

KAMU ALANINDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) VE HUKUKİ BOYUTU

ÖZET

Mobbing, insanların iş veya görev gereği aynı ortamı paylaştıkları alanda maruz kaldıkları psikolojik baskı, bezdirdir. Kavram olarak yeni olsa da çalışma hayatının var oluşundan bu yana insanların mağdur olduğu bir konuyu oluşturmaktadır. Mobbingi oluşturan çeşitli unsurlar bulunmakta olup kişiyi yıldırmaya yönelik her davranış mobbing kapsamına girmemektedir. Hem özel hem de kamu sektöründe mobbinge karşılaşılabilmektedir. Özellikle kamu alanındaki hiyerarşik yapıdan kaynaklanan mobbing konumuz açısından önem taşımaktadır. Mobbing, üstün asta, eşitin eşite veya astın üste hareketi olarak meydana gelebilmektedir.

Bu makalede mobbing kavramından başlayarak, mobbingin unsurları, belirtileri, Türkiye’de mobbing, mobbingin hukuki boyutu, mobbingin ispat sorunu, mobbingin idare hukukundaki karşılığı ve kanundaki yeri, mobbinge karşı hukuki korunma yolları, başvurulabilecek merciiler, hukuki yollar ve mobbingin sonuçları açıklanmıştır.

GİRİŞ

İşyerinde psikolojik taciz, İngilizce karşılığı ile Mobbing, tanım ve kavram olarak yeni olsa da aslında çalışma hayatının var oluşundan itibaren insanların maruz kaldığı bir durumdur. “Mobbing” kavramı ilk kez Heinz Leymann tarafından kullanılmış olup organizasyonlarda çalışan insanlara yönelik saldırıları özetleyen bir terim olarak karşımıza çıkmıştır. Mobbing terimi, o günden bu yana işyerinde psikolojik şiddet, işyeri zorbalığı anlamında kullanılmış ve bugün de aynı anlamları taşımaktadır. Mobbing; kelime olarak İngilizce “mob” kökünden gelmekte olup, “Mob” topluca saldırmak, kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık, toplanmak, çete, şiddet uygulayan anlamları taşımaktadır. İş hayatındaki

psikolojik baskı ve şiddeti tanımlayan “Mobbing” terimi, yakın geçmişte tanımlanmış olup Türkçe karşılığı olarak da farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. “İşyerindeki psikolojik taciz”, “işyerindeki manevi taciz”, “işyerindeki duygusal şiddet”, “psikolojik baskı”, “yıldırma” gibi kavramlar Mobbingin Türkçe karşılığı olarak kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu da Mobbingin karşılığını “bezdiri” olarak bildirmiştir. TDK’ya göre mobbingin Türkçe anlamı, “İş yerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp çalışmalarını düzenli olarak engelleyip huzursuz olmasına yol açmak, yıldırma, dışlamak ve gözden düşürmek” olarak açıklanmıştır. Tanım ve kavram her ne kadar yeni olsa da mobbingi oluşturan davranışlar aslında insanların aynı iş ortamını paylaşmasından bu yana iş hayatının her evresinde karşılaşılabilen bir durumdur. Nitekim tanımlardan da anlaşılacağı üzere mobbing olgusunun en belirgin özelliği iş yerinde gerçekleşiyor olmasıdır.

İşyerinde psikolojik taciz, her tür davranış, sözü, hareketi, eylemi, yazıyı kapsamaktadır. Tek tür olguyla sınırlı değildir. Mobbing, hem kavram hem tanım hem de davranış olarak geniş bir yelpazeye sahiptir. Leymann’ın tanımıyla açıklayacak olursak psikolojik taciz (mobbing); “bir veya birkaç kişi tarafından bir diğer kişiye yönelik sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı davranışlarda bulunulması ve bu davranışlar sonucunda da kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesidir. Leymann, bu davranışın sebebinin düşünce ve inanç ayrılığından, kıskançlık ve cinsiyet ayrımına kadar çok çeşitli olabileceğini belirtmiştir. Görüldüğü üzere Leymann, iş yerinde mobbing davranışının varlığını belirtmek dışında, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişileri, doğabilecek sonuçları da ortaya koymuştur.

Çobanoğlu (2005), İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri adlı kitabında psikolojik tacizi duygusal bir saldırı, hedefinin ise bir işyerindeki kişi veya kişiler üzerinde sistematik bir baskı yaratmak yoluyla ahlakdışı yaklaşımlarla performanslarını ve dayanma güçlerini yok ederek işten ayrılmaya zorlamak olarak ifade etmiştir.

Başka bir tanımda iş yerinde psikolojik taciz; işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak ifade edilmiştir. Bu tanımda psikolojik taciz kavramı, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, şiddet, tehdit, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006).

Mobbingin birçok farklı tanımı olmasıyla birlikte bu tanımlar incelendiğinde mobbingi oluşturan temel noktalar ortaya çıkmaktadır. Mobbing yıldırıcı davranışlar içermekte olup, karşı taraftan gelen düşmanca hareketler barındırmaktadır. En önemli nokta bu davranışların bir veya birkaç defaya mahsus değil, belirli bir sıklıkta gerçekleşen ve birbirine bağımlı olaylar silsilesinden oluşmasıdır. Mobbingi oluşturan davranışlar belirli bir süredir devam eden davranışlardır. Mobbingin etkisinde olan kişi kendini güçsüz hissetmekte ve kendisini

savunabilecek bir platform bulamamaktadır. Kendisine uygulanan psikolojik şiddetin altında ezilmektedir. Bu eylemler basit bir davranışla ve tek kişinin hareketleriyle başlayabilip sonrasında açık suistimallere ve toplu saldırıya dönüşebilmektedir. Psikolojik tacizin ciddi bir durum olduğu yapılan araştırmalar sonucu ortaya çıkan istatistiksel verilerle görülmektedir:

1998 ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) Raporuna göre 1996 yılında Avrupa Birliğinin 15 üye ülkesinde gerçekleştirilen 15800 görüşmenin sonuçları; bir önceki yıl içinde çalışanların,

%4'ünün (6 milyon çalışan) fiziksel şiddete,

%2'sinin (3 milyon çalışan) cinsel tacize ve

%8'inin (12 milyon çalışan) mobbinge maruz kaldığı doğrultusundadır.¹

Uluslararası yapılan araştırmalarda mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

A. MOBBİNGİ OLUŞTURAN DAVRANIŞLAR VE ÖZELLİKLERİ

Mobbing, kişide psikolojik etki olarak kendini göstermeye başladığından kişinin önce mobbingi oluşturan davranışları analiz etmesi gerekmektedir. Mobbing farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Tek bir davranışın sistematik olarak uygulanması yanında birçok farklı davranıştan da oluşabilmektedir. Bu tip davranışlar bir kerelik olabilir ya da kişinin o günkü ruh haline bağlı olarak ortaya çıkmış olabilir. Ancak bir davranışın mobbingi oluşturabilmesi için bu davranışların, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanması gerekmektedir. Mobbing, süreç alan bir durum olduğu için bu davranışların analizi önemlidir. Nitekim mobbingi oluşturan saldırılar dolaylı veya doğrudan yapılabilmektedir. Psikolojik şiddet, mağdurun üzerinde etkiler bırakmakta, bu etkiler mağdura zarar vermekte ve şiddet uygulayan eylemlerinde ısrarlı olmaktadır.

Mobbing sürecinin içinde rol alanlar tacizde bulunan, mağdur ve izleyicilerdir. Mobbing bu kişiler arasında gelişen çoğu zaman belirli bir çatışmadan kaynaklı olarak meydana gelen bir süreçtir. Mobbing, mağdurlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan davranışlardan oluşur. Burada dikkat çeken husus

¹ Duncan Chappell, Vittorio Di Martino, "Violence at Work", ILO Report, 1998, s.2. Philippe Ravis, Le Harcèlement Moral au Travail, Paris: Delmas, 2000, p. 2,3.

psikolojik taciz uygulayan kişinin mağdurun astı da olabileceğidir. Örneğin okul müdürüne ya da öğretmene karşı öğrencileri mobbing uygulayabilir. Yine bir hastanede görev yapan asistanlar hocalarına karşı mobbing uygulayabilir. Şiddet uygulayan kalabalık, üstü konumundaki kişiyi sistematik davranışlarıyla yıldırabilmektedir. Nitekim eşit konumdaki çalışanlarda birbirlerine mobbing uygulayabilmektedir. Öğretmenin öğretmene, doktorun doktora, mobbingi bu duruma örnektir.

Bir davranışın mobbing olup olmadığı konusunda Leymann Inventory Psychological Terrorism isimli ölçme-saptama ölçeği kullanılarak sonuca varılabilmektedir. Heinz Leymann, işyerlerinde mobbing sürecinin varlığından şüphelenilebilecek 45 farklı belirti tanımlamıştır². Bu belirtileri 5 farklı kategoride sınıflandırmıştır³. Her kategori farklı bir saldırı tarzını oluşturuyor olup mobbing konusunda bize yol göstermektedir^{4,5,6}.

Birinci kategori: İletişime yönelik saldırılar

- Amir, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlar;
- Kurban, konuşmaya başladığında daima sözü kesilir;
- Çalışma arkadaşları, kurbanın kendini ifade etme olanağını sınırlarlar;
- Kurban azarlanır veya küçümsenir;
- Kurbanın yaptığı işler sürekli eleştirilir;
- Kurbanın özel yaşantısı sürekli eleştirilir;
- Kurban, sessiz veya tehdit edici telefonlar alır;
- Sözlü tehditlere maruz kalır;
- Yazılı tehditler alır;
- Uzaklaştırıcı bakışlar ve davranışlar yöneltmek kurbanla temas reddedilir;

² Heinz Leymann, "Identification of Mobbing Activities", The Mobbing Encyclopedia, <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM> (01.06.2005)

³ Çobanoğlu Ş. İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (Mobbing), Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.

⁴ Fox S, Stallworth LE. Racial/ethnic bullying: exploring links between bullying and racism in the US workplace. J Vocat Behav 2004; 59: 291-309.

⁵ Leymann H. The Content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology 1996;5 (2):165-184.

⁶ Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz, Oğuz Polat, Işıl Pakiş, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi Cilt: 3 Sayı: 4 Ekim 2012

- Dolaylı imalarda bulunularak kurbanla temas reddedilir.

İkinci kategori: Sosyal ilişkilere saldırılar

- Kurbanla konuşulmaz;
- Kurbanla herhangi bir söz yönetilmez;
- Çalışma arkadaşlarında uzakta bir ofiste çalışmak zorunda bırakılır;
- Çalışma arkadaşlarının kendisiyle konuşmaları yasaklanır;
- Sanki o yokmuş gibi davranılır.

Üçüncü kategori: Sosyal konuma saldırılar

- Arkasından konuşulur;
- Kurbanla ilgili çeşitli dedikodular yayılır;
- Gülünç duruma düşürülür;
- Kurbanın akıl hastası olduğuna dair kuşku yaratılır;
- Psikiyatriste gidip muayene olması için ikna etmeye çalışılır;
- Fiziksel engelinden ötürü alay edilir;
- Kurbanla alay etme amaçlı yürüyüşü veya konuşması taklit edilir;
- Politik veya dini inançlarına saldırılır;
- Özel yaşamıyla alay edilir;
- Milliyetiyle alay edilir;
- Onurunu zedeleyici işler yapmak zorunda bırakılır;
- Yaptığı iş, yanlış ve yaralayıcı bir tarzda yargılanır;
- Aldığı kararlardan şüphe edilir;
- Kurbanla karşı küfür veya aşağılayıcı sözler sarf edilir;
- Kurbanla karşı sözlü ve/veya imalı cinsel talepler yöneltilir.

Dördüncü kategori: Mesleki ve özel yaşamın niteliğine yönelik saldırılar

- Kurban iş verilmemeye başlanır;
- İşini artık yaratıcı anlamda yapamaması için her türlü çalışma faaliyeti engellenir;
- Kurban anlamsız işler verilir;
- Uzmanlık alanının çok altında işler verilir;
- Kurban aşağılayıcı işler verilir;
- Kurbanın beceriksizliğini ortaya koymak amacıyla kendisine, yeteneklerinin çok üstünde görevler verilir.

Beşinci kategori: Sağlığa yönelik saldırılar

- Kurban sağlığına zararlı işlerde çalışmak zorunda bırakılır;
- Kurban, fiziksel şiddetle tehdit edilir;
- Kurban ders vermek amacıyla ufak bir şiddet (tokat veya itme gibi) hareketinde bulunulabilir;
- Daha ağır fiziksel şiddete maruz kalmasına çalışılır;
- Kurbanı zarara sokmak amacıyla çeşitli girişimlerde bulunulabilir;
- Evine veya işyerine zarar verilebilir;
- Kurban cinsel tacizde bulunulabilir.

Görüldüğü üzere mobbingin kapsamını oluşturan davranışlar belirli bir kapsama sokulamamakta, geniş yorumlanmaktadır. Somut duruma göre her davranış ayrı ayrı değerlendirilmekte ve kişinin üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Mobbing mağdurları gördükleri zararın büyüklüğü ve etkisiyle, işlerine odaklanamamakta ve işlerini yapamaz hale gelmektedirler.

En kısa mobbing süresi 6 ay, genelde ortalama süre 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönem ise, 29-46 ay olarak araştırmalara yansımıştır. Mobbing süresi uzadıkça kişinin uğradığı zarar da artmaktadır. Leymann'a göre de bu davranışlar, en az haftada bir sıklıkla ve en az altı aydan beri uygulanıyor olmaları gerekir.

Belirtilen örnek davranışlar kasıtlı olarak sergilenmekte olup bu davranışlar sürekli hal aldığında, kişi rahatsızlık duyduğunu ve zarar gördüğünü düşünürse bu davranışlar mobbingi oluşturur. Mobbing, kişinin üzerinde yarattığı etkilerle ortaya çıkan belirtiler sonucu da anlaşılabilir. Kişinin psikolojik durumu kötüye gidebilir, panik atak, depresyon, sinir, stres, kızarıklık, titreme, terleme, uyku bozukluğu, beslenme bozukluğu yaşayabilmektedir.

Mobbingin sebebini birçok farklı durum oluşturabilmektedir. Özellikle mobbingin uygulandığı işyerine göre mobbingin amacı da farklılık gösterebilmektedir. Bu işyerleri sağlık sektöründe, eğitim sektöründe veya farklı alanlarda olabilir. Mobbing uygulayan kişilerin ve kurbanların kişilik özellikleri ile işyeri şartları mobbingin nedenlerini açıklayabilmektedir. Leymann bunları şu şekilde sınıflandırmıştır:^{7,8}

1. Kişileri grup kuralını kabul etmeye zorlamak
2. Düşmanlıktan hoşlanmak
3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı
4. Önyargıları pekiştirmek
5. Psikolojik taciz uygulayanın kötü kişiliği ve patron olarak bunu hak olarak görmesi, şişirilmiş benmerkezcilik, narsist kişilik, çocukluk travmaları...

B. MOBBİNGİN UNSURLARI

1. Fail, Aynı İşyerinde İşveren, Çalışan, Görev Alan Bir Kimse Olmalıdır.

Örgüt, işletme veya organizasyon dışında bulunan bir kimsenin çalışan üzerinde psikolojik baskı kurması mobbing değildir. Davranışların mobbing olarak değerlendirilebilmesi için işyerinde meydana gelmesi zorunlu değildir. İşyeri dışında da bazı davranışlar meydana gelebilir. Taraflar farklı birimlerde veya aynı işletmenin farklı işyerlerinde bulunabilirler.

2. Fail Bir veya Birden Fazla Gerçek Kişidir.

⁷ Dr. Heinz Leymann--<http://www.leymann.se/English/frame.html>.

⁸ Leymann H, Gustafsson A. Mobbing at Work and the Development of Post-traumatic Stress Disorder. European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996;5(2), 251-275.

Psikolojik şiddet uygulayan bir kişi olabileceği gibi bir grup da olabilir. Ancak bu durumun mobbing olarak değerlendirilmesinde failin üst, ast ya da eşit düzeyde olup olmaması önem taşımaktadır. Mağdurun üstü konumundaki kişi tek başına mobbing uygulayabilir. Nitekim amir, müdür, patron, yönetici konumunda olan kişi güçlü tarafı oluşturmakta ve psikolojik şiddet için bir başkasının yardımına ihtiyaç duymamaktadır. Ancak eşit düzeydeki kişiler için her zaman bu durum böyle değildir. Eşit düzeydeki kişiler veya ast konumundakiler bir grup oluşturduklarında veya çoğunluğa sahip olduklarında üstünlük elde edebilmektedirler. Aksi takdirde eşit düzeydeki ya da ast konumundaki kişinin davranışı sataşma, hakaret, sövme, etkili eylem, iftira, tehdit oluşturabilmektedir. Ancak üst konumdaki kişiye yakın olan veya kıdemli olan bu nedenle eşitler arasında üstün pozisyonda bulunan bir kimsenin diğer çalışana karşı mobbing uygulaması mümkündür. Görüldüğü gibi somut olayın özelliklerine göre davranışların mobbing olup olmadığı değişebilmektedir.

3. Eylemler Sık, Sistematik ve Sürekli Şekilde Olmalıdır

Mağdurun maddi ve manevi varlığına yönelik hareketlerin uzunca bir süre devam etmesi gerekmektedir. Ancak eylemlerin kesintisiz olması gerekmemektedir. Mağdurun uğradığı zarar, mobbingin şiddeti, gösterilen tutum ve davranışlar mobbingin meydana gelmesi için gereken süreyi belirleyebilmektedir. Bu hususta kesin bir süre tahsis etmek doğru değildir. Somut olaya göre bu süre zarfı 6 aydan kısa veya uzun olabilmektedir. Ancak Leymann'a göre davranışların mobbingi oluşturmaları için 6 ay sürmesi gerekmektedir. Hareketin tekrarlanmış olması ve sistematik bir hal alması ise olmazsa olmaz unsurlardır. Nitekim hareketlerin sürekliliği mobbingi, psikolojik baskı; hakaret, tehdit ve cinsel taciz gibi suç teşkil eden fiillerden; kabalık, emeklilik, ikale veya istifaya zorlamak gibi davranışlardan ayırır.⁹

Bir yabancı mahkeme kararında; bir kadın çalışanın açmış olduğu davada, amirinin kendisine aylarca mobbing yaptığını, eziyet ettiğini ve aşağıladığını iddia ederek, kişilik haklarının ihlal edildiğini, bu nedenle depresyona girdiğini belirtip manevi tazminat istemiştir. Mahkeme, işyerindeki her anlaşmazlığın mobbing olmadığını, mobbing için sistematik ve süreklilik arz eden bir davranışın olması gerektiği vurgulanarak, bu yönlerin araştırılması istenmiştir (Schleswig-Holstein Bölge İş Mahkemesi'nin 19.03.2002 Tarih, 3 Esas ve 1/02 sayılı Kararı) (MESS Akıllı Kitap, s. D2111/001).

4. Mobbingi Oluşturan Söz ve Hareketler Belli Amaç ve Kasıtlı Yapılmalıdır

Mobbing birçok farklı amaç ve kasıtlı meydana gelebilmektedir. Bu, failin kendisiyle ilgili ya da mağdura karşı beslediği hisler veya mağdurla arasında olan herhangi bir durumdan

⁹ İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi - Ahmet TAŞKIN

kaynaklı olabilir. Kişiyi zarar vermek, küçük düşürmek, istifaya zorlamak, gücünü kötüye kullanmak, otoritesinden kötü yararlanmak, gözdağı vermek, dışlamak, cezalandırmak, üstünlük kurmak, kıskançlık vb. nedenlerle mobbing karşımıza çıkabilmektedir. Bunun yanında mağdurla ilgili haller de mobbingin sebebini oluşturabilir. Örneğin mağdurun dini, siyasi görüşü, etnik kökeni, düşünce yapısı gibi unsunlar mobbingin nedeni olabilir. Her ne sebeple olursa olsun mobbingi oluşturan davranışların mağdura yönelik kasıtlı yapılması gerekmektedir. Yani fail bile isteye mağdura psikolojik baskı uygulamalıdır. Saldırgan amacını biliyor olup bu amaçla mobbing içeren davranışlarda bulunmalıdır.

5. Eylem veya Davranışlar Zarar Verici Nitelikte Olmalıdır

Psikolojik taciz uygulanan kişi için bu davranışlar zarar verici nitelikte olmalıdır. Mağdurun bu davranışlardan psikolojik olarak zarar görmüş olması gerekmez. Davranışlar, çalışma ortamını kötü etkileyebilecek nitelikteyse, mağdur için maddi veya manevi zarar görme tehlikesi yaratıyorsa mobbing teşkil etmektedir. Zarar, hukuka aykırı hareket ile illiyet bağı içinde olmalıdır. Yani mobbingi oluşturan eylemler nedeniyle söz konusu zarar ortaya çıkmış olmalıdır.

Yargıtay bir kararında, işyerinde bir alt pozisyonda bir işe verilen işçinin “meydancı üniforması” giymeye zorlanarak çöp dökmek, tuvalet temizlemek ve yerleri paspaslamak zorunda bırakılmasını mobbing olarak görmeyen yerel mahkeme kararını onamıştır.¹⁰ Yerel mahkeme, mobbingden söz edilebilmesi için uzun bir zaman dilimi içinde sistematik ve düzenli yıldırma faaliyetlerinin bulunması gerektiğinden, somut olayda ise iş koşulları ağırlaşan işçinin işi terk ettiğinden söz edilmiş, bu nedenle mobbinge dayalı tazminat istemi reddedilmiştir.¹¹

6. Eylemler Haksız Olmalıdır

Haksızlık her mobbing olayında bulunmaktadır. Yalnızca mobbing için mobbingi oluşturacak diğer şartların da bulunmuş olması gerekmektedir.

7. Güçler Arasında Denge Olmamalıdır

Psikolojik tacize karşı mağdur kendini koruyamayacak pozisyonda olmalıdır. Buna neden olan etkenler sayı, konum olabileceği gibi mağdurun kişiliği, yapısı, ekonomik veya sosyal gücü olabilir. Dikey mobbingde düşey mobbingin aksine, mobbingin gerçekleşmesi için alt kademede veya pozisyonda bulunan birden fazla kişinin işbirliği yapması şarttır.

¹⁰ Y22HD'nin 10.12.2013 Tarih, 2013/74 Esas ve 2013/28733 sayılı Kararı

¹¹ İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi - Ahmet TAŞKIN

C. TÜRKİYE'DE MOBBİNG

Mobbing kavramının dahi literatüre yeni girmesi sebebiyle mobbing hakkında yapılan araştırmalar henüz yeterli düzeye ulaşamamıştır. Birçok kişi mobbinge uğradığının farkında bile değildir. Ülkemizde de son yıllarda artan çalışmalarla mobbing yeni yeni gündeme gelmektedir. Ancak araştırmalar sonucu görülmektedir ki Türkiye’de işyerindeki psikolojik taciz, AB genelindeki ve birçok Avrupa ülkesindeki yaygınlık düzeyinin oldukça üzerindedir. Bunun nedenleri arasında; iş yerlerinde ve organizasyonlara görülen yeniden yapılanmalar, özelleştirmeler, şirketlerin birleşmesi ve yeni meslek gruplarının ortaya çıkması sayılmaktadır (Tınaz, 2006; Solmuş, 2008). Ayrıyeten ülkemizdeki işsizlik sorunu nedeniyle, iş sahibi insanlar işini kaybetme korkusu yaşamakta olup işverenler, bu durumun farkında olup davranışları mobbing halini alabilmektedir. Nitekim çalışma alanı dışında araştırmalar, iş yükünün çok daha üzerinde verilen işler, konumundan daha alt düzeydeki işleri yaptırma gibi davranışlar mobbing haline dönüşebilmektedir.

Nartgün ve Kutluca-Canbulat (2007) tarafından yapılan ve altı Türk üniversitesini kapsayan araştırmada öğretim üyelerinin en çok sözlerinin kesilmesi (%46), dışlanma (%46) ve işle ilgili önemli bilgileri saklama (%45) gibi yıldırma davranışlarına maruz kaldıklarını tespit etmiştir. Yine Yaman (2008), öğretim elemanlarının maruz kaldığı etik dışı davranışların ve bu bağlamda baskı / psikolojik şiddetini incelediği araştırmasında, Türkiye’deki üniversitelerde etik dışı davranışlara ve baskı-psikolojik şiddete maruz kalan öğretim elemanlarını belirlemiş ve on beş öğretim elemanı ile mülakat yapmıştır. Öğretim elemanlarının baskı- psikolojik şiddete maruz kalmalarının nedenleri sorulduğunda “örgüt kültürünün ve yönetim anlayışlarının otokratik-baskıcı oluşu” ayrıca “kişisel kıskançlıklar rekabet ve diğerinin yükselmesini engelleme isteği” gibi sebepleri söylemişlerdir.¹²

Kamu ve özel sektörler dahil olmak üzere birçok alanda karşımıza çıkan mobbing özellikle eğitim alanında, ilkökul, ortaokul, üniversiteler gibi geniş çaplı bir alanda yer alarak ülkenin eğitim düzeyinde dahi rol oynar hale gelmiştir. Nitekim idari alanda gösterilen mobbing sonucu özellikle öğretmenler ve akademisyenler, haklarında başlatılan yersiz ve mesnetsiz disiplin soruşturmaları, yer değişiklikleri, geçici görevlendirmeler nedeniyle mesleğini ifa edememektedirler. Öğretmenler ve akademisyenler sırf bu sebeplerle derslerine dahi girememekte, bunun sonucu öğrencilerin mağduriyetine kadar uzanmaktadır. Nitekim eğitim sektöründe tacizci konumundaki kişiler, yaptıklarının bir duygusal saldırı değil, disiplin uygulaması olduğunu düşünmektedirler. İdarenin öğretmenlere uyguladığı mobbing kadar öğrencilere uygulanan mobbing de son derece fazladır. Bu durum öğrenciyi azarlama, alay etme, küçük düşürme, fiziksel veya sözlü şiddet uygulama, habersiz sözlü ile zor sorular

¹² Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi – Journal of Social Sciences Cilt / Volume: 2012-1 Sayı / Issue: 24 MOBBİNG:İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ Gamze Yeşim GÖKTÜRK - Sefa BULUT

sorma, isim takma, tehdit gibi durumlarla karşımıza çıkabilmektedir. Bu olay, 3-4 kez tekrar edilirse çocukların dayanma gücü yetişkinlere oranla oldukça düşük olması sebebiyle, duygusal saldırı yapılmış kabul edilir.¹³

Türkiye’de Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) Ne Kadar Yaygın?

Bu konuda yapılan anket çalışmalarından birinin özeti ve analizi aşağıda sunulmaktadır.

2008-2009 arasında MBADMP*ne yapılan 135 başvurunun sahibine uygulanan anketin sonuçları (*Mobbing Bilgilendirme Araştırma ve Destek Merkezi Projesi)

Cinsiyet

Kadın % 67

Erkek % 33

Yaş

61- üstü % 1

51-60 % 7

41-50 % 17

31-40 % 36

21-30 % 35

0-20 % 4

Eğitim Düzeyi

Yüksek lisans % 32

Üniversite % 57

Lise % 11

Gelir Düzeyi

¹³ Tınaz P, Ergin H, Bayram F, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.



LAWCO
Avukatlık ve Hukuki Danışmanlık Ofisi

5000 TL -üstü % 13

2500 -5000 TL % 23

1000-2500 TL % 45

550-1000 TL % 11

Asgari ücret % 8

Çalışma Alanı

Özel sektör % 70

Kamu % 28

Sivil toplum örgütleri % 1

Görev ve Pozisyon

Genel Müdür / Koordinatör % 4

Şef / Müdür / Proje yöneticisi % 36

Memur / Eleman /Uzman % 60

Çalışılan İşletmenin Personel Sayısı

250 kişiden fazla % 46

100 - 250 kişi % 18

20 - 99 kişi % 16

10-19 kişi % 8

1-9 kişi % 12

Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) kavramıyla ilk kez mi karşılaşıyorsunuz?

Hayır % 66

Evet % 34

Hiç psikolojik tacize tanık oldunuz mu? Olduysanız nerede?



İşyerinde % 84

Okulda % 6

Hiç olmadım % 10

Hiç psikolojik tacize uğradınız mı? Uğradıysanız nerede?

İşyerinde % 84

Okulda % 6

Hiç uğramadım % 10

Bu durumu ne kadar zamandır yaşıyorsunuz?

6 aydan fazla % 59

6 ay % 8

3 ay % 6

1 ay % 1

1 hafta % 27

Uğradığınızı düşündüğünüz psikolojik tacizi yapan kim/ler?

Amir/ler % 61

Çalışma arkadaşları % 30

Astlar % 9

Mobbinge uğradığınızı düşünüyorsanız, üzerinizdeki sonuçları neler? Durumunuza denk düşen yasal bir düzenleme olup olmadığını biliyor musunuz?

Hayır % 51

Evet % 49

İşyerinizde psikolojik tacize karşı “etik” bir kural ya da kurallar var mı?

Evet % 21

Hayır % 79

D. MOBBİNGİN HUKUKİ BOYUTU

Anayasa madde 12 - *Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.*

Madde 17- *Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.*

Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.

Yine Anayasada yer alan din ve vicdan hürriyeti, düşünce ve kanaat hürriyeti, çalışma hakkı ve ödevi, çalışma şartları ve dinlenme hakkına ilişkin maddeler kişiyi koruyan ve dolaylı olarak da mobbinge engel olan maddelerdir. Nitekim mobbingi oluşturan davranışlar kişilik hakkına zarar vermekte olup aslında Anayasa'yı çiğneyen davranışlar teşkil ettiğinden hukuka aykırı eylemlerdir.

Asıl 'mobbing' ile ilgili işverenin psikolojik tacize karşı da önlem almakla yükümlü olduğunu belirten kanun maddesi Yeni Borçlar Kanunu 417. maddede yer almaktadır. *'İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek, işyerinde dürüstlük kuralına uygun bir düzenin gerçekleştirilmesini sağlamak, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür'.*

4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. Maddesinde de işverenin işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğü düzenlenmiştir. *"İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."* Bu madde ile benzeri sebeplere değinilerek her tür ayrımcılık engellenmiştir.

İş kanunun 77. Maddesinde ve Borçlar Kanununun 332. maddesinde işverenin çalışanı gözetme borcu yer almaktadır ve çalışanın hem sağlık hem güvenliğini koruma sorumluluğunu işverene yüklediği için mobbing ile sıkı bağlantısı vardır. İşverenler işyerlerinde çalışanların sağlığı ve güvenliği için her türlü tedbiri almakla yükümlüdür. Gözetme borcu içinde çalışanın küçük düşürücü ve alaycı hareketlere karşı korunması, çalışanı işyerinde cinsel tacize karşı koruma, çalışana karşı eşit muamele, çalışanın iş sürelerine dikkat etme, çalışana iş verme, çalışanın fizik ve ruh sağlığını koruyucu önlemler alma, iş yerinde güvenli bir ortam oluşturma ve bunu sürdürme gibi unsurlar yer almaktadır.

Türk Medeni Kanunu madde 24'e göre *"Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir."*

Sendikalar Kanunu madde 31'e göre *"İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz."*

E. MOBBİNGİN İSPATI

İşyerindeki psikolojik taciz boyutuna ulaşmış davranışların mobbing kapsamına girdiğini ispat etmek zor ve önem taşıyan bir konudur. Nitekim mağdurun maruz kaldığı davranışların sistematik ve sürekli olduğunu gösterebilmesi için birden fazla olguyu ispat edebilmesi gerekmektedir. Mobbing çoğunlukla gizli yürütüldüğü ve genellikle psikolojik baskı olarak ortaya çıktığı için mağdur tarafından delil bulunması zordur. Özellikle mobbing uygulanan kişinin çoğunlukla yalnız bırakılması nedeniyle tanık bulması da zorlaşmaktadır. Bir diğer engel de işyerinde çalışan diğer kişilerin çoğunluğa karşı veya üstüne karşı tanıklıkta bulunmak istememesidir.

2010-2015 yılları arasında mobbing iddiası içeren 221 davadan sadece 54'ünde manevi tazminat talebinde bulunulmuş, bunlardan da yalnızca 11'i manevi tazminat talebinin kabulü ile sonuçlanmıştır.

Görüldüğü üzere mobbing gibi ispat güçlüğüne bulunduğu durumlarda hak kaybının önlenmesi ve adaletli bir sonuca ulaşılabilmesi için emare ispatı, fiili karineler, ispat kolaylığı ve ilk görünüş ispatı gibi hukuki kurumların kullanılması zorunludur. Taraflar elinde bulunmayan belgelerin getirtilmesini veya yerinde incelenmesini mahkemeden talep edebilmektedir. Mobbinge maruz kalan kişinin kendi lehine delil toplamak için başka ispat yöntemi kalmadığında kendisiyle ilgili ses ve görüntü kayıtlarını mahkemeye sunması hukuka aykırı delil sayılamaz.

Yine özellikle eğitim sektöründe görülen mobbinglerde mağdura yönelik başlatılan haksız disiplin soruşturmaları ve disiplin cezalarına ilişkin belgeler ispat açısından önem taşımaktadır.

Varsa işyeri kamera kayıtlarının delil olarak gösterilmesi, günlük tutulması, notların saklanması, e-maillerin saklanması, Psikolog, Psikiyatrist, kullanılan ilaç faturalarının saklanması, işyerinde aynı pozisyonda çalışan kişilere verilen görevlendirmeler, verilen işler

ile ilgili belge örneklerinin alınması, idari yargıda açılan davalarda tanığın delil olarak kabul edilmesi etkin bir yargılama için önemlidir.

F. MOBBİNGİN İDARE HUKUKUNDAKİ KARŞILIĞI

Mobbing kavramı Borçlar Kanunu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yer almasına rağmen, İdare Hukukunda mobbinge dair doğrudan bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak 2011 yılında Başbakanlık tarafından yayımlanan 2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" isimli genelgede özel sektör ve kamu sektöründeki mobbingten bahsedilmiştir. Çalışanlara yönelik mobbingin önlenmesi ve çalışanların mobbingden korunması için gerekli önlemlerin alınması hem işverene hem de idareye yüklemiştir. Nitekim özel hukukta işverene yüklenen yükümlülüğün kamu sektöründe idareye yüklenmiş olması gerekmektedir. Ancak mobbing uygulamasına karşı ne tür yaptırımlar uygulanacağına değinilmemiştir.

Kamu sektöründeki mobbing çoğunlukla “hiyerarşik yapıdan” dolayı karşımıza çıkmaktadır. Amirlerin çalışanlarına karşı kasıtlı ve sistematik şekilde bezdirici davranışları, eşiti durumdaki personele göre iş yükünün artırmaları, sürekli görev yeri değişiklikleri ve buna ilişkin tehditler, personelin görevi alanına girmeyen işlerden sorumlu tutulması, haklarında hukuka aykırı bir şekilde sürekli soruşturma açılması, haksız disiplin cezası verilmesi, onur kırıcı davranışlar ile iş ortamında küçük düşürülmeleri vb. olayların mobbing olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Yine kamu sektöründe de astın üste karşı mobbingiyle karşılaşılabilir. Çalışanların verilen görevleri **kasıtlı olarak ve sistematik** bir şekilde geciktirmeleri ya da bahaneler üreterek yapmamaları, amirlerine yönelik haksız ve hukuka aykırı bir şekilde sürekli şikayetçi olmaları, işlerin yapılmasını engellemeleri, amirlerine karşı kasıtlı ve sistematik saygısızlık ve küçük düşürücü davranış vb. durumların da yine mobbing olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

1. Mobbinge 657 sayılı Kanunun bakışı

657 sayılı Kanunun hayatımıza girmesinden çok sonra ortaya çıkan bir kavram olan mobbing veya bezdiri kavramına kelime olarak kanun metninde yer verilme de mobbing tarzı fiil ve eylemleri yasaklayan veya disiplin cezaları verilmesini öngören hükümler mevcuttur.

657 sayılı DMK md. 10/2-3’de amirin maiyetindeki memurlara eşit davranma yükümlülüğü düzenlenmektedir:

“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.”

Amir konumundaki kişilerin, astlarına karşı eşit davranmaları, aralarında ayrımcılık yapmamaları gerekmektedir. Nitekim amir konumundaki kişi, hiyerarşik yapıdaki yerini ve yetkilerini kötüye kullanabilmektedir. 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 eylemlerdir. İdareye kanunen tanınan takdir yetkisinin sınırları doğru çizilemediğinde bu yetki geniş yorumlanabilmekte ve bunun sonucunda idare takdir yetkisini kötüye kullanabilmektedir.

Bir Danıştay kararına göre “657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda aynı kurum içinde geçici görevlendirme konusu düzenlenmemiş olmakla birlikte, bir kamu kurumunun mevzuatla belirlenmiş olan görev alanı içinde yer alan “geçici” nitelikteki bir hizmeti ya da değişen ve gelişen sosyal, ekonomik ve kültürel koşulların sonucu olarak ortaya çıkan, henüz örgütsel altyapısı oluşturulmamış ve bir kadro ile ilgilendirilmemiş olan “yeni bir kamu hizmetini” yürütmek amacı ile durumu uygun olan kamu görevlilerinin, “kadroları ile hukuki bağlarını sürdürmek ve belli bir süre ile sınırlı olmak üzere” atamaya yetkili amir tarafından geçici olarak görevlendirilmeleri olanaklıdır. Bu işlemin kurulmasında, yukarıda nitelendirilen kamu hizmetlerinin yürütülmesi amaç edinilmeli: kamu yararı ile bağdaşmayan, örneğin kamu görevlisini görevinden fiilen uzaklaştırmak veya onu cezalandırmak gibi hizmet gereklerine ters düşen bir sonuç amaçlanmamalıdır”.¹⁴

Başka bir Danıştay kararında, naklen atamanın da cezalandırma amacıyla yapılamayacağı belirtilmektedir. “657 sayılı Yasanın 76/1. maddesi “Kurumlar, görev ve unvan eşitliği gözetmeden kazanılmış hak aylık dereceleriyle memurları bulundukları kadro derecelerine eşit veya 68. maddedeki esaslar çerçevesinde daha üst kurum içinde aynı veya başka yerlerdeki diğer kadrolara naklen atayabilirler.” hükmünü taşımaktadır. Hizmetin gerekleri ve kamu yararı gözetilmeden, memuru cezalandırma amacıyla yapılan bu tür işlemler hukuka aykırı işlemlerdir. İdare, kamu görevlisini mevzuatta belirtilen koşulların varlığı halinde, ancak disiplin cezası verme yoluyla cezalandırabilir. İdarenin kamu

¹⁴ D.5.D., E.1997/2711, K.1998/270, 09.02.1998

görevlisini başka şekillerde cezalandırma konusunda bir takdir yetkisi bulunmadığı gibi, idareye tanınmış takdir yetkisinin de mobbing uygulamak kastıyla kullanılamayacağı açıktır.

İdare alanında en çok görülen mobbing davranışlarından biri disiplin cezası verme yoluyla çalışanı yıldırma. Hukuka aykırı şekilde, mesnetsiz sebeplerle devamlı memur hakkında disiplin soruşturması açılması, disiplin cezaları verilmesi, verilen cezaların üst ceza kapsamından verilmesi psikolojik taciz oluşturabilmektedir.

Sakarya 1. İdare Mahkemesi tarafından verilen bir kararda, bir devlet hastanesinde başhemşire olarak görev yapan davacı hakkında altı ayrı disiplin soruşturması açılması ve bu soruşturmalar sonucu dört tane disiplin cezası verilmesi, ayrıca bu kişinin geçici görevlendirme ile başka bir hastaneye görevlendirilmesi nedeniyle, kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünün zarara uğratıldığı sonucuna varılmış, idare tarafından manevi tazminat ödenmesine hükmedilmiştir.¹⁵

Başka bir Danıştay kararında da, bir öğretim üyesine üç ayrı disiplin cezası verilmesi ve bu cezaların yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ile göreve yargı kararı ile atandığı tarihten itibaren kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler, 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 mahkemesinin kararı onanarak temyiz istemi reddedilmiştir.¹⁶ Bu karardaki en önemli noktalardan biri “mobbing” kavramının açıkça yer almasıdır.

Görüldüğü üzere kamu alanında mobbing aslında kanunen idareye tanınmış yetkilerin kötüye kullanılmasıyla meydana gelebilmektedir. Buradaki en önemli etken idarenin takdir yetkisine sahip olması ve bunu mobbing aracı olarak kullanmasıdır. İdarenin bu tür eylemlerinde kanunun amacına aykırı hareket edilmekle açıkça hukuka aykırı davranışlar sergilenmektedir.

2. 2547 Sayılı Kanun Kapsamında Mobbing

2547 Sayılı Kanunun amacı yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim - öğretim, araştırma, yayım, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer

¹⁵ Sakarya 1.İdare Mahkemesi, E.2010/474, K.2011/187, 17.01.2011, <http://www.saglikaktuel.com/haber/bashemsire-mobbing-davasini-kazandi-16493.htm>, (Son erişim tarihi, 23.12.2012)

¹⁶ D.8.D., E.2008/10606, K.2012/1736, 16.04.2012 (www.kazanci.com.tr)

personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemektir. Bu kanun; yükseköğretim üst kuruluşlarını, bütün yükseköğretim kurumlarını, bağlı birimlerini ve bunlarla ilgili faaliyet ve esasları kapsar.

Ülkemiz yükseköğretim mevzuatına bakıldığında, üniversitelerde yöneticiler, rektör, dekan, enstitü müdürü, yüksekokul müdürü ve bunların yardımcıları ile anabilim dalı başkanları, anasanat dalı başkanları, bölüm başkanları, bilim dalı başkanları, sanat dalı başkanlarından oluşmaktadır. Yönetim organları ise, senato, üniversite yönetim kurulu, fakülte kurulu, fakülte yönetim kurulu, enstitü kurulu, enstitü yönetim kurulu, rektörlük genel sekreteri, fakülte sekreteri, yüksekokul sekreteri, daire başkanları ve şube müdürleri de idari görevlerde çalışan yöneticilerdir.

Yükseköğretim kurumlarında da yine yöneticilerin yetkilerini sınırsız olarak görüp kötüye kullanması nedeniyle mobbing oldukça fazladır. Üniversitelerde mobbinge neden olan faktörleri ve saldırı araçları; akademik kıskançlık, diğer öğretim görevlilerinin yükselişini engellemek, yönetim anlayışı, seçim sonuçları, maddi imkanlarda eşit olmayan uygulamalar, din, mezhep ve ideolojik sebepler, intikam duygusu, jürilerin etki altında bırakılması sonucu objektif olmayan değerlendirmeler, sözleşme ile çalışan öğretim elemanlarının köle gibi görülmesi, mağdurun mesleki olarak yetersizlikle suçlanması, eserlerinin karalanması, cinsiyet ayrımı...

Özellikle idareci olan kişilerin öğretim görevlilerine karşı davranışları mobbing oluşturabilmektedir. Öğretim üyesi olan kişiye; ders vermemek, öğretim üyesinin ders programını; kasıtlı olarak her güne, sabah-akşama dağıtmak, öğretim üyesi olan kişiye; alanında yeterli görmemek, öğretim üyesi olan kişi hakkında dedikodu üretmek, öğretim üyesi olan kişiye; -uyuşmadığı/anlaşamadığı gerekçesiyle- idari görev vermemek, öğretim üyesi olan kişiye; kurullarda görev vermemek, öğretim üyesi olan kişiye; sınavlarda görev vermemek, yüksek lisans/Dr. sınavlarında görev vermemek, öğretim üyesi hakkında; gerçek olmayan sebeplerle soruşturma açmak, Doç. olan öğretim üyesine; Doç. kadrosu açmamak/ilan vermemek, Prof.'luğu gelen/Doç. olarak 5 yılı dolduran öğretim üyesine; Prof. kadrosu açmamak/ilan vermemek, Teşkilat kanuna uymamak, öğretim üyelerini mağdur etmek mobbing oluşturan davranışlardır.

Özellikle 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 13-b/4 maddesi kapsamında yapılan haksız görevlendirmeler psikolojik baskının en önemli örneklerinden biridir. **Yine üniversitelerde mağdur kişiler maruz kaldıkları davranışlar nedeniyle soruşturma başlatılması için dilekçe vermekte ancak idare tarafından soruşturmaya yer olmadığına dair verilen kararlara karşı gidilebilecek bir kanuni yol bulunmamaktadır. İdare aynı zamanda bu şikayetleri hiç dikkate almayabilmekte ya da soruşturmaya yer olmadığına dair kararı şikayette bulunan kişiye dahi bildirmemektedir. İdarenin sergilediği bu davranışlar kişinin**

çalıştığı ortamda uğradığı psikolojik baskıyı tetiklemekte ve mağduriyetin giderilmesini değil aksine engellenememesine neden olmaktadır.

G. PSİKOLOJİK TACİZE (MOBBİNGE) İLİŞKİN HUKUKİ KORUNMA YOLLARI

Mevcut şikayet, başvuru ve destek mekanizmaları; ÇSGB, TBMM, Anayasa Mahkemesi, BİMER, Alo 170, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları, Diyanet İşleri Başkanlığı, SGK...

Mobbing'e uğradığını kanıtlayan çalışan dava yoluna başvurarak, iş sözleşmesinin feshinden doğan kıdem, ihbar gibi bütün tazminatlarını alabileceği gibi, dava sonucunda manevi tazminata da hak kazanabilmektedir. Ayrıca bunun yanında işverenin eşit davranma borcunu ihlal ettiği gerekçesiyle yüksek miktarda tazminat ödemesi sonucu da doğabilir.

H. KAMU GÖREVLİLERİ BAKIMINDAN İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE (MOBBİNGE) İLİŞKİN HUKUKİ KORUNMA YOLLARI

1. İdareye Şikayet Başvurusu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 21'e göre, kamu görevlileri, amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Bu maddeye göre, şikayet sözlü ya da yazılı olarak, en yakın amirden başlayarak silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılır.

Mobbing yalnızca üstün uyguladığı değil eşitin eşite ya da astın üste uyguladığı bir psikolojik baskı da olabileceği için bu madde eşit düzeydeki kişilerin ve alt düzeydeki kişilerin uyguladığı mobbinge karşı şikayeti de kapsamaktadır.

Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'in 6. maddesine göre ise *"Şikayet hakkında karar verme yetkisi şikayet edilenin ilk disiplin amirine aittir. Şikayeti kabul eden ancak karar verme yetkisi bulunmayan amirler bunları silsile yolu ile ve kendi görüşlerini de ilave etmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen amirlere 3 gün içinde intikal ettirirler. Şikayet edene de durum hakkında bilgi verirler."* Bu Yönetmelik hükümleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik birinci fıkrasında sayılan kurum ve kuruluşlarda çalışan memurlar hakkında uygulanır. Türk Silahlı Kuvvetlerinde görevli subay,

astsubay, sivil memur, sözleşmeli ve yevmiyeli personel; Anayasa ve Uyuşmazlık Mahkemesi Üye ve Yedek Üyeleri ile raportörleri; 2656 sayılı Hakimler Kanununun 2661 sayılı Kanunla değiştirilen 18 ve 19 uncu maddeleri uyarınca bu Kanuna eklenen (1) ve (2) sayılı cetvellerde gösterilen Adli ve İdari Yargı mensupları; Danıştay ve Sayıştay meslek mensupları ve Sayıştay Savcı ve Savcı Yardımcıları; 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununa tabi kurumlarda çalışan öğretim elemanları hakkında bu Yönetmelik hükümleri uygulanmaz.

Anayasa'nın "dilekçe hakkı"nı düzenleyen 74. maddesi ve kamu görevlilerinin şikayet hakkını düzenleyen 657 sayılı DMK md. 21 uyarınca, kamu görevlisinin yaptığı şikayet başvurusuna, idare tarafından bir cevap verilmesi zorunludur. Aksi takdirde, idarenin sorumluluğu söz konusu olur.

"İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin 6. maddesinde, denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikayetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracakları belirtilmektedir. Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'in 8. maddesinde ise, şikayetlerin incelenmesi ve bir karara bağlanarak şikayet sahiplerine tebliğ edilmesi ile ilgili bütün işlemlerin en geç şikayet dilekçesinin karar mercisine intikal ettiği tarihi izleyen 30 gün içinde tamamlanması gerektiği, adli ve idari tahkikata konu olacak nitelikteki şikayetler hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir.

Devlet Memurlarının Şikayet ve Müracaatları Hakkında Yönetmelik'in 9. maddesine göre, şikayette bulunan veya şikayet edilen, idarece verilen karara karşı, kararın kendisine tebliğini izleyen günden itibaren 10 gün içinde bir üst mercie itiraz edebilir. İtirazların yapılmasında ve incelenip karara bağlanmasında şikayetler hakkında bu Yönetmelik'te belirtilen usul ve esaslar geçerlidir.

Kanun ve yönetmeliklerde yer alan maddeler sonucunda görülmektedir ki tacizde bulunan kamu görevlisi hakkında ve aynı zamanda şikayet başvurusunu dikkate almayan, şikayet üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaptırmayan ve gerekli tedbirleri almayan veya bunları yapmakta geciken kamu görevlileri hakkında da disiplin soruşturması başlatılarak, uygun disiplin cezası verilmesi gerekmektedir. Bunun için şikayet zorunlu değildir, idare psikolojik tacizi kendiliğinden öğrendiğinde de bu davranışı gösteren kişi hakkında işlem başlatmalıdır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu Uyarınca Psikolojik Tacizde Bulunan Kamu Görevlilerine Verilebilecek Disiplin Cezaları ile farklı disiplin usullerine tabi olan kamu görevlilerine ilişkin özel kanun hükümleri ile bunlara dayanılarak çıkarılan yönetmelik hükümleri saklıdır. Örneğin 2547 sayılı Kanun.

Mevzuatta psikolojik taciz, mobbing kavramına açıkça yer verilmese de, bu kavramların kapsamı içinde değerlendirilebilecek davranışlar nedeniyle uygulanacak disiplin cezaları çeşitli düzenlemelerde yer almaktadır. 657 sayılı DMK'nın 125/A-e maddesine göre, “devlet memuru vakarına yakışmayan tutum ve davranışta bulunmak” uyarma cezasını gerektirir.

657 sayılı DMK md.125/B’de kınama cezasını gerektiren fiil ve hallerden bazıları psikolojik taciz ile ilişkilendirilen türdedir:

md.125/B-c: Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,

md.125/B-g: İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

md.125/B-h: İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak,

md.125/B-ı: Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,

md.125/B-l: Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.

md. 125/C-e’de belirtilen “görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek” ile md. 125/C-ı’da belirtilen “hizmet içinde devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak” fiilleri de psikolojik taciz kapsamında değerlendirilebilir ve aylıktan kesme cezasını gerektirir.

657 sayılı DMK md. 125/D’de kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve hallerden psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek türden fiiller ise şunlardır:

DMK md. 125/D-d: Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,

DMK md. 125/D-ı: Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,

DMK md.125/D-l: Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek.

2. Kamu Denetçiliği Kurumu’na Başvuru

Anayasa'nın 74. maddesine göre, herkes, kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. Kamu Denetçiliği Kurumu'nun görevi idarenin işleyişiyle ilgili şikayetleri incelemektir. "Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikayet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir." Burada bahsi geçen İdare; Merkezî yönetim kapsamındaki kamu idareleri ile sosyal güvenlik kurumlarını, mahallî idareleri, mahallî idarelerin bağlı idarelerini, mahallî idare birliklerini, döner sermayeli kuruluşları, kanunlarla kurulan fonları, kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşları, kamu iktisadi teşebbüslerini, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait kuruluşlar ile bunlara bağlı ortaklıklar ve müesseseleri, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarını, kamu hizmeti yürüten özel hukuk tüzel kişilerini kapsar.

Kurum'a başvuruda bulunulabilmesi için, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nda öngörülen idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi zorunludur. İdari başvuruya idare tarafından verilecek cevabın tebliği tarihinden veya idare başvuruya altmış gün içinde cevap vermediği takdirde bu sürenin bitmesinden itibaren altı ay içinde Kurum'a başvurulabilecektir. İdari başvuru yolları tüketilmeden yapılan başvurular ilgili kuruma gönderilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkansız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, idari başvuru yolları tüketilmese dahi başvuruları kabul edebilecektir. Dava açma süresi içinde yapılan başvuru, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durduracaktır.

İdare, psikolojik tacize ilişkin başvuruya 60 gün içinde olumsuz cevap verirse, bu cevabın tebliğinden itibaren; 60 gün içinde cevap vermezse, 60 günlük sürenin bitiminden itibaren 6 ay içinde, psikolojik taciz mağduru kamu görevlisi, Kurum'a başvurabilecektir.

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun vereceği karar icrai nitelikte değildir, sadece idareye önerilerde bulunabilir. Yaptırım uygulama yetkisi de yoktur.

3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na Başvuru

Bu Kurul'a en az genel müdür veya eşiti seviyedeki kamu görevlileri hakkında başvurulabilmektedir. Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında Kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur.

Kurulun kararları, idari davaya konu olabilecek icrai nitelikte işlemler değildir.

4. Psikolojik Taciz Nedeniyle Uğranılan Zararın Tazmini İstemiyle Tazminat Davası Açılması

Kamu görevlilerine yapılan psikolojik taciz, idari işlemler aracılığıyla gerçekleştirilebileceği gibi, eylemler aracılığıyla da gerçekleştirilebilir. Kamu görevlileri, baskı yapma amacıyla haklarında tesis edilen geçici görevlendirme, naklen atama, disiplin cezası verme gibi idari işlemlerin iptali istemiyle idari yargıda iptal davası açabilirler. Ancak psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek işlem veya eylem niteliğindeki davranışlardan kaynaklanan zararların tazmini, iptal davasıyla talep edilemez. Psikolojik tacize maruz kalan kamu görevlisinin uğradığı zarar iki şekilde tazmin edilebilir. Birincisi, psikolojik taciz nedeniyle uğranılan zararın tazmini istemiyle, kamu görevlisinin kişisel kusurundan dolayı, doğrudan doğruya kamu görevlisine karşı adli yargıda tazminat davası açılabilir. İkincisi ise hizmet kusuru nedeniyle idareye karşı idari yargıda tam yargı davası açılabilir. İdare ise tazminatı ödedikten sonra, kusuru oranında kamu görevlisine rücu edecektir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu md. 13/1’de ise kişilerin kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açacakları ve kurumun genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkının saklı olduğu hükme bağlanmıştır.

İdareye yüklenebilecek bir kusur söz konusu değilse, bu durumda, tacizde bulunan kamu görevlisine karşı doğrudan doğruya adli yargı tazminat davası açılması gerekecektir.

5. Çalışmaktan Kaçınma Hakkının Kullanılması

Psikolojik tacizin çalışan açısından ciddi ve yakın bir tehlike oluşturması halinde, kamu görevlisi başvurduğu takdirde, idare gerekli tedbirleri derhal almakla yükümlüdür. Psikolojik taciz katlanılması imkansız bir noktaya gelmiş ve çalışanın sağlığını olumsuz yönde etkilemeye başlamışsa, artık çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılabileceğini kabul etmek gerekmektedir.

6. Cumhuriyet Başsavcılığına Şikayette Bulunma

İşyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilen davranışlar, aynı zamanda suç oluşturabilmektedir. Ancak, psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisinin yargılanabilmesi için, bu kişi hakkında idare tarafından soruşturma izni verilmesi gerekmektedir. 4483 Sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun’da memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili merciler ve izlenecek usul düzenlenmiştir. Dolayısıyla, bu Kanun’a göre, idare tarafından soruşturma izni verilmeden, psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisinin yargılanması söz konusu olamayacaktır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nda

farklı bir usul öngörüldüğünden (md.53/c), 4483 sayılı Kanun hükümlerinin Yükseköğretim Kanunu'na tabi personel hakkında uygulanması mümkün değildir.

Örnek bir olayda, psikolojik tacize uğrayan bir öğretim üyesi, dekan hakkında savcılığa suç duyurusunda bulunmuş; ancak idare soruşturma izni vermemiştir. Bunun üzerine, öğretim üyesi soruşturma izni verilmemesi kararına itiraz etmiş ve Danıştay 1. Dairesi, dekan hakkında kamu davası açılması konusunda yeterli şüphe olduğundan, yapılan itirazı kabul etmiştir. Bunun üzerine, yapılan yargılama sonucunda Kocaeli 5. Sulh Ceza Mahkemesi dekan hakkında, bir öğretim üyesine psikolojik taciz uyguladığı gerekçesiyle “görevi kötüye kullanmak” suçundan 5 ay hapis cezasına hükmetmiştir. Ancak mahkeme hükmün açıklanmasının geri bırakılmasına ve dekanın beş yıllık denetim süresine tabi tutulmasına karar vermiştir.^{17, 18}

I. MOBBİNG'İN FİZİKSEL, PSİKOLOJİK VE EKONOMİK SONUÇLARI

Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar, Ekonomik Sonuçlar

- Stres
- Duygusal, Fiziksel Problemler
- Kazalar
- Sakatlıklar
- Soyutlanma
- Ayrılık Acıları
- Mesleki Kimlik Kaybı
- İntihar/Cinayet
- İlaç Tedavileri
- Psikolojik Seanslar
- Hastane, Doktor Masrafları

¹⁷ <http://www.ozcelikhukukburosusu.com/haberler/63-mobbing-yapan-dekanayarg-acmad.html> (Son erişim tarihi, 23.12.2012)

¹⁸ Kamu görevlileri bakımından işyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki korunma yolları, Mine KASAPÖĞLU TURHAN, <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-105-1258>

- Kaza Masrafları
- Sigorta Primleri
- Avukat Masrafları
- İşsizlik, İş Arama
- Taşınma

Mağdurun Ailesi Açısından Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar, Ekonomik Sonuçlar

- Çaresizliğin Getirdiği Acılar
- Karmaşıklıklar
- Ayrılıklar Veya Boşanma Acıları
- Çocuklara Etkileri
- Ailenin Gelir Kaybı
- Ayrılma Masrafları
- Nafaka Masrafları
- Terapiler

Mobbing Yaşanan Örgütler Açısından Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar, Ekonomik Sonuçlar

- Örgütsel Anlaşmazlıklar
- Hastalıklı Şirket Kültürü
- Düşük Motivasyon
- Yaratıcılığın Yitirilmesi
- Hastalık Raporları Ve İzinleri
- Personel Devir Hızı Maliyeti
- Verimlilik Düşüşü
- İş Kalitesindeki Düşüş
- Uzmanlık Kaybı
- Tazminatlar
- İşsizlik Maliyetleri

-Hukuki İşlemler Ve Masrafları

-Erken Emeklilik Maliyetleri

-Yeni Personel Alım Maliyetleri

Toplum-Devlet Açısından Fiziksel Ve Psikolojik Sonuçlar, Ekonomik Sonuçlar

-Mutsuz Bireyler

-Politik Ve Siyasi Sorunlar

-Sağlı Ve Sigorta Masrafları

-Vergi Kayıpları

-Kamu Desteklerine Talep Artışı

-Psikolojik Sağlık Desteklerine Talep Artışı

Kaynak: (Davenport, Schwartz ve Elliot, 2003: 146-148)

SONUÇ

Türkiye, mobbingin ciddi sorun olarak karşımıza çıktığı ülkelerden biridir. Nitekim mobbingin yaygınlığı konusunda Türkiye üst sıralarda yer almaktadır. Ancak mobbingin bu denli mağduriyet yaratmasına karşın yeterli çözümler üretilebilmiş değildir. Kanuni düzenlemeler içinde yer almayan mobbing kavramı en önce yeterli hukuki korumaya sahip değildir. Özellikle mobbing konusundaki bilinçsizlik, insanların mobbinge uğradığını dahi fark edememesine neden olmaktadır. Her yönden ele almaya çalıştığımız mobbing konusunda gördüğümüz üzere önce mobbingin farkına varabilmek, tespit etmek, ispat etmek ve daha sonrasında çözüm yollarına başvurmak gereklidir. Ancak çözüm aşamasında maalesef başvuru yolları ve hukuki yaptırımlar yetersiz kalmaktadır. Bunun için mobbingin önüne geçecek çözümler üretme zorunluluğumuz doğmaktadır. Özellikle hiyerarşi yapı etkisiyle mobbingin yaygınlık gösterdiği, ülkenin geleceğinin temelini oluşturan üniversitemizde meydana gelen psikolojik tacizlerin önüne geçilmesi önem taşımaktadır. Nitekim üniversitelerde uygulanan mobbing sadece mağduru değil eğitimi, eğitim vereni, eğitim alan öğrencileri ve pek tabii bunların sonucunda ülkenin eğitim düzeyini etkileyebilmektedir. Bu nedenle çözüm olarak öncelikle üniversitelerde mobbingi denetleyecek komisyonlar veya mobbing işleyiş birimleri oluşturulmalıdır. Bu komisyonların amacı, kapsamı, yöntemi kanunla belirlenmeli ve birkaç üniversitede değil tüm üniversitelerde söz konusu komisyonlar oluşturulmalı ve denetlenmelidir. Komisyonu oluşturacak ve mobbingi denetleyecek kişiler üniversite içerisinden seçilmiş kişiler değil üniversiteden bağımsız ve tarafsız kişiler olmalıdır. Yine üniversitelerde karşımıza çıkan bir diğer önemli sorun, mağdur kişilerin maruz kaldıkları davranışlar nedeniyle soruşturma başlatılması için dilekçe verip idare

tarafından soruşturmaya yer olmadığına dair verilen kararlara karşı gidilebilecek bir kanuni yol bulunmamasıdır. İdare şikayetleri hiç dikkate almayabilmekte veya soruşturmaya yer olmadığına dair kararı şikayette bulunan kişiye dahi bildirmemektedir. Oysa direkt YÖK'e yapılan şikayetlerde söz konusu şikayetin reddi halinde idari kanun yoluna gidilebilmektedir. Bu konuda düzenleme yapıp şikayetlerin akıbetinin, idarenin sınırsız kullandığı takdir yetkisi eline bırakılmaması gerekmektedir. Her geçen gün artan mobbingler, bu durumun önüne geçilmesi ve yeni düzenlemeler yapılması gerektiğini göstermektedir.

KAYNAKÇALAR

1. <https://dergipark.org4.tr/en/download/article-file/154618>
2. <http://www.calismatoplum.org/sayi44/taskin.pdf>
3. http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/20_2_12.pdf
4. <http://openaccess.ogu.edu.tr:8080/xmlui/handle/11684/1466>
5. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuhfm/issue/29863/322613>
6. http://www.calismatoplum.org/sayi16/karar_inceleme_guzel_ertan.pdf
7. <http://openaccess.acibadem.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11443/261/DER-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
8. https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf
9. <https://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874146.pdf>
10. <http://tbbdergisi.barobirlik.org.tr/m2013-105-1258>
11. <https://www.memurlar.net/haber/503799/>
12. <http://www.hurriyet.com.tr/egitim/universiteler-ve-mobbing-27498207>
13. <https://www.internethaber.com/universitelerde-mobbing-ve-genel-sekreter-sorunu-1901214y.htm>
14. Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H.(2008). Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) İstanbul: Beta Yayınevi.
15. Tınaz, P. (2006). Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. Çalışma ve Toplum. http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.pdf (01.01.2009).
16. Tınaz, P. (2006). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing). İstanbul: Beta Basım Yayım.
17. Tutar, I., Başlama, M.C., Kütah necio ğlu, N. ve Dereli, Ö. (2008). İş Yerin de MobbingDuygusal Taciz: İzmirde Bir Uygulama Örne ği. Muhan Sosyal İşletmecilik Konferansı. KKTC
17. Çobano ğlu, Ş. (2005). İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri. İstanbul: Timaş Yayınevi, s: 21- 22.