmet ilişkisinin ya da aile içi ilişkisinin sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,*
- b) *Vasi, eğitici, öğretici, bakıcı, koruyucu aile veya sağlık hizmeti veren ya da koruma, bakım veya gözetim yükümlülüğü bulunan kişiler tarafından,*

¹⁴¹ Cebir konusu hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Özgür **KÜÇÜKTAŞDEMİR**, Türk Ceza Hukukunda Maddi ve Manevi Cebir, Ankara 2012.

¹⁴² Ezgi **AYGÜN EŞİTLİ**, "Ceza Hukukunda Çocuğun Rıza Açıklama Ehliyeti", Türkiye Barolar Birliği Dergisi Y. 2013 S. 106, s. 277 – 290.

¹⁴³ **ERDEM - PARLAK**, s. 261-289.

¹⁴⁴ **ÜNVER**, s. 102 – 127.

¹⁴⁵ **HAFIZOĞULLARI - ÖZEN**, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 158.

¹⁴⁶ Karş. "*Cinsel taciz fiziksel ... davranışlar şeklinde olabilir. Birisinin yanından sürtünerek geçmek fiziksel davranışa ... örnek olarak verilebilir.*" **YENERER ÇAKMUT**, s. 129 – 160.

¹⁴⁷ **ÜNVER**, s. 102 – 127.

- c) Aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- d) Posta veya elektronik haberleşme araçlarının sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,
- e) Teşhir suretiyle,

işlenmesi hâlinde yukarıdaki fıkraya göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur; işi bırakmak, okuldan veya ailesinden ayrılmak zorunda kalmış ise verilecek ceza bir yıldan az olamaz.' biçimindedir. Bunlardan birincisi cinsel tacizden bahsederken de belirttiğimiz 'nüfuzu kullanarak suçu işlemek' halidir. TCK m.105/2'de bu hali daha ağır bir cezalandırma nedeni olarak düzenlemiştir. Fail eğer hiyerarşi, hizmet veya eğitim öğretim ilişkisinden ya da aynı işyerinde çalışma ilişkisinden kaynaklanan bir nedenle bu suçu işlemişse, cezası artırılmaktadır.

Mobbing teriminden bakıldığında, işyerindeki ilişki açısından mobbing kapsamında cinsel tacizde bulunan failin, "aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle" fiili gerçekleştirdiğinde suçu ağırlatıcı nedenin gerçekleşeceğini söylemekte sakınca yoktur.

Bundan başka diğer önemli husus mağdurun kendisini işi bırakmak, aileden veya okuldan uzak kalmak neticesinde bulmaktadır. Mağdur, cinsel taciz neticesinde işi bırakmak zorunda kalırsa, failin cezası ağırlatılmaktadır.

Cinsel saldırı suçu TCK m. 102'de '*Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlâl eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması hâlinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.*' biçiminde düzenlenmiştir. Herkes bu suçun faili olabilir; fiil, cinsel haz almak amacıyla –cinsel davranışlarla- (sevmek, okşamak, el atmak, acı vermek) gerçekleştirilen fiziksel her türlü harekettir.¹⁴⁸ Cinsel saldırıdan söz edilebilmesi için iki kişi arasında bedensel temas şarttır; bununla birlikte, bu temasın çıplak vücutla veya cinsel organlarla ilgili olması gerekmez.¹⁴⁹

¹⁴⁸ ERDEM - PARLAK, s. 261-286.

¹⁴⁹ "Örneğin, cinsel maksatlarla bir kimseyi sadece seyretme veya bir kimseyi kendi üzerinde cinsellik içeren hareketler yaparken hazır bulunmaya zorlama cinsel saldırı olmaz; çünkü vücut teması yoktur." Nur CENTEL, "5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı'nın Değerlendirilmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi Y. 2012 S. 99, s. 269 – 290.

Kanun koyucu bu suçta bir netice doğmasını aramadığından suç neticesiz suçtur.¹⁵⁰ İkinci fıkrada vücuda organ veya sair bir cisim sokulması ile suçun işlenmesi hem ceza daha ağır düzenlenmiş hem de takibi şikayete¹⁵¹ bağlı olmaktan çıkarılmıştır. TCK m. 102/3, (b)'de suçu ağırlaştırıcı bir neden olarak *'nüfuzu kötüye kullanılması suretiyle failin işlenmesi'* ne yer verilmiştir. İşyerleri açısından bu madde önemlidir. Mobbing, muhakkak işyerinde gerçekleşmesi gereken sistemli bir fiil veya olgular bütünü olduğundan, amir, nüfuzunu kötüye kullanarak bu suçu işlediğinde daha ağır ceza ile cezalandırılacaktır. Failin amir değil de, mağdurla aynı yatay hiyerarşide olan kimseler arasında olması durumunda ise maddede yer alan *"insanların toplu olarak bir arada yaşama zorunluluğunda bulunduğu ortamların sağladığı kolaylıktan faydalanmak suretiyle,"* ifadesinden "aynı işyeri" anlamının çıkarılıp çıkarılmayacağı ise belirsizdir.

Mobbingin ceza hukuku anlamında önemli olarak sayılabileceği diğer bir hususu da 'hakaret' suçunda kendini göstermektedir. Gerçekten de mobbingin ortaya çıkışı incelendiğinde kişinin arkasından yapılan konuşmaların, dedikodunun, tezviratın, iftiranın, hakaretin ve sövmenin öneminin büyük olduğu görülecektir. Bizi ilgilendiren ise, bu fiillerin ne zaman "ceza hukukunu ilgilendiren boyuta" ulaşacağıdır. Hakaret ve sövme birbirinden farklı kavramlardır, bir kişiye "senin yaptığın hırsızlıkları herkes biliyor" demek sövmek, buna karşılık "senin dün paramı çaldığını herkes biliyor" demek ise somut nitelikte fiil isnadı suretiyle hakaret etmek demektir.¹⁵²

TCK kişinin şeref ve haysiyetinin korunmasına özen göstermiş, kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olan şerefin objektif ve sübjektif yansımaları cezai himayenin konusu yapmıştır¹⁵³. Gerçekten de bir fiil, bazen nesnel açıdan aşağılayıcı veya rencide edici bulunmazken, mağdur açısından aşağılayıcı bulunabilir veya bu durumun tam tersi olarak; bir fiil, öznel açıdan aşağılayıcı bulunmazken, nesnel açıdan aşağılayıcı bulunabilir.¹⁵⁴

TCK m. 125, hakaret suçunu *'Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek*

¹⁵⁰ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 150.

¹⁵¹ Şikayet kurumu hakkında detaylı bilgi için bkz. GÜNGÖR, Devrim: 5237 ve 5271 Sayılı Kanunlar Işığında Şikayet Kurumu, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.

¹⁵² Özkan GÜRDOĞAN, Hakaret Suçu (Doktora Tezi), Ankara 2012, s. 95.

¹⁵³ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 222.

¹⁵⁴ Mustafa ÖZEN, "Hakaret Suçu ve İnternet Yoluyla İşlenmesi", Türkiye Barolar Birliği Dergisi Y. 2008 S. 75, s. 94 – 108.

suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir. ' biçiminde düzenlemiştir.

Hakaret suçunda fiil bir düşünce açıklamasıdır¹⁵⁵ ve düşünce her biçimde ifade edilebilir. Bununla birlikte hakaret ve sövmeye kanunun suç olarak tanımladığı fiil özünde birbirinden farklıdır. Sövmeye fiil, sövme suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığını söverek ihlal etmek iken hakaret suçunda hareket bir somut fiil veya olgu isnad etmektedir¹⁵⁶.

Hakaret suçu, huzurda ve gıyapta olmak üzere iki şekilde işlenebilir.¹⁵⁷ Mobbing mağdurları açısından sövme ve hakaret suçunu oluşturan fiilerin kendilerine karşı değil ama gıyabında işlenmiş olması bakımından önem taşımaktadır. Burada sorun ihtilat ile ilgilidir. Kişinin gıyabında yapılan hakaret fiilinin suç oluşturabilmesi için kanun ihtilat şartını aramıştır. İhtilat en az üç kişinin bu fiile şahit olması anlamına gelmektedir¹⁵⁸.

Eziyet suçu bakımından da mobbingin bu suçun işlenmesine elverişli olabileceği akla gelebilir. Eziyet TCK m. 96'da '*Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükümlenir.*' biçiminde düzenlenmiştir. Fiil, mağdurun eziyet çekmesine yol açabilecek elverişli bütün davranışlardır. Fiili kamu görevlisinin¹⁵⁹ işlemesi cezayı ağırlatan bir neden değil, şartları varsa işkence suçunun fiilini oluşturur.¹⁶⁰ Dolayısıyla mobbing bakımından eziyet suçunun varlığından bahsedilmesi, şartları varsa, mümkün olabilir.

Görüleceği gibi, mobbing, sistematik olarak gerçekleşen bir fiiller veya olgular bütünü olduğundan akıllara zincirleme suçu da getirmektedir. Zincirleme suç TCK'da 'Bir suç işleme kararının icrası kapsamında, değişik zamanlarda bir kişiye karşı aynı suçun birden fazla işlenmesi durumunda, bir cezaya hükmedilir' şeklinde düzenlenmiştir. Burada

¹⁵⁵ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 223.

¹⁵⁶ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 224.

¹⁵⁷ ÖZEN, s. 94 – 108.

¹⁵⁸ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 224.

¹⁵⁹ Kamu görevi ve kamu görevlisi hakkında daha detaylı bilgi için bkz. Zeki HAFIZOĞULLARI – Ezgi AYGÜN EŞİTLİ, Kamu İdaresinin Güvenilirliğine ve İşleyişine Karşı Suçlar, Ankara 2014; Güneş OKUYUCU ERGÜN, Türk Ceza Hukukunda Zimmet Suçu, Ankara 2008; Güneş OKUYUCU ERGÜN, "Görevi Kötüye Kullanma Suçu", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2009 S. 82, s. 1 – 31.

¹⁶⁰ HAFIZOĞULLARI - ÖZEN, Türk Ceza Hukuku (Özel Hükümler), s. 121 vd.

dikkat edilmesi gereken aynı suç fiilinin farklı zamanlarda işlenmesinin hususudur. Dolayısıyla işyerinde çalışmasını engellemek amacıyla bir kimseyi bir ay boyunca her sabah cinsel olarak taciz etmek, zincirleme suç hükümlerinin uygulanmasını ve cezanın ağırlaştırılması gerektirir. Kanun üçüncü fıkrada ‘Kasten öldürme, kasten yaralama, işkence ve yağma suçlarında bu madde hükümleri uygulanmaz’ diyerek de zincirleme suç hükümlerinin uygulanamayacağı hükümleri göstermiştir.

Yıldırma, güçlük çıkarma ve ayrımcılığa hizmet eden, mağdurun genel kişilik haklarını, onuru veya sağlığını bozan birbiriyle bağlantılı ve sistematik davranışlar anlamında mobbingin hukuki bir kavram olmayıp uygulamada karşılaşılan bir olgunun karşılığını ifade etmek için kullanıldığı, bu süreç içinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırma konusunda mevcut ceza hukuku araçları yeterli ve bu olguyu bağımsız bir suç tipi olarak ayrıca düzenlemeye gerek olmadığı düşüncesine¹⁶¹ katılmakta ve konunun ayrıca düzenlenmesi ve yaptırım altına alınması ihtiyacına gerek duyulmadığını düşünmekteyiz.

KAYNAKÇA

- ALTUNTAŞ** Ceren: “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma”, Journal of Yaşar University, Y. 2010, C. 18, S. 5, s. 2995-3015.
- AGERVOLD** Mogens - **MIKKELSEN** Eva Gemzoe: Relationships Between Bullying Psychosocial Work Environment and Individual Reactions, Work and Stress, Cilt 18, Sayı 4, Ekim 2004, s. 348
- AYGÜN EŞİTLİ** Ezgi: “Ceza Hukukunda Cocuğun Rıza Açıklama Ehliyeti”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi Y. 2013 S. 106, s. 277 – 290.
- BARON** Robert A. - **H. NEUMAN** Joel: Workplace aggression—The iceberg beneath the tip of workplace violence: Evidence of its forms, frequency, and targets, Public Administration Quarterly, S. 21, Y. 1998, s. 446-464.
- BAILLIEN** Elfi - **DE CUYPER** Nele - **DE WITTE** Hans: Job Autonomy And Workload As Antecedents Of Workplace Bullying: A Two-Wave Test Of Karasek's Job Demand Control Model For Targets And Perpetrators, Journal of Occupational and Organizational Psychology, S. 84, Y. 2011, s. 191–208

¹⁶¹ **ERDEM - PARLAK**, s. 261-286.

- BAŞ** Nesrin - **ORAL** Timuçin: Mobbing Davranışı ve Kişilik Özellikleriyle İlişkisi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Y. 11 S. 21 Yıl 2012/1, s. 11-24.
- BJÖRKQVIST** Kaj - **ÖSTERMAN** K. - **HJELT-BACK** M.: Aggression Among University Employees, *Aggressive Behavior*, S. 20, Y. 1994, s. 173 – 184.
- BUDAK** Gönül, Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi, İzmir 2008, s. 395.
- BULUTLAR** Füsün - **ÖZ** Ela Ünler: The Effects Of Ethical Climates On Bullying Behavior In The Workplace, *Journal of Business Ethics*, S. 86, Y. 2009, s. 273–295. (http://timucinoral.com/PDF/Mobbing_ve_Kisilik.pdf) (Erişim tarihi: 17 Kasım 2015)
- CENTEL** Nur: “5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nda Cinsel Saldırı Suçu ve Cinsel Suçlar Değişiklik Tasarısı’nın Değerlendirilmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* Y. 2012 S. 99, s. 269 – 290.
- CHAPPELL** Duncan - **DI MARTINO** Vittorio: Violence at Work, *International Labour Organization* 2006, s. 157. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf) (Erişim tarihi: 19 Kasım 2015)
- COWIE** Helen - **NAYLOR** Paul - **RIVERS** Ian - **SMITH** Peter K. - **PEREIRA** Beatriz: Measuring workplace bullying, *Aggression and Violent Behavior*, C. 7, S. 1, Ocak-Şubat 2002, s. 33-51.
- CRAWFORD** Neil: Bullying At Work: A Psychoanalytic Perspective, *Journal of Community and Applied Social Psychology*, Yıl 1994 S. 7, s. 219 – 226.
- ÇELİK** Nuri: İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2000, s. 153-154
- ÇİÇEK SAĞLAM** Aycan: İlköğretim Okullarında Mobbinge İlişkin Öğretmen Görüşleri, *Eurasian Journal of Educational Research*, Y. 2008, S. 32, s. 133-142.
- DAVENPORT** Noa –**SCHWARTZ** Ruth –**ELLIOT** Gail, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (Çev.: **ÖNERTOY**, Osman Cem, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2008)

- EIRNASEN** Stale –**HOEL** Helge –**ZAPF** Dieter –**CARRY** Cooper: The Cönccept of Bullying at Work the European Tradition, Bullying and Emotinal Abuse in the Workplace, Londra 2003, s. 12.
- EINARSEN** Ståle - **SKOGSTAD** Anders: Bullying at work: Epidemiological findings in public and private organizations, European Journal of Work and Organizational Psychology, Y. 1996, S. 5, s. 185-201.
- EINARSEN** Ståle - **RAKILLES** Björn Inge - **MATTHIESEN** Stig Berge: Bullying And Harassment At Work And Their Relationships To Work Environment Quality: An Exploratory Study, European Work and Organizational Psychology, S. 4, Y. 1994, s. 381–401.
- ERDEM** Mustafa Ruhan - **PARLAK** Benay: Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing, TBB Dergisi, Sayı 88, 2010. s. 261-289.
- FOX** Suzy - **STALLWORTH** Lamont E.: The Battered Apple: An Application Of Stressoremotion-Control/Support Theory To Teachers' Experience Of Violence And Bullying, Human Relations, S. 63, Y. 2010, s. 927–954
- GOLD** David: Managing Psychosocial Issues at Work, an ILO SafeWork Activity, Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, Cilt 9, Sayı 1, Mart 2002, s. 8-9.
- GÖKTÜRK** Gamze –**BULUT** Sefa: Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C. 1, S. 24, Y. 2012, s. 37-50
- GÜL** Hasan - **ÖZCAN** Nazlı: Mobbing ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki İlişkiler: Karaman İl Özel İdaresinde Görgül Bir Çalışma, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Y. 2011, S. 2, s. 80-134.
- GÜNGÖR**, Devrim: 5237 ve 5271 Sayılı Kanunlar Işığında Şikayet Kurumu, 1. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara 2009.
- GÜRDOĞAN**, Özkan: Hakaret Suçu (Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2012
- GÜZEL** Ali - **ERTAN** Emre: İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 4, S. 14, Y. 2007, s. 509-549.
- HAFIZOĞULLARI**, Zeki: “Türk Ceza Hukukunun Seksen Yılı, Cumhuriyetin Kuruluşundan Bugüne Türk Hukukunun Seksen Yıllık

Gelişimi”, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, No. 538, 30-31 Ekim 2005 Sempozyumu, s. 115. Vd.

HAFIZOĞULLARI, Zeki: “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini Sağlamayan Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Düzenlemeleri Ve Uygulamaları”, Ceza ve Ceza Muhakemesi Hukuku Düzenlemeleri ve Uygulamalarına İlişkin Genel Değerlendirmeler Sempozyumu, Ankara 2009

HAFIZOĞULLARI Zeki - **ÖZEN** Muharrem: Ceza Hukuku (Genel Hükümler) – Kişilere Karşı Suçlar, US-A Yayıncılık, Ankara 2015.

HAFIZOĞULLARI Zeki - **ÖZEN** Muharrem: Ceza Hukuku (Özel Hükümler) – Kişilere Karşı Suçlar, US-A Yayıncılık, Ankara 2011.

HANSEN Åse Marie - **HOGH** Annie - **PERSSON** Roger - **KARLSON** Björn - **GARDE** Anne Helene - **ØRBÆK** Palle: Bullying at work, health outcomes, and physiological stress response, Journal of Psychosomatic Research, C. 60, S. 1, Ocak 2006, s. 63-72.

HEINZ Leymann: The Content and Development of Mobbing at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, Yıl 1996 Cilt 5 Sayı 2, s. 165-184. (<http://www.organizedmobbing.com/Leymann1996.pdf>) (Erişim tarihi: 15 Kasım 2015)

HEINZ Leymann: Mobbing and Psychological Terror at Workplaces, Violence and Victims, C. 5 S. 5, Yıl 1990/2 ([http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990\(3\).pdf](http://www.mobbingportal.com/LeymannV%26V1990(3).pdf)) (Erişim tarihi: 17 Kasım 2015)

JARRETA Begoña Martínez - **GARCÍA-CAMPAYO** Javier - **GASCÓN** Santiago, **BOLEA** Miguel: Medico-legal implications of mobbing: A false accusation of psychological harassment at the workplace, Forensic Science International, C. 146, S. 2, Aralık 2004, s.17-18.

ISATOLUS Nina: Prevention of Physical Violence at Work, Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, C. 9, S. 1, Mart 2002, s. 9-12.

KASAPOĞLU TURHAN Mine: Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Korunma Yolları, TBB Dergisi, Y. 2013, S. 105, s. 89-128.

KAUPPINEN Kaisa: Finland/AIBD Regional Workshop on Leadership Organizational Management, Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety, C. 9, S.1, Mart 2002, s. 15.

- KEASHLEY** Loreleigh: Interpersonal and systemic aspects of emotional abuse at work: The target's perspective, *Violence and Victims*, S. 16 Y. 2001, s. 233-268.
- KÖSE** Sevinç - **UYSAL** Şener: Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 8, S. 1, Y. 2010, s. 261-276.
- KÜÇÜKTAŞDEMİR** Özgür: Türk Ceza Hukukunda Maddi ve Manevi Cebir, Ankara 2012.
- MEEK** Christopher B.: The Dark Side of Japanese Management in 1990s Karosh and Jime in the Japanese Workplace, *Journal of Management Psychology*, Cilt 19 Sayı 3, s. 312-331.
- MESEGUER DE PEDRO** Mariano - **SÁNCHEZ** María Isabel Soler - **NAVARRO** María Cöncepción Sáez - **IZQUIERDO** Mariano García: Workplace Mobbing and Effects on Workers' Health, *The Spanish Journal of Psychology*, S.11, Y. 2008, s. 219-227.
- MOLLAMAHMUTOĞLU** Hamdi, İş Hukuku, Ankara 2005, s. 424-429
- NAMIE** Gary –**NAMIE** Ruth, *The Bully at Work*, Naperville, Illionis 2003, s. 95.
- NIEDL** Klaus: Mobbing and Well-Being, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Yıl 1996 S. 5, s. 239 – 249.
- OKUYUCU ERGÜN** Güneş: “Ayrımcı Mobbing”, 5.Uluslararası Suç ve Ceza Film Festivali Akademik Program Tebliği (http://www.icapff.com/5-Uluslararası-Suç-ve-Ceza-Film-Festivali-Akademik-Program-Tebliğleri.pdf) (Erişim Tarihi: 10 Ocak 2016)
- ÖZEN** Mustafa: “Hakaret Suçu ve İnternet Yoluyla İşlenmesi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* Y. 2008 S. 75, s. 94 – 108.
- ÖZGENÇ** İzzet: Türk Ceza Hukuku (Genel Hükümler), Ankara 2009, s. 164.
- SAMNANI** Karim –**SINGH** Parbudyal: 20 Years of Workplace Bullying Research: A Review of Antecedents and Consequences of Bullying in the Workplace, *Aggression and Violent Behavior*, C. 17, S. 6, Kasım-Aralık 2012, s. 581-589.
- SAUNDERS** Paula - **HUYNH** Amy - **GOODMAN-DELAHUNTY** Jane: Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of

workplace bullying, International Journal of Law and Psychiatry, S. 30 Yıl 2007, s. 340–354.

SAVAŞ Fatma: İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul 2007.

SHEEHAN Michael: Workplace bullying: Responding with some emotional intelligence, International Journal of Manpower, S. 20, C. 1, Y. 1999, s. 57-69.

SÜZEK Sarper: İş Hukuku (Genel Esaslar) Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2005.

RAYNER Charlotte: The Incidence Of Workplace Bullying, Journal of Community and Applied Social Psychology, Y.1997, S. 7, s. 249-255.

RAYNER Charlotte –**HOEL** Helge - **COOPER** Carry: Workplace Bullying What We Know, Who is to Blame and What Can We Do?, Londra 2002, s.8.

RAYNER Charlotte –**KEASHLEY** Loreleigh, Bullying at Work: A Perspective From Britain and North America, Washington DC: American Psychological Association, s. 271-296.

SERİN Emin – **BALKAN** Onur – **DOĞAN** Hüsna: “The Perception And Causes Of Mobbing: Turkey Example”, Journal of Business, Economics & Finance Y. 2014 C.3 S. 1, s. 5 – 17.

SHALLCROSS Linda - **SHEEHAN** Michael - Sheryl **RAMSAY**: The Workplace Mobbing Syndrome, Response and Prevention in the Public Sector ([http://eprints.qut.edu.au/43891/1/paper4Shallcrosspdf\(2\).pdf](http://eprints.qut.edu.au/43891/1/paper4Shallcrosspdf(2).pdf)) (Erişim Tarihi: 21 Kasım 2015)

TOROSLU Nevzat: Ceza Hukuku Özel Kısım, Ankara 2008, s. 41-42.

TINAZ Pınar, İşyerine Psikolojik Taciz (Mobbing): İstanbul 2010.

TINAZ Pınar – **FUAT** Bayram – **HEDİYE** Ergin: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul 2008.

TUNCAY KAPLAN Emine: İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu İş, Cilt 7, S. 2, Y. 2003

ULUSOY Zeynep Duygu: “*Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi*”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Y. 2013 S. 105, s. 129 – 170.

ÜNAL Ayşe - **KARAAHMET** Elif: Mobbing Among Employees In

Bursa, Turkey: A Cross-Sectional Survey, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2008, S. 10, C. 2. (Sayfa aralıkları belirsiz).

ÜNVER Yener: “Ceza Hukuku Açısından Mobbing, Stalking ve Cinsel Taciz Eylemleri”, Ceza Hukuku Dergisi Y. 2009 S. 11, s. 101 – 127.

VIE Tina Løkke - **GLASØ** Lars - **EINARSEN** Ståle: Health Outcomes and Self-Labeling as a Victim of Workplace Bullying, Journal of Psychosomatic Research, C. 70, Ocak 2011, s. 37-43.

WESTHUES Keneth: The Mobbings at Medaille College in 2002 (<http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/medaille2002.pdf>) (Erişim tarihi: 17 Kasım 2015)

WHEELER Anthony R. - **HALBESLEBEN** Jonathon R.B. - **SHANINE** Kristen: Eating Their Cake and Everyone Else’s Cake, too: Resources as the Main Ingredient to Workplace Bullying, Business Horizons, Y. 2010, S. 53, s. 553-560.

YAVUZ Hüseyin: Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler, Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

YENERER ÇAKMUT, Özlem: “*Cinsel Taciz Suçu ve Ceza Muhakemesi Kanunu’na Göre Bilirkişilik Kurumu*”, Ceza Hukuku Dergisi Y. 2009 S. 11 s. 129 – 160.

YILDIRIM Dilek - **YILDIRIM** Aytolan - **TİMUÇİN** Arzu: Mobbing Behaviors Encountered By Nurse Teaching Staff, Nurse Ethics, Temmuz 2007, C. 14, S. 4, s. 447-463.

YILMAZ Abdullah - **ERGUN ÖZLER** Derya - **MERCAN** Nuray: Mobbing ve Örgüt İklimi İlişisine Yönelik Ampirik Bir Araştırma, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2008, C. 7, S. 26, s. 334-357.

YILDIZ Selver - **KILKIŞ** İlknur: Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış, Çalışma İlişkileri Dergisi, Yıl 2010, C. 1, S. 1, s. 71-93.

ZAPF Dieter - **KNORZ** Michael - **KULLA** Matthias: On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes, European Journal of Work and Organizational Psychology, S. 5, Y. 1996, s. 215-237.