

Ahmet TAŞKIN

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi Üyesi

Mobbingin Benzer Kavramlardan Farkı

GİRİŞ

Dünyada örgütsel psikoloji alanında çalışanların artan bir ilgiyle araştırdıkları mobbing kavramı, Türkiye’de gittikçe daha fazla kullanılan, yargı kararlarına yansıyan ve üzerinde düşünülen bir olgu olmaya başlamıştır. Kavram olarak bilinmemekle birlikte, iş hayatında yer alan hemen herkesin doğrudan ve/veya dolaylı olarak karşılaştığı bir açılıma sahiptir.¹ Günümüz dünyasında mobbing, çalışma ortamlarındaki işçiler için bir gerçeklik haline gelmiştir.²

İş yaşamımızda her zaman var olmuş, ancak yakın zamana kadar adlandırılmamış bir olgu olan mobbing kavramı, etimolojik olarak başlangıçta bazı hayvanların, daha sonra genel anlamda insanların ve nihayet işyerinde, örgütlerde ve kurumlarda çalışanların psikolojik yıldırma, baskı kurma, bıktırma, dışlama ve tecavüzkâr şeklindeki davranışları olarak ele alınmıştır. Mobbing, gelişmiş, gelişmekte olan veya az gelişmiş tüm ülkelerde

farklı sıklıklarda görülmektedir.

Mobbing kavramının, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla 19. yüzyılda İngiliz biyologlar tarafından kullanıldığı bilinmektedir.³ Daha sonra 1960’larda, hayvan davranışlarını inceleyen bilim adamı (ethologist) Konrad Lorenz, mobbing kavramını, kuşlar gibi küçük hayvan gruplarının tilki gibi daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların, aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır.⁴

Mobbing kavramını, ilk kez insanlar arasındaki bir etkileşim tarzını betimlemek amacıyla kullanan kişi İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann’dır. Heinemann, çocuklardan oluşan küçük grupların, tek ve güçsüz bir

çocuğa karşı giriştiği kabadayılık ve zorbalık içeren zarar verici saldırgan davranışları mobbing kavramı ile tanımlamıştır.⁵

Doktor Carroll Brodsky, işyerinde mobbing davranışını tanımlayan ilk kitabını (The Harassed Worker) 1976'da yazmıştır. Brodsky kitabının başlığındaki "taciz" kelimesini; başkasını yıpratmak, ona eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrar tekrar ve sürekli olarak yapılan girişimleri yapmak, sürekli diğer kişiyi kıskırtmak, ona baskı yapmak, onu korkutmak, yıldırma, ya da rahatını kaçıran davranışlarda bulunmak anlamında kullanmıştır.⁶

İş yaşamında mobbing kavramının ilk kez, 1980'li yılların başında İsveç'te yaşayan Alman asıllı İsveçli endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı ve bu tarihten sonra özellikle Avrupa'da kullanımının git-tikçe yaygınlaştığı bilinmektedir. Leymann'ın çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir.⁷ Leymann, işyerlerinde görülen saldırgan davranışlar ve tacizlerle ilgili araştırmaları sırasında ana konusunu tanımlarken, o dönemde işyerlerindeki sergilenen tacizkar ve kötü davranışlarla ilgili olarak İngiltere ve Avustralya'da kullanılmakta olan "bullying" sözcüğünün yerine "mobbing" sözcüğünü kullanmayı tercih etmiştir.⁸ Çalışma yaşamında uygulanan söz konusu davranışlar, Leymann'dan önce hiç kimse tarafından fark edilip tanımlanmamıştır. Bu nedenle Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. Leymann, işyerinde mobbing davranışının varlığını belirtmekle kalmamış, davranışın özel niteliklerini, ortaya çıkış şeklini, uygulanan şiddetten en fazla etkilenen kişiler ve doğabilecek psikolojik sonuçları da vurgulamıştır. Çalışma yaşamında mobbinge dikkat ve ilginin, İskandinav ülkelerinden sonra Almanya başta olmak üzere zamanla diğer Avrupa ülkelerinde yayılmasını sağlamıştır.⁹

İş yaşamında mobbing kavramı, iş yaşamı

ile bağlantılı psiko-sosyal bir şiddet unsurunu ifade etmektedir. Geçtiğimiz on yıldan bu güne mobbing, modern toplumlarda çalışanların fiziksel ve psikolojik durumları üzerinde ciddi etkiler bırakan bir problem olarak ele alınmaktadır.¹⁰

İşyerinde psikolojik şiddet anlamına gelen "mobbing" kavramı, çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmalarda, çalışanların birbirlerini rahatsız ve huzursuz edici davranışlarla taciz etmeleri, birbirlerine kötü davranışları; kısaca, kişilerarası psikolojik şiddet uygulamaları anlamında kullanılmaktadır.¹¹ İşyerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilimin ve çatışmalı bir iklimin oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur.¹² Bu durum uzun bir süre devam ettiği takdirde bireyin, örgüt ve çalışma yaşamının dışına itilmesi kaçınılmazdır. Mobbing, kişinin saygısız ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye düşmanlığı biçiminde gelişen örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifayla sonuçlanır.¹³

Bu yüzyılın başlarında sosyal psikolojinin bir yan dalı olan kitle psikolojisi ile ilgili araştırmalarda bugünkü anlamıyla kullanılmaya başlanmış olan mobbing, en üstte yapılmış ve organize olmuş bir grubun bulunduğu toplumsal hiyerarşinin en alt aşaması olarak ele alınmıştır.¹⁴

Son yıllarda yönetim ve çalışma psikolojisi alanında araştırma yapan bilim adamları, işyeri bağlantılı stres ve psikolojik sorunlardan kaynaklanan yeni bir işyerinden uzaklaşma olgusu belirlemişlerdir. Başlangıçta, işyerinde var olan ve işletme içi rekabetten kaynaklanan psikolojik baskılarla ortaya çıktığı düşünülen, ancak varlığı, boyutu ve önemi daha önce fark edilmeyen ve özellikle istifa ederek

işyerlerinden ayrılan çalışanlar arasında sık görülen bu olguya, “mobbing” adı verilmiştir.¹⁵

Mobbing, kamu ve özel sektör işyerleri açısından ortak bir sorun olup bu yönüyle tüm çalışanları yakından ilgilendirmektedir. Mobbing sadece işyerlerinde değil, kamu kurumlarında, okullarda, eğitim yerlerinde, kurslarda, sağlık merkezlerinde ve kısaca insanların belli amaçlarla bir arada faaliyette buldukları hemen hemen her yerde söz konusudur. Bu araştırmanın konusu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı işyeri ve işletmelerde görülen mobbing olaylarını, bunların nedenlerini, türlerini, sonuç ve yansımalarını, mobbingi önleyecek tedbirler ile hukuki düzenlemelerin neler olduğunu yargı kararları ışığında ele almak, incelemek ve çözüm önerilerini ortaya koymaktır.

I. MOBİNG KAVRAMI

A. Tanım

Etimolojik olarak, İngilizce “mob” ve Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüğüne dayanan mobbingin¹⁶ Türkçe anlamı, psikolojik taciz, psikolojik yıldırma, rahatsız etme, sıkıntı verme ve psikolojik baskıdır. Türk öğretisinde, kavramı ifade etmek için psikolojik taciz, psikolojik sindirme ve psikolojik yıldırma deyimleri kullanılmaktadır.¹⁷

İngilizcede “mob” sözcüğü fiil olarak; bir yerde toplanmak, saldırmak, güruh halinde saldırmak, rahatsız etmek, çevresini sarmak, sarmalamak, kuşatmak, topluca saldırmak, merakla etrafını sarmak gibi anlamlara gelirken, isim olarak ise kalabalık, halk yığını, çete, güruh, silgi, paspas, ayak takımı, izdiham, gangster çetesi, gibi anlamlarda kullanılmaktadır.¹⁸ Bazen mob sözcüğü ile ifade edilmek istenen kalabalığın ortak bir amacı da olabilir, aynı duyguları da paylaşıyor olabilirler, siyasi toplantılar, futbol maçlarını izleyen seyirciler, yağmacılık için bir araya gelmiş gruplar vb. gibi.¹⁹

Heinz Leynmann, 1973'de ilk kez tanımlamış olduğu mobbing olgusunu²⁰ “bir veya

birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişim yönelmesi şeklinde, psikolojik bir terör” olarak nitelendirmiştir.²¹ Mobbing kavramı, örgütte çalışanlar arasında birbirlerine karşı uygulanan benzer tipte, sistematik ve uzun dönemli düşmanca ve saldırganca davranışlar olarak tanımlanabilir. Bu açıdan mobbing, işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür.²² Söz konusu kavram, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, değersizleştirme, tehdit, şiddet, aşağılama, küçümseme ve baskı gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Tim FIELD, mobbing kavramını, mobbing mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır. Bu anlamıyla mobbing, “mağdurun benliğini öldürme çabası” olarak görülebilir. Bu davranışın altında yatan temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusudur. Field'in mobbing tanımında, mobbing yapanların davranışlarının sonuçlarını inkâr etmesi de bulunmaktadır.²³

Sözlük anlamına göre mobbing, düzensiz veya isyan eden insan topluluğu, kanunsuz şiddet uygulayan çete ya da kalabalık, aşağılayıcı veya küçültücü büyük insan ya da eşya topluluğu²⁴; hayranlık, ilgi ya da öfke ifade etmek için bir kalabalığın birinin etrafında bir araya gelmesi ya da kuş gibi küçük hayvanların kendilerinden daha büyük hayvanları korkutarak kaçmaya zorlaması²⁵ gibi anlamlara gelmektedir. Mobbingin yerli ve yabancı literatürde yapılmış onlarca tanımı bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şunlardır:

Mobbing, örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur ve bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi ya da kişileri ra-

hatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri veya psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir.²⁶

Mobbing, bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladıkları ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarıdır. Gücün bu şekilde kötüye kullanılması sonucunda, hedef seçilen kişi kendini altüst olmuş, tehdit altında, dışlanmış, aşağılanmış ve yaralanmış hisseder, öz güveni sarsılır, sahip olduğu yeteneklerinden şüphe etmeye başlar ve büyük bir stres altında kalır.²⁷

Mobbing; saldırgan, mütecaviz ya da hakaret edici davranışla, gücü kötüye kullanarak kurbanın kendisini tehdit altında, aşağılanmasına neden olmaktır. Mobbing, kurbanın özgüveni zayıflatılır ve onun kronik bir endişe ve yoğun stres altında kalması amaçlanır.²⁸ Başka bir tanıma göre; mobbing; bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.²⁹

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) göre mobbing; "bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştirici tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi" şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlardan birine karşı bir araya gelmekte ve kişiye karşı psikolojik yıldırma uygulanarak, kişi tacize maruz bırakılmaktadır. Mobbing, bireyi sosyal açıdan izole eden sürekli negatif görüşler ya da eleştiriler, ofis dedikoduları ya da yanlış bilgilerin yayılımı, sorumluluğun ve görevlerin kaldırılması gibi eylemleri kapsamaktadır.³⁰ ILO'ya göre işyerindeki şiddet sadece fiziksel değil psikolojik olarak da yapılmakta, bullying ve mobbing psikolojik şiddetin bir türü olarak ortaya çıkmaktadır.

İşyerinde mobbing, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici söz, tutum ve davranışlarına maruz kalınmasıyla başlayan yıldırma, yıpratma, sindirme, bıktırma ve belli şekilde davranmaya mecbur bırakma sürecini içermektedir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi veya

kişilere sistemli bir şekilde psikolojik, duygusal ve sosyal saldırı gerçekleştirilmektedir. Hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, tercihlerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür vb. yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı, dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

Mobbing kavramının etimolojik köküne ve tarihsel gelişimine bakıldığında; aynı ortamda bulunan veya aynı organizasyona bağlı olan bir veya birden fazla kimsenin bir kişiye belli bir amaçla, sistematik bir şekilde, yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlarla psikolojik ve duygusal baskı kurarak onu belli şekilde davranmaya ya da davranmama, ortak alandan uzaklaştırmaya, güçsüzleştirmeye, değersizleştirmeye veya pasifize etmeye yönelik çabalarına mobbing denilir.

B. Mobbing Yerine Kullanılan Kavramlar

Gerek yerli ve gerekse yabancı literatürde mobbing kavramı üzerinde fikir birliği yoktur. Örneğin, Björkqvist ve arkadaşları tarafından "işyerinde taciz", Baron ve Neuman tarafından "işyeri terörü veya şiddeti", Ashforth tarafından "zorbalık" ve Anderson ve Pearson tarafından ise "şiddet" olarak tanımlanmaktadır.³¹ Türk yazarlar arasında mobbing yerine "İşyerinde Duygusal Taciz", "İşyerinde Yıldırma", "İşyerinde Ruhsal Taciz", "İşyerinde Psikolojik Şiddet", "İşyerinde Duygusal Saldırı", "İşyerinde Zorbalık" ve "İşyerinde Psikolojik Taciz" gibi ifadeler kullanılmaktadır.

Mobbing üzerine araştırma yapanlar, Türkçe'de mobbing olgusunu ifade ederken "bullying", "saldırganlık", "psikolojik terör", "duygusal taciz", "mesleki şiddet", "zorbalık" gibi kavramları da kullanmaktadır.³² Oysa söz konusu kavramlar kısmen benzer özellikler gösterse de tam olarak mobbing kavramını karşılamamaktadır.³³ Mobbing yerine bir ke-

lime kullanılırken bakılması gereken temel husus söz konusu kavramın anlatmak istediği konudur. Dolayısıyla terim seçerken kelimelerin anlamından çok konu ve davranışlar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bağlamda failin hareketlerinden çok onun amacı, eyleminin şiddetinden çok onun süreci, mağdurun tepkisinden çok maruz olduğu etki önem kazanır.

C. Mobbingin Unsurları

Mobbingden söz edilebilmesi için bir kısım unsurların bir arada bulunması gerekir. Aksi takdirde mobbing yerine bullying, saldırganlık, etkili eylem, cinsel taciz, hakaret vb. kavramlardan söz etmek gerekir. Yukarıdaki tanıma göre mobbingin unsurları şunlardır:

1) Fail ile Mağdur Aynı Ortamda Olmalıdır

Mobbingin oluşabilmesi için fail³⁴ ile mağdurun aynı organizasyon, örgüt veya işletme bünyesinde bulunması gerekmektedir. Buna göre her iki tarafın bir yerde bulunma yükümlülüğünden bahsedilecektir. Dolayısıyla örgüt, işletme veya organizasyon dışında bulunan bir kimsenin çalışan üzerinde psikolojik baskı kurması mobbing olarak adlandırılmaz.

Aynı ortamdan maksat aynı çalışma sahası, birimi veya bölümü değildir. Taraflar farklı birimlerde veya aynı işletmenin farklı işyerlerinde de bulunsa aynı ortam olarak değerlendirilmelidir. Örneğin, farklı yerlerde birden fazla işyeri bulunan bir işletmede işveren çalışanlarından birisine karşı mobbing uygulayabilir. Dolayısıyla bir başka organizasyona veya işletmeye bağlı çalışan diğer işletmenin işçisine karşı mobbing uygulayamaz. Böyle bir durumda failin eylemi hakaret, sövme, tehdit, etkili eylem, yaralama, iftira, cinsel taciz, hürriyeti sınırlama, şantaj ve çalışma hürriyetinin ihlali gibi suçları oluşturur. Oysa mobbing Türk Ceza Kanunu kapsamında suç teşkil eden bir fiil değildir.

2) Fail Bir veya Birden Fazla Gerçek Kişidir

Mobbing, bir veya birkaç kişiden belli bir kişiye yöneliktir. Mobbing yapan kimsenin

bir grup veya çoğunluk olması gerekli değildir. Genel olarak işveren, patron, yönetici veya amir gibi hiyerarşik veya dikey olarak üstte bulunun bir kimsenin mobbing için bir başkasının yardımına veya katkısına ihtiyacı yoktur. Bu tür kişiler görev veya pozisyon olarak mağdurdan daha güçlü durumdadır. Eşit pozisyondaki kimsenin diğerine uyguladığı ve yatay mobbing olarak da tanımlanabilecek psikolojik baskıda genel olarak birden fazla kişi söz konudur. Yatay mobbingde eşitler arasındaki üstünlük bu tür bir gruplaşma veya çoğunluk ile elde edilmektedir. Eşit güç ve pozisyondaki bir kimsenin diğerine yönelik söz, tutum ve davranışları İş Kanunu'nun 25. maddesinde geçen sataşma, hakaret, sövme, etkili eylem, iftira, tehdit, güveni kötüye kullanma ve cinsel taciz gibi bireysel olguları oluşturur. Söz konusu hareketleri birden çok tekrar etse bile mobbing olarak adlandırmak doğru değildir. Çünkü mağdurun şikâyeti üzerine işverenin diğer işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı vardır (Bkz. İŞK, m. 25/II-d). Bununla birlikte işverene yakınlığı bilinen veya kıdemli olan ve bu nedenle eşitler arasında üstün pozisyonda bulunan bir kimsenin diğer işçiye karşı mobbing uygulaması mümkündür.

Leymann, mobbingi tanımlarken, “..sistemli bir şekilde düşmanca ve ahlakdışı bir iletişim kullanılarak uygulanan bir psikolojik terör..” ifadesini kullanmış ve eylemin bir veya birkaç kişi tarafından bir kişiye yöneleceğini belirtmiştir. Kanaatimizce en azından iş hukuku anlamında mobbingden söz edebilmek için mobbing yapan kişinin yukarıda belirtilen nitelikleri taşıması gerekir. Aksi halde eşit veya konum itibarıyla güçsüz kişinin kendinden daha güçlü çalışana mobbing yapabileceğini kabul etmek gerekir (Örneğin, işçinin amirine veya işverene karşı mobbing uygulaması beklenemez).

3) Eylemler Sürekli ve Sistematik Olmalıdır

Mobbingi oluşturan söz, tutum ve davranışlarda belli bir süreklilik gerekir. Bu nedenle yapılan tanımların hemen hemen hepsinde

hareketlerin “sistemik” şekilde yapılmasından söz edilmektedir. Bu sürenin ne olacağına dair kesin bir ölçü yoktur. Bununla birlikte birkaç hafta sürmesi gerektiğine dair görüşler bulunmaktadır. Eylemlerin nispeten uzunca bir süre devam etmesinde kesintisizliğin varlığı gerekli değildir. Başka bir deyişle eylemler kesintili şekilde devam edebilir. Bir hafta sürekli olarak mağduru rahatsız eden ve psikolojik olarak baskı kuran fail, bu eylemlerine bir ay ara verdikten sonra devam edebilir.

4) Mobbingi Oluşturan Söz ve Hareketler Belli Amaçla Yapılmalıdır

Yılgınlık, korku, tedirginlik, endişe, bunalım, bıkkınlık, sıkıntı veya kaygı oluşturacak söz, tutum veya davranışlar ile mağdurda belli bir davranış değişikliği, işyerini terki ve kariyerinin engellenmesi amaç edinilmelidir. Failin yapmış olduğu eylemleri veya davranışları mobbing olarak tanımlaması gerekli değildir. Önemli olan eylemlerin adlandırılması değil amacın bilinmesidir. Fail belli amaçlara ulaşmak için belirli şekilde davranıyorsa mobbing vardır. Örneğin, mağdurun canını acıtmak, ondan başka bir nedenle intikam almak istenmişse mobbing yoktur. Fail, belli nedenlerden dolayı mağdurun işyerini terk etmesini veya kariyerinin ve işletme içinde terfisinin engellenmesini, daha kötü pozisyonlarda çalışmasını, işveren nazarında değerini kaybetmesini, mağdurun aşağılanıp horlanmasını istiyor olmalıdır. Mobbing duygusunun altında birçok neden yatabilir. Örneğin fail, mağdura karşı üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek isteyebilir. Mobbingin nedeni işletme içi rekabete dayalı kıskançlık veya yükselme hırsı ya da ayrımcılık sayılan herhangi bir eylem de olabilir.

Mobbingin oluşması için mağdurun fail için bir tehdit veya risk oluşturmasına gerek yoktur. Diğer bir ifadeyle mağdur, failin kariyeri önünde bir engel olmasa da çeşitli nedenlerden mobbing mağduru olabilir. Bu nedenler ideolojik, siyasi, dinsel, etnik köken, ırk, mezhep, dil vb. olabilir.

Mobbinge konu davranışların veya söz ve tutumların düşmanca veya ahlak dışı olması

gerektiğini söylemek yersizdir. Çünkü mobbing bilinçli bir haksızlıktır ve her haksızlık ahlak dışılıktır. Fail, düşmanca ve kinle hareket etmeden sakın bir şekilde diğer bir kimseye mobbing uygulayabilir. Hatta yaptığından üzüntü de duyabilir. Tüm bu hususlar eylemi mobbing olmaktan çıkarmaz.³⁵

II. MOBBİNGİN BENZER EYLEMLERDEN FARKI

A. Mobbingin Bullying'den Farkı

Bullying, çalışanların üstleri, meslektaşları ve nadiren de olsa astları tarafından sistemik bir şekilde olumsuz davranışlara maruz kalma durumudur. Bunu diğer olumsuz davranışlardan ayıran en önemli özellikler, bu tür olumsuz davranışların sistemik bir şekilde sürekli ve tekrarlanır olmasıdır. Bu anlamda zorba davranışlar çalışanlar üzerinde psikolojik baskı yaratan, baskı derecesine göre ruhsal ve fiziksel rahatsızlıklara yol açan, çalışanların performansını olumsuz etkileyen ve özgüvenlerini zedeleyen, etik dışı ve kaba olan olumsuz davranışlardır.³⁶

UNISON tarafından “Bir veya bir grup işçinin sürekli ve kabul edilemez saldırganca, kötü niyetli, aşağılayıcı, hakaret ve tehdit içeren hakaretlerle veya gücü ve yetkiyi kötüye kullanarak stres altına sokulmaya çalışılması” şeklinde tanımlanan³⁷ bullying (işyeri zorbalığı= workplace bullying), 1990'lı yıllardan beri artan bir şekilde ilgi görmüş ve farklı şekillerde isimlendirilmiştir.³⁸ Mobbing, Einarsen tarafından duygusal istismar (emotional abuse), kötü davranma (mistreatment), sinirlendirme, rahatsız etme ve zorbalığın (bullying) bir parçası olarak tanımlanmıştır.³⁹

Bullying kavramı, Dan Olweus'un okul çocuklarının birbirlerine uyguladıkları hem fiziksel, hem de psikolojik şiddet üzerine yaptığı incelemelerle popüler olmuştur. Adams, “bullying” terimini “sürekli kusur bulma” ve “bireyi küçük düşürme” anlamında kullanmaktadır. Örgütlerde mobbing veya bullying, zayıf yönetim” ve “duygusal zekâ”dan mahrum yöneticilerin neden olduğu bir örgütsel hastalık bi-

çimidir.⁴⁰ Genel olarak bullying, fiziksel şiddet ve tehdit kavramlarını da içeren bir anlamda kullanılmaktadır. Şiddet, kendine, bir başkasına, grup ya da topluluğa yönelik olarak ölüm, yaralama, ruhsal veya zihinsel zedelenme, gelişimsel bozukluğa yol açabilecek ya da neden olacak şekilde fiziksel zorlama, güç kullanımı ya da tehdidinin amaçlı olarak uygulanmasıdır. İşyerinde şiddet ise, çalışanın işiyle ilgili durumlar sırasında bir kişi veya kişiler tarafından istismar edildiği veya saldırıya uğradığı olaylar olarak tanımlanmıştır.⁴¹

Mobbing ile bullying kelimelerinin sözlük anlamları farklı olmasına ve bu fark bilinmesine rağmen genellikle birbirine karıştırılmakta ve çoğu kez birbirinin yerine kullanılmaktadır.⁴² Her iki kavram bazı ortak özellikler taşısa da birbirinden farklıdır. Mobbing, her türlü organizasyonda ya da örgütlenmenin her şeklinde bulunmakta ve hemen hemen herkesi etkileyebilmektedir. Genel olarak da işyeri, üniversite, okul, askeriye, dini kuruluşlar, yargı sistemi ve ıslah kurumları (ıslah evleri) gibi yerlerde bulunmaktadır.⁴³

Bullying kavramı, belirgin fiziksel saldırı, gözdağı, baskı ve tehdit unsurları içermekte, gücün sistematik kötüye kullanımı şeklinde ortaya çıkmakta; işyeri, ev, okul, askeriye, adliye, cezaevleri ve ıslahevleri gibi güç ilişkilerinin belirgin ve denetimin yetersiz olabildiği sosyal gruplar arasında yaşanan zorbalıkları ifade etmek için kullanılmaktadır.⁴⁴ Mobbing kavramının içeriğinde ise öncelikle psikolojik nitelikte bir saldırı kastedilmektedir.

Genelde mobbing yaşamın her alanında kullanılan caydırma, sindirme, mağdurun benliğini öldürme ve izole etme gibi anlamlara gelirken bullying söz konusu tutum ve davranışların biraz daha kaba şeklini uygulamak anlamına gelmektedir.⁴⁵ Avrupa Parlamentosu tarafından hazırlanan “İşyerinde Bullying” adlı çalışmada bullying, bir çalışanın işyerinden dışlanması ve işten ayrılması ile sonuçlanabilecek, çalışana karşı doğrudan saldırgan, tekrarlayıcı suçlamalar ve açıkça yapılan olumsuz davranışlar şeklinde tanımlanmıştır (Lorho ve Hilps, 2001: 5).

ABD’deki araştırmalarda eğitim kurumlarında (okullarda) “bullying”, işyerlerinde ise

“mobbing” sözcüğü kullanılmaktadır. Eğitim kurumlarında “Bullying” fiziksel saldırı ve tehdit anlamına gelmekte ve bu şekilde kullanılıp nitelendirilmektedir. Buna karşılık işyerlerinde görülen “mobbing” eylemlerinde fiziksel şiddet çok nadir görülmektedir. İşyerlerinde “mobbing” daha çok karmaşık davranışlar biçiminde gerçekleşmekte ve mağdur sosyal ortamdan psikolojik ve emosyonel şekilde izole edilmektedir. Bu nedenle Leymann, “mobbing” ve “bullying” terimlerinin kullanım alanlarını ayırmakta, okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar veren eylemler için “bullying”, işyerlerinde yetişkinler arasındaki düşmanca davranışlar için “mobbing” teriminin kullanılmasını önermektedir.

Bullying de mobbing kadar özellikle okul ve eğitim kurumlarında yaygın şekilde kullanılan bir baskı ve şiddet yöntemidir. 1970’li yılların başlarından beri İskandinav ülkelerinde okul çocukları arasında görülen bullying mağdurları kamu ile hükümet ve araştırmacıların önemli derecede dikkatini çekmişti.⁴⁶

Tanımsal açıdan “mobbing” ve “bullying” arasında çok net sınırlar çizmek pek mümkün görülmemektedir. Buna karşılık, “mobbing”in çoğunlukla bir grup tarafından gerçekleştirilen, “bullying”in ise, tek bir kişi tarafından yapılan tacize atuf yaptığı ifade edilebilir.⁴⁷

B. Tekil Haksızlıklar ile Mobbing Ayrımı

Mağdur, kendi psikolojik ve kişisel karakteri, irade gücü, duygusal yapısı, aile ve iş dışındaki sosyal çevresi içinde yaşadıkları ve ekonomik durumu gibi nedenlerle, her yapılan davranışı, söylenen sözü veya uygulamayı kendisine yöneltmiş mobbing olarak görebilir veya algılayabilir. Gerçekten de amirleri veya arkadaşları kendisine zaman zaman farklı davranıyor olabilir. Söz konusu kişiler zaman zaman kırıcı ve rencide edici davranışlar sergileyebilir. Bu tür hareketlere maruz kalan kişi kendisinin işten çıkartılacağını, işletme içinde terfi bekliyorsa bundan mahrum bırakılacağını veya kendisine performans primi ödenmeyeceğini düşünebilir. Öncelikle, ister dikey ister yatay yönden gelsin her haksızlık mobbing değildir.

İnsanların algı ve yorumları, karakter ve kişilikleri, işte ve iş dışında yaşadıkları, işyerinde gösterdikleri performans ve başarı aynı değildir. Birincisi, ortada bir haksızlık olmadığı halde mağdur herhangi bir davranış veya durumu haksızlık olarak algılayabilir. İkincisi, gerçekten mağdura yönelik bir rencide edici, üzücü ve kırıcı bir harekette bulunulmuştur ama kişi kendi kusuru ile bunu hak etmiş olabilir. Kusurları ve hataları kabulde herkes zorlanır. İnsanların pek çoğu kendisini yeterli, başarılı, çalışkan, verimli ve haklı görür. Örneğin, terfi bekleyen bir işçi eleştirildiğinde, işinde hata bulunduğu veya kendisine kızıldığında bunun terfisinin engellenmesi için yapıldığını düşünebilir. Bir de beklediği zamanda terfi ettirilmemiş ise daha sondaki her söz ve harekete olumsuz anlamlar yükleyebilir. Bu nedenle tekil eylemlerin mobbingden ayırt edilmesi ve gerçekten haksızlık yapıyor ise bunun mobbing olup olmadığının belirlenmesi gerekir. Bazen de haksızlığa maruz kalmış ya da kaldığını düşünen kişiler amaçlarına ulaşmak, haksız eylem veya tutumlardan kurtulmak ya da tazminat alabilmek için yaşadıklarını mobbing boyutuna taşıyabilmektedir. Örneğin, işini gereği gibi yapmayan ve bu nedenle de farklı tarihlerde birden fazla disiplin cezası alan bir işçi kendisine karşı mobbing yapıldığını düşünebilir. İster işveren veya onun adına hareket eden yöneticiler ve isterse diğer çalışanlardan gelsin, her istenmeyen veya haksızlık olarak değerlendirilebilecek hareketler mobbing değildir.

Mobbingin ayırt edici karakteristik özellikleri şunlardır:

1) Mobbingde Haksızlık ve Psikolojik Baskı Süreklidir

Süreklilik, eylemin sistematik oluşunu gösterir ki bu da mobbing için önemli bir ölçüttür. Mağdur çoğu zaman başlangıçta bunun farkına bile varmaz. Belli bir süre sonra düzenli şekilde rencide edildiğini ve haksızlığa maruz kaldığını düşünür ve zamanla bununla mücadele etmeye başlar. Burada en az birkaç hafta belli aralıklarla devam eden söz ve eylemlerin varlığı söz konusudur. Tekil eylemler ne kadar kırıcı ve üzücü de olsa bir anlıktır. Bazen kırıcı eylemde

bulunun mağdurdan özür de dileyebilir veya kendisini affettirmek için bunu gösteren davranışlar sergileyebilir.

2) Mobbingde Kaynak Aynıdır

Mobbing uygulayan kişi tek olabileceği gibi birden fazla da olabilir. Benzer şekilde söz konusu mobbing yatay olabileceği gibi dikey de olabilir. Bazı durumlarda hem amir hem bazı işçiler mobbingin birer parçası olabilir. Kaynağı ve sayısı ne olursa olsun mobbing faileri genel olarak aynı kişi ve gruptur. Hep belli kişiler tarafından mağdura yönelik sistemli, düzenli ve çoğu zaman haksız eylemler gerçekleştirilir. Mobbingin insan psikolojisi üzerinde etkisinin artırıcı da haksızlığın belli kişiden geliyor olmasıdır. Kaynağın (failin) aynı oluşu, eylemin sürekli oluşu kadar etkilidir. Bu durumda mağdur, kendisinin bir nedenden dolayı ve bir amaçla hedef alındığını, sonuçta ciddi bir mahrumiyet yaşayacağını düşünmektedir.

3) Mobbingde Adaletsizlik Vardır

Failin psikolojik baskı oluşturan eylemi mağdura bir hareketine dayanabileceği gibi bu zorunlu da değildir. Mobbingde haksızlık ve adaletsizlik söz konusudur. Mağdur, bir şeyi yanlış, geç veya kusurlu yapmış ya da yapmamaması gereken bir şeyi yapmış olsa da buna gösterilen tepki olması gerekenden çok daha ağırdır. Mağdur çoğu zaman benzer durumlarda başkalarının görmediği tepkiye maruz kalır. Davranışlar ve tepkiler gereksiz, yersiz, mantıksız ve ölçüsüzdür; dürüstlüğe ve ahlaka aykırıdır; bir hata ve kusur üzerine verilen cezalar ağırdır; çoğu zaman eşitliğe aykırılık ve ayrımcılık söz konusudur. Mağdur, sistematik de olsa maruz kaldığı davranış ve eylemleri hak ettiğini düşündüğü sürece mobbingden bahsedilemez. İnsanı etkileyen ve yıpratıcı en önemli etkenlerden birisi de yapılanın haksızlık oluşudur.⁴⁸ Mobbingde eylemin haksızlık olduğunu sadece mağdur değil çoğu zaman fail de bilir.

Davranışların mantıksızlığı insan psikolojisi üzerinde derin bir etki bırakmaktadır. Donna-Louise McGrath, bullyingi, "bir kimse veya bir grup tarafından bir kimseye yönelik tekrarlanan mantıksız davranışlar" (unreasonable be-

haviour) olarak tanımlamıştır.⁴⁹

4) Mobbingde Mağdur Yalnızdır

Mobbingde belli bir fail veya fail grubu olduğu gibi mağdur da bellidir. Mağdur genel olarak yalnızdır ve yalnızlıktan maksat aynı işyerinde, aynı zaman veya dönem içinde sadece bir kişinin mobbinge maruz bırakılması değildir. Aynı anda iki-üç kişi de mobbinge maruz bırakılabilir. Burada önemli olan mağdurun çaresiz, çözümsüz, güçsüz ve azınlıkta kalmasıdır. Bu yalnızlık, mobbing failinin sistematik ve sürekli eylemlerine karşı desteksiz, yardımsız ve kimsesiz bırakılmasıdır; failin haksızlık ve baskıları karşısında tek başına kalmasıdır. Mağdur uğradığı psikolojik baskılar ve haksızlıklar karşısında kendisine yardım edecek birisini bulamaz. Bunun temel nedenlerinden birisi de işletmesel açıdan mobbingi önlemeye yönelik gerekli tedbirlerin alınmamış ve bir sistemin kurulmamış olmasıdır. Mağdur, kendisine yapılan haksızlıkların görülmemesi durumunda kendisinin güçsüz görülüp de bir şey yapılmaması halinde çaresiz hisseder. Çünkü bilindiği ve görüldüğü halde haksızlığa karşı sessiz kalınması ve hiçbir şey yapılmaması o haksızlığın görülmemesinden çok daha fazla acı verir. Çünkü bu durumda mağdur, mobbing uygulayan kimsenin daha güçlü olduğu ve işletmedeki çalışanlarla birlikte yönetimin de bir şey yapamadığı kanaatine varır. İşte yalnızlığın ve çaresizliğin en büyük şekli de budur.

C. Şiddet Kavramı ve Mobbing

Kelime olarak şiddet, bir hareketin veya gücün derecesini ve sertliğini ifade etmektedir (TDK). Psikolojik ve sosyal açıdan şiddet kavramı sertlik, sert ve katı davranış, kaba kuvvet kullanma; şiddet olayları ise; insanları sindirmek, korkutmak için yaratılan olay ya da girişimler olarak tanımlanabilir.⁵⁰

Fransızca'da şiddet (violence) bir kişiye güç veya baskı uygulayarak istediği bir şey yapmak ya da yaptırmak; İngilizce'de, bir kimseye karşı onu rencide etmek veya yaralamak ya da bir şeye karşı onu bozmak veya onu istismar etmek için kullanılan güç ve bunun derecesi şeklinde tanımlanmaktadır. Burada şiddet uygulama ey-

lemleri, zorlama, saldırı, kaba kuvvet, bedensel ya da psikolojik acı çektirme ya da işkence, vurma ve yaralama olarak yer almaktadır.⁵¹

Her şeyden önce mobbing bir tür şiddettir. Fakat onu klasik ve genel anlamda şiddetten ayıran psikolojik, ruhsal ve duygusal temelde işlenmesidir. Fiziksel (bedensel) şiddet veya hakaret mobbingin uygulanma biçimi olabilirse de bu husus Türk Ceza Kanunu anlamında suç teşkil ettiği için ihlal ettiği hukuki yarar, şikâyet mekanizması ve kendisine bağlanan cezai ve hukuki yaptırımlar mobbingden farklıdır. Bilindiği üzere mobbing genel veya özel ceza yasaları ile yaptırım altına alınmış bir eylem türü değildir. Dolayısıyla ceza kanunları kapsamında kalan şiddeti mobbing kapsamında geçen psikolojik ve duygusal şiddetten ayırt etmek gerekir.

Mobbingde küçümseme, değersizleştirme, aşağılama, nezaketsizlik, saygısızlık ve haksızlık gibi davranışlar bulunsa da hakaret içeren söz ve davranışlar Türk Ceza Kanunu anlamında suç oluşturur. Genel olarak mobbing yapan kimse açıkça hakaret ve etkili eylem (müessir fiil) suçunu işlemez. Onun eylemleri sürekli ve sistematik bir şekilde psikolojik ve ruhsal açıdan mağduru yıpratmak olsa da suç boyutuna varmaz. Bazen de işyeri içinde işten atılma korkusu ve kaygısı taşıyan mağdur kendisine yönelik suç oluşturan hakaret ve fiziksel saldırıları adli makamlara bildirmez.

Bir toplumda hangi davranışların şiddet olarak kabul edildiği, o toplumun toplumsal yapısına göre, diğer bir ifadeyle kültürel yapısı ve geçerli olan değer yargıları ile yakından ilgilidir. Şiddet; yapısal (sürekli), konjonktürel (geçici), doğrudan veya dolaylı, dar ya da geniş anlamı olabilir.⁵² Şiddetin birçok sınıflandırması ve anlamı olsa da mobbing kavramı içinde sözü edilen şiddet, bir kimseye fiziki, manevi, psikolojik veya ruhsal açıdan belli derecede acı verme, zor kullanma veya duruma göre güç uygulamadır.

Mobbing uygulamasında şiddetin varlığı gerekli ve önemli değildir. Hiçbir şiddet içermeyen ancak amacı, süreci ve yöntemleriyle gerekli unsurları barındıran davranışlar mobbing olarak kabul edilebilir. Mobbingde şiddet

olabilir ama bu, zorunlu bir husus değildir. Bu nedenle şiddet ile mobbing, birbirinden farklı kavramlardır.

D. Mobbingin İşyeri Kabalığından (Workplace Incivility) Farkı

Uygulamada mobbing ile karıştırılan veya zaman zaman da iç içe girdiği için karıştırılması makul görülen kavramlardan birisi de işyeri kabalığıdır. İşyeri kabalığı (workplace incivility), mobbingden ayrıldığı gibi işyeri zorbalığından da (bullying) farklı bir kavramdır. İşyerinde taciz (mobbing), saldırı (aggression, assault) ve bullying (zorbalık) konularına olabildiğince ilgi gösterilmesine rağmen basit kabalığa, nezaketsizliğe, davranışlarda düşüncesizliğe, saygısızlığa ve bunların etkilerine çok az ilgi gösterilmiştir.⁵³ Bununla birlikte söz konusu kavram son dönemlerde literatürde çok popüler olmaya başlamış ve araştırmalarda daha fazla dikkat çekmiştir.⁵⁴

Genel olarak kabalık; zarafet ve naziklikten uzak tutum ve davranış, terbiyesizlik, yakışsız söz ve iştir. Zarafet ise; biçim, görünüş, durum, konuşma ve davranışlarda hoş giden, beğenilen ve çekici olan husustur. Kabalık; nezaketin, inceliğin, kibarlığın ve zarafetin yokluğudur ve doğal olarak kişiye bağlı, beğenilmeyen, çirkin görülen, rahatsız edici ve hoş karşılanmayan söz, tutum ve davranışlardır. Yapılması beklenen güzel davranışın yapılmaması gibi yapılması gereken bir davranışın ortaya konulması da kabalık olarak değerlendirilir. İşyerinde kabalık da bu genel anlamından farklı değildir ve işyeri kurallarına uymamadan ayrı bir konudur. Başka bir deyişle işyeri kabalığı işle ilgili değil, belki işin özelliğini de içeren toplumsal davranış kurallarına aykırı davranmadır. Bu açıdan bakıldığında, kurumlarda, organizasyonlarda, işyeri ve işletmelerde, bireylerin karşılıklı olarak asgari saygı ve nezaket kuralları çerçevesinde davranmalarını sağlayan sosyal, kültürel ve kurumsal normlara aykırı davranışlarını işyeri kabalığı olarak tanımlamak mümkündür.

Hemen hemen her kurumda çalışan kişilerin birbirleriyle kurdukları iletişimde ve birbirlerine karşı davranışlarında bir kısım asgari saygı kurallarına uymaları gerekir. Bunlar kişilerin

profesyonel çalışma hayatı çerçevesinde uymaları gereken kurallardır ve birbirlerinden hoşlanıp hoşlanmamalarından bağımsızdır. İşte, çalışanların bu asgari saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyeri kabalığı olarak görülür.⁵⁵ İnsanların ve doğal olarak bir işyerinde çalışan kimselerin kültür, bilgi, algı, anlayış ve duygusallığı bir değildir. Birisine göre normal olan veya dikkat çekmeyen bir davranış bir başkasına göre çok kaba olabilir ve rahatsız edici bulunabilir. Fakat işyeri kabalığında büyük çoğunlukla birisi tarafından kaba bulunan davranış diğer çalışanlarca da kaba bulunur. Yalnızca bu kabalığın fark edilmiş süresi ve bunun etkisi kişiden kişiye farklılık gösterir.

Çalışma hayatında özellikle aynı işyerini veya ortamı paylaşan kimselerin birbirlerine karşı “Günaydın”, “iyi günler”, “iyi akşamlar”, “kolay gelsin” veya yemekteyse “afiyet olsun” dememe, gerektiği halde teşekkür etmeme, karşısındakinin sözünü kesme, tersleme, küçümseme, azarlama, yüksek sesle konuşma, karpıyı çalmadan girme vb. kaba sayılan bir takım davranışları kabalık olarak değerlendirebiliriz. Bu tür kaba davranışların, işin veya işyerinin gerekleriyle ilgili olmasına gerek yoktur. Söz konusu hareketler nerede ve ne zaman olursa olsun toplum tarafından tasvip edilmez ve çirkin görülürler. Özellikle hizmet sektöründe çalışanların iş koşulları uyarınca müşteri memnuniyeti ve ilişkileri adına çok daha nezaketli ve duyarlı olmaları gerekmektedir.

İşyeri kabalığı mobbing oluşturan eylemler içinde çok daha hafif bir düzeyi oluşturur. Mobbing oluşturan eylemler kabalıkları yönüyle işyeri kabalığına yaklaşırsa da unsurları yönünden gerek işyeri zorbalığından ve gerekse mobbingden ayrılır. Bazı yazarlar işyeri kabalığını bir şiddet, kötü muamele biçimi ve hatta açık bir çatışma olarak görmemekte, ancak söz konusu sapmanın bu olumsuzluklara zemin hazırladığını öne sürmektedirler.⁵⁶

Kurumsal normlardan bir sapma olarak tanımlanan işyeri kabalığı, örgütlerde karşılaşılan şiddet ve kötü muamele biçimlerinden en düşük yoğunlukta olanlardan biridir. Bazı durumlarda ise, daha yüksek yoğunluklu şiddet biçimlerine yol açan bir ilk aşama olabilmektedir.⁵⁷

İşyeri kabalığı ile mobbing birbirine benzerlik gösterse de temel olarak birbirinden çok farklıdır. Mobbing; bir ya da birden fazla kişinin, bir kişiyi hedef alarak, kasıtlı olarak sistematik bir biçimde, ahlaki olmayan ve düşmanca davranışlarda bulunması ve bu davranışlar sonucunda kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesiyle işyeri kabalığı, pek çok noktada bu kavramdan farklılaşmakta ve daha genel bir davranış biçimi olarak ortaya çıkmaktadır.⁵⁸ Bu kavramın psikolojik tacizden ayrıldığı nokta, daha genel bir davranış biçimi olmasıdır. İşyerinde psikolojik taciz, bir veya birkaç kişiye yönelik olarak gerçekleştirilebilmekte iken, işyerinde kabalık herkese yönelik olabilmektedir.⁵⁹ Mobbingde eylemlerin yöneldiği kişi mağdur (victim), kabalıkta ise hedeftir (target). Mobbingde davranışlar sistematik ve ağır, kabalıkta ise genel ve hafiftir. Mobbingde saldırgan davranışta bulunan kimse fail (perpetrator), kabalıkta ise kışkırtıcıdır (instigator). Mobbingde failin amacı mağdur olan kimsenin işinden kovulması, işyerinde pozisyonunu kaybetmesi veya işyerini değiştirmesi iken kabalıkta böyle bir amaç güdülmez. Mobbingde odak noktası mağdur iken kabalıkta kaba hareketlerde bulunan kimsedir.

İşyeri kabalığının da mobbing gibi olumsuz sonuçları bulunmaktadır. İşyeri kabalığı genellikle bir kişinin davranışlarıyla başlar, fakat zamanla kaba ve saygısız davranışlar kurum içinde yaygınlaşmaya başlar, güvensizlik artar, çalışanların iş tatmini azalır, sonunda samimi olmayan, kaba davranışların hâkim olduğu, toleranssız bir kurum kültürü oluşur. İyi olanlar kurumu terk eder ve geriye mutsuz insanlardan oluşan bir yapı kalır. Tüm bunlar, kurum ve çalışanlar açısından yıkıcı etkiler yaratmaktadır.⁶⁰

E. Mobbing ile Haksız Takip (Stalking) Ayrımı

1) Genel Olarak Stalking

Stalking kelimesi İngilizceden gelmekte olup, bir kişinin kasıtlı ve ısrarlı bir şekilde belli bir süre takip ve taciz edilmesi, sinsice izlenmesi ve gözlenmesi anlamına gelmektedir.⁶¹ Bazı yazarlar “stalking” kelimesini “saplantılı

takip” olarak kullanmaktadır.⁶² Bu kavram, bir kimsenin sosyal yaşamında tek yönlü iletişim ve asimetrik bir ilişki kurmaya çalışması, bunu yaparken de ilişki ve iletişim kurmaya çalıştığı kişiye psikolojik olarak kasıtlı şekilde zarar vermesi ve ancak bunu saplantılı bir hale getirmesidir. Kısaca stalking, bir insanın diğerine karşı ruhsal ve psikolojik açıdan kasıtlı şekilde zarar verici ve rahatsız edici bir dizi davranışta bulunmasıdır. Bu açıdan bakıldığında stalking, yasal bir terimden ziyade hırsızlık ve gasp gibi bir tanımdır.⁶³

Takipçi, kurbanları üzerindeki aşırı takip eylemleri yüzünden mağdurların hayatlarını çekilmez hale getirmekte, evde, işyerinde ve kamuya açık yerlerde gözetleyici ve izleyici davranışları ile mağdurların hayatı üzerinde tahrip edici bir iz bırakmaktadır.⁶⁴ Takip, taciz ve fiziksel şiddete kadar varan stalking, yalnızca bir bireyin yaşamını alt üst etmekle kalmakta, aynı zamanda ruhsal ve fiziksel birçok hastalığın oluşmasına da neden olmaktadır.⁶⁵ Takip ve taciz eden kişiler (stalker), karşıdaki birey bunu kesinlikle istemediği halde onunla ilişki kurmaya çalışıp ve bu davranışlarını sürdürmektedirler. Stalking birçok davranış biçimlerini tanımlar. Bunlar, kendini uzun süreye yaymış değişik kombinasyonlar şeklinde gösterir. Stalking çoğu durumda her iki taraf için de sorun yaratmaktadır. Mesela, stalking şeklindeki eylemlere maruz kalan kişi sonraki zamanlarda sağlık sorunları yaşayabilir. Bu kişi için en iyi çözüm takip ve tacizin sona ermesidir. Ama bunu ancak takip ve taciz eden kişi sona erdirebilir.⁶⁶ Örneğin; sürekli telefon etme, mektup yazma, e-posta gönderme, not bırakma, izleme, takip etme, kontrol etme, eve veya ofiste çalışma odasına girme, çiçek veya benzeri hediyeler gönderme, iş girişinde ya da çıkışında bekleme ve hatta şiddet uygulamaları birer stalking olarak ortaya çıkmaktadır. Mağdur, söz konusu davranışlarda adeta terörize edilmekte, hayatının birçok anı fail tarafından çekilmez hale getirilmektedir. Öyle ki mağdur ilerleyen süreç içinde evinde veya yalnız kaldığı yerlerde bile her an bir telefon alacak veya faili karşısında bulacak gibi tedirgin olmaktadır.

Çok yaygın görüldüğü ve mağdurları derin-

den etkilediği için stalking, Mart 2007'den beri Taciz Yasası (Nachstellungsgesetz) olarak adlandırılan Alman Ceza Kanunu'nun 238. maddesi ile suç kapsamına alınmıştır. Burada stalking mağdurunun gerçekte mağdur ile hiçbir bağlantısı yoktur veya çok az vardır. Fail genellikle psikolojik rahatsızlık içinde olduğu için başkalarıyla gerçek anlamda ilişki kurma yeteneğinden yoksundur. Ancak her halde stalking mağdurlarında da, mobbing mağdurlarına benzer semptomlarla karşılaşılmaktadır. Bununla birlikte mobbingden farklı olarak stalking faillerinin önemli bir bölümü kişilik bozukluğu sergilemektedir. Yine mobbingden farklı olarak stalking faili, mağduru kontrol etme ve gücünü mağdur üzerinde gösterme amacı izlemektedir.⁶⁷ Mobbingde amaç mağdurun işten veya işyerinden ayrılması ya da pozisyonunu kaybetmesi iken stalkingde durum farklıdır. Burada amaç mağdura yakın olma, onunla zaman geçirme, konuşma veya onun kaçmasından, rahatsızlığından ve tedirginliğinden tuhaf bir şekilde keyif almaktır.

Stalking uygulayan kişi de çoğu zaman kendi davranışlarından ve bunun etkilerinden zarar görmektedir. Çoğu kişide bu gittikçe büyüyen sorunlar yumağına dönüşmektedir. Alınan önlemlerle istenen hedefe ne kadar az ulaşıyorsa, durum her iki taraf için o kadar bezdirici olmaktadır. Bu durum, fail için şu anlama gelmektedir: a) Stalking bakış açısını daraltmaktadır, b) Stalking çok zaman ve enerjiye mal olmaktadır, c) Stalking'in kişide yarattığı içsel boşluk sadece daha fazla stalking'le doldurulmaktadır, d) Stalking yalnızlığı derinleştirmekte ve bireysel acı olarak algılanmaktadır, e) Stalking bir bağımlılık, neredeyse bir zorunluluk olarak yaşanmaktadır, f) Stalking bir suç olarak polis ve yargı müdahalesiyle sonuçlanmaktadır.

Stalking davranışı, mağdurun yaşamının her kesitinde ortaya çıkmakla birlikte özellikle işyerinde çok daha rahatsız edici boyuta varmaktadır. Çünkü işyerinde zorunlu olarak bir arada bulunma söz konusudur ve işyeri genelde kamusal alana göre çok daha dar ve eve göre çok daha korumasızdır. Failin hareketleri kontrol edilmezse tehdit ve şiddet eylemlerine kadar gidiş görülür. Araştırmalar mağdurların

büyük bir çoğunluğunun kadınlar olduğunu göstermektedir.⁶⁸ Davis ve Frieze'e göre mağdurların %62'si genç yetişkinlerdir.⁶⁹ Yazara göre stalking daha çok evlilik ilişkilerinde nişanlılar veya boşanmış kişiler arasında meydana gelmektedir.⁷⁰

2) Stalking Failinin Davranışları

Geniş çaplı olarak yapılan uluslararası araştırmalar sonunda stalking failinin davranış biçimlerinin yedi temelde şekillendiği belirtilmiştir:⁷¹

a) Aşırı Samimiyet (Hyperintimacy)

Stalking faili mağdura karşı yakınlık ya da cinsel ilişki kurma isteğini ısrarcı bir biçimde dile getirir. Bunu mektup, telefon, SMS, e-posta ile ya da doğrudan ifade eder. Söz konusu davranışlarında süreklilik gösterir. Örneğin çiçek gönderme, mağdurun arabasına veya masasına not bırakma, iş çıkışında bekleme, yemekhanede yanına ya da karşısına oturma, servis aracına binerken peşinden binme veya inme, vb.

b) Takip, Yakınlaşma ve Gözleme (Pursuit, Proximit, and Surveillance)

Bu taktikle tacizci mağdura fiziksel olarak yakınlaşmaya, fazla rahatsız etmeksizin onunla konuşmaya çalışır, yaya olarak ya da araba ile takip eder, evini ve işyerini gözler, ekstrem durumlarda da mağdurun yakınlarına ikametini taşır.

c) Özel Alana Müdahale (Invasion)

Bundan mağdurun özel alanına tecavüz anlaşılır. Bu davranış şekli sosyal ilişkilerin ve yasaların açık bir ihlalidir. Eve veya çalışılan yerde mağdura ait yere (ofise, odaya) girme, mağdurun eşyalarına zarar verme ve posta kutusundan mektuplarını alma, e-postalarını okuma, belgelerini, çekmecelerini veya dolabını karıştırma gibi davranışlar görülür.

d) Üçüncü Kişi Üzerinden Yaklaşma (Proxy Pursuit/Intrusion)

Stalking faili, üçüncü kişi aracılığıyla amacına ulaşmaya çalışır. Örneğin, hedef kişinin meslektaşına, arkadaşına ya da tanıdığına mağdur hakkında bilgi almak için başvurur. Mağdur istemediği halde fail, bir meslektaşından

mağdurun telefonunu alarak onu arar veya mesaj gönderir.

**e) Gözünü Korkutma ve Taciz
(Intimidation and Harassment)**

Mağdurun doğrudan baskı altına alınması burada söz konusudur. Tacizci, doğrudan şiddet uygulayacağını, hatta intihar edeceğini söyleyebilir ve mağdurun gözünü korkutma girişimlerinde bulunabilir. Hedef kişinin yakınında olan kişilerin saygınlığını zedeleyecek davranışlarda bulunabilir; onları taciz eder ve böylece dolaylı olarak psikolojik terör uygulamaya çalışabilir.

f) Cebir ve Baskı (Coercion and Constraint)

Mağdurun hareket özgürlüğünü kısıtlama, hatta zorla alı koyma, kaçırma vb. fiziksel olmayan cebir davranışları şantaj ya da farklı bir şekilde konuşmaya zorlama.

g) Saldırganlık (Aggression)

Burada fiziksel bir cebir söz konusudur, mağdurun dışında onu korumaya çalışan ya da kıskanmasına neden olunan kişi de şiddet görebilir. Hatta evcil hayvanlarına da saldırı olabilir.

SONUÇ

Son zamanlarda daha çok gündeme gelse de davranış olarak çok daha eski tarihlere dayanan mobbing, kendisine benzeyen bir kısım eylem ve davranışlarla benzerlikler göstermekte ve bu nedenle de söz konusu kavramlarla karıştırılmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi mobbing kavramı, bullying (zorbalık), stalking (saplantılı takip, haksız takip), işyeri kabalığı (workplace incivility), şiddet, cinsel taciz, cinsel saldırı, hakaret, eziyet, çalışma hürriyetinin ihlali, tehdit, yaralama, şantaj, dedikodu, iftira, aşağılama, küçümseme, ayrımcılık, laf atma vb. davranışlardan farklıdır. Söz konusu davranışların bir kısmı Türk Ceza Kanunu (TCK) anlamında suç sayılırken bir kısmı da etik ve ahlak kurallarına aykırılık teşkil etmektedir. Aslında her suçun içinde ahlak kurallarına aykırılık da vardır. Bir eylem veya davranışın TCK anlamında suç teşkil etmesi onun mobbing eylemi ola-

rak kullanılamayacağı anlamına gelmez. Benzer şekilde ahlaka veya etik kurallarına aykırı davranışlar da koşulları varsa mobbing olarak kabul edilir. Mobbingin oluşmasında esas olan, eylem veya davranışın ağırlığı değil, bu tutum ve davranışların belli bir amaç doğrultusunda sürekli ve sistematik olarak ortaya konulmasıdır.

Bullying kavramı, belirgin fiziksel saldırı, gözdağı, aşağılama, küçümseme, baskı ve tehdit unsurları içermekte, gücün sistematik kötüye kullanımı şeklinde ortaya çıkmakta; işyeri, ev, okul, askeriye, adliye, cezaevleri ve işahlevleri gibi güç ilişkilerinin belirgin ve denetimin yetersiz olabildiği sosyal gruplar arasında yaşanan zorbalıkları ifade etmek için kullanılmaktadır. Mobbing kavramının içeriğinde ise öncelikle psikolojik nitelikte bir saldırı kastedilmektedir. Bir hareket türü bullying, stalking veya işyeri kabalığı olarak kullanılabilir. Başka bir deyişle bir kısım hareketleri salt mobbing, bullying veya stalking davranışı diye kategorize etmek mümkün değildir. Mobbingin oluşması için psikolojik baskı oluşturan onlarca eylemin sürekli olarak birbiri ardına ortaya konulması da gerekli değildir. Üç dört davranış bile diğer unsurları barındırmak koşuluyla mobbing olarak değerlendirilebilir. Örneğin, bir işçiyi diğer çalışanlar önünde sürekli aşağılama ve küçümseme suretiyle psikolojik baskı kurulması ve onun işten çıkarılma başta olmak üzere işyerindeki pozisyonunu ve sosyal konumunu ortadan kaldırmaya çalışılması mobbing olarak kabul edilmelidir. Söz konusu davranışlar belli bir süre devam etmiş ise bu tür davranışların dışında bir kısım hareketlerin varlığını aramaya gerek yoktur. Örneğin, hakaret, tehdit, dedikodu, oda veya iş değişikliği, toplantılara alınmama, selam vermeme, fikrini sormama vs. gibi başkaca hareketlerin olması gerekli değildir. Mobbingi benzer davranışlardan ayırmaya yarayan en önemli ölçüt her somut olayda unsurlarının bulunup bulunmadığına bakmaktır.

DİPNOTLAR

- 1 Sabahat BAYRAK KÖK, "İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", Atatürk Üniversitesi

- İİBF, Erzurum 14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs 2006, s. 434.
- 2 “Mobbing-Perception, Patterns And Responses”, in: Policing in Central and Eastern Europe - Social Control of Unconventional Deviance Conference Proceedings.
- 3 Keneth WESTHUES, The Mobbings at Medaille College, in 2002, Canada: University of Waterloo, October 2002, s. 2. (The Mobbings).
- 4 Pınar TINAZ, Fuat BAYRAM ve Hediye ERGİN, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), s. 3; Hüseyin GÜN, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz: Mobbing/Bullying, 2. baskı, Lazer Yayınları, Ankara, 2010, s. 25; bkz. Aslı Beyhan ACAR ve Gönen DÜNDAR, “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, Yıl: 2008, s. 112; Heinz LEYMAN, “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 1996, s. 165-184 (The Content and Development); Noa DAVENPORT, Ruth Distler SWARTZ ve Gail Pursel ELLIOT, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, s. 3.
- 5 TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 4; DAVENPORT/SWARTZ/ELLIOT, s. 3.
- 6 DAVENPORT/SWARTZ/ELLIOT s. 4.
- 7 Bkz. BAYRAK KÖK, s. 435; TINAZ/ BAYRAM/ ERGİN, s. 4; Pınar TINAZ, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, Çalışma ve Toplum, 2006/4, s. 14 (İşyerinde Mobbing).
- 8 TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 4.
- 9 TINAZ, İşyerinde Mobbing, s. 14.
- 10 Kudielka BRIGITTE, Cortisol Day Profiles in Victims of Mobbing, Journal of Psychosomatic Research, No: 56, 2004, s. 149-150, Aktaran: ACAR/DÜNDAR, s. 112.
- 11 Bkz. TUTAR, s. 11.
- 12 Pınar TINAZ, “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz” Çalışma ve Toplum, Sayı: 10, 2006/3, s. 12. (Psikolojik Taciz).
- 13 BAYRAK KÖK, s. 435.
- 14 Emel TÜZEL, “Araştırma Görevlilerinin Maruz Kaldıkları Yıldırmaya (Mobbing) Davranışlarının Araştırma Görevlilerinin Sahip Oldukları Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği)”, 1-3 Mayıs 2009 I. Uluslararası Türkiye Eğitim Araştırmaları Kongresi, Çanakkale, www.eab.org.tr/eab/oc/egtcconf/pdfkitap/pdf/518.pdf (ET: 29.03.2012).
- 15 TINAZ, Psikolojik Taciz, s. 11.
- 16 Mustafa Ruhan ERDEM ve Benay PARLAK, “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, TBB Dergisi, Sayı: 88, 2010, s. 262; <http://kisiselbasari.com/mobbing-psikolojik-yildirma.html> (ET: 29.03.2012); TINAZ/BAYRAM/ERGİN, s. 3; Selver YILDIZ ve İlknur KILKIŞ, “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, 2010, s. 72.
- 17 Bkz. BOZBEL/PALAZ, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları, TISK Akademi 2007/1, s. 67.
- 18 Bkz. DAVENPORT/SCHWARTZ/ELLIOT, s. 3.
- 19 GÜN, s. 15.
- 20 Peter K. SMITH vd, “Definitions of Bullying: A Comparison of Terms Used, and Age and Gender Differences, in a Fourteen-Country International Comparison”, Child Development, July-August 2002, Volume: 73, Number: 4, s. 1119.
- 21 Bkz. Kenneth WESTHUES, The Remedy and Prevention of Mobbing in Higher Education, Edwin Mellen Press, 2006, New York, s. 32; <http://kisiselbasari.com/mobbing-psikolojik-yildirma.html> (ET: 29.03.2012); TUTAR, s. 11; Bkz. LEYMAN, The Content and Development, s. 165-184.
- 22 TINAZ, Psikolojik Taciz, s. 11.
- 23 TUTAR, s. 11.
- 24 Random House Webster's College Dictionary, New York, 1997, s. 174; www.thefreedictionary.com/mobbing (ET: 2.4.2012).
- 25 http://dictionary.cambridge.org/dictionary/british/mob_2?q=mobbing#mob_2_3 (ET: 02.04.2012)
- 26 Semra TETİK, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12 (18), 2010, s. 81.
- 27 Mustafa BÜTE, “İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Olgusu: Erzurum'da İlaç Müesseseleri Üzerinde Bir Araştırma”, 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir, 21-23 Mayıs 2009, s. 559; Bkz. G. ARPACIOĞLU, 2003, “Mobbing İşyerinde Zorbalık”.
- 28 Hasan TUTAR, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, Ankara, 2004, s. 10.
- 29 ELLIOT/DAVENPORT/SWARTZ, s. 15.
- 30 “When Working Becomes Hazardous”, World of Work: The Magazine of The ILO, No: 26, Sept./Oct. 1998, s. 6. (When Working Becomes Hazardous).
- 31 ACAR/DÜNDAR, s. 112.
- 32 Yeliz CAN, A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2007, s. 11.
- 33 Aşağıda mobbing yerine kullanılan ve mobbinge benzeyen kavramlar açıklanmıştır.
- 34 Bu çalışmada mobbing uygulayan kişi için “fail”, mobbinge maruz kalan için de “mağdur” terimleri kullanılacaktır.
- 35 Bkz. Farklı görüş için, YAVUZ, s. 9.
- 36 Pınar Çağlar KUŞÇU, “İşyeri Zorbalığı ve Örgüt Kültürü İlişkisi Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma”, Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt:4, Sayı:19, 2001, s. 371.
- 37 Bullying at Work: Guidelines for UNISON Branches, Stewards and Safety Representatives, Revised April 2003, Unison, s. 2-3.
- 38 Noreen TEHRANI, “Bullying: A Source of Chronic Post Traumatic Stress?”, British Journal of Guidance & Counselling, Volume: 32 Issue: 3, August 2004, s. 358.
- 39 Bkz. Stale EINARSEN, The Nature and Causes of Bullying at Work, International Journal of Manpower, 20 (1/2),

- 16/27, 1999.
- 40 TUTAR, s. 12.
- 41 Bkz. Hekimlere-Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Neden, Nasıl Önenebilir?, Ankara Tabip Odası Raporu, 2008, s. 5.
- 42 Bkz. Helge HOEL, Dieter Zapf ve Cary L. COOPER, "Workplace Bullying and Stress", Ed: Pamela L. PERREVE, in: Historical and Current Perspectives on Stress and Health, Elsevier, Amsterdam, 2002, s. 298.
- 43 Maureen DUFFY and Len SPERRY, Mobbing: Causes, Consequences, and Solutions, Oxford University Press, New York, 2012, s. 4.
- 44 Bkz. Peter K. SMITH ve Sonia SHARP, "The Problem of School Bullying", Ed: Peter K. Smith ve Sonia Sharp, in: School Bullying: Insight and Perspectives, New York, 1994, s. 2; Bkz. KARATUNA/TINAZ, s. 8.
- 45 Hasan TUTAR, İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, Ankara, 2004, s. 9-10.
- 46 P. HEINEMANN, Mobbing-Grippvald [Mobbinggroup Violence], Stockholm: Nature& Kultur, 1972, s.
- 47 Tekin AKGEYİK, Umut OMAV, Şelale UŞEN, Meltem GÜNGÖR, "İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu: Niteliği, Yaygınlığı ve Mücadele Stratejisi, s. 93.
- 48 Bu duruma ceza infaz sisteminde sıkça rastlanmaktadır. Bazı hükümlüler aldıkları cezayı hak ettiklerini düşünürler ve ömür boyu hapse mahkûm edildikleri halde psikolojik yapıları bozulmaz. Bazı kimseler ise haksız yere tutuklandıklarını düşünürler ve girdikleri bunalım sonucu intihar ederler. Bu gibi olaylarda kişilerin karakterleri, psikolojik ve ruhsal yapıları ve iradelerinin güçlü olup olmaması önemliyse de maruz kaldıkları eylemi haksızlık olarak algılayıp algılamamaları büyük bir faktördür. Hak edilmeyen küçük bir eylem, hak edilen büyük bir eylemden çok daha etkili ve zararlıdır.
- 49 DONNA-LOUISE McGRATH, "The National Hazard of Workplace Bullying: Implications of an Australian Study", Our Work Our Lives 3rd National Conference, Women & Industrial Relations, August 12-13 2010, Darwin Convention Centre, Northern Territory, s.2.
- 50 Bkz. Artun ÜNSAL, "Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi", Cogito, Sayı: 6-7, Kış-Bahar, 1996, s.29.
- 51 Bkz. Faruk KOCACIK, "Şiddet Olgusu Üzerine", Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 1, 2001, s. 2.
- 52 KOCACIK, s. 2.
- 53 Roberta MARTIN, "Workplace Incivility", Allworth Juniper, Issue.7, Autumn 2003, s. 1.
- 54 Jeannie TRUDEL, Workplace Incivility: Relationship With Conflict Management Styles and Impact on Perceived Job Performance, Organizational Commitment and Turnover, College of Education and Human Development Department of Leadership, Foundations and Human Resource Education University of Louisville, KY, August 2009, s. 2.
- 55 MARTIN, s. 1; Bkz. Meltem Güngör DELEN, "Çalışma Hayatında İşyeri Kabalığı Olgusu", Maliye Araştırma Merkezi Konferansları, Sayı: 53, Yıl: 2010, s.45
- 56 JOHNSON, R. Pamela ve Julie INDVIK, "Slings and Arrows of Rudeness: Incivility in the Workplace", Journal of Management Development, Vol: 20, No: 8, 2001, s. 705.
- 57 DELEN, s. 45
- 58 DELEN, s. 46.
- 59 Cengiz ÇUKUR, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", ÇEİS, Mart, 2012, s. 37.
- 60 DELEN, s. 52.
- 61 Bkz. www.ldoceonline.com/dictionary/stalking (ET: 12.09.2012); <http://nedir.dictionarist.com/stalk> (ET: 12.09.2012); <http://tureng.com/search/stalk> (ET: 12.09.2012).
- 62 Beyhan BAĞ, "Bir Şiddet Türü Olarak Saplantılı Takip Etme Hali", ZFWT Vol. 4, No. 1 (2012), s. 165.
- 63 Bkz. Hamish BROWN, Stalking and Other Forms of Harassment an Investigators Guide, Metropolitan Police Service, 2000, s. iii.
- 64 BROWN, s. iii.
- 65 BAĞ, s. 165.
- 66 http://stop-stalking-berlin.de/fileadmin/user_upload/downloads/flyer_neu_TUR_bl02_cf_RGB.pdf (ET: 24.09.2012).
- 67 http://stop-stalking-berlin.de/fileadmin/user_upload/downloads/flyer_neu_TUR_bl02_cf_RGB.pdf (ET: 24.09.2012).
- 68 BROWN, s. iii.
- 69 Irene Hanson FRIEZE ve Keith DAVIS, "Perspectives on Stalking Research", in: Stalking: Perspectives on Victims and Perpetrators, (Ed. Keith E. Davis, Irene Hanson FRIEZE ve Roland D. Maiuro), Springer Publishing Company, New York, 2002, s. 1.
- 70 Bkz. FRIEZE ve DAVIS, s. 2 vd.
- 71 BAĞ, s. 169.