

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ

Prof. Dr. Tekin AKGEYİK
Doç. Dr. Meltem GÜNGÖR DELEN
Doç. Dr. Şelale UŞEN

Ankara-2013

ÇALIŞMA YAŞAMINDA PSİKOLOJİK TACİZ

Prof. Dr. Tekin AKGEYİK
Doç. Dr. Meltem GÜNGÖR DELEN
Doç. Dr. Şelale UŞEN

ISBN: 978-975-455-200-3

1. Baskı, Ankara 2013

Eserde yer alan metin ve resimlerin yazarın önceden yazılı izni olmaksızın, elektronik, mekânîk, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılması, yayımlanması ve depolanması yasaktır.

Tasarım

Kapak Tasarımı: Fatoş SALTAN
Sayfa Tasarımı: Tuğçe GÜR
Kayıhan Ajans
Tel: 0312 442 72 72
www.kayihanajans.com

Baskı

Özyurt Matbaacılık
Tel: 0312 384 15 36
www.ozyurtmatbaacilik.com

ÖNSÖZ

İşyerinde şiddet olgusu, ILO ve AB gibi birçok uluslararası örgüt ve ulusal mevzuatlar tarafından tanınmakta ve buna karşı hukuki önlemler alınmaktadır. Buna karşılık psikolojik taciz henüz yeterince tanımlanabilmiş ve hukuksal metinlerde yeterince düzenlenmiş değildir. Konuyla ilgili tartışmalar 1980'li yıllara kadar gitmesine rağmen, psikolojik taciz olgusu 1990'lı yıllarda yoğun bir şekilde tartışma gündemine gelmiş, konuyla ilgili çok sayıda alan araştırması yapılmış, birçok ülkede bu alanı düzenlemeye dönük yasal girişimlerde bulunulmuştur.

Günümüzde işyerinde psikolojik taciz giderek yayılma eğilimi gösteren örgütsel bir risk alanı haline dönüşmektedir. Özellikle son yıllarda psikolojik taciz konusuyla ilgili çalışmalar psikolojik tacizi anlama, zararsız kabalık, alaycılık ve benzeri diğer rahatsızlık uyandıran kişisel tutum ve davranışlardan ayırma çabasıdır.

Konunun Türkiye boyutuna bakıldığında ise, son yıllarda psikolojik taciz konusunun kamuoyunda ilgi çektiği ve konuyla ilgili birçok yayın yapıldığı görülmektedir. Ülkemizde işyerlerinde psikolojik taciz tutum ve davranışlarının yaygın bir unsur olduğu ve özellikle geleneksel sektörlerde belirgin bir durum olarak gözlemlendiği ileri sürülmektedir. Buna karşılık, sorunun sadece geleneksel sektörlerle sınırlı olmadığı açıktır. Özellikle son yıllarda yapılan çeşitli uluslararası araştırmalar psikolojik taciz olgusunun modern sektörlerde de yaygın bir risk faktörü olduğunu ortaya koymaktadır.

Gerek geleneksel, gerekse modern sektörler olsun çalışma hayatını yakından ilgilendiren bu konunun, işletmelerin verimliliği ve çalışanların performansı ile psikolojik ve fizyolojik sağlığı açısından önem arz etmesi nedeniyle, özellikle değerlendirilmesi gerekmektedir. Öte yandan işletme yönetimi doğrudan taciz edici davranışlarda bulunmasa bile bu davranışı sergileyenleri görmezden gelmesi veya şiddete maruz kalanlarla ilgilenmemesi durumunda, şiddetin derecesi ve yaygınlığı artabilmektedir.

Son yıllarda, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili ülkemizde birçok alan araştırmasının yapılmış olmasına karşın, yurt dışında yapılan çalışmalarla karşılaştırıldığında halen daha bu araştırmaların yetersiz kaldığını söylemek mümkündür. Diğer taraf-

tan, yapılan araştırmalar, psikolojik tacizin belirli boyutları üzerinde odaklanmakta, tüm boyutlarını ortaya koyamamakta, bazı çalışmalarda ise kavram net bir şekilde tanımlanmadığından kavram karmaşası oluşmakta, olgunun hatalı bir şekilde değerlendirilmesine neden olmaktadır. Psikolojik tacizle mücadele konusunda da ülkemizde oldukça mesafe kaydedilmiş olmasına karşın, bu yapılan çalışmalar belirli bir sistematik ve koordinasyondan yoksun bir şekilde yürütülmektedir.

Bu çalışmada; psikolojik taciz olgusu kavramsal olarak incelenmekte, Avrupa ülkeleri ve Türkiye’de gerçekleştirilen alan araştırmaları üzerinden sorunun boyutları değerlendirilmekte ve hukuki yapı incelenmektedir. Çalışmanın bu yönüyle, psikolojik taciz konusunda bundan sonra yapılacak olan araştırmalara ışık tutması, konuya ilişkin geliştirilecek mücadele yöntemlerine ve hukuki düzenlemelere rehberlik etmesi ümit edilmektedir.

Prof. Dr. Tekin Akgeyik
İstanbul 2013

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	3
TABLolar.....	9
GİRİŞ	11
BİRİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL BOYUTLARIYLA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU	15
I. TANIMSAL ZEMİN ve SORUNUN BOYUTLARI.....	15
A. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15
1. Kavram.....	15
2. İşyeri Şiddeti ve Psikolojik Taciz	16
a) İşyeri Şiddeti.....	16
b) İşyerinde Psikolojik Taciz	17
3. Öncüler ve Leymann Yaklaşımı	20
a) Öncüler.....	20
b) Leymann Yaklaşımı.....	22
4. Psikolojik Taciz Olgusunun Önemi.....	23
B. MOTİVASYON KAYNAKLARI ve AKTÖRLER	25
1. Psikolojik Tacizi Yaratan Koşullar	25
a) Toplumsal ve Sosyal Faktörler	25
b) Durumsal Faktörler	28
c) Örgütsel Faktörler.....	28
(1) Örgüt Kültürü ve İklimi.....	28
(2) Liderlik Faktörü	30
(3) İçsel Rekabet Baskıları.....	30
(4) Ödüllendirme Sistemi	31
d) Bireysel Faktörler.....	32
2. Psikolojik Tacizin Aktörleri.....	33
a) Mağdur.....	33
b) Tacizde Bulunan Kişi	34

(1) Kişilik Özellikleri.....	34
(2) Tacizci Profilleri.....	35
c) Seyirciler.....	35
II. PSİKOLOJİK TACİZİN KAPSAMI ve MÜCADELE STARATEJİSİ	36
A. PSİKOLOJİK TACİZİN YÖNÜ ve ETKİ ALANI.....	36
1. Psikolojik Tacizin Yönü.....	36
a) Dikey Psikolojik Taciz.....	36
(1) Yukarıdan Aşağıya.....	36
(2) Aşağıdan Yukarıya.....	38
b) Yatay Psikolojik Taciz.....	38
2. Psikolojik Taciz Davranışları ve Etki Alanı.....	38
a) Biçimi ve Niteliği.....	38
b) LIPT Psikolojik Yıldırma Taktikleri.....	39
(1) İletişim Olanaklarının Engellenmesi.....	39
(2) Sosyal İlişkilere Saldırı.....	40
(3) Sosyal İmaja Dönük Saldırı.....	40
(4) Mesleki Kariyere Yönelik Saldırı.....	41
(5) Sağlığa Yönelik Saldırı.....	41
c) Diğer Tutum ve Davranışlar.....	41
d) Psikolojik Tacizin Aşamaları.....	41
e) Psikolojik Tacizin Etkileri.....	44
B. PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE.....	45
1. Bireysel Mücadele.....	45
2. Yeni Bir Örgüt Kültürü.....	46
3. Eğitim.....	47
4. Sendikaların Sorumlulukları.....	47
5. Hukuki Düzenlemeler.....	48
İKİNCİ BÖLÜM: PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELEDE YASAL ÇERÇEVE:	
AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE.....	49
I. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE	49
A. AB MÜKTESEBATI.....	49
B. AB DÜZEYİNDE SOSYAL DİYALOG.....	51
C. ÜYE ÜLKELERDEKİ MEVZUAT.....	52
1. Psikolojik Tacizi Açık Bir Yasal Düzenlemeye Konu Eden Ülkeler.....	53
a) İsveç.....	53

b) Hollanda	54
c) Fransa.....	55
d) Belçika	56
e) Finlandiya.....	57
f) Polonya	58
2. Mevcut Yasal Düzenlemeleri Uyarlayan Ülkeler	59
a) İngiltere.....	59
b) İrlanda	60
c) Danimarka	60
d) Almanya	61
e) İspanya	62
f) İtalya	63
3. Diğer Mücadele Yolları.....	65
II. TÜRKİYE'DEKİ MEVZUAT ve GELİŞMELER	66
A. HUKUKİ DAYANAKLAR.....	67
1. Anayasa.....	67
2. 4857 sayılı İş Kanunu	68
a) Eşit Davranma Borcuna Aykırılık ve Ayrımcılık Tazminatı.....	68
b) Özel Yaşamın Korunması.....	69
c) Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi ...	70
d) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı.....	70
e) İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı.....	71
3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası	71
a) İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu.....	72
b) İşgörme Borcunu İfadan Kaçınma	73
4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu	74
5. 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu.....	75
6. Türk Medeni Kanunu	76
7. Türk Ceza Kanunu	77
8. Mahkeme Kararları	79
B. GÜNCEL GELİŞMELER	81
1. Psikolojik Taciz'in Önlenmesi'ne Dair Başbakanlık Genelgesi.....	81
2. 17.01.2012 tarihli Kanun Teklifi.....	83
C. TARTIŞMA ve ÖNERİLER.....	85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: AB ve TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU	87
I. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE PSİKOLOJİK TACİZ	87
A. GENEL DURUM	87
B. PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI	91
1. İngiltere	91
2. Almanya	92
3. İsveç	93
4. İtalya	93
II. TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU	94
A. PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU ve RİSK DÜZEYİ	95
1. Yaygınlık Düzeyi	95
2. Risk Grupları	97
a) Cinsiyet Faktörü	97
b) Yaş Faktörü	98
c) Medeni Durum	99
d) Kıdem	99
B. TACİZ DAVRANIŞLARI ve YÖNÜ	100
1. Psikolojik Taciz Tutum ve Davranışları	100
a) İşe İlişkin Davranışlar	100
b) Kişiliğe Yönelik Davranışlar	101
c) Kişiyi Soyutlamaya ve Dışlamaya Yönelik Davranışlar	102
d) Sağlığa Yönelik Davranışlar ve Fiziksel Saldırıları	102
2. Psikolojik Tacizin Yönü	102
C. PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ ve SONUÇLARI	103
1. Tacizi Doğuran Faktörler	103
a) Bireysel Nedenler	103
b) Örgüt Kaynaklı Nedenler	104
2. Psikolojik Tacizin Etkileri	105
a) Psikolojik Tacizin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları	105
b) İş Tatmini ve Mesleki Gelecek	106
c) Kurumsal Güven	108
D. PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE	109
1. Sosyal Destek	109
2. Kurumsal Çatışma Politikası	111
GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ	112
KAYNAKLAR	115

TABLolar

TABLO I: PSİKOLOJİK TACİZ TANIMLARI	18
TABLO II: İŞYERİNDE PSİKOLOJİ TACİZİ TANIMLAMANIN ÖNEMİ.....	25
TABLO III: TOPLUMSAL YAPI ve PSİKOLOJİK TACİZ.....	27
TABLO IV: LEYMANN'IN PSİKOLOJİK TACİZ AŞAMALARI	42
TABLO V: EGE'NİN PSİKOLOJİK TACİZ AŞAMALARI	43
TABLO VI: AB'DE PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI	87
TABLO VII: AB'DE PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI.....	89
TABLO VIII: CİNSİYETE GÖRE PSİKOLOJİK TACİZ MAĞDURLARININ	90
TABLO IX: PSİKOLOJİK TACİZİN PSİKOLOJİK VE FİZYOLOJİK SONUÇLARI.....	105
TABLO X: İŞ TATMİNİ/PSİKOLOJİK TACİZ	107
TABLO XI: MESLEKİ GELECEK.....	108
TABLO XII: KURUMSAL GÜVEN	108
TABLO XIII: ÇATIŞMALARIN ÇÖZÜMLENMESİ/PSİKOLOJİK TACİZ RİSKİ.....	111

GİRİŞ

20.yy'ın sonlarına doğru, akademik çevreler işyerinde şiddet olgusu üzerine eğilmeye başlamış, işyeri düzeyindeki şiddet olgusuyla ilgili olarak; “işyeri şiddeti” (workplace violence), “işyerinde psikolojik taciz” (mobbing/bullying), “kötü muamele” (employee abuse) ve “işyeri saldırganlığı” (workplace aggression), “işyeri kaballığı” (workplace incivility) gibi kavramlar araştırmalara konu olmuştur.

Literatürde fiziksel olmayan şiddet tutum ve davranışları genellikle “mobbing (Heinz Leymann, 1990)” ve “bullying (Adams, 1992)” gibi kavramlarla tanımlanmaktadır. “Psikolojik taciz” olarak Türkçeleştirilebilecek her iki kavram arasındaki temel fark ise; “bullying”’in sadece tek bir kişi tarafından gerçekleştirilen, “mobbing”’in ise, topluca yani bir grup tarafından gerçekleştirilen bir kötü muamele biçimi olmasıdır. Ancak birçok araştırmacı psikolojik tacizin bir kişi veya bir grup tarafından yapılmasının sonucu değiştirmedığı ve aynı veya benzeri zararlara yol açtığı görüşünde birleşmektedirler. Nitekim çoğu AB ülkesinde bu kavramların ana dilde tercümesinin psikolojik taciz/şiddet anlamında kullanıldığı görülmektedir. Dolayısıyla her iki kavram birbiri yerine kullanılabilir.

Organizasyonlarda çeşitli biçimlerde gerçekleşen kötü davranış ve tutumları psikolojik taciz olarak tanımlayan İsveçli araştırmacı Heinz Leymann, psikolojik taciz kavramının çalışma yaşamı içinde tanımlanmasında öncülük etmiştir. Teorik açıdan psikolojik taciz işyeri ortamında duygusal baskının bir yansımasıdır. Ancak işyeri ortamında meydana gelen diğer baskı unsurlarından farklı olarak psikolojik tacizi yönlendiren kişinin bu tutum ve davranışı bilerek, isteyerek ve bilinçli bir şekilde belirli bir periyotta gerçekleştirmesi söz konusudur.

Bu açıdan psikolojik taciz aslında işyerinde özel bir şiddeti yani tacize maruz kalanları psikolojik açıdan yıpratmaya veya zarar vermeye dönük tutum ve davranışları ifade etmektedir. Dolayısıyla psikolojik taciz bir şiddet biçimidir, ancak fiziksel saldırıları kapsamaz, tersine fiziksel olmayan şiddet eylemlerini, davranışları ve tutumları kapsar. Psikolojik taciz işyerinde farklı biçimlerde meydana gelebilmekte, farklı zeminlerde ortaya çıkabilmekte ve bir veya daha çok insanı hedef alabilmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin farklı biçimlerde ortaya çıkabilmesine karşın genel olarak işyerinde fiziksel olmayan tutum ve davranışların sürekli bir biçimde yine-

lenerek bireyin kişisel bütünlüğünü ve kendine güvenini tahrip etmeyi amaçlayan bir çerçevede somutlaşmaktadır. Bu davranışlar, genellikle kasıtlı olarak yapılmakla birlikte, zaman zaman da yönetim hatalarından kaynaklanmaktadır.

Süreklilik arz eden, hakaret içeren, gözdağı vermeyi amaçlayan davranışlar, psikolojik saldırılarda bulunmak ve kasıtlı cezalar vermek suretiyle hedef alınan kişinin kendisini kötü hissetmesini sağlamak; tehdit ederek, dışlayarak ve düşmanca davranarak bireyin kendisine olan güvenini zedelemek ve dolayısıyla kişi üzerinde baskı kurmak amaçlanmaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz çeşitli düzeylerde ortaya çıkabilmektedir; dikey ve yatay psikolojik taciz olarak. Dikey psikolojik taciz, yukarıdan aşağıya psikolojik taciz (amirlerin astlarını hedef aldığı) ve aşağıdan yukarıya psikolojik taciz (astların amirlerini hedef aldığı) olarak ikiye ayrılmaktadır. Yatay psikolojik taciz ise, eşitler (aynı unvan ve pozisyonundaki kişiler) arasında meydana gelmektedir. İşletmelerde çoğunlukla karşılaşılan boyut, yukarıdan aşağıya yani amirlerin çalışanları hedef aldıkları durumlarıdır.

İşyerinde psikolojik taciz günümüzde giderek yayılma eğilimi göstermektedir. Kökeni yıllar öncesine dayanmasına rağmen, psikolojik taciz uzun yıllar incelenmeye değer bulunmamış, ancak 1990'lardan sonra gündeme gelmeye başlamıştır. Fiziksel şiddet birçok uluslararası kuruluş tarafından incelenmekte ve izlenmekte, ulusal mevzuatlarda önleyici ve bir takım düzenlemeler yapılmaktadır. Buna karşılık psikolojik taciz henüz yeterince tanımlanabilmiş ve düzenlenmiş değildir. Özellikle son yıllarda konuyla ilgili birçok çalışma psikolojik tacizi tanımlama; zararsız kabalık, alaycılık ve benzeri diğer rahatsızlık uyandıran olumsuz tutum ve davranışlardan ayırma çabasıdır.

İşyerinde uygulanan psikolojik taciz, hem işletme hem de bireyler açısından oldukça olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşletme açısından ortaya çıkan olumsuz sonuçlar; işletmenin verimliliğinin azalması, kuruma bağlılığın azalması, ekip çalışmasının ve dayanışmasının zayıflaması, yüksek hastalık oranları ve devamsızlığın artması, işgücü devrinin artmasıdır. Birey açısından olumsuz sonuçları ise; iş üzerindeki konsantrasyonun azalması, performansın düşmesi, aşırı stresten kaynaklı fiziksel rahatsızlıklar, ruhsal çöküntü ve en önemlisi işini kaybetmedir.

Bu nedenle psikolojik taciz işyerinde sağlık ve güvenlik risklerinin azaltılması kapsamında öncelikli bir konu haline gelmektedir. Nitekim araştırmalar psikolojik tacizin sadece çalışanı etkilemediğini aynı zamanda örgütsel açıdan da negatif sonuçlar yarattığını kaydetmektedir. Bazı araştırmacılar, psikolojik tacizin maliyetini hesaplama yoluna gitmekte ve psikolojik tacizin hem kişisel, hem düşük verimlilik düzeyleri, devamsızlık oranlarının yükselmesi gibi örgütsel hem de, toplumsal maliyetine dikkat çekmektedir.

Başta İsviçre ve Fransa olmak üzere, Avrupa ülkelerinin çoğunda psikolojik taciz olgusu üzerinde önemle durulmakta, birçok alan araştırması yapılmakta, söz konusu olgu hukuki düzenlemelere konu olmaktadır. Bu ülkelerde, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak sendikaların da ciddi çalışmaları bulunmaktadır.

Türkiye’de işyerinde psikolojik tacizin birçok işletmede yaygın bir durum olarak gözlenmesine ve konu hakkında birçok çalışma yapılmış olmasına karşın, olgu henüz tüm boyutlarıyla ortaya konamamış ve vahameti tam olarak belirlenememiştir. Oysaki çalışma hayatını yakından ilgilendiren bu konu; işletmelerin verimliliği ve gerek çalışanların performansları gerekse psikolojik/fiziksel sağlıkları açısından önem arz etmesi nedeniyle, özellikle değerlendirilmesi gerekmektedir.

Çalışma bu amaçla üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın ilk bölümünde psikolojik tacizin teorik yönü analiz edilmekte, özellikle kavramsal çerçeve, psikolojik taciz davranışları, tacizin aktörleri ve psikolojik tacizle mücadele etme yolları üzerinde durulmaktadır. İkinci bölümde AB düzeyinde, üye ülkelerde ve Türkiye’de psikolojik tacize karşı geliştirilen hukuki mekanizmalar değerlendirilmektedir. Son bölümde ise, AB genelinde ve üye ülkelerde psikolojik tacizin profili ortaya konmakta, psikolojik konusu Türkiye boyutuyla değerlendirilmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL BOYUTLARIYLA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU



I. TANIMSAL ZEMİN ve SORUNUN BOYUTLARI

A. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. Kavram

Psikolojik taciz, sosyal ortama ve spesifik koşullara göre farklı kavramlarla nitelendirilebilmektedir. Bunlar arasında “zorbalık” (mobbing), “saldırganlık” (bullying), “patronaj” (bossing), “sindirme” (intimidation) gibi saldırıyı tanımlamaya veya saldırıya maruz kalan kişiyi nitelemeye dönük kavramlar ön plana çıkmaktadır. Bu terimlerden bazıları farklı koşullarda kullanılan ve genellikle bu farklılığı ifade etmek için tercih edilen aslında aynı veya yakın anlamı içeren kavramlardır (Ferrari, 2004: 2)

Terminolojik olarak mobbing kavramının “saldırmak, hücum etmek, birinin etrafında toplanmak” (De Falco vd., 2003: 11), “kuşatmak” (Caccamo, Mobiglia, 2000: 111) gibi anlamlara gelen “to mob” yükleminden türetilmiş olduğu görülmektedir. Uygulamada ise, mobbing kavramı ile eş anlamlı çok sayıda kavrama rastlanmaktadır. AB üyesi ülkelerde, özellikle de Kuzey Avrupa ülkelerinde, tacizi tanımlamak için “zorbalık” (mobbing); Anglo-Saxon ülkelerde ise “saldırganlık” (bullying) kavramı tercih edilmektedir.

Öte yandan her ülke kendi koşullarına uygun bir kavramı kullanma eğilimindedir (Ferrari, 2004: 2). Örneğin, İrlanda ve İngiltere’de “bullying” kavramı yaygınken, Almanya ve İskandinav ülkelerinde ise, aynı türdeki davranış biçimleri için “mobbing” kavramı kullanılmaktadır. Fransa’da, “harcèlement moral”, İspanya’da “acoso/ maltrato psicológico”, Portekiz’de “Hcoacção moral”, İtalya’da “molestie psicolgi-

che/violenze morali” gibi kavramlara ve tanımlamalara rastlamak olasıdır. Literatürde ise, “mobbing” kavramının daha çok benimsendiği, “bullying” kavramının da benzer şekilde yaygın bir kullanım alanı bulunduğu görülmektedir (Di Martino vd., 2003: 6).

Hangi kavram tercih edilirse edilsin, günümüzde psikolojik taciz, çalışma ortamında amirlerin, iş arkadaşlarının veya astların sürekli ve tekrar eden saldırgan ve baskıcı tutumları biçiminde ortaya çıkan ve işyerindeki şiddet olgusunu tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır (Riguzzi, 2001: 21).

2. İşyeri Şiddeti ve Psikolojik Taciz

a) İşyeri Şiddeti

Araştırmalar şiddetle ilişkili kavramların geniş bir tanımsal çerçevede ele alınabileceğini, işyeri, kadın vb. spesifik alanlarla ilgili tanımlamaların ise, özel bir kategoride değerlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu kavramlar, uluslararası kuruluşlarca çerçevesi çizilen veya genel olarak kabul görmüş tanımlamalardır.

Şiddet, her türlü kötü davranışı, yaralamayı, kişinin saygınlığına zarar veren tutum ve davranışları niteleyen genel bir kavramdır (WHO, 1997). Dolayısıyla şiddet, fiziksel veya cinsel bir eylemi, girişimi veya tehdidi kapsayan tutum ve davranışların bütünüdür.

Fiziksel saldırı ise, kişiye zarar verme niyetiyle fiziksel güç kullanımını ifade eder. Fiziksel güç veya yetkinin tehdit olarak veya fiilen bireye veya gruba karşı kullanılma niyeti fiziksel saldırı eğilimidir. Bu eğilim, muhtemel veya potansiyel yaralanmalara, ölümlere, psikolojik zararlara veya psikosomatik rahatsızlıklara yol açabilmektedir (WHO, 1997).

Fiziksel saldırının bir türü de, cinsel şiddettir. Cinsel şiddet, bir kişiye karşı, isteği dışında fiziksel güç, baskı veya zorlama ile veya bu yöndeki bir girişimle cinsel niteliği olan bir eylemin gerçekleştirilmesidir.

Toplumsal şiddet çeşitli biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Kadınlar, erkekler ve çocuklar bu şiddetin mağduru olabilmekte ve aynı zamanda bu şiddetin kaynağını teşkil edebilmektedirler (Work Safereps, 2004: 1).

İşyeri şiddeti ise, mağdurun işiyle bağlantılı olarak işyerinde maruz kaldığı şiddet içeren tutum ve davranışlardır. Avrupa Komisyonu’nun tanımına göre, işyeri şiddeti, işle ilişkili olarak kişinin sağlığını ve güvenliğini riske atan kötü davranışlar, hakaretler ve tacizlerdir. Bu kapsamda; şiddet veya baskı, sözlü ve duygusal kötü davranışlar veya tehditler ile kişinin bedensel ve ruhsal sağlığına veya kişisel mülkiyetine dönük her türlü saldırı işyeri şiddetini ifade eder.

Bu tanımlamada üç temel öğenin ön plana çıktığı görülmektedir: (1) şiddetin, şiddeti yönelten kişinin yetki veya güç kullanma eğilimine bağlı olarak ortaya çık-

ması, (2) bu güç veya yetki kullanımının fiziksel veya psikolojik olabilecek davranış veya aksiyonları içermesi, (3) bu davranışların nihayetinde mağdurun kişisel mülkiyetini, fiziksel sağlığını veya psikolojisini etkileyebilmesi, hatta yaralanma veya ölümlere yol açabilmesidir. Şiddetin mağdur üzerindeki etkisi ise, şiddetin düzeyi yanında çalışanın deneyimi, vasıfları ve kişiliğine bağlı olarak değişebilmektedir.

İşyeri şiddeti, organizasyonda farklı biçimlerde ortaya çıkabilmekte ve kültürel yapıya bağlı olarak farklı biçimlerde tanımlanabilmektedir. Uygulamada işyerinde şiddet çok farklı davranış, tutum ve yaklaşımları kapsamaktadır. Dolayısıyla işyeri şiddetinin dışında kalan çok az bir azınlık bulunmaktadır (Work Safereps, 2004: 1).

İşyeri şiddeti çeşitli tutum ve davranışlarla somutlaşabilmektedir. Özellikle sözlü/yazılı sataşma ve hakaretler, tehditler, gruplaşmalar, dedikodular, fiziksel veya cinsel saldırılar, silahlı soygun, çalışanın, müşterinin veya işyerinin mülkiyetine kasıtlı zarar vermek en yaygın olan işyeri şiddet davranışlarıdır (Work Safereps, 2004: 2). Ayrıca tecavüz, soygun, yaralama, hırpalama işyerlerinde rastlanılan diğer şiddet davranışları arasında yer almaktadır.

Öte yandan, tüm şiddet davranışlarının fiziksel olması şart değildir. Son yıllarda yapılan araştırmalar, fiziksel olmayan şiddetin giderek daha fazla yaygınlaştığını ortaya koymaktadır. Örneğin, Amerika'da her yıl işyerlerinde 2 milyon şiddete dayalı suç işlenmektedir. En yaygın işyeri şiddeti ise 1.4 milyon ile saldırıdır. Ayrıca 50 bin kişi işyerinde cinsel tacize maruz kalmakta, 83 bin de hırsızlık vakası yaşanmaktadır (Chappell and Martino, 1999: 2).

Benzer şekilde Scripp Howard News Service tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada deneklerin % 88'nin bir kaç yıl önceye göre daha gergin ve stresli bir işyeri ortamında çalıştıklarını bildirdikleri görülmektedir (Loafmann, 2001: 32).

Öte yandan AB tarafından 15 üye ülkede yapılan bir araştırmada, çalışanların % 4'ünün (6 milyon) fiziksel şiddete maruz kaldığı, % 2'sinin de (3 milyon) cinsel tacize uğradığı saptanmıştır (Chappell and Martino, 1999: 2).

İşyeri şiddeti bazı durumlarda yadırganmayabilir veya ciddi bir durum olarak algılanmayabilir. Bazı durumlarda ise, sadece kızgınlığı ifade eden sözler, tutum ve davranışlar, beden dili davranışları, yazılı veya sözlü sataşma biçimde başlayan işyeri şiddeti zamanla tehdide ve hatta fiziksel müdahaleye kadar gidebilmektedir (Work Safereps, 2004: 2).

b) İşyerinde Psikolojik Taciz

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), psikolojik şiddeti kişi veya gruplara karşı güç kullanılarak, bu kişi veya grupların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımlamada, "bullying" ve mobbing olarak nitelenen ve psikolojik tacizi oluşturan çeşitli davranış biçimlerine de atıf yapılmaktadır.

Avrupa Komisyonun İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması İle İlgili Danışma Komitesi'nin 2001 tarihli raporunda ise, psikolojik taciz, kişinin yabancılaştırılması amacıyla üstleri veya çalışma arkadaşlarından biri veya birkaçı tarafından dolaylı veya doğrudan sürekli olarak aşağılanması ve saldırıya uğraması biçiminde gerçekleşen bir tür negatif davranış biçimi olarak tanımlanmaktadır (Di Martino vd., 2003: 5)

Dolayısıyla psikolojik taciz özellikle sistematik olarak belli bir dönem sürdü-rülen her türlü hasmane tutum ve davranışları niteleyen bir kavram, duygusal bir yıldırma hareketinin ismidir. Bu tür davranışların nihai amacı mağduru duygusal ve ruhsal açıdan yıpratmak, işyerinde zor durumda bırakmak veya işyerinden ayrılma-ya zorlamaktadır. (Gates (b), 2004: 23). Bu eğilimi sergileyen bireyin temel hedefi di-ğerleri üzerinde kontrol kurmak ve işyeri kurallarını ihlal etmektir (Namie, 2002: 1).

Bu konu üzerinde çalışan araştırmacı yazar ve akademisyenler birbirinden farklı terimler kullanırken aynı zamanda farklı tanımlamalar da yapmaktadırlar. Aşağıda-ki tabloda yer verilen bu tanımlamalardan bazıları birbirleriyle örtüşmekte, bazıları ise yakın anlamlar içermektedir.

TABLO 1: PSİKOLOJİK TACİZ TANIMLARI

Yazar	Terim	Tanım
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bir kişinin, bir başkasını yıpratmak, engel olmak veya eziyet etmek için sürekli ve tekrar eden davranışlar-da bulunması. Bu muamele karşı provake eder, üye-rinde baskı yaratır, korkutur ve sindirir ya da diğer bir anlatımla rahatsız eder.
Leymann (1990, 1996)	Psikolojik taciz / Psikolojik terör (Mobbing/ Psychological terror)	İş hayatında psikolojik terör veya psikolojik taciz, bir veya birkaç kişinin genellikle bir kişiye karşı siste-matik bir şekilde uyguladıkları düşmanca ve ahlaki olmayan davranışları içerir. Bu durum kişiyi savun-masız ve çaresiz bir pozisyona iter ve devam eden taciz davranışlarıyla da bu durumdan kurtulması engellenir. Söz konusu davranışlar oldukça sıklıkla yinelenir (istatistiksel tanım: en az haftada bir kez) ve belirli bir süreçte (istatistiksel tanım: en az altı ay) devam etmektedir.
Wilson (1991)	İşyeri travması (Workplace trauma)	Bir işveren veya yöneticinin, algılanan veya gerçek olan, sürekli ve kasti kötü muamelesi sonucu çalışan-ın öz benliğinin parçalanması.
Björkqvist, Österman and Hjelt (1994)	İş tacizi (Work Harassment)	Ruhsal acı vermek amacıyla, herhangi bir nedenden ötürü kendisini savunamayacak olan bir veya birden fazla kişiyi hedef alarak tekrarlanan hareketler.

Einarsen and Skogstad (1996)	Psikolojik taciz (Bullying)	Psikolojik taciz, bazı işyerlerinde ve bazı çalışanlar için bir problemdir. Bir durumu psikolojik taciz olarak niteleyebilmemiz için; belirli bir süredir belirli bir sıklıkta meydana geliyor olması ve bu duruma maruz kalan kişinin kendisini savunma konusunda bir takım sıkıntıları olması gerekmektedir. Her iki tarafın da eşit güce sahip olduğu çatışmalar veya bir defaya mahsus meydana gelmiş münferit olaylar psikolojik taciz olarak nitelendirilemez.
Keashly, Ttrott and MacLean (1994), Keashly (1998)	Kötü muamele / Duygusal taciz (Abusive behaviour/ Emotional abuse)	Bir veya birden fazla kişi tarafından, bir kişiye karşı, diğerlerinin rızasını temin etmek için, onu gizliden baltalamak amacıyla yöneltilen, cinsel ya da etnik bir muhtevaya sahip olmayan, sözlü olan ya da olmayan davranışlar.
O'Moore, Se-igne, McGuire and Smith (1998)	Psikolojik taciz (Bullying)	Psikolojik taciz yıkıcı bir davranıştır. Bir kişi veya grup tarafından diğerlerine karşı geliştirilen, süreklilik arz eden sözlü, psikolojik ve fiziksel saldırıdır. Birbirinden bağımsız olarak meydana gelen saldırılar, katlanabilir olmasa da psikolojik taciz olarak tanımlanmamalıdır. Sadece sistematik bir şekilde kasıtlı olarak gerçekleştirilen uygunsuz davranışlar psikolojik taciz olarak kabul edilir.
Hoel and Cooper (2000)	Psikolojik taciz (Bullying)	Bir veya birden fazla kişinin, belirli bir zamandan beri sürekli olarak, bir veya birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılması ve taceze maruz kalan kişinin kendisini savunamaz hale gelmesi durumudur. Bir defaya mahsus meydana gelen vakalar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Zapf (1999)	Psikolojik taciz (Mobbing)	İşyerinde psikolojik taciz, bir kişiye, sonunda aşağı bir konuma düşmesiyle sonuçlanacak şekilde, kötü muamelede bulunma, taciz etme, incitme, dışlama veya işine zarar vermek anlamına gelmektedir.
Salin (2001)	Psikolojik taciz (Bullying)	Bir veya daha fazla kişiye yönelik, düşmanca bir çalışma ortamı yaratan, sürekli ve tekrar eden olumsuz davranışlar. Psikolojik tacizin eşit güce sahip taraflar arasında gelişen bir çatışma olmaması dolayısıyla hedef alınan kişi kendisini korumakta zorluk çeker.

(Vartia, 2002: 9-10)

Psikolojik taciz konusunda birçok farklı tanımlama yapılmasına karşın bu alanda çalışan çoğu araştırmacının üzerinde hemfikir olduğu bazı temel noktalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, psikolojik tacizin kurban tarafından olumsuz olarak algılanan agresif ve düşmanca hareketler içermesidir. İkinci olarak bu davranışlar bir defaya mahsus ve birbirinden bağımsız olarak meydana gelmekten çok, belirli

bir sıklıkta gerçekleşen ve belirli bir süreden beri devam eden davranışlardır. Son olarak da taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır, şöyle ki kurban eşit bir platformda kendisini savunamayacağı hissine kapılmaktadır (Salin, 2003, 10).

Tanımı netleştirmek için psikolojik taciz davranışlarını, fiziksel şiddet ve kaba davranışlar karşısında konumlandırmak mümkündür. Sözelimi, işyeri kabalığı, psikolojik taciz ve fiziksel tacizin 10'lu bir skalada olduğu varsayıldığında. İşyeri kabalığı bu skalada 1-3 puan arasında bir yerde yer alırken, psikolojik taciz davranışlarının 4-8 puan arasında yer aldığı söylenebilir. En yüksek puanlamayı ise, fiziksel şiddet uygulamaları içeren tutum ve davranışlar almaktadır.

Bu analizi bu tür davranışlarla karşı karşıya kalan bireylerin perspektifinden de yapmak mümkündür. Buna göre; kabalık, rahatsızlık yaratan ancak zarar vermeyen tutum ve davranışları; psikoloji taciz rahatsız edici ve sınırlı düzeyde bir zarar veren tutum ve davranışları; fiziksel şiddet ise, ciddi zararlara ve ölümlere yol açabilen tutum ve davranışları ifade etmektedir (Namie, 2002: 1).

Tanımsal olarak psikolojik taciz birçok tutum ve davranışı kapsayan genel bir kavramdır. Bunlar arasında kişinin küçük düşürülmesi, alaya alınması, göz dağı verilmesi en yaygın olanlarıdır. Bazı durumlarda psikolojik taciz davranışı çok ince bir şekilde yapılmakta ve diğerleri tarafından fark edilememektedir. Psikolojik taciz davranışları aynı zamanda sözlü saldırı, cezalandırma amacı güden davranışları, sürekli küçümsemeleri, saldırganlıkları, kişilik çatışmalarını ve iyi yönetilemeyen örgütsel çatışmaları da içermektedir.

Öte yandan, kişinin görünümü ile ilgili sürekli uygun olmayan yorum ve alaycı ifadeler ve nedensiz aşırı eleştiriler yaygın davranışlar arasındadır. Bazı durumlarda psikolojik taciz tehditler biçimde somutlaşabilmektedir. Özellikle saldırıların fiziki bir saldırı biçimine dönüştüğü durumlarda sorun idari makamlara ve yargıya da yansıyabilmektedir (Work Safereps, 2004: 2).

3. Öncüler ve Leymann Yaklaşımı

a) Öncüler

Mobbing terimi ilk olarak bir etnolog olan Konrad Lorenz tarafından hayvan gruplarının davranışlarını tanımlamak amacıyla kullanılmıştır. Lorenz, kısa boylu bir hayvan grubunun kendilerinden daha uzun boylu hayvanlara karşı yaptıkları saldırıları mobbing olarak adlandırmıştır.

"Mobbing" kavramını ilk defa insanlar arası davranışları tanımlanmada kullanan kişi ise, 1970'li yıllarda Heinemann olmuştur. İsveçli bir psikolog olan Heinemann okul saatleri içinde öğrencilerin davranışlarını incelerken, bir grup öğrencinin, bir öğrenciye karşı takındıkları yıldırıcı tavırları tanımlamak için Lorenz'in kullandığı "mobbing" kavramını tercih etmiştir (De Falco vd., 2003: 11).

1976'da ABD'li bir psikiyatrist ve antropolog olan Dr. Carroll Brodsky California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonu'nun açtığı davalar-daki iddiaları temel alarak yazmış olduğu kitapta (The Harassed Worker) psiko-lojik tacizden kısmen de olsa bahsetmiştir. Öte yandan, mobbing kavramının ilk olarak çalışma hayatında kullanılması, 1980'li yıllarda Heinz Leymann tarafından başlatılmıştır (Caccamo, Mobiglia, 2000: III-IV). Bir Alman psikiyatrist olan Leymann, 1980'li yıllarda İsveç'te dünyanın ilk İş Travması kliniğini kurmuştur. Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz Hareketinin de kurucusu olan Leymann, araştırmalarında iş ortamında gözlemlediği çeşitli baskı ve kötü davranışları "mobbing" olarak nitele-miştir. İşyerinde psikolojik şiddet kavramı (workplace bullying) ise, ilk defa İngiliz yazar Andrea Adams tarafından 1992 yılında telaffuz edilmiştir (Namie, 2002: 1). Adams, konuyla ilgili kitabında (Bullying at Work, 1992) psikolojik tacizde bulunan kişilerin özelliklerini analiz etmiştir (Zapf, 2002: 70).

1998 yılında Dr. Ruth Namie ve Gary Namie, "Amerika'da İşyerinde Psikolojik Taciz" kitabını yayınlayarak ABD'de bu alandaki çalışmaların öncülüğünü üstlen-mişlerdir. Bu ülkede konunun hukuki boyutuna dönük çalışmalar ise, Boston Suffolk Üniversitesi'nden David Yamada tarafından yine aynı yıllarda başlatılmıştır (Namie, 2002: 2).

1990'lı yılların başında İtalya'da konu ile ilgili ilk çalışmalara başlayan bilim adamı Harald Ege, 1996-1997 yıllarında 301 mağdur üzerinde bir ampirik araştırma yapmıştır. Ege'nin Kuzey Avrupa ülkeleri ile İtalya arasındaki kültürel farklılıkları dikkate alarak yapmış olduğu bu araştırma, gerçekçi sonuçlara ulaşılması açısından önemlidir. Araştırma sonucunda Leyman'nın dört aşamadan oluşan psikolojik taciz sürecini İtalya'ya uygularken iki aşama daha eklemiştir.

Araştırmacıya göre, işyerinde psikolojik taciz bir kişiye zarar vermek amacıyla sistematik olarak belli bir amaç doğrultusunda bir veya birden fazla kişi tarafından belli bir süre gerçekleştirilen hareket veya hareketler dizisidir. Burada sözü edilen amaç çoğunlukla mağdurun zarar görmesi ya işten atılmasının ya da istifasının sağlanmasıdır. Ege'ye göre, psikolojik taciz mağdurun psikolojik, sosyal ve mesleki açıdan tahrip olmasına yol açmaktadır (Caccamo and Mobiglia, 2000: 4).

Bu alanda çalışmalar yapan Henry Walter ise, araştırmalarında psikolojik taciz olgusunu örgütsel risk boyutunda analiz eden bir yaklaşım geliştirmiştir. Yazara göre, psikolojik taciz işyerinde önemli bir örgütsel risktir ve psikolojik tutum ve davranışlardan sadece mağdur değil herkes zarar görür (De Falco vd., 2003: 15).

Çünkü psikolojik tacizin yoğun şekilde gözlemlendiği bir işyerinde zamanla çalış-anların kişiliklerinde bir bayağılık gözlenir, artık herhangi bir çözüm veya uzlaşma aramaz ve çatışma olağan bir hale gelir. Walter'a göre, kronik hale gelen örgütsel çatışma ortamı zamanla psikolojik taciz olgusuna dönüşmeye başlar. Bu süreçte taciz davranışları haksız görülse de kimse bu durumu sorgulamaya yanaşmaz ve herkes çatışmanın sorumluluğunu başkasına yüklemeye çalışır.

Walter, çatışmanın kural haline geldiği böyle bir örgütsel ortamda çalışanlardan hiçbirinin sorunu mantıksal olarak ortaya koymaya yanaşmadığına ve böylece psikolojik tacizin örgütsel bir risk alanı haline dönüştüğünü kaydetmektedir. Sonuç olarak, örgütsel çatışma mantıksal boyuttan duygusal boyuta kayar ve o kadar çözümlenemez bir hale gelir ki taraflar uyuşmazlıklara bir çözüm arama kabiliyetlerini yitirdiklerinden sorun onarılamaz bir noktaya ulaşır (De Falco vd., 2003: 16. and Harald, 1996: 85).

b) Leymann Yaklaşımı

Heinz Leymann, işyerinde psikolojik taciz hareketinin hem kurucusu olmuş, hem de bu alanda yaptığı katkılarla konunun daha bilimsel bir zeminde ele alınmasına öncülük etmiştir. Leymann, psikolojik taciz kavramına ilişkin tanımlamasına 1990'lı yıllarda stres ve psikosomatik değişkenleri de eklemiştir. Çalışmalarında özellikle psikolojik tacizin kişilerin sağlığı üzerindeki etkisini inceleyen Leymann, psikolojik taciz olgusunu tanımlamada süre ve sıklık kriterlerine de atıfta bulunmaktadır. Leymann'a göre, işyerindeki terörize davranışların psikolojik taciz sayılabilmesi için sıklığı ve süresi çok önemlidir. İstatistiksel olarak bu tür girişimlerin haftada en az bir kere ve en azından 6 ay boyunca sürmesi gerekmektedir

Delayısıyla bu tür davranışlar ancak, alışkanlık haline getirilmiş, sık sık ve birlinçli olarak yapılıyorsa psikolojik taciz olarak adlandırılabilirler. Örneğin ustabaşının ailevi nedenlerle işyerinde işçileri azarlaması veya tartaklaması psikolojik taciz sayılamaz. Çünkü bu tür davranışlar bir ya da daha fazla kişiyi incitmek amacıyla olmayan seyrek ve tesadüfi hareketlerdir.

Leymann'a göre, psikolojik taciz aslında terörize bir eylemdir ve amacı da, bir kişinin, kişi veya kişilerce sistematik bir şekilde hasmane davranışlara maruz bırakılmasıdır. Yazara göre, işyerindeki travmanın temel nedeni iş ortamındaki psikolojik terörize davranışlardır. Bu tür bir davranışa maruz kalan kişi, baskıcı ve rahatsız edici bir dizi girişimin hedefi olduğundan savunmasız bir durumda kalmaktadır. (Riguzzi, 2001: 21).

Leymann, çalışmalarında psikolojik taciz tutum ve davranışlarını da 45 başlık altında sınıflamıştır. Yazara göre, işyerinde zorbalık, baskı ve yıldırmanın en açık biçimi olan psikolojik taciz, kişinin sosyal çevreden izole edilmesi, etkisizleştirilmesi, zor durumda bırakılması amacıyla profesyonel niteliklerinin çok altında veya çok üstünde görevler verilmesi ve işten atılmakla tehdit edilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Psikolojik taciz nihai olarak, mağdurun yıldırılması ve işyerinden uzaklaştırılması ile sonuçlanmaktadır (Riguzzi, 2001: 21).

Leymann kasıtlı olarak, sıkça ve uzun bir süre gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarını 3 temel kategoride sınıflamaktadır (De Falco vd., 2003: 14. Leymann, 1993: 273-274). İlk kategoride mağdurla olan iletişimin bozulmasına yol açan tu-

tum ve davranışlar bulunmaktadır. Örneğin azarlamak, sitem etmek, iş veya özel yaşamıyla ilgili olarak mağduru sürekli eleştirmek, her türlü iletişimden bilinçli olarak kaçınmak ve mağduru görmezden gelmek bu kategoriye örnek olarak verilebilecek somut davranışlardır.

İkinci kategoride mağdurun saygınlığını zedelemeye veya yok etmeye yönelik davranışlar yani dedikodu, hakaret, fiziksel görünümü veya düşünceleriyle dalga geçmek ve aşağılama gibi eylemler bulunmaktadır. Nihayet mağdurun çalışmasını engellemeye dönük girişimler son kategoriye oluşturmaktadır.

Gerçekte her üç kategoriye giren davranış biçimleri çoğu işyerinde günlük normal iletişimin içinde veya tesadüfen oluşmuş bir tartışmada ortaya çıkabilecek davranış biçimleri olabilmektedir. Dolayısıyla bunların psikolojik taciz sayılabilemesi için mutlaka sıkça, sürekli ve bilinçli bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (De Falco vd., 2003: 15).

4. Psikolojik Taciz Olgusunun Önemi

Günümüzde işyerinde psikolojik taciz, kişinin hem psikolojik sağlığını hem de ekonomik refahını etkileyen önemli bir sorun alanı olma eğilimindedir. Nitekim, ABD’de ve Avrupa’da yapılan çalışmalar psikolojik tacizin giderek yaygınlaşma eğilimi gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu çalışmalarda psikolojik taciz olgusunun çeşitli boyutlarına dikkat çekilmektedir.

İlk olarak, psikolojik taciz vakaları sanıldığıının aksine marjinal bir olgu değildir. Nitekim Amerika’da 2000 yılında yapılan bir araştırmada işyerinde psikolojik taciz düzeyinin %16.7 düzeyinde olduğu görülmüştür. Dolayısıyla bu ülkede her 6 işçiden birinin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı söylenebilir (Namie, 2002: 2). Bu ülkede psikolojik taciz vakalarını çeşitli boyutlarıyla analiz eden Columbia Üniversitesi’nden Prof. Harvey Hornstein ise, çalışanların % 90’ının mesleki kariyerlerinde en az bir kez psikolojik taciz davranışlarından birine maruz kaldığını kaydetmektedir. Prof. Hornstein’a göre, birçok olayda psikolojik taciz davranışı örgütsel ortamda kanıksanmakta ve bu durum zamanla örgütsel körlük yaratmaktadır. Böyle durumda psikolojik taciz davranışları şikayet konusu olmamakta, dolayısıyla kayıtlara girmemektedir (Gates (a), 2004: 19).

K. Amerika’daki bulgular, Avrupa’da gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarla teyit edilmektedir. Örneğin AB ülkeleri arasında, psikoloji taciz olgusunun % 11 düzeyinde olduğu belirlenmiştir (Einarsen, 2004). Öte yandan 2002 yılında Sosyal Araştırmalar Enstitüsü SFS tarafından hazırlanan bir raporda Alman işçilerinin yaklaşık % 2.7’sinin psikolojik tacize maruz kaldığı kaydedilmektedir (EIRO, 2003). Bu ülkede uzmanlar psikolojik taciz nedeniyle oluşan dolaylı ve doğrudan kaybın yıllık 15 ile 50 milyon € arasında değiştiğini kaydetmektedirler (Heine, 1995: 41).

Benzeri bir araştırma İngiltere’de gerçekleştirilmiştir. Bu ülkede 2000 yılında ulusal düzeyde yapılan ve çok sayıda sektör ve meslek grubunun kapsandığı araştırmada her 10 çalışandan en az 1’inin psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır. Araştırmada psikolojik tacizin sadece çalışanları değil aynı ölçüde yönetimi ve organizasyonu da olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Araştırmanın ortaya koymuş olduğu bir diğer bulgu, psikolojik tacizin fiziksel ve ruhsal çeşitli sorunlar yarattığı, bu nedenle de “İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi”nin (Health and Safety Executive-HSE)) psikolojik tacizi işyerinde altı risk faktöründen biri olarak tanımlama eğiliminde olduğudur (Seward and Faby, 2003: 16). Aynı zamanda ILO 1998 yılında “İşyerinde Şiddet” başlığı altında hazırladığı raporda, şiddet türlerinden biri olarak “mobbing” olgusuna yer vermiştir (ILO, 2004).

İkinci olarak, psikolojik tacizin modern iş yaşamında giderek önemli bir örgütsel sorun alanı haline geldiği görülmektedir. Veriler psikolojik tacizin cinsiyet, yaş, ırk, örgütsel ve mesleki farklılıkların ötesinde birçok alanda yaygınlık kazandığını ortaya koymaktadır (Namie, 2002: 1).

Konuya psikolojik tacizin yönü itibarıyla bakıldığında ise; tacizde bulunan kişinin çoğunlukla mağdurun üstü konumundaki bir kişi olduğu görülmektedir. Buna karşılık, aslında psikolojik taciz sadece üstlerin yaptığı bir davranış değil aynı zamanda aynı unvandakiler arasında da meydana gelebilecek bir davranış biçimidir. Nitekim, araştırmalar psikolojik taciz davranışlarının sadece % 75’nin amirden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Illinois Üniversitesi tarafından konuyla ilgili olarak yapılan bir çalışmada psikolojik tacizin, yasal kapsama alınmamış olan taciz biçimlerinde daha fazla olduğu saptanmıştır. Psikolojik tacizin yasa dışı olmaması ise çoğu işyerinde ihmal edilmesine yol açmaktadır (Namie, 2002: 2).

Öte yandan araştırmalar hem erkeklerin hem de kadınların psikolojik tacizde bulunabileceğini göstermektedir. Örneğin ABD’de yapılan bir araştırmada tüm tacizcilerin % 58’nin kadınlardan, % 42’sinin de erkeklerden oluştuğu görülmüştür. Aynı araştırma hedefin kadın olması halinde vakaların % 63’ünde tacizde bulunanın da kadın olduğunu, hedefin erkek olması halinde ise vakaların % 62’sinde tacizin de erkek olduğunu ortaya koymaktadır (Namie, 2002: 2).

Bir diğer araştırmada WBTI kadınlara dönük psikolojik tacizin yarısının kadınlardan geldiğini bildirmektedir. Bu durum da bize psikolojik tacizin genelde aynı cinsler arasında gerçekleşen bir taciz türü olduğunu göstermektedir. Gerçekte psikolojik tacizin birçok durumda görülmez olduğu da ifade edilmelidir. Genellikle fiziksel olmadığı gibi çoğunlukla davranışlar tutumlarla ilgili bir sonuçtur. Psikolojik taciz çoğunlukla gizli ve bazen açıkça görülebilen bir taciz biçimidir. Psikolojik bir şiddet olan psikolojik taciz, niteliği ve sonuçları bakımından diğer taciz vakalarından farklılaşmaktadır. Dolayısıyla temel risk burada psikolojik zarardır (Namie, 2002: 2).

TABLO II: İŞYERİNDE PSİKOLOJİ TACİZİ TANIMLAMANIN ÖNEMİ

(1) Yaygındır	Cinsel tacize göre yaygınlığı üç kat daha fazladır.
(2) Maliyetlidir	Psikolojik tacize meyilli çalışanlar genellikle örgütün en başarılı elemanları olabilmektedir. Bunları kaybetmek bazen örgüt için ciddi bir maliyet anlamına gelebilmektedir.
(3) Kanıtı Vardır	Özellikle şirket içindeki dedikodu mekanizmaları işverenlere bu konuda yeterince bilgi elde edebilmektedir. Çalışanlar genellikle psikolojik tacize kimin eğilimli olduğunu bilmektedir.
(4) Tanığı Vardır	Konuya tanıklık eden çok sayıda kişi olabilmektedir. Açıklık politikasının yeterince yerleşmediği işletmelerde, korku kültürü, çalışanları bildiklerini açıklamaktan caydırmaktadır.
(5) Sonuçları Vahim Olabilir	İşverenler, örgütsel imajları lekelendiğinde istihdam edecek yetenekli çalışan bulmakta zorluk çekebilmektedirler.

(Namie, 2002: 3).

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere, psikolojik tacizin kurum içinde tanımlanması oldukça önemlidir. Çünkü daha önce de belirtildiği gibi psikolojik taciz günümüz çalışma yaşamında oldukça yaygın bir şiddet biçimidir ve sonuçları diğer şiddet türlerinden daha ağırdır. Kurumun erken tespit yöntemiyle sorunu tanımlayarak çözüm üretmemesi halinde, kronik bir hal alarak tüm kurumsal süreçleri tehdit edici bir hal alabilmektedir.

B. MOTİVASYON KAYNAKLARI ve AKTÖRLER

1. Psikolojik Tacizi Yaratın Koşullar

Psikolojik tacizin negatif sonuçları, bu olguyu anlama ve ortaya çıkış mekanizmalarını daha iyi kavrama açısından önemli bir açılım getirmektedir. Bu sayede psikolojik tacize dönük politikaların geliştirilmesi için de bir zemin yaratılmaktadır. Araştırmalar, psikolojik taciz olgusunun farklı nedenlere bağlı olarak ortaya çıktığını göstermektedir (Salin, 2003: 35).

a) Toplumsal ve Sosyal Faktörler

Bireyler ve bireyler arasındaki etkileşimden meydana gelen psikolojik taciz olgusu, kuşkusuz ki bireyin bir parçası olduğu toplumdan soyutlanamaz. Nitekim konuya toplumsal düzeyde bakan bazı çalışmalarda suç işleme eğiliminin yükseldiği dönemlerde işyerinde psikolojik taciz vakalarının da arttığı kaydedilmektedir. Ayrıca kentleşme sürecinin oldukça dinamik, dolayısıyla dual piyasa koşullarının egemen olduğu toplumlarda psikolojik taciz, piyasada yer edinebilmenin bir aracı olarak kullanılabilir (Ferrari, 2004: 3).

Toplumsal ve sosyal yapıyı derinlemesine etkileyen modernleşme de belirli açılardan psikolojik tacizin gelişmesi için uygun bir ortam hazırlamaktadır. Örneğin

Modernleşmenin yaşamımızın her alanında kullana geldiği bir slogan olan “uzun vade yok” deyişi çalışma yaşantısında daha da ön plana çıkmaktadır. Bu söylem güveni ve karşılıklı bağlılığı aşındırırken belirsizliği ve güvensizliği de perçinlemektedir (Sennett, 2002: 23). Yaygınlaşan esnek ve geçici çalışma biçimleri dolayısıyla çalışanların kuruma olan bağlılıkları zayıflarken birbirlerine de yabancılaşmaya başlarlar. Onlar için artık çalışma arkadaşlarının, beş altı saatlik bir otobüs yolculuğunda yanlarında oturan ve oldukça yüzeysel bir ilişki kurdukları bir insandan farkı yoktur. Bu nedenle belirli bir takım güdülerle gerektiğinde çalışma arkadaşlarına kaba davranmakta bir sakınca görmezler.

Günümüz modern dünyasında hem kişilerin davranışlarını yönlendiren hem de kurumların politikalarını belirleyen temel etmenlerden biri olan “rekabet”, aslında tartışmaların merkezinde yer alan bir olgudur. Kurumlar küresel rekabet içinde başarılı olabilmek için sürekli olarak belirli hedefleri realize etmeye odaklanmıştır. Kuruma dışarıdan gelen bu baskıyı kurum da çoğu zaman aynı şekilde yönetim politikaları vasıtasıyla kurum içine yansıtmaktadır. Bürokratik yönetim tarzının terk edilmesiyle ortadan kalkmış gibi görünen kontrol mekanizmaları, aslında kurum içindeki gruplara verilen -zaman zaman da gerçekleştirilmesi imkansız gibi görünen- hedefler yoluyla halen daha işletilmektedir. Buradaki tek farklılık çalışanların bu hedefleri realize etme konusunda özgür bırakılmış olmalarıdır. Fakat bu özgürlük çoğu zaman bir belirsizlik içermekte ve tüm sorumluluğu da çalışan üzerine yıkmakta, dolayısıyla da çalışanlar üzerinde çok ciddi bir baskı yaratmaktadır (Sennett, 2002: 58). Bu baskıyla birlikte kurum içinde çıkan çatışmalar artmakta ve daha da derinleşmektedir.

Ayrıca toplumsal yapı içine yerleşmiş kültürel öğelerin ve bir takım davranış kalıplarının psikolojik tacizin yaygınlığı açısından belirleyici olduğuna ilişkin görüşler de bulunmaktadır. Bu duruma verilebilecek en iyi örnek Noa Davenport ve çalışma arkadaşlarının, Amerikan toplumuna özgü bazı davranış kalıpları ve bu davranışların aşırıya kaçması halinde nasıl psikolojik tacize neden olabileceğine ilişkin yapmış oldukları analizdir.

TABLO III: TOPLUMSAL YAPI ve PSİKOLOJİK TACİZ

Toplumsal Özellikler	Psikolojik Tacize Yol Açabilecek Durumlar
Rekabetçilik	Rekabetçilik acımasızlığa dönüşebilir ve bu durum psikolojik tacizi yaygınlaştırır.
Başarı merkezcilik/genellikle para ile ölçülür.	Psikolojik taciz ile basamakların tırmanılması yolunu açabilir.
Bireycilik/kişisel hedefler diğerleriniinkine ağır basar. Bu, kişilerin başarılı olup olmamalarının kendilerine bağlı olması anlamına gelir.	Bireycilik şu anlama da gelebilir; Davranışlarınızdan siz sorumlusunuz. İşyerinizi sevmiyorsanız gitmek de sizin seçiminizdir.
Dolaysız ve pratik olmak.	Sorunlara sadece sonuçları düşünerek yaklaşmak bireylerin feda edilmesine neden olabilir.
Verimlilik	Çok verimli yöntemler her zaman katılımcı yapılar ve açık iletişimle birlikte yürümeyebilir.
Çok çalışmak.	Kendini işe fazla adanmak diğerleri tarafından tehdit olarak algılanabilir.
Özgürlüğe düşkünlük/kontrol edilmeye karşı olmak.	Kontrol edilmeyi istememek şu anlama da gelebilir: Bildiğimi okurum. Seçme özgürlüğü de şu anlama gelebilir: Burayı sevmiyorsan başka yere git.
Yenilikçilik	Çok sık değişiklik yapmak veya önermek rahatsızlık yaratır.
Doğrudan etkileşim	Kişisel saldırı haline gelebilir.
İlişkilerin genelinde sığ olması ve uzun süreli olmaması.	İşgücü bir son verme aracıdır.

(Davenport vd, 2003: 58).

Tablo III'de de görülebileceği üzere; Amerikan toplumunun tarihi ve kültürel altyapısından gelen rekabetçilik ve başarı merkezli olmaları, günümüzdeki çalışma hayatının yoğun baskısıyla birleştiğinde taciz için uygun bir ortam yaratmaktadır. Aynı zamanda bireyci yapıları ve kurulan ilişkilerin genellikle sığ olması ve uzun süreli olmaması taciz sürecini destekleyen özelliklerden bazılarıdır.

Diğer taraftan toplumsal faktörlerin psikolojik tacizin yönünü de etkilediği söylenebilir. Şöyle ki genellikle İngiltere, Amerika ve Avustralya'da yapılan araştırmalarda çoğunlukla üstlerin tacizde bulunduğu, yani dikey psikolojik tacizin daha yaygın olduğu; İskandinav ülkelerde ve Finlandiya'da yapılan araştırmalarda ise genellikle çalışma arkadaşlarının tacizde bulunduğu, yani yatay psikolojik tacize daha sık rastlandığı görülmüştür (Salin, 2003: 25).

b) Durumsal Faktörler

Literatürde psikolojik taciz davranışlarını tetikleyen durumsal faktörlere de dikkat çekilmektedir. Örneğin, çalışan sayısı açısından cinsiyet farklılığının kadınların aleyhine bozuk olduğu işyerlerinde ve işlerde bu tür tutum ve davranışlarla karşılaşmak daha olasıdır. Ayrıca resmi veya uygulamadan kaynaklanan yetki farklılıklarının yüksek olduğu, güç dengesinin demokratik olmadığı işyerinde risk düzeyi yükselebilmektedir. Bazı araştırmacılar ise, iş güvenliğinin eksikliğinin işyerinde daha güvensiz bir işgücü profili yaratabileceğini, bunun da psikoloji taciz için uygun bir ortam yarattığına dikkat çekmektedirler.

Öte yandan bazı durumlarda psikolojik taciz müşteriden de kaynaklanabilmektedir. Özellikle müşteri odaklı işkollarında sözelimi otel, restoran, marketler ve turizm işletmelerinde müşteriden kaynaklanan risk düzeyinin çok yüksek olduğu görülmektedir (Ferrari, 2004: 3).

c) Örgütsel Faktörler

Psikolojik tacizin ortaya çıkışı kurumsal yapı ve sosyal çalışma ortamındaki çeşitli faktörlerle de yakından ilişkilidir. Özellikle Kuzey Avrupa'da yapılan çalışmalarda; kurumsal yapı, liderlik biçimi, iş süreçleri ve sosyal iklim temel inceleme alanları olarak ele alınmıştır. Tacizde bulunanın çok fazla göze çarpmadığı büyük ve bürokratik kurumlarda taciz vakalarına daha fazla rastlandığı belirlenmiştir (Leymann, 1996: 170). Ayrıca otoriter ve zayıf liderlik tarzının her ikisi de birer neden olarak öne sürülmüştür (Vartia, 1996: 212). Aynı zamanda rol çatışması, rol belirsizliği, yüksek kurumsal talepler diğer nedenler arasındadır. Çalışanların örgüt ikliminden dolayı rahatsızlık hissettikleri ve kurum içi iletişimin yetersiz olduğu kurumlarda psikolojik taciz vakalarına daha sıklıkla rastlanılmaktadır (Einarsen vd., 1994, 382). Son olarak; psikolojik tacize izin veren veya destekleyen bir kurum kültürü de tacizi tetikleyen bir ortam hazırlamaktadır (Einarsen, 1999, 23).

Einarsen, Raknes ve Matthiesen tarafından, altı farklı işçi sendikasının üyeleri arasında yapılan bir araştırmada psikolojik taciz olgusunun; iş yükü, iş kontrolü, örgüt-sosyal iklim, liderlik, rol çatışması ve rol belirsizliği gibi kurum kaynaklı faktörlerle ilişkisi incelenmiştir (Einarsen vd., 1994: 385). Genel örneklemde, iş kontrolü, liderlik ve rol çatışması ile psikolojik taciz arasında yüksek bir ilişki belirlenmiştir. Bu üç değişkeni örgüt-sosyal iklim takip etmektedir. Ayrıca örneklem, psikolojik taciz olgusunu hiç gözlemlememiş olanlar, gözlemlemiş olanlar, gözlemlemiş/mağdurlar ve mağdurlar olarak beş gruba ayrılmıştır. Psikolojik tacizi hiç gözlemlememiş olanların diğerlerine nazaran çalışma ortamını daha pozitif bir şekilde değerlendiği görülmüştür (Einarsen vd., 1994: 391).

(1) Örgüt Kültürü ve İklimi

Özellikle Kuzey Avrupa kökenli araştırmalarda psikolojik tacize yol açan örgütsel nedenler üzerinde durulmaktadır. Buna göre psikolojik taciz, örgütlerde per-

sonel yönetimi stratejileri gereği ortaya çıkabileceği gibi yaşanan örneklerin birçoğunda üstlerin veya astların davranışlarından kaynaklanabilmektedir. Bu alanda çalışan birçok araştırmacının da vardıkları ortak sonuç, psikolojik tacizin kaynağının işletmenin örgütlenme yapısındaki mevcut sorunlar olduğu yönündedir (De Falco vd., 2003: 23).

Örneğin, H. Walter, psikolojik tacizin örgütsel kökenlerini kategorize etmeye dönük çalışmasında üçlü bir sınıflama kullanmıştır. İlk neden bireylerin farklı kişilik özelliklerine ve davranış biçimlerine sahip olmalarıdır. İkinci neden, işyerindeki stres yaratıcı unsurlardır. Nihayet işyerinde meydana gelen çatışmalar üçüncü kategoriye oluşturmaktadır (Riguzzi, 2001: 30).

Bu faktörlerin işyerindeki varlığı psikolojik tacizi tetiklemekte ve oluşması için elverişli bir ortam hazırlamaktadır. Ayrıca rol çatışmasının, rol karmaşıklığının ve belirsizliğinin, yüksek bir koordinasyon gereksiniminin veya zayıf kontrolün olduğu örgütlerde psikolojik taciz eğilimi yükselmektedir. Tüm bunlara stresli iş ortamının, yüksek iş yükünün ve sıkıcı bir iş çevresinin psikolojik tacize uygun ortam yaratması da eklenmelidir.

İşyerindeki sosyal ilişkiler her çalışan açısından önem arz etmektedir. Çalışanlar arasındaki iyi ilişkiler, güven ve destek duyguları kişinin iş tatminiyle yakından ilişkilidir. Psikolojik taciz ise bir kurumda meydana gelebilecek en olumsuz etkileşim biçimlerinden biridir. Finlandiya’da bu konuda yapılan bir araştırmaya göre; taciz vakalarının gözlemlendiği kurumlarda genelde gergin ve rekabetçi bir çalışma ortamı olmasına karşın, taciz vakalarının bulunmadığı kurumlarda ise daha uyumlu ve rahat bir çalışma ortamı bulunmaktadır. Özellikle işyerindeki bilgi akışının zayıf olduğu, görevler ve hedefler hakkında karşılıklı konuşmaların pek fazla yapılmadığı kurumlarda psikolojik taciz vakalarına daha fazla rastlanmaktadır (Vartia, 1996, 203).

Psikolojik taciz açısından örgütsel iklimin önemini ortaya koyan bir araştırma da Almanya’da yapılmıştır. IG Metal, Almanya’nın en iyi 500 şirketinde çalışan işçilerden kurumlarındaki örgütsel iklimi tanımlamalarını istemiştir. Deneklerin yarısı örgütsel iklimi dramatik bir şekilde kötü bulduğu kaydetmiştir. İkinci olarak işyeri ortamını negatif bulan deneklere yetkileri olması halinde bir arkadaşlarını işten çıkarıp çıkarmayacakları sorulmuştur. Katılımcıların %70’i çıkaracakları ifade etmişlerdir (Heine, 1995: 42).

Görüldüğü gibi psikolojik taciz, çalışanların tatmin olmadığı, sosyal iklimi sınırlı ve içsel iletişimi zayıf şirketlerde daha fazla görülmektedir. Dolayısıyla psikolojik tacizin, özellikle psikolojik taciz tutum ve davranışları görmezlikten gelen, bu tür uygulamalara karşı yaptırım uygulamayan örgütlerde daha fazla yeşerdiği söylenebilir. Bu tip organizasyonlarda hem çalışanlar hem de yöneticiler, psikolojik tacizle

ilgili tutum ve davranışları, işyeri kültürünün doğal bir uzantısı olarak algılarlar (Salin, 2003: 36).

(2) Liderlik Faktörü

Psikolojik tacizi ortaya çıkaran faktörler arasında örgütsel yapının ve sosyal iklimin yanında liderlik tarzının da önemli bir belirleyici olduğu görülmektedir. Özellikle sert ve otokratik liderlik biçiminin psikolojik taciz mekanizmalarının ortaya çıkmasına olanak sağladığı söylenebilir. Kurum içinde sahip oldukları yönetim gücünden kaynaklı olarak kaba ve zorbaca davranan yöneticiler kurum içinde bir korku iklimi yaratırlar. Bu tarz mütecaviz liderlik tarzları dikey psikolojik tacizle yakından ilişkilidir. Diğer taraftan farklı bazı liderlik tarzları da psikolojik tacizi tetikleyebilir. Bazı yazarlar zayıf ve aşırı liberal liderlik tarzının da psikolojik tacizle yakından ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu tip, çok zayıf veya sert liderlik modelleriyle birleşen büyük ve kompleks bürokratik organizasyonlar psikolojik taciz için uygun ortamlar yaratır (Salin, 2003: 21).

(3) İçsel Rekabet Baskıları

Son yıllarda bazı yazarlar özellikle psikolojik taciz olgusu ile etkinlik, artan dışsal ve içsel baskı arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Hoel ve Cooper, McCarthy ve Sheehan yeniden yapılanma ve örgütsel değişimin etkisi üzerinde durmaktadırlar. Buna göre, yeniden yapılanma ve küçülme örgütsel seviyelerin elemine edilmesine yol açmakta böylece terfi olanaklarını azaltmakta, iş yükünü arttırmakta, içsel rekabeti yoğunlaştırmakta ve iş güvencesini sınırlamaktadır. Bu durum, zamanla daha yüksek bir iş baskısı, stres ve agresif bir iş ortamı ile yeni tehditler yaratmaktadır (Salin, 2003: 36).

Özellikle psikolojik tacizin çalışanlar arasında meydana geldiği göz önüne alınırsa yöneticilerin bu durumdan haberdar olmadığı durumlar da mevcut olabilmektedir. Dolayısıyla işletmenin durumdan haberdar olmadığı ve dolayısıyla sorumlu tutulamayacağı durumlarda, çalışma yaşamındaki giderek artan rekabetin psikolojik tacizi teşvik ettiği ve tetiklediği öne sürülmektedir. Dolayısıyla kişinin kurum içindeki rakiplerini taciz yoluyla bertaraf etmeye çalışması daha kolay bir çözüm olarak görülmektedir (De Falco vd., 2003: 23).

Bu teoriye destek veren Baron ve Neuman da küçülmenin, işten çıkarmanın ve ücretleri kısmanın psikolojik tacize yol açan negatif sonuçları üzerinde durmaktadırlar. Bulgular psikolojik tacizin, özellikle işyerinde istenmeyen kişilik unsurları taşıyan veya memnuniyetsizliğe yol açan kişilerden kurtulmak söz konusu olduğunda, irrasyonel bir davranış olmayabileceğini kaydetmektedirler. Bu açıdan psikolojik taciz, politik bir davranış modelini ve rasyonel bir tercihi yansıtmaktadır. Özellikle de pozisyonunu güçlendirmek için rakiplerinin performansını sabote etmek veya tehdit olarak algılanan kişilerden kurtulmak için bilinçli bir şekilde gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışı bu durumun en somut yansımasıdır (Salin, 2003: 36).

Böyle bir ortamda, rakiplerin elimine edilmesi veya rakiplere dönük strateji geliştirilmesi psikolojik tacizci için rasyonel bir davranış biçimidir. Dolayısıyla içsel rekabet yoğunlaştıkça psikolojik taciz olgusu için uygun bir ortamın yaratılması kaçınılmaz bir sonuç olacaktır.

(4) Ödüllendirme Sistemi

Araştırmalar ödüllendirme sisteminin belli koşullar altında psikolojik tacize katkı yapabileceğini göstermektedir. Sözelimi ücretlendirme çalışanların göreceli başarısına bağlı ise, meslektasına psikolojik tacizde bulunmak çalışana avantaj sağlayabilmektedir. Çalışma arkadaşlarının performansını sabote etmek amacıyla yapılan psikolojik taciz bu açıdan göreceli başarının yükseltilmesi anlamına gelmektedir.

Bazı durumlarda ise, psikolojik taciz, ortalama performans düzeyinin üzerine çıkarak işyerinde diğer çalışanların başarısız gözükmesine yol açanları cezalandırma sürecidir. Bu açıdan psikolojik taciz üretim normlarını ihlal eden meslektaşların disipline edilmesinden başka bir şey değildir aslında (Salin, 2003: 37).

Öte yandan takım odaklı bir performans sistemi söz konusu olduğunda, düşük performanslı takım üyeleri vasatın üzerine çıkan arkadaşlarını cezalandırmak isteyebilmektedirler. Benzer şekilde üretim miktarının ölçülmesine dayalı bir performans sisteminin uygulandığı durumlarda da kişiler çabalarını attırma eğilimine sahip olacaktır. Bu durum zamanla grubun uyumunu negatif etkileyebilmektedir (Salin, 2003: 37).

Ödüllendirme sistemi ve beklenen getiriler sadece yatay psikolojik tacize yol açmaz, aynı zamanda diğer bir tacize de zemin hazırlayabilir. Bu daha çok amirlerden gelen taciz etkisidir. Amirler tehdit olarak algıladıkları yüksek performanslı astları veya departmanın performansını düşürdükleri için düşük performanslı çalışanları elemine etmek isteyebilirler (Salin, 2003: 37).

Örneğin, İngiltere’de Bankacılık, Sigortacılık ve Finans Sendikası (BIFU), çalışanlar ve amirler üzerinde hedefleri gerçekleştirme yönünde yoğun bir baskının olduğu işyerlerinde psikolojik taciz vakalarının arttığına dikkat çekmektedir. Bu işyerlerinde özellikle performans odaklı ücretlendirme sisteminin varlığı, psikolojik taciz için uygun bir ortam yaratabilmektedir (Salin, 2003: 37).

Bazı araştırmacılar psikolojik tacizin organizasyonda bir rekabet silahı olduğunu kaydetmemişlerdir. Dolayısıyla psikolojik tacizle izlenen örgütsel politika arasında da bir ilişki gözlenmektedir. Finlandiya’da 2003 yılında 385 deneğin katılımı ile gerçekleştirilen bir araştırmada örgütsel politikalarla psikolojik taciz olgusu arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Veriler psikolojik tacizin, özellikle rekabetçi bir örgütsel ortamda yeşerebildiğine dikkat çekmektedir. Araştırma bulgularına göre, özellikle rakiplerinin performansını tehdit olarak algılayan çalışanlar birbirlerinin performansını sabote etme yoluna gitmektedir (Salin, 2003: 43).

d) Bireysel Faktörler

Bu faktörler hem psikolojik tacizi yapan, hem de buna maruz kalan birey için geçerli olan kişisel faktörlerdir. Bunlar arasında sosyo-demografik değişkenler, kişilik özellikleri, tutum ve alışkanlıklar, çalışma tarzı, özel davranış eğilimleri ve kişinin işyeri ile özel ilişkisi gibi faktörler ön plana çıkmaktadır (Ferrari, 2004: 3).

Psikolojik taciz vakalarında çalışanlar arasındaki belirgin karakter farklılıkları önemli bir belirleyici olabilmektedir. Dolayısıyla psikolojik tacizle karşı karşıya kalan kişilerin bu olaya tepkileri de birbirinden farklı olmaktadır. Bir diğer açıdan bu tür davranışlarda bulunan kişilerin toplum kurallarını hiçe sayan, sadist kişilik özelliklerine sahip olmaları da nedenler arasında sayılmaktadır (De Falco vd., 2003: 22).

Özellikle son yıllarda yapılan çalışmalarda psikolojik tacize eğilimli olan kişilik özellikleri ortaya konmaktadır. Konuyla ilgili bir çalışmada psikolojik tacizi yapan kişilerin genellikle işyerinde yetkileri olan ve diğerlerini korkuyla ve baskıyla sindirmeye çalışan bir profili yansıttığı belirlenmiştir. Dolayısıyla psikolojik tacizi yapan kişi ağırlıklı olarak bir yönetici veya şef olmakta buna karşılık nadiren de olsa iş arkadaşı ve bağlı astlardan kaynaklanan psikolojik taciz vakalarına rastlanabilmektedir (Work Safereps, 2004: 1).

Başka bir çalışmada ise, mağdurların kişisel özellikleri arasında bağımlılık, negatif etkilenme, belirsizlik, istikrarsızlık, vicdanlılık ve dikkatsizlik gibi kişilik özellikleri yanında tatminsizlik faktörüne de dikkat çekilmektedir (Salin, 2003: 35). Gerçekte çalışma ortamından memnun olmayan bir kişinin fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sahip olması doğaldır.

Bu durumdaki kişilerin psikolojik tacize diğer çalışanlara nazaran daha açık oldukları söylenebilir. Diğer taraftan çalışanların kendilerine ve pozisyonlarına güven duymamaları, terfi imkanlarının kalmaması, kariyer patikasının son aşamasında olmaları, işlerinin monotonlaştığını düşünmeleri, çalışma arkadaşları ve üstleriyle çatışma halinde olmaları ve kurumuyla bütünleşememiş olmaları psikolojik tacizle daha yaygın bir şekilde karşılaşmalarına neden olmaktadır (De Falco vd., 2003: 22).

Tüm bu varsayımlara karşın, Matthiesen ve Einarsen tarafından 180 psikolojik taciz mağduru üzerinde yapılan bir araştırmadaki üç alt gruptan biri oldukça normal kişilik özellikleri sergilemiştir. Bu da psikolojik taciz ile kişilik arasındaki ilişkinin oldukça karmaşık olduğunu göstermektedir. Veriler bazı mağdurların psikolojik tacize karşı daha hassas olduğunu ve diğerlerine nazaran daha aşırı tepkiler verdiklerini göstermektedir. Tüm bu nedenler dolayısıyla da tek tip bir genel mağdur karakteri çizmek doğru olmayacaktır. Şöyle ki, bu araştırmadaki mağdurlar farklı kişilik özellikleri ortaya koymuşlardır. Bu bulgular kişilerin psikolojik taciz karşısında farklı tepkiler ortaya koyabileceklerini göstermektedir (Matthiesen, Einarsen, 2001: 482). Diğer taraftan başta Leymann olmak üzere bazı araştırmacılar mağdurların

taciz öncesi kişilik özelliklerinin veya psikolojik durumlarının tespitinin çok kolay olmadığını, çünkü tacizle birlikte bu kişilerin psikolojik durumlarının zaten değişime uğradığını ve elde edilecek sonuçların kesin bir yargıya varmak için yeterli olmadığını öne sürmektedirler (Davenport vd., 2003: 51).

2. Psikolojik Tacizin Aktörleri

Psikolojik taciz aktörlerinin başında pasif öge olan tacize maruz kalan kişi yani mağdur, daha sonra aktif öge olan yani tacizde bulunan kişi (mobber) gelmektedir. Ancak psikolojik tacizle ilgili olarak yapılan araştırmaların birçoğunda tacizde bulunanların bir kişi değil birden fazla kişi olduğu saptanmıştır. Dolayısıyla mağdura karşı kolektif bir saldırı söz konusudur. Bununla birlikte işyerlerinde bu tür bir saldırıya katılanlar sadece mağdur ile tacizde bulunanlarla sınırlı değildir, bunların yanı sıra psikolojik tacize dolaylı olarak katılanlar yani seyirciler de bulunmaktadır.

a) Mağdur

Mağdurun kişilik profiline ilişkin genellemeler yapmak mümkün olmasa da araştırmalar bu konuda ortaya çeşitli ipuçları koymaktadır. Buna göre, mağdurların çoğunun organizasyona yüksek düzeyde bağlı olduğu, başarılı bir kariyer rotası çizemediği ve kendisini çoğunlukla işi ve çalıştığı kurumla tanımlamayı tercih ettiği anlaşılmaktadır. Ayrıca bazı durumda işyerinde yaratıcı fikirleriyle ön plana çıkan kişilerin de iş arkadaşları ve amirleri tarafından kıskanılacakları ve böylece psikolojik tacizin hedefi haline gelebilecekleri ileri sürülmektedir (Noring, 2000: 636).

Buna karşılık, H. Walter, psikolojik taciz mağdurunun zayıf yönlerini ön plana çıkaran bir profil çizmektedir. Walter, mağduru hastalık belirtileri gösteren, işe gelmeyen, işten atılan bunların yanı sıra stres ve psikosomatik rahatsızlıkları olan, depresyona veya intihara meyilli bir kişi olarak tanımlamaktadır (De Falco vd., 2003: 17-18 and Riguzzi, 2001: 22). Walter'a göre psikolojik tacize maruz kalan kişi bir taraftan hiçbir suçu olmadığını düşünürken, diğer taraftan da her şeyi yanlış yaptığını düşünmektedir. Dolayısıyla kendine olan güveni sarsılmıştır ve bir belirsizlik yaşamaktadır. Bu durumdaki bir kişi çoğunlukla kendi kendini suçlamaya başlar (Riguzzi, 2001: 23).

Dolayısıyla mağdurun hastalıklı bir profil çizdiği söylenebilir. Ancak bu hastalığın belirtileri gözle görülebilen fiziksel rahatsızlıklardan farklı olarak mağdurun ruhsal sağlığının etkilemesi ve belirtilerinin genellikle gözle görülememesidir. Nitekim bugün psikolojik tacizin bir meslek hastalığı olduğu kabul edilmektedir.

Brigitte Huber konuya farklı bir açılım getirerek, psikolojik tacize maruz kalanları genel olarak dört grupta toplamaktadır (De Falco vd., 2003: 18; Huber B, 1994). Bu gruplar yalnız olanlar (sadece erkeklerin çalıştığı işyerlerinde çalışan kadınlar veya tersi), farklı olanlar (özürlüler veya yabancılar), başarılı olanlar (düşmanca davranışların temel sebebi işyerinde başarılı çalışanlara karşı duyulan kıskançlık

veya çekemezliktir) ve işyerinde işe yeni başlayanlardır (işyerinde hâlihazırda belli gruplaşmalar mevcut ise, kişilerin bu gruplara kendini kabul ettirmesi en çok karşılaşılan sorunlardan biridir).

Huber'in bu analizi ilginç olmakla birlikte kesinlik taşımamaktadır. Çünkü bahsi geçen dört kategori de işyerinde zaman zaman farklı hasmane davranışlara maruz kalabilmekte ise de, bu davranışlar her zaman taciz anlamına gelmeyebilir. Çünkü psikolojik taciz karakter özellikleri yanında kişinin sahip olduğu sosyal, ekonomik ve kültürel ortamlara göre değişebilmekte, aynı davranışlar farklı kişilerce farklı biçimlerde algılanabilmektedir (De Falco vd., 2003: 18-19).

b) Tacizde Bulunan Kişi

Psikolojik tacizde bulunan kişi stratejik konumda olan yönetici, amir veya patron gibi genellikle aksiyonları fayda-maliyet sınırlaması içeren profiller ya da sosyal gerekçelere bağlı olarak yatay düzlemde iş arkadaşı kategorisinde yer alan kişilerdir (Ferrari, 2004: 3).

(1) Kişilik Özellikleri

Araştırmalar, psikolojik tacize eğilimli olan kişilerin bazı ortak kişilik özelliklerini ortaya koymaktadır. Her şeyden önce psikolojik taciz davranışı gösterenlerin sadece % 4'ünün kişilik yapısı psikopat olarak tanımlanan kategoriye girmektedir. Bu kişilerin ortak özellikleri temelde rakibi olabilecek kişileri kontrol etme güdüsüdür. Özellikle işyeri kuralları değiştiğinde yani bu tür davranışlar cezai bir suç haline getirildiğinde psikolojik tacizi gerçekleştiren kişilerin bu davranış ve tutumlarını terk ettikleri görülmektedir (Namie, 2002: 3).

İkinci olarak, tacizci genellikle bulunduğu ortamda saldırgan davranışlar sergilemektedir. Özellikle psikolojik tacizin sürdürülebilir olması için tacizci bilinçli olarak hedefiyle yarattığı çatışma ortamını şiddetlendirmeye çalışmaktadır. Bu çabalar, çoğunlukla hedef alınan kişinin giderek yıpratılması aşamasına kaydırılmaktadır. Bu süreçte tacizci yarattığı sonuçların da farkında olduğu gibi birçok vakada bu durumdan büyük bir memnuniyet duymaktadır.

Nitekim psikolojik tacize eğilimli kişilerle yapılan mülakatlarda, bu kişilerin davranışlarını kabul ettikleri, yaptıklarından ötürü hiçbir suçluluk duygusu taşımadıkları, hedeflerini çalışma ortamından izole etmeyi amaçladıkları, işyerinde ayrılma zorladıkları mağdurları suçlama eğiliminde oldukları ve sadece tahriklere karşı koyduklarına ilişkin görüşlerini büyük bir içtenlikle savundukları görülmüştür (De Falco vd., 2003: 19). Psikolojik tacize eğilimli kişilerde rastlanan diğer ortak kişilik özellikleri ise, takıntılı kişiler olmaları, özellikle de somut sonuçlar yaratma konusunda; agresif bir kişiliğe sahip olmaları; kısa dönemli planlamaya ağırlık vermeleri; örgütsel çıkarlar yerine kişisel çıkarları ön planda tutmaları; korkuyu bir silah olarak kullanma eğiliminde olmaları; herkesten daha başarılı olma isteklerinin bir takıntı haline gelmiş olmasıdır. (Namie, 2002: 4).

(2) Tacizci Profilleri

Namie dört farklı tacizci profili üzerinde durmaktadır.

(i) Çığırkan

Klasik psikolojik taciz tiplemesini yansıtır. Bu kişiler, özellikle herkes içinde duygusal bir tonlama yaratabilirler. İşyerinde keyifli bir ortam yaratabilme potansiyeli yanında birden bire beklenmeyen ölçüde kızgın bir davranış modu sergileyebilirler. İşyerinde bu kişilerden sakınılması gerektiği yönünde bir kanaat yaygınlaşmıştır.

(ii) Sürekli Eleştirmen

Bu tipler genellikle çalışma arkadaşları ve bağlı astlarının davranış ve eylemlerinde kusur arar ve bunları kişilerin performansı üzerinde bir baskı unsuru olarak kullanırlar. Bu sayede kendi kusur ve eksiklerini gizlemeye çalışırlar. Herkesin eksiklerini ifşa etmekten büyük bir keyif alan sürekli eleştirmen, mağdurun kafasını karıştırmak ve onu herkes karşısında küçük düşürmek için hatalarını özellikle biriktirir ve günü geldiğinde ortaya çıkarır. Kapalı kapıları sever, böylece hedef aldığı kişileri kapı kapı dolaşır küçültmeye çalışır.

(iii) İki Başlı Yılan

Bu kişiler örgütsel şemada yukarı doğru sürünerek ilerlerken, aşağıdakiler için çeşitli planlar tasarlarlar. Yılanlar hedeflerinin şöhretini özellikle kendi imajlarını güçlendirecek şekilde karalamaya çalışırlar. Yılan “böl/yönet” politikası kapsamında dedikodular ve çeşitli çarpıtmalarla iş arkadaşlarını mağduruna doğru yönlendirir. Mağdurun argümanlarına inanılmazken, bu kişiler herkesi kendisine inandırmakta büyük bir maharet sahibidir.

(iv) Kapıcı

Hedefinin başarısızlığı için tüm zamanını parasını ve bilgisini harcamaya hazırdır. Bu nedenle mağdurun performansı konusunda her zaman bir şikayeti vardır. Mağdurun işyerinde herkes tarafından başarısız olarak algılanması için her şeyi yapmaya hazırdır.

c) Seyirciler

Psikolojik taciz olgusu çoğu işyerinde birçok kişi tarafından bilinmekte ancak buna sessiz kalınmaktadır. Burada psikolojik tacize uğrayan kişinin utanma duygusu nedeniyle kendini kontrol etmesi bu öfkeyi bastırmaktadır. İş arkadaşlarının sessizliği ise bir sonraki hedefin kendileri olabileceği korkusuna dayanmaktadır. Bu kişiler “seyirci” olarak tanımlanan üçüncü aktörü temsil etmektedirler (Namie, 2002: 2).

Seyirci o işyerinde mağdur ve tacizde bulunanlar dışındaki çalışanların tümüdür. Doğrudan doğruya psikolojik tacizin içinde yer almamakla birlikte, bu durumun farkında olduklarından bir şekilde bu faaliyete katılmakta, onu algılamakta ve yansımalarını yaşamaktadırlar. Seyirci bu duruma vereceği tepki ile işyerinde çatışmayı

sona erdirebileceği gibi bu çatışmanın daha şiddetlenmesine de sebep olabilmektedir. Dolayısıyla seyircinin takındığı tavır işyerinde psikolojik taciz saldırılarının geleceğini de belirlemektedir (De Falco vd., 2003: 19-20).

Bu süreçte seyircilerin bazıları pasif bazıları ise aktif olarak yer almaktadır. Pasif seyirciler (co-mobber) genellikle bu duruma ilgisiz ve duyarsız kalmakta ve tacizci ile ilişkilerini sürdürmektedirler. Bir taraftan bu çatışmayla ilgili herhangi bir sorumluluk taşıdıklarını kabul etmezken, diğer taraftan da çatışmanın aktörleri arasında arabuluculuk yaptıklarına inanmaktadırlar. Walter'a göre pasif seyirciler bu çatışmanın kilit adamları konumundadır. Çünkü kayıtsız kalmaları ve duruma müdahale etmemeleri tacizciyi cesaretlendirmektedir (De Falco vd., 2003: 20; Riguzzi, 2001: 23). Aktif seyirciler (side-mobber) ise; tacizciye karşı sempati duyan ve açıkça onun yanında yer alan kişilerdir. Hatta farkında olmadan tacizciye doğrudan doğruya destek vermektedirler. Dolayısıyla aktif seyircileri bu özelliklerinden dolayı tacizcinin "müttefiki" olarak tanımlamak da mümkündür. Yapılan araştırmalarda karşı fikirde olan seyircilerin yani mağdura yardım eden, yaratılan çatışma ortamını kabullenmeyen ve bir çözüm arayanların oldukça az olduğunu da saptanmıştır (Riguzzi, 2001: 24). Sonuç olarak mağdur ihtiyacı olan ve beklediği sosyal destekten mahrum kaldığından kaçınılmaz sona (stress, psikosomatik rahatsızlıklar, istifa, vb.) daha hızlı bir şekilde yaklaşmaktadır.

II. PSİKOLOJİK TACİZİN KAPSAMI ve MÜCADELE STRATEJİSİ

A. PSİKOLOJİK TACİZİN YÖNÜ ve ETKİ ALANI

1. Psikolojik Tacizin Yönü

Psikolojik tacizi uygulayanla buna maruz kalan kişi arasındaki ilişkinin türü doğrudan doğruya psikolojik tacizin yönünü belirlemektedir. Örgütsel hiyerarşide farklı kademelerde bulunanlar arasında meydana gelen psikolojik taciz dikey, aynı kademede kişiler arasında meydana gelen psikolojik taciz ise, yatay psikolojik taciz olarak adlandırılmaktadır.

a) Dikey Psikolojik Taciz

Dikey psikolojik tacizde, tacize maruz kalan kişi ile bunu gerçekleştiren kişi veya kişiler farklı statülere sahiptir. Bu düzeyde meydana gelen vakalarda, tacizde bulunan kişi mağdurun üstü olabileceği (yukarıdan aşağıya) gibi mağdurun astı, yani mağdura bağlı olarak çalışanlar da olabilir (aşağıdan yukarıya). Kuşkusuz üstlerin astlarına karşı uyguladıkları psikolojik taciz daha yaygın olarak gözlenmekle birlikte astların üstlerine karşı bu tür davranışlarda bulunma olasılıkları da azımsanmamalıdır (De Falco vd., 2003: 25).

(1) Yukarıdan Aşağıya

Araştırmalar psikolojik tacizi gerçekleştiren kişinin genellikle bu tür davranışlara maruz kalan kişilerden daha üst bir konumda olduğunu ortaya koymaktadır (%71). Nitekim çoğu psikolojik taciz saldırısı bağlı amirden gelmektedir (Namie,

2002: 3). Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde amirden bağlı asta yöneltilen psikolojik taciz vakalarının oranı % 57'ye ulaşmaktadır. Bu oran İngiltere'de % 83'lere çıkmaktadır (Vandekerckhove and Commers, 2003: 42). Yukarıdan aşağıya uygulanan psikolojik taciz yalnızca yaygınlığı açısından değil, aynı zamanda çalışma ahlakı açısından da önem arz etmektedir. Bu tür tacizi sürekli tekrar eden hiyerarşik güç tacizi olarak tanımlayabiliriz. Güçten kaynaklı taciz, resmi örgütsel gücün, haksız davranışlarda bulunmak amacıyla kullanılmasıdır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 42).

Amirden kaynaklanan psikolojik taciz olayları iki şekilde meydana gelmektedir. Bunlardan ilki şef veya departman müdürü gibi üst kademede bulunanların kendilerine bağlı olarak çalışanlara karşı görevleri gereği sahip oldukları gücü kuraldışı, keyfi ve aşırı derecede kullanarak, kısacası statülerini suiistimal ederek hasmane, saldırgan ve küçük düşürücü davranışlarda bulunmalıdır.

Üst kademedekileri bu tür davranışlara iten nedenler arasında en yaygın olanları; siyasi görüşler, kıskançlık, taraflar arasındaki yaş farkı, kişisel antipati, verimin haddinden az/çok olması, bağlı çalışanların üstlerinden daha çok veya daha iyi çalışmasından dolayı üstün sosyal imajını tehdit etmesi gibi faktörler bulunmaktadır.

Üst kademe tarafından gerçekleştirilen psikolojik tacizi tanımlamakta kullanılan bir başka kavram ise "patronaj" (bossing) kavramıdır. Patronaj, işletmenin örgütsel bir strateji veya tepe yöneticileri tarafından benimsenen politik bir yaklaşım olarak genellikle tek bir çalışana değil, belli bir çalışan grubuna yönelik olarak gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışdır (Riguzzi, 2001: 27).

İşletmeler rasyonelleşme, küçülme veya personel profilini değiştirme gibi hedeflere ulaşmak için patronaj yoluyla, artık kurum içinde kendisine ihtiyaç duymayan çalışanları istifa etmeye zorlamaktadırlar. Böylece personeli işten çıkarmanın maliyetleriyle karşılaştırıldığında oldukça ekonomik bir çözüm yolu elde etmiş olmaktadır (De Falco vd., 2003: 26).

Özellikle sürekli ve belirsiz süreli ekonomik krizlerin hüküm sürdüğü ülkelerde işsizlik oranlarının sürekli artması ve çalışanların işlerini kaybetmekten korkmaları patronajın yaygınlaşması için elverişli bir koşul yaratmaktadır. Bu durumda işverenlerin çalışanları işsizlikle tehdit etmeleri kolaylıkla planlı bir psikolojik taciz aracı olmaktadır.

Patronaj, işletme tarafından çeşitli şekillerde gerçekleştirilebilir. Çalışma ortamının personel için çekilmez hale getirilmesi, tehditler, sert tutumlar, azarlamalar ve bazen de kanıtlanması çok zor olan sabotajlar işletmenin kullandığı yöntemlerden bazılarıdır. Bazı durumlarda ise işletmenin herhangi bir taktik kullanmasına gerek kalmayabilir, çünkü sadece çalışanın sahip olduğu statü sembollerinin (işletmenin verdiği otomobil, cep telefonu, diz üstü bilgisayar, vb.) elinden alınması ya da kendisine ve statüsüne yakışmayacak işlerin yaptırılması da yeterli olmaktadır.

Ancak patronaj uygulayan işletmeler bunun ciddi sonuçlar doğuracağını ya farkında değiller ya da önemsememektedirler. Zira işletme patronaj nedeniyle sağlığı (fiziksel/ruhsal) bozulan personelin işe gelmediği günlerin ve performansında meydana gelen düşüşün maliyetine katlanmak zorunda kaldığından işletmenin ekonomik kaynakları boşa harcanmış olmaktadır (Riguzzi, 2001: 28). Ayrıca bu tür uygulamalar, kurumun sosyal imajını da zedelemekte ve yeni istihdam edilecek olan çalışanlar için kurumun çekiciliğini azaltmaktadır.

(2) Aşağıdan Yukarıya

Mağdura bağlı çalışanlar tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz genellikle üst kademedeki kişinin otoritesinin sorgulanmasıyla başlamaktadır. Bu durumda tacizi gerçekleştiren tek bir kişiden değil birçok kişiden bahsetmek gerekir. Zira bu tür bir tacizde hedef örneğin bölüm şefi ise (ilk kademe yönetici) tacizde bulunanlar tüm bölüm çalışanlarıdır. Çalışanlar kabullenmedikleri yöneticiye karşı isyan ederek onu soyutlar ve sabote ederler. Bu tür bir davranışa maruz kalan kişi için tacizin sonuçları daha ağır olmaktadır. Çünkü kendisini temize çıkarmak istediğinde her girişim sonuçsuz kalmaktadır. İK yöneticileri, bu durumda çoğunluğa inanmayı tercih etmektedirler (Riguzzi, 2001: 28).

Bu tür psikolojik tacize nadiren rastlanmaktadır. Saldırgan/saldırganlar genellikle yöneticinin görevine talip olan ancak bu göreve getirilmedikleri için kıskançlık yapanlar veya yöneticinin bu göreve getirilmesini yanlış veya haksız bulanlardır.

b) Yatay Psikolojik Taciz

Yatay psikolojik tacizde, tacize maruz kalan kişi ile bunu gerçekleştiren kişi/kişiler aslında aynı kademede bulunan çalışma arkadaşlarıdır. Diğer bir ifadeyle bu kişiler eşit statüye, görevlere ve sorumluluklara sahip çalışanlardır.

Hiyerarşik yapılara dayalı geleneksel örgütler, aynı zamanda hiyerarşik düşünme tarzlarının oluşmasına neden olurlar. Diğer bir ifadeyle böyle bir yapıda aynı hiyerarşik kademeye mensup çalışanların uyuşmazlığa düşmesi ve birbirlerini kıskanmaları normal karşılanır. Dolayısıyla yatay psikolojik tacizde kişileri bu tür davranışlarda bulunmaya iten faktörler daha farklıdır; rekabet etme, kıskançlık, yönetici tarafından kayırılma, hakkaniyetli dağıtılmadığına inanılan ikramiyeler, politik nedenler ve ayrımcılık (Riguzzi, 2001: 28).

2. Psikolojik Taciz Davranışları ve Etki Alanı

a) Biçimi ve Niteliği

Psikolojik taciz saldırganlık içeren oldukça karmaşık bir davranış biçimidir. Dolayısıyla çok farklı açılardan ifade edilebilmektedir. Ancak bu davranış biçiminde sabit olan tek faktör mağdurun daha aciz bir konumda olmasıdır. Mağdur psikolojik yıldırmaya maruz kaldığı süre zarfında öncelikle başlangıçtaki pozisyonunu, saygınlığını, karar verme gücünü, sağlığını, özgüvenini, arkadaşlarını ve onurunu kaybetmektedir.

Gerçekte, araştırmalar psikolojik taciz kavramının çok geniş bir yelpazede yer alan tutum ve davranışlarla somutlaştırıldığını ortaya koymaktadır. Burada önemli olan bu tutum ve davranışların işyerinde cinsel taciz ve ayrımcılığı tanımlayan bir boyut içermesi, niteliğinin kolaylıkla ayırt edilememesi, genellikle farklı bazı biçimlerde ortaya çıkması, bireysel bir sorun alanı olarak görülmesi ve birlikte çalışanlar arasında daha sıklıkla rastlanmasıdır (Ferrari, 2004: 2).

Psikolojik taciz sürecinde karşılaşılan bazı davranışlar ise şu şekilde sıralanmıştır; küçültücü işe başlama ritüelleri; azarlanma; aşırı iş yükü; belli bir çalışanın hedef alınması veya hedef gösterilmesi; fiziksel saldırı; bilgi paylaşımında eksiklik; izinsiz gözlem veya denetim; baskıcı performans denetimi; eğitimlerden ve sosyal aktivitelerden dışlanmak; sosyal izolasyon; tehdit içeren performans görüşmeleri; iş alanı ile bağlantılı olmayan görevler verilmesi; kinayeli konuşmalar veya sözler; haksız ve aşırı eleştiri; küçük düşürücü şakalaşmalar (Work Safereps, 2004: 4).

Psikolojik taciz kavramı genellikle saygı ve itibar algılamasına bağlı olarak kişiye özgü bir şekilde değişen oldukça göreceli bir kavramdır. Dolayısıyla birini dışlamaktan şiddet uygulamaya kadar değişen çok farklı tutum ve davranışlar şeklinde biçimlenmektedir. Bu kapsamda fiziksel temas, şakalaşmalar, saldırgan bir dil, dedikodu, azarlama, afişe etme, müstehcen jest ve mimikler, bilgi ve kaynakların saklanması, iş delegasyonundan kaçınmak, sorumlulukların keyfi olarak kaldırılması, izolasyon veya işbirliğinden kaçınma ve sosyal aktivitelerden dışlama gibi tavır ve davranışlar psikolojik taciz örnekleridir (Ferrari, 2004: 2).

ABD Posta Hizmetleri tarafından gerçekleştiren bir çalışmada psikolojik taciz davranışlarının sıklığı analiz edilmiştir. Araştırmada psikoloji taciz biçimlerinin fiziksel saldırılar (1/25), fiziksel taciz (1/8) ve sözlü taciz (1/4) şeklinde gerçekleştiği görülmüştür (Namie, 2002: 3).

Birbirinden bağımsız vakalarda tek başlarına ele alındığında olumsuz bir karakter taşımayan bu davranışlar, belirli bir sıklıkta, uzun süreli ve hedef alınan kişiye zarar vermek amacıyla yapılması halinde mahiyeti değişmekte ve önemli bir risk unsuruna dönüşmektedir (Leymann, 1996: 169).

b) LIPT Psikolojik Yıldırma Taktikleri

Leymann uzun yıllar süren araştırmaları sonucunda LIPT (Leymann Inventory of Psychological Terrorism) olarak adlandırılan 45 adet psikolojik yıldırma taktiği belirleyerek bunları beş ayrı kategoride sınıflandırmıştır. Bunlar, mağdurun iletişim olanaklarına, sosyal ilişkilerine, sosyal imajına, mesleki ve özel hayatının kalitesine ve sağlığına yönelik yapılan saldırılardır (De Falco vd., 2003: 29-30).

(1) İletişim Olanaklarının Engellenmesi

Mağdurun diğer çalışanlarla olan iletişim olanaklarının esaslı bir biçimde sınırlandırılması fiziksel bir soyutlama sayılmasa da ister istemez mağdurun tek tarafı olarak yalnız bırakılmasına neden olmaktadır. Sözelimi mağdurun kendisini ifade

etmesinin engellenmesi, konuştuğunda sözünün kesilmesi, azarlanması veya kendisiyle bağırarak konuşulması iletişim olanaklarının kesilmesiyle ilgili tutum ve davranışlardır. Bunun yanında mağdurun yaptığı işin sürekli olarak eleştirilmesi, sözlü veya yazılı sorularına cevap verilmemesi, yaptığı önerilerin nedensiz bir şekilde kabul edilmemesi, özellikle de işe ilgili konularda yanlış veya eksik bilgilendirilmesi ve işiyle ilgili kararlar alınırken kendisine danışılmaması bu konuda örnek verilebilecek diğer tutum ve davranışlar arasında yer almaktadır (Riguzzi, 2001: 25).

(2) Sosyal İlişkilere Saldırı

Sosyal ilişkilerine yönelik saldırılar mağdurun tamamen fiziksel olarak işyerinden soyutlanması anlamına gelmektedir. Örneğin, çalışma arkadaşlarının mağdurla konuşmaması bu durumun tipik yansımasıdır. Buna benzer bir diğer davranış biçimi, mağdura ortamda yokmuş gibi davranılması veya işyerindeki sosyal aktiviteler hakkında kendisine bilgi verilmemesidir. Ayrıca mağdurla ilgili imalarda bulunulması ve işiyle ilgili konularda kimseden yardım alamaması da sosyal ilişkilere dönük saldırılar arasındandır (Riguzzi, 2001: 25).

Bazı durumlarda mağdur fiziksel olarak da dışlanarak, çalışma arkadaşlarından uzak bir ofiste çalıştırılmaya zorlanabilmektedir. Böylece mağdur, kimse ile iletişim kuramayacağı izole edilmiş bir ortamda diyalogların dışında tutulmuş olur.

(3) Sosyal İmajı Dönük Saldırı

Mağdurun sosyal imajı, yanlış ve sürekli birbiriyle çelişen emirler verilerek, böylece yanlış kararlar almasına neden olunarak zedelenmeye çalışılır. Örneğin, mağdur hakkında dedikodu yapılması veya arkasından konuşulması sosyal imajı zedelemeye dönük davranışların en yaygın olanlarıdır. Yine sıklıkla karşılaşılan tutum ve davranışlardan biri de mağdurun özel hayatıyla, fiziksel özellikleriyle veya etnik kimliğinin espri konusu yapılmasıdır. Amaç, mağduru sosyal açıdan küçük düşürmektir. Yine bu kapsamda zikredilmesi gereken bir diğer tutum da politik veya dini görüşleri nedeniyle mağdurun saldırıya uğramasıdır. Özellikle azınlık konumunda olan sosyal, dini veya politik bir grubun üyesi olan kişiler için bu sonuç daha sık rastlanılan bir durumdur.

Öte yandan iş arkadaşlarından kaynaklanan (yatay) psikolojik taciz vakalarında mağdur yöneticisinin veya çalışma arkadaşlarının önünde küçük düşürülerek aşağılanmaktadır. Buna karşılık amirden kaynaklanan (yukarıdan aşağıya) psikoloji taciz olaylarında ise, mağdura cinsel içerikli tekliflerde bulunulması, mağdurun küçük düşürücü işler yapmaya zorlanması, kararlarına şüpheyle bakılması ve kendisine küfürlü veya küçük düşürücü sözler sarf edilmesi yaygın şekilde rastlanılan davranışlardır (De Falco vd., 2003: 30).

Mağdura dönük taciz, psikolojik baskı, soyutlama, özellikle cinsel içerikli bıkıtırma taktikleri gibi değişik davranışlardan oluşmaktadır. En çok kullanılan psikolojik

taciz taktikleri ise, iftira etmek, işiyle ilgili bilgi saklamak veya güncel olmayan bilgiler vermek, işini sabote etmek, dışlamak, küçümsemek, tehdit etmek, küçük düşürmek, dolayısıyla moralini bozmaktır (Riguzzi, 2001: 24)

(4) Mesleki Kariyere Yönelik Saldırı

Psikolojik tacize maruz kalan mağdur açısından bu durum mesleki kariyere dönük bir sabotajdan başka bir şey değildir. Örneğin, mağdura iş verilmemesi, gereksiz işler verilmesi veya sorumluluğunda olan işlerin kendisinden alınması mesleki kariyere yapılan saldırılar arasında yer alır. Bazı durumlarda mağdura mesleki niteliklerinin çok altında veya çok üstünde işler verilmesi de bu amaca yönelik bir saldırıyı ifade eder. Nihayet, mağdurun terfi zamanının geciktirilmesi, çalışma mekanının sık sık değiştirilmesi ve mesleki eğitime gönderilmemesi de bu konudaki yaygın tutum ve davranışlar arasında yer alır (Davenport vd, 2003: 19).

(5) Sağlığa Yönelik Saldırı

Psikolojik tacizin önemli bir sonucu da mağdurun fiziksel ve çoğunlukla da ruhsal sağlığına dönük saldırılardır. Örneğin mağdura stresli ve sağlığına zararlı ağır işler verilmesi yanında fiziksel şiddetle tehdit edilmesi, çalışma ortamına fiziksel zarar verilmesi ve cinsel amaçlı saldırılara maruz kalması bu kapsamda sayılabilecek tutum ve davranışlar arasındadır (Davenport vd, 2003: 19).

c) Diğer Tutum ve Davranışlar

Psikolojik taciz sürecinde birçok davranış biçimi ile karşılaşılabilceği unutulmamalıdır. Leymann'ın ortaya koymuş olduğu davranış kalıpları sadece Kuzey Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmaların sonuçlarına dayanmaktadır ve bu ülkelerin davranışsal özelliklerini taşımaktadır. Bu davranış kalıplarına diğer ülkelerde de rastlanabileceği gibi, kültürel farklılıklara dayalı olarak değişik davranışlar da gözlemlenebilmektedir (Leymann, 1996: 169). Nitekim Knorz ve Zapf, araştırmaları sonucunda Leymann'ın listesini genişletmeye yönelmişlerdir. Buna göre, mağdurun iş arkadaşlarıyla özel şeyler konuşmasının yasaklanması veya iş arkadaşlarının mağdura karşı kışkırtılması yaygın olarak gözlenen saldırılardır. Aynı şekilde mağdurun başarılı olmasına rağmen üstleri ve çalışma arkadaşları tarafından takdir edilmemesi, genel olarak örgüt içinde mağdur hakkında negatif fikirlerin veya hasmane duyguların oluşması diğer tutum ve davranışlar arasında yer alır. Son olarak, özellikle astlardan kaynaklanan psikolojik taciz vakalarında amirden talimat almanın reddedilmesi ve sorumluluğun amire yığılması daha seyrek olmakla beraber gözlenen davranış biçimlerindendir (De Falco, 2003: 31 and H.Ege, 1996).

d) Psikolojik Tacizin Aşamaları

Psikolojik taciz süreci, zamana ve sosyal yapı unsurlarındaki farklılaşmaya göre değişme gösterse de Kuzey Avrupa'da yapılan araştırmalar sonucunda tipik olarak

nitelendirilebilecek benzer bazı aşamalar tespit edilmiştir. Bu aşamaları dört noktada toplayabiliriz.

TABLO IV: LEYMANN'IN PSİKOLOJİK TACİZ AŞAMALARI

	Kritik Olay	
	Saldırgan Davranışlar / Damgalama	
	Yönetimin Katılımı	
	İşine Son Verme	

İlk aşama; kritik bir olayın meydana gelmesidir. Bu olay çoğu zaman kurum içinde ortaya çıkan bir çatışmadır. Psikolojik taciz ise abartılmış/tırmandırılmış bir çatışma olarak tanımlanabilir fakat mevcut çatışmanın hangi nedenlerle tacize dönüştüğüne dair de çok fazla şey bilinmemektedir. Kısa olan bu ilk aşamada taciz söz konusu değildir ve çatışma tacize de dönüşmeyebilir. Problemin ortaya çıktığı asıl aşama saldırgan davranışların ve hedef alınan kişiyi damgalamanın gerçekleştiği ikinci aşamadır (Leymann, 1996: 171).

İkinci aşamada; psikolojik saldırılar başlar ve taciz dinamikleri harekete geçer. Daha önce de belirttiğimiz üzere, bu aşamada gözlenen davranışlar gündelik iletişim sürecinde bağımsız olarak ele alındığında rahatsız edici bulunmazken, bir kişiyi hedef alır ve sürekli olarak o kişiyi yıldırma amacıyla yapırsa söz konusu davranışları taciz olarak nitelendirmek gerekir (Leymann, 1996: 172).

Üçüncü aşamada; kurumun veya personel biriminin yöneticilerinin sürece dahil olmaları halinde olay resmi bir vaka haline dönüşür. Birinci veya ikinci aşamada olayın dışında kalmış olan yönetimin bu aşamada olay hakkında hatalı bir yargıya varması olağan bir durumdur. Yönetim, taciz sürecinde oldukça yıpranmış, kendine güveni azalmış ve kendini savunma mekanizması zayıflamış olan mağdurun hatalı olduğu sonucuna varabilir ve problem yaratan kişiden, yani mağdurdan kurtulma yoluna gidebilir. Bunun nedeni yönetim ve diğer çalışanların olaya çevre faktörlerindense kişilik özelliklerine dayalı olarak açıklamalar getirmesidir. Oysa ki psikolojik tacize maruz kalmış bir bireyin kişilik özellikleri de oldukça deform olmuş, rasyonel davranmamaktadır, olaylara ve kişilere taciz öncesinde verdiği tepkileri vermemektedir. Dolayısıyla mağdur bu aşamada, yığın ve yıpranmış ruh haline göre değerlendirilmektedir. Ayrıca yönetimin işyerinde sağlıklı bir psikolojik çalışma ortamı sağlama mesûliyeti bulunduğu ve bu nedenle söz konusu olayın sorumluluğunu üstlenmeyi reddettiği için de bu şekilde davranma yoluna gidebilir (Leymann, 1996: 172).

Dördüncü ve son aşama mağdurun işine son verilmesidir. Psikolojik taciz sürecinde kişilerin emeklilik zamanları gelmeden çalışma hayatından çekilmeleri oldukça sık rastlanan bir durumdur. Bunun nedeni mağdurun, çeşitli rahatsızlıklar nedeniyle tıbbi ya da psikolojik yardıma ihtiyaç duymasıdır (Leymann, 1996: 173). Bu durum işten ayrılmasından sonra daha da derinleşerek devam eder (Davenport vd, 2003: 20). Leymann'ın bu yaklaşımından farklı olarak, Noa Davenport ve arkadaşları ise psikolojik taciz sürecini beş aşamaya ayırmıştır; anlaşmazlık, saldırgan eylemler, yönetimin katılımı, zor ve akıl hastası olarak damgalanma, işine son verilme (Davenport vd, 2003: 20).

Harold Ege Leymann'ın dört aşamadan oluşan modelini İtalyan toplum yapısına adapte ederek altı aşamalı bir model oluşturmuştur. Bu gereklilik İtalyan yönetim kültürü ve iş organizasyonunun gerek İskandinav ülkeleri gerekse Almanya'ninkilerden tamamen farklı olmasından doğmuştur (Ege, 2001: 18-22).

TABLO V: EGE'NİN PSİKOLOJİK TACİZ AŞAMALARI

	Hedefe Yönelik Çatışma	
	Psikolojik Tacizin Başlaması	
"0" NOKTASI	Psikosomatik Belirtiler	
	Yönetimin Katılımı	
	Mağdurun Sağlığının Bozulması	
	Çalışma Hayatından Çıkma / Çıkarılma	

Görüldüğü üzere Ege'nin modelinde, Leymann'inkinden farklı olarak "0" noktası yani başlangıç safhası, psikosomatik ilk belirtilerin görüldüğü ve mağdurun sağlığının ciddi bir şekilde bozulduğu safhalar mevcuttur. Sadece İtalyan modelinde bulunan "0" noktası aslında Akdeniz kültürünün hakim olduğu birçok ülkede de (Türkiye gibi) gözlemlenebilen bir takım özelliklerden kaynaklanır. Bu evreye kadar meydana gelen olaylar ve sergilenen davranışlar çalışanlar tarafından kabul gören ve rutin iş hayatında normal kabul edilen çatışmalardır. Tipik bir İtalyan işletmesi zaten çatışmacı bir ortama sahip olduğundan, ilk evrelerde meydana gelen çatışmalar doğrudan psikolojik taciz olarak algılanmaz ancak tacizin gelişmesi için elverişli bir ortam yaratır (Borgognani, 2003: 24).

Psikosomatik ilk belirtilerin görüldüğü üçüncü yani, mağdurun tacizkar davranışların farkına vardığı safha Ege'ye göre çok önemlidir. Mağdur bu safhada söz

konusu davranışlara tepki vermeye başlar ve bu davranışları önlemeye yönelik girişimlerde bulunur (De Falco ve diğerleri, 2003: 36).

Durumun yönetime, bu çoğu zaman personel birimleri olmaktadır, bildirilmesiyle birlikte, personel biriminin yanlış değerlendirmeleri sonucunda taciz vakası tüm çalışanlar tarafından öğrenilir. Sağlığı bozulan mağdur, psikolojik taciz davranışlarından etkilenmesinin yanı sıra personel biriminin mağdurun bakış açısına göre haksız davranışları da onu olumsuz etkiler ve böylece beşinci safhaya geçilmiş olur (Borgognani, 2003: 26). Bu safhada sağlığı iyice bozulan mağdur, ya istifa eder, ya iş yapamaz hale geldiğinden veya kurum için bir problem kaynağına dönüşmüş olduğundan işten çıkarılır ya da emekliye sevk edilir. Nadiren de olsa istenmeyen bir takım başka sonuçlar da ortaya çıkabilir; intihar ya da cinayet gibi (Riguzzi, 2001: 26).

e) Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik taciz, bu tür tutum ve davranışlara uğrayan kişiler üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan çeşitli sonuçlar yaratır. Ortaya çıkan yaygın etkiler arasında stres, kaygı, endişe ve gerilim, işyerinde sosyal dışlanma hissi, güven kaybı ve saygınlık kaybı, kişisel ilişkilerin bozulması veya kaybolması, baş ağrıları, sırt ağrıları, karın ağrıları, depresyon, iş performansının bozulması öncelikli olanlarıdır (Fleck, 2002: 12).

Bireysel açıdan psikolojik tacizin özellikle anti-sosyal davranışlara yol açtığı, aile ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz yönde etkilediği bilinmektedir. Birçok durumda mağdur işini kaybetmektedir. Sınırlı da olsa mağdurun intihar girişimi içeren eylemlerde bulunduğu kaydedilmektedir. Buna ilave olarak psikolojik tacize uğrayan çalışanların yetki kullanamamak, öfke, sinirlilik, konsantrasyon bozukluğu, güven kaybı, panik atak, stres kaynaklı psikolojik travmalar gibi sonuçlar gözlenmiştir (Noring, 2000: 216).

Finansal açıdan ise, gelir kaybı, yükselme olanaklarının sınırlanması, işini kaybetme ve yeni iş bulma baskısı gibi sorunların yaygın olarak ön plana çıktığı görülmektedir.

Psikolojik tacizin yarattığı sonuçlar sadece tacize uğrayan kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığında yarattığı olumsuz etkilerle sınırlı. Nitekim hasmane bir iş çevresinin yaratılması, çalışanların güvensizlik sorunu, moral düşüklüğü, devamsızlık, yüksek işgücü devri oranları ve düşük kaliteli iş performansı da diğer sonuçlar arasındadır (Work Safereps, 2004: 6).

Örgütsel açıdan, yüksek işgücü devir oranlarının, verimlilik kayıplarının, örgütsel imajın zarar görmesinin, erken emeklilik taleplerinin ve tazminat taleplerinin neden olunan diğer sonuçlar olduğu ifade edilmektedir. Nitekim Norveç'te 7 işçi sendikası tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada deneklerin %27'si psikolojik taciz vakalarının daha yoğun olduğu işyerlerinde verimlilik oranlarının da geriledi-

ğini kaydetmiştir. Araştırmada kaydedilen diğer negatif sonuçlar arasında özellikle devamsızlık, yüksek işgücü devri ve iş tatminsizliği ön plana çıkmaktadır (Einarsen, 2004).

İşe devamsızlıkla ilgili olarak Amerikan Stres Enstitüsünün yapmış olduğu bir araştırmaya göre, her gün yaklaşık bir milyon çalışan stres kaynaklı rahatsızlıklardan ötürü işe gidememektedir. Buna bağlı olarak, devamsızlıktan ötürü Amerika'da yıllık 550 bin işgünü kayıp oluşmakta, bu kaybın parasal karşılığı ise yine her yıl yaklaşık 300 milyar dolara tekabül etmektedir. Aynı zamanda psikolojik tacizin kurum açısından en önemli etkilerinden biri olan işçi devri ise bazı kurumlarda % 40'lara ulaşabilmektedir. Xerox firmasının işçi devrine ilişkin varsaydığı maliyetler ise oldukça çarpıcıdır; üst düzey bir yöneticinin değişiminin firmaya maliyeti yaklaşık 1 ile 1,5 milyon dolar, ortalama bir çalışanın değişiminin maliyeti ise kişi başına yaklaşık 2 bin ile 13 bin dolar arasında değişmektedir (Gardner ve Johnson, 2001: 28-29). Kurumun işleyişi açısından ele alınan bu maliyetlerin yanı sıra vuku bulmuş bir taciz vakasının dava sürecine girmesiyle meydana gelebilecek tazminattan kaynaklı bir başka maliyet yönü de bulunmaktadır. 2004 senesinde C. Fitzgerald isimli bir çalışan işyerinde maruz kaldığı kötü muameleden ötürü tazminat talebiyle mahkemeye başvurmuş ve mahkeme kurumu 1,5 milyon dolar tazminat ödemeye mahkum etmiştir (Dierickx, 2004: 6). Tüm bu rakamlar tacizin ve yarattığı sonuçların mali yönünü de gözler önüne sermesi açısından çarpıcı örneklerdir.

B. PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE

Psikolojik taciz yukarıda da belirtildiği üzere, gerek çalışanlar, gerek kurumlar, gerekse toplumsal açısından birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Birçok risk içeren bu olguya özellikle işverenler belirli bir önem atfederek, öncelikle işyerlerinde psikolojik taciz ortamını yaratan koşullara dikkat etmelidirler. Ayrıca psikolojik tacizle mücadelede uygulamak üzere belirli bir plan oluşturmalıdırlar (Namie, 2002: 5). Bu plan dahilinde tacizi önleyecek ve ortaya çıkması halinde doğru bir şekilde tasfiye edebilecek yeni bir örgüt kültürünün ve kurum içi mekanizmaların oluşturulması gerekmektedir. Yine psikolojik tacizle mücadele alanında çalışanlara destek olması ve çeşitli önlemler alınması açısından sendikalara oldukça büyük sorumluluklar düşmektedir. Ayrıca psikolojik taciz mağdurlarının diğer taciz (fiziksel, cinsel, vb.) mağdurlarından farklı olarak hukuki korumadan mahrum olmaları ciddi sıkıntılar yaratmaktadır. Bu nedenle işyerinde psikolojik taciz olgusunun hukuki olarak tanımlanması ve çalışanları koruyucu yasaların çıkarılması, psikolojik tacizle etkin mücadele açısından ivedilik arz etmektedir.

1. Bireysel Mücadele

İşyerinde herkesin psikolojik tacize karşı korunması gerekir (Namie, 2002: 5). Tacize uğrayan kişinin en sık geliştirdiği tepkilerden biri öncelikle bu durumu yok

saymasıdır. Bu kısmen kişinin tacize uğradığını kendisine bile itiraf edememesinden kaynaklanır. Daha ileri aşamalarda bu durumdan ötürü kişi kendisini suçlamaya başlar ve özgüvenini yitirir. Bu oldukça yanlış bir tutumdur. Mağdur ilk olarak tacizin kendisinden kaynaklanan bir durum olmadığını, olağan bir durum olmadığını ve çözülmesi gereken bir problem olduğunu kabul etmelidir.

Bu kapsamda çeşitli bireysel taktikler geliştirilebilir. Bunlar arasında sözlü saldırılar söz konusu olduğunda buna hemen tepki vermek, psikolojik tacizi yönelten kişiye boyun eğmemek, kişisel mücadele gücünü korumak, psikolojik tacizi yapan kişi ile yalnız kalmaktan kaçınmak ve yönetimi konudan haberdar etmek bulunmaktadır. Ayrıca, psikolojik tacize uğrayan kişinin bu durumu mutlaka güvendiği arkadaşları veya kişilerle paylaşması, iş performansını düşürmemesi uygulanması gereken diğer mücadele taktikleridir (Work Safereps, 2004: 7). Fakat tacizin devam etmesi halinde yapılması gereken en önemli hareket konuyu kurum veya insan kaynakları yönetimine rapor etmektir (Dierickx, 2004: 6).

2. Yeni Bir Örgüt Kültürü

Günümüzde psikolojik taciz iş güvenliği uygulamalarının bir boyutunu yansıtmaktadır. Bu amaçla psikolojik tacize karşı kolektif bir güvenlik ve savunma aksiyonu geliştirilmesi gerekmektedir. Öncelikle psikolojik taciz davranışlarına ne olursa olsun müsamaha ile bakılmaması, bu yöndeki davranışlara karşı çıkılması ve daha önemlisi işyerinde bu tür davranışlara maruz kalan iş arkadaşlarının desteklenmesi örgütsel bilinç yaratmada temel belirleyicidir. İş güvenliği temelinde psikolojik tacizle mücadele aksiyonu proaktiflik önermektedir. Bu amaçla işyerinde psikolojik tacize yol açan koşulların sorgulanması, risk analizlerinin yapılması ve önleyici mekanizmaların psikolojik taciz vakaları yaşanmadan önce oluşturulması mücadele için kritik adımlardır (Seward and Faby, 2003: 16).

İşyerinde psikolojik taciz kabul edilemez ve tolere edilemez bir davranıştır. İlk adım olarak organizasyonda psikolojik taciz uygulamalarının hiç bir şekilde kabul edilmediği açıkça ilan edilmelidir (Harris, 2004: 7). Bu yaklaşım psikolojik taciz davranışlarını daha ortaya çıkmadan önlerken, psikolojik tacize maruz kalanların hiç tereddüt etmeden yönetime başvurmalarına olanak sağlayacaktır.

Psikolojik tacize karşı mücadelede en önemli faktör işyerinde güven kültürünün güçlendirilmesidir. Özellikle sıfır tolerans kültürünün hakim kılınması ve örgütsel mekanizmaların bu şekilde kurgulanması önemli bir adımdır (Namie, 2002: 5).

Öte yandan ortaya çıkabilecek psikoloji taciz vakalarına karşı güçlü bir örgütsel mekanizma yaratılmalıdır. Bu kapsamda konunun ciddiyetle ele alınması, şikayet prosedürünün ve disiplin sürecini başlatılması, psikolojik tacize uğrayanlara hemen psikolojik destekte bulunulması ve tacizi yapan kişi kim olursa olsun örgütten uzaklaştırılması gerekmektedir. Ayrıca konu yasal bir boyut içeriyorsa yargı sürecinin işletilmesi örgütsel ciddiyeti ortaya koymaktadır (Work Safereps, 2004: 8).

Kurum içinde meydana gelmiş bir taciz vakası ile mücadelede atılacak adımlar arasında öncelikle bir toplantı talebinde bulunmak gelmektedir. Toplantı için güvenli sessiz bir ortamı tercih etmek, tartışma için notlar almak, toplantıya katılacaklara toplantının amacını açıkça anlatmak, sakin kalmaya özen göstermek, kişisel bir kızgınlık, öfkeye kapılmamak ve karşı saldırıya geçmemek, katılımcıların agresif olmaya başlamaları halinde, toplantıyı sona erdirmek gerekmektedir (Work Safereps, 2004: 7).

3. Eğitim

Psikolojik taciz olgusunun ortaya çıkmasına zemin hazırlayan önemli faktörlerden biri kişisel iletişim uyumsuzluğudur. Özellikle artan kültürel farklılaşma işyerlerinde iletişim açısından ciddi sorunlara yol açmakta, bu durum farklı kültürel kaynaklı davranışların bazen psikolojik taciz davranışı kapsamında algılanmasına zemin hazırlamaktadır. Dolayısıyla psikolojik tacizle mücadele sürecinde öncelikle kurumsal düzeyde ortak bir iletişim zemini yaratılmalıdır. İletişim vasıflarına ilişkin çeşitli eğitim ve uygulama programları bu süreci destekleyecek önemli bir açılım sağlayacaktır.

İkinci olarak psikolojik taciz, örgütsel çatışmaların bir sonucu olarak da ortaya çıkabilmektedir. Örgütsel çatışma ve bunlara ilişkin çözüm yöntemleri konusunda donanımlı kılınan çalışanların psikolojik taciz davranışlarına karşı daha güçlü olacağı açıktır.

Psikoloji taciz olgusuyla mücadelede stres yönetimi eğitimi, özellikle bu tür saldırılarla karşı karşıya kalan çalışanlara psikolojik bir destek yaratacaktır. Bu destek saldırıya uğrayan çalışanın kısa sürede eski performans düzeyine çıkmasına da olanak sağlayacaktır.

Nihayet, psikolojik tacize karşı mücadelenin önemli bir ayağı da çalışanları bu konuya ilişkin yasal hakları hususunda bilgilendirmek ve bilinçlendirmektedir. Böylece bu şiddet olgusu ile karşılaşan kişi, haklarının bilinciyle her türlü yasal ve idari süreci başlatma yetkinliği kazanmış olacaktır (Work Safereps, 2004: 8).

4. Sendikaların Sorumlulukları

Psikolojik taciz olgusu sendikaları da kapsayan geniş bir mücadele programını gerektirmektedir. Nitekim çeşitli ülkelerde sendikalar yanında profesyonel kuruluşların ve sivil toplum örgütlerinin de dâhil olduğu çalışma grupları oluşturulmaktadır. Özellikle AB’de psikolojik tacizin giderek yaygınlık kazanması bu mücadele hareketini güçlendirmektedir (Fleck, 2002: 12).

Araştırmalar, sendikaların psikolojik taciz olgusunu genellikle psikolojik taciz veya ayrımcılık uygulamasının bir yansıması olarak tanımladıklarını göstermektedir. Geleneksel olarak sendikaların bu alanlarda kapsamlı politikaları bulunmamak-

tadır. Buna karşılık psikolojik tacizle mücadelede sendikaların rol ve sorumlulukları hafife alınamaz.

Sendikalar, eğer psikolojik tacize uğrayan kişi üye ise, hemen onunla ilgili idari ve hukuksal süreci başlatmalıdırlar. Eğer psikolojik tacizi yapan kişi üye ise, o zaman bu kişi üyelikten ihraç edilmelidir. Sendika ayrıca psikolojik tacize uğrayan üyesine psikolojik destek sağlamakla da sorumludur. Bunun yanında sürecin oldukça gizli tutulması ve psikolojik tacize uğrayan kişinin deşifre edilmemesi gerekir (Work Safereps, 2004: 9).

5. Hukuki Düzenlemeler

Psikolojik tacizle mücadelede önerilen çözüm stratejilerinden biri de hukuki mevzuatın uyumlaştırılmasıdır. Son yıllarda birçok ülke hukuksal mevzuatını bu yönde revize edilmiş olmasına rağmen, hala çok sayıda ülkede mevcut yasal düzenlemelerin psikolojik tacizle mücadelede yeterli olmadığı bilinmektedir (Sheehan, 2004: 7).

Öte yandan, yasal düzenlemeler psikolojik taciz vakaları ile mücadelede etmede önemli bir araç olmakla birlikte her durumda en uygun çözüm olduğu söylenemez. Örneğin mevzuat değişikliği davranışlarda değişikliklerin değişmesini gerektirebilir ancak bu davranış değişikliği garanti edilemez. Ayrıca, hukuksal düzenlemelerde genellikle psikolojik taciz davranışlarının cezalandırma yöntemiyle önlenmesine dönük bir yaklaşım hâkimdir. Oysa böyle bir yaklaşım birçok durumda hasmane bir ortam yaratabilmektedir. Nihayet, mevzuat düzenlemeleri genellikle konuyu insan kaynakları departmanlarına transfer etme eğilimindedir. Oysa konu tüm örgütü ilgilendiren genel bir problemdir (Sheehan, 2004: 8).

Dolayısıyla örgütler sorunu tanımlamada cezalandırıcı bir yaklaşım yerine psikolojik tacizi ortaya çıkaran koşullarla ilgilenmelidirler. Psikolojik tacize eğilimli kişiler davranışlarıyla yüzleştirilmelidir, bunların yol açabileceği yasal ve ekonomik riskler açıklanmalı ve bu kişilere davranışlarını düzeltme imkânı sağlanmalıdır (Sheehan, 2004: 9).

İKİNCİ BÖLÜM*: PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELEDE YASAL ÇERÇEVE: AVRUPA BİRLİĞİ ve TÜRKİYE



I. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE

A. AB MÜKTESEBATI

Avrupa Birliği'nde başta Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 1, 6 ve 31. maddesinde saygın çalışma koşulları, insan onurunun korunması ve herkesin güvenlik hakkına sahip olması gibi genel düzenlemelerin yanında Roma ve Amsterdam anlaşmalarında da ayrımcılığı yasaklayan genel düzenlemeler bulunmaktadır (Özgün, 2011). AB'nin kurucu anlaşması olan Roma Anlaşması, genel olarak, ayrımcılığın önlenmesine özel bir vurgu yapmaktadır. Amsterdam Anlaşması da 13. maddesinde Konseyi cinsiyet, ırk, etnik, din, inanç, yaş, cinsel tercih gibi konularda ayrımcılığa karşı etkin önlemler alması konusunda yetkilendirmektedir. 13. madde kapsamında hazırlanan yönergeler de ırksal ayrımcılığa ve cinsel tacize uyarlanmıştır (Ferrari, 2004: 10).

Türkiye'nin de 22 Mart 2007 tarihinde² kabul ederek taraf devletler arasında yer aldığı 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesinde "(1) İşveren, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenebilmesi ve bunun engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; (2) çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi,

* Bu bölüm Doç. Dr. Şelale Uşen Tarafından hazırlanmıştır.

2 5547 sayılı -Gözden geçirilmiş- Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun.

bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt eder.” ibaresi yer almaktadır (İlhan, 2010: 1181). Maddenin ilk paragrafı işyerinde veya işle ilgili cinsel taciz konusunu, ikinci maddesi ise işyerinde psikolojik tacize karşı koruma hakkını düzenlemektedir. Şart’ın Ek’inde de açıklandığı üzere, cinsel tacizi kapsamayan ikinci fıkra, onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kasıtlı yıldırma biçimlerini kapsamaktadır.

İşverenin ya da iş arkadaşlarının sevmemesi gibi nedenlerle, işyerinde işin düzenlenmesi konusundaki görüşmelerden sistemli biçimde dışlanan ya da benzer nedenlerle kendisine çalışma odası ya da mesleki unvanına uygun görevler verilmeyen bir çalışanın durumu, bu fıkranın tanımladığı eylemlerdir (Yıldız ve Kılış, 2010: 82).

Avrupa Birliği’nde, psikolojik tacizi ile ilgili bir yönerge bulunmamakla birlikte 89/391/CEE sayılı “İşçilerin İşyerinde Güvenliklerinin ve Sağlıklarının Korunması Hakkındaki Tedbirlere İlişkin Konsey Yönergesi” işyerinde psikolojik taciz ile alakalı çerçeve yönerge olarak kabul edilmektedir. Yönerge özellikle işyerinde psikolojik tacizin engellenmesi ve bertaraf edilmesi için işverenlerin çalışanlar ve sendikalarla işbirliği yapmasını ön görmektedir. Bu kapsamda işverenler psikolojik tacizi engelleme, risk analizi ve ortaya çıkabilecek psikolojik taciz vakalarının sonuçlarını etkin şekilde yönetilmesinden sorumlu olmaktadır (Facts, 2002: 2).

Avrupa Parlamentosu, 2001 yılında, psikolojik taciz konusunda “İşyerinde Tacize İlişkin Çözüm” (Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI)) başlıklı bir karar almıştır. Parlamento bu kararında işyerinde konunun önemine dikkat çekmekte ve üye ülkeleri konuyla ilgili olarak mevcut mevzuatlarını gözden geçirmeye çağırmaktadır (Ferrari, 2004: 8).

Psikolojik tacizin AB düzeyinde yasal olarak düzenlenebilmesi için yapılan girişimler arasında mesleki eğitim ve terfi ve çalışma koşullarına erişimde erkek ve kadınlara eşit muamele prensibinin uygulanması hakkındaki 76/207/CEE sayılı AB yönergesinde değişiklik yapan 2002/73/CE sayılı ve 23 Eylül 2002 tarihli AB yönergesi de bulunmaktadır. Söz konusu yönergede üye devletler işyerindeki taciz ve cinsel tacizlerin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması hususunda cesaretlendirilmektedir (Miscione, 2003: 306).

İşverenlerin, işyerinde çalışanları tacize ve şiddete karşı koruma yükümlülüğünü tanımlayan diğer AB yönergeleri ise (European Social Dialogue, 2007: 2);

(1) 29 Haziran 2000 tarihli, ırk ve etnik kökene bakılmaksızın kişiler arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasına ilişkin 2000/43/CE Yönergesi,

(2) 27 Kasım 2000 tarihli, istihdam ve meslekte eşit muamele için genel çerçeve oluşturulmasına ilişkin 2000/78/CE Yönergesi’dir.

Öte yandan, Avrupa Komisyonu 2002 Mart'ında, 2002-2006 yıllarını kapsayan iş sağlığı ve güvenliği stratejisi belgesinde işyerinde psikolojik tacizi "psiko-sosyal" problemler başlığı altında yeni bir risk alanı olarak tanımlamıştır. Komisyon, konuyla ilgili strateji belgesinde ayrıca psikolojik tacizle ilgili bir yönerge önerisi niyetini de ortaya koymaktadır (Seward and Faby, 2003: 16).

Son olarak Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin "İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi" başlığını taşıyan 5 Temmuz 2006 tarih ve 2006/54/CE sayılı yönergenin başlangıç metninde taciz ve cinsel taciz konusuna vurgu yapılmıştır. Yönergede, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için, işyerinde, işe girişte, mesleki eğitim ve ilerlemede taciz ve cinsel tacizin önlenmesi konusunda, işverenlerin ve mesleki eğitim sorumlularının teşvik edilmelerine yer verilmiştir. "Tanımlar" başlığını taşıyan 2. maddede ise, taciz ve cinsel tacizin ayrı ayrı tanımları yapılmıştır. Üye devletlerin iç hukuklarını bu yönerge hükümleri ile uyumlu hâle getirme yükümlülüğü sayesinde psikolojik taciz ve cinsel taciz bu devletlerin iç hukuklarında yerini almış olacaktır (Güzel ve Ertan, 2007: 514-515).

B. AB DÜZEYİNDE SOSYAL DİYALOG

AB düzeyindeki sosyal taraflar³ arasında, 26 Nisan 2007 tarihinde, işyerinde taciz ve şiddeti önlemeye yönelik "İşyerinde Şiddet ve Taciz ile Mücadele Çerçeve Anlaşması" (*European Framework Agreement on Violence and Harassment at Work*) imzalanmıştır. Söz konusu anlaşmada "psikolojik taciz" kavramı kullanılmamakla birlikte işyerinde gerçekleşen fiziksel, psikolojik ve cinsel boyutlu her türlü taciz ve şiddet olaylarını kapsadığı belirtilmiştir (Cobb, 2011: 17-18).

Bu özerk çerçeve sözleşmenin amacı işyerlerindeki taciz ve şiddet konularında farkındalık yaratmak ve hareket planı oluşturmaktır. Avrupa sosyal tarafları, işyerinde her türlü taciz ve şiddetin kabul edilemez olduğunu ve ciddi ekonomik ve sosyal sonuçları olabilecek bu konunun üstesinden gelmeyi işverenlerin ve çalışanların ortak sorunu saydıklarını belirtmişlerdir. Anlaşma ile işyerindeki taciz ve şiddet sorununun teşhis edilmesi, çözülmesi ve önlenmesine yönelik olarak eylem odaklı bir çerçeve sağlanması amaçlanmıştır (Yücetürk, 2012: 54).

Anlaşmaya göre, söz konusu taciz eylemleri bir kereye özgü olabileceği gibi sistemli davranışlar şeklinde de olabilir. Belirtilen taciz eylemleri işyerinde diğer çalışanlar, amirler ve astlar ya da müşteri, hasta veya öğrenciler tarafından gerçekleştirilebilir. İşletmeler işyerinde bu tür sorunlara müsamaha gösterilmeyeceğini ve bu tür sorunlar doğduğunda izlenecek prosedürü açıkça ortaya koyan bir bildiri

3 Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Esnaf, Küçük ve Orta Ölçekli Girişimler Birliği (UEAPME) ve Kamu İştirakli ve Kamusal İşletmeler Merkezi (CEEP).

açıklayacaklardır. İşverenler, işçiler ve/veya onların temsilcileri ile görüşerek uygun tedbirlerin belirlenmesi, gözden geçirilmesi ve izlenmesinden sorumludur. Üye devletlerin anlaşma hükümleri uyarınca 3 yıl içerisinde yani 2010 yılına kadar bu anlaşmaya göre iç hukuklarını uyarlamış olmaları gerekmektedir.

Nitekim Avrupa Sosyal Diyalog Komitesi'nin Ekim 2011'de söz konusu anlaşmanın ulusal mevzuata uyarlanması hakkında yayımladığı son rapora göre (European Social Dialogue, 2011: 9-10); çerçeve anlaşmanın hükümlerini Danimarka, Fransa, Litvanya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç ve İsveç sosyal taraflar arasında çeşitli biçimlerde yapılan anlaşmalar ve çoğunlukla ulusal düzeydeki kapsayıcı anlaşmalarla, Avusturya, Danimarka, İrlanda, Norveç, Slovenya ve İngiltere ulusal veya bölgesel düzeyde sosyal taraflar arasında yapılan anlaşmalarla; Avusturya, Güney Kıbrıs, Polonya ve İsveç sosyal tarafların hazırladıkları ortak bildirilerle; Danimarka, İtalya ve İspanya sosyal taraflar arasında mevcut olan anlaşmalara eklemek suretiyle; Çek Cumhuriyeti, Hollanda, Portekiz ve İspanya sosyal tarafların sektörel düzeyde yaptıkları anlaşmalarla; Çek cumhuriyeti, Almanya ve İtalya işyeri/işletme düzeyindeki toplu iş sözleşmeleriyle iç hukuklarına uyarlamışlardır. Bunu yanı sıra bu ülkelerden 10'u ulusal mevzuatlarını değerlendirme yoluna gitmişlerdir.

C. ÜYE ÜLKELERDEKİ MEVZUAT

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde, koruyucu AB mevzuatı gereği, işverenlerin çalışanları fiziksel, psiko-sosyal ve/veya cinsel şiddet ve tacize karşı koruma yükümlülüğüne ilişkin yasal düzenlemeler getirme yükümlülüğü söz konusudur.

Bu nedenle bazı ülkelerde psikolojik tacize ilişkin özel mevzuat düzenlemesine gidilirken, bazı ülkelerde mevcut yasalara (iş kanunları, iş sağlığı ve güvenliği kanunu, borçlar kanunu, ceza kanunları vb.) konu ile ilgili düzenlemeler eklenmektedir. Diğer taraftan İngiltere, İrlanda ve İspanya gibi ülkelerde uygulama yönetmelikleri ile düzenlenmektedir. Bazı ülkelerde ise, yasal düzenleme yerine, toplu pazarlık ve sosyal diyalog aracılığıyla soruna çözüm üretilmeye çalışılmaktadır. İşyerinde şiddet ve tacizin engellenmesi ancak sorunun farklı boyutlarına dönük özel stratejiler geliştirilmesine ve uygulamaların buna uygun olarak yapılandırılmasına bağlıdır (Ferrari, 2004: 12). Dolayısıyla psikolojik taciz sorunuyla mücadele, ilgili ülkenin özel ve kendi koşullarına uygun düzenlemelerine göre yeniden şekillendirilmelidir.

Üye ülkelerden Danimarka ve Lüksemburg psikolojik taciz olgusunu toplu pazarlık yoluyla düzenlerken; İtalya, Portekiz ve Avusturya'nın da bu alanda kültürel ve sosyal arka planlarına uygun bir yasal düzenleme için hazırlandıkları görülmektedir (Ferrari, 2004: 18). İtalya'da psikolojik tacizle daha etkin mücadele için, sorunu doğrudan düzenleyen bir yasa yapma girişimleri uzun yıllardır sürdürülmekte olup henüz bir yasa çıkarılamamıştır. Portekiz'de 27 Haziran 2000 yılında "İşyerinde Şiddet" ile ilgili yasa önerisi hazırlanmış ancak Parlamento'dan geçirilememiştir (Di Martino ve vd., 2003: 58).

Günümüzde 1993 yılından itibaren İsveç’de, 1994 yılından itibaren Hollanda’da, 2002 yılından itibaren Fransa, Belçika ve Finlandiya ve son olarak 2006 yılından itibaren Polonya’da psikolojik taciz, açık bir yasal düzenlemeye tabiidir. İngiltere, İrlanda, Almanya, İspanya, Polonya, İtalya ise, yürürlükteki yasaların ilgili hükümlerinin psikolojik tacizi de kapsayacak şekilde geniş yorumlanması suretiyle düzenleme yoluna gitmektedirler. Üye ülkelerden Danimarka, Almanya ve İtalya’da bu husus ayrıca toplu pazarlık aracılığıyla da düzenlenmektedir. Yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığı durumlarda, örneğin İspanya’da olduğu gibi, içtihat hukuku devreye girmekte ve bu husus mahkeme kararları yoluyla düzenlenebilmektedir.

1. Psikolojik Tacizi Açık Bir Yasal Düzenlemeye Konu Eden Ülkeler

a) İsveç

AB ülkeleri içerisinde ilk yasal düzenlemeyi kabul eden İsveç’te psikolojik taciz, yönetmelikler uyarınca düzenlenmektedir. İlk defa 1993 yılında psikolojik taciz sorununa işaret eden iki yönetmelik⁴ çıkarılmıştır (Di Martino ve vd, 2003: 51). 1997 yılında ise, ilgili mevzuata ek bazı özel düzenlemeler getirilmiştir (Di Marco, 2004: 23).

Söz konusu düzenlemeler işletme komitelerine, psikolojik tacizin önlenmesi için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Diğer taraftan işverenlere ise, psikolojik tacizi engelleyecek şekilde işin ve iş ortamının düzenlenmesi; psikolojik taciz mağdurlarının rehabilitasyonu ve işyerinde psikolojik tacizin hiçbir surette onaylanmayacağı konusunda şüpheye yer bırakmayacak önlemlerin alınması yükümlülüğü getirmektedir (De Falco ve vd., 2003: 140).

İsveç’te Ulusal İş Sağlığı ve Güvenlik Kurulunun (*National Occupational Board of Occupational Health and Safety*) 1993 yılında yayımladığı İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği’nde (The Ordinance on Victimization at Work, AFS 1993: 17), işyerinde psikolojik tacize uğrama ilk kez yasadışı bir olgu olarak kabul edilmiştir. Yönetmelikte psikolojik taciz; “işyerinde çalışanlara yönelik, saldırgan bir nitelik taşıyan, hedef alınanların işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilen, tekrarlanan, uygunsuz ya da açıkça olumsuz eylemler” olarak tanımlanmıştır. Yönetmelikte işverenlere bu eylemleri “mümkün olduğu” kadar önleme yükümlülüğü getirilmiş ve hangi eylemlerin psikolojik taciz olarak kabul edilmeyeceği açıkça belirtmiştir. Ayrıca işverenlerin psikolojik tacize neden olabilecek “yetersiz çalışma koşullarını, iş organizasyonu sorunlarını ya da işbirliği eksiklerini giderecek” bir sisteme sahip olmaları gerekmektedir. İşverenlerin psikolojik tacize maruz kalan işçilere yardım etme yükümlülükleri de bulunmaktadır. İsveç Ulusal İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu konuyla ilgili olarak en az 300 şirketin kullandığı videolar, görsel malzemeler, eğitici mater-

4 “İşyerinde Şiddet ve Tehdit” (Violence and Menaces at the Workplace -FS 1993) ve İşyerinde Mağduriyet (Victimisation at Work -ASF 1993: 17) adlı yönetmelikler.

yaller, kılavuzlar ve kitaplar dağıtarak tartışmaların gelişmesine yardımcı olmaktadır (Şen, 2009: 56).

Bunun yanı sıra psikolojik tacizin düzenlenmesi ve yaptırımlarının belirlenmesi ancak mevcut yasal düzenlemelerin buna uygun olarak yorumlanması şeklinde gerçekleşmektedir. Söz konusu mevcut düzenlemelere örnek olarak; Cinsiyetler arası Eşitlik Yasası (*Jämställdhetslagen § 6, 22a*); Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulunun ilgili yönetmelikleri (*Arbetarskyddsstyrelsen föreskrift om kränkande särbehandling anger § 2, 3, 5, 6*); Ceza yasasının ilgili maddeleri (*Brottsbalken*) verilebilir (Kvinnoforum, 2004: 15-16).

b) Hollanda

AB üyesi ülkeler arasında İsveç'ten sonra psikolojik taciz ile ilgili düzenlemeler yapan ülke olan Hollanda'da cinsel taciz, psikolojik taciz, zorbalık, ırkçılık ve psikolojik saldırganlık gibi hususların tümünü kapsayan özel bir yasal düzenleme bulunmaktadır. (Şen, 2009: 55) 1994 yılından itibaren yürürlükte olan Hollanda Çalışma Koşulları Yasası (*Arbeidsomstandighedenwetgeving*), işletmenin genel çalışma koşulları politikasına ek olarak çalışanları ayrıca işyerinde cinsel taciz, psikolojik taciz ve şiddete karşı koruma borcunu işverenlere yüklemektedir (Di Martino ve vd., 2003: 51). Ancak ilgili madde (m.4/2) metninde "psikolojik taciz" ibaresi bulunmamakla birlikte madde gerekçesinde şiddet ve saldırının fiziksel şiddetin yanında ruhsal sağlığa zarar veren şiddet ve saldırı biçimlerini de kapsadığı açık bir şekilde belirtilmektedir: "Saldırı ve şiddet kavramları fiziksel şiddetin yanında psikolojik şiddeti de içermektedir. Tehdit gibi psikolojik şiddet türleri sık sık meydana gelmekte ve söz konusu işçiler açısından ciddi sonuçlara yol açabilmektedir" (Güzel ve Ertan, 2008: 161).

Yasa hükümleri uyarınca işverenler, genel iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra psikolojik taciz ve şiddeti önlemeye yönelik risk değerlendirmesi yapmak ve bir mücadele planı hazırlamak zorundadırlar. Yine aynı yasa, yasada belirtilen genel hedeflerin yani psikolojik taciz ve şiddeti önlemeye yönelik tedbirlerin işyerine uyarlanmasıyla çalışan temsilcilerine önemli görevler yüklenmektedir (Netherlands Report, 2009: 123). Hollanda İş Denetimi Teşkilatı (*Arbeidsinspectie*) 10 Mayıs 2001 tarihinde, işverenin psikolojik tacizin önlenmesi ve psikolojik tacizle mücadele yükümlülüklerinin somutlaştırılması yönünde işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatının ayrıntılı kurallar koymadığı gerekçesiyle psikolojik taciz ile ilgili bir iç yönerge yayınlamış ve konuyu ayrıntılı biçimde düzenlemiştir (Güzel ve Ertan, 2008: 161).

Söz konusu yasa tüm işçilere, kamu çalışanlarına, ödünç iş ilişkisi ile çalışanlara ve bazı kendi hesabına çalışan kategorilerini kapsamakta olup çalışanları müşteri saldırganlığına veya müşteri tacizine karşı da korumaktadır (Netherlands Report, 2009: 122)

Çalışma Koşulları Yasasının psikolojik taciz ile ilgili hükümleri 30.11.2006 tarihinde değiştirilmiş ve bu değişiklikler 1.1.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yasanın 3. maddesinin ikinci fıkrasına göre, işveren, psiko-sosyal iş baskısının önlenmesi veya önleme mümkün değilse, bunun sınırlandırılmasına yönelik olarak, genel iş sağlığı ve iş güvenliği yönetimi çerçevesinde gereken önlemleri almak zorundadır. Görüldüğü gibi, fıkarda açık olarak psikolojik taciz kavramından bahsedilmemektedir. Bununla birlikte, yasanın genel gerekçesinde, psikolojik tacizin iş kaynaklı psiko-sosyal bir risk olduğundan söz edilmektedir (Güzel ve Ertan, 2008: 161).

c) Fransa

Fransa'da 17.01.2002 tarihinde psikolojik tacizi tanımlaya yönelik 2002/73 sayılı yeni bir yasa çıkarılmıştır. Söz konusu yasa ile hem iş kanununda hem de ceza kanununda cinsel taciz ve özellikle de psikolojik taciz ile ilgili değişiklikler getirmektedir. Böylece Fransız İş Yasası'na psikolojik tacizin tanımı ilk defa girmiş olmaktadır. İş Yasasının m.122-49 hükmüne göre, hiçbir işçi, amacı ya da sonucu itibarıyla çalışma koşullarının kötüleşmesi nedeniyle, ruhsal ve fiziki sağlığını ve mesleki geleceğini tehlikeye düşürecek, haklarını ve onurunu zedeleyecek sürekli yinelenen psikolojik taciz hareketlerine maruz bırakılamaz. Hiçbir işçi, psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı veya bu tür davranışları reddettiği ya da bu tür davranışlara tanıklık ettiği veya bunları ortaya çıkardığı için cezalandırılmaz, işten çıkarılamaz; özellikle, ücret, mesleki eğitim, mesleki ilerleme, başka bir işte görevlendirme, iş sözleşmesinin yenilenmesi konularında doğrudan ya da dolaylı hiçbir biçimde ayırimcılık işlemlerine tabi tutulamaz. Belirtilen nedenlere dayalı olarak, iş sözleşmesinin feshi halinde bu fesih bütün sonuçları ile hükümsüz bir fesih sayılacaktır. Bu kurala aykırı sözleşme hükümleri ve benzeri diğer işlemler de geçersizdir. Psikolojik tacize başvuran her işçi, disiplin cezası ile cezalandırılacaktır. İşveren, psikolojik taciz olaylarını engellemek için her türlü önlemi almak zorundadır (Güzel ve Ertan, 2008: 155).

Yasada yer alan hükümler, işyerinde psikolojik tacizin engellenmesi için işverenlere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Ayrıca hem mağduru korumak hem de, tacizciyi önlemek için yeni koruma ve önleyici mekanizmalar önermektedir (Ferrari, 2004: 12). Söz konusu yasa hükümleri psikolojik tacizde bulunanlara ve yalan yere mağdur olduğunu beyan edenlere para cezası öngörmekte olup ispat yükünü de mağdura değil tacizi yapan kişiye yüklemektedir (Di Marco, 2004: 24). Ayrıca yeni düzenlemeyle birlikte sendikaların kamu ve özel sektörde yaşanan psikolojik taciz olaylarının önlenmesinde taraf olması da sağlanmaktadır (Di Martino ve vd., 2003: 51).

Gerek İş Yasası gerekse, Ceza Kanununda yer alan yaptırımlar ise, bu süreci desteklemektedir. (Ferrari, 2004: 16). Yine 2002/73 sayılı yasa ile Fransız Ceza Kanunu'nda yapılan değişiklikle psikolojik taciz cezai yaptırıma tabi tutulmuştur. Ceza Kanu-

nu madde 222-33-2 hükmüne göre, “yinelenen davranışlarla, çalışma koşullarını, haklarını ve onurunu, fiziki ya da akli sağlığını ya da mesleki geleceğini tehlikeye sokacak biçimde başkasını taciz edenler hakkında bir yıl hapis cezası ve 15.000 € para cezası uygulanır” (Güzel ve Ertan, 2008, 155) .

Buna karşılık, Fransa’da özellikle bu tür davranışlara maruz kalan kişilerce uzun bir dönemdir beklendiği bilinen yasanın, koruyucu hükümlerinin bazı açılardan kamu sektörünün uygulama alanı dışında tutulması ciddi bir eleştiri konusu olmaktadır (Bukspan, 2004: 397). Oysa bu ülkede uzmanlar psikolojik taciz davranışları sergileyenleri işten çıkarmanın çok daha güç olması nedeniyle psikolojik tacizin kamu sektöründe daha yaygın olduğunu ifade etmektedirler (Fleck, 2002: 12). Bu eksikliği gidermek için Fransız Anayasa Mahkemesi psikolojik tacizle mücadelede katkıda bulunmaktadır.

d) Belçika

Fransa’yı takip eden Belçika’da psikolojik taciz, 4.08.1996 tarihli İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nda (*La loi sur le bien-être des travailleurs*) değişiklik yapan 11.06.2002 tarihli İşyerinde Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunma Yasası’nın 32.maddesi ile düzenlenmektedir.

11 Haziran 2002 yılında uygulamaya konan bu yasa psikolojik tacizi tanımlamayı amaçlarken, işyeri ortamında psikolojik tacizin engellenmesi konusunda yeni yükümlülükler getirmektedir. Yasada düzenlenen psikolojik taciz tanımı oldukça ayrıntılı düzenlenmiş olup çalışanın kişiliğini, fiziksel ve duygusal bütünlüğünü bozmayı amaçlayan her türlü taciz ve tekrarlanan davranışın psikolojik taciz olduğu belirtilmiştir (Simon, 2009, 28). Psikolojik taciz, işçinin ruhsal ve bedensel sağlığını tehdit eden başka iki olgu olan işyerinde şiddet ve cinsel tacizle birlikte “psiko-sosyal baskı” üst başlığı altında ele alınmış ve her üç saldırı biçimi de aynı hükümlere tabi tutulmuştur (Güzel ve Ertan, 2008, 157) .

Yasanın getirmiş olduğu yükümlülükler arasında; psikolojik taciz şikayetleriyle ilgili olarak, işçi temsilcileriyle anlaşarak bir profesyonel bir danışmanın görevlendirilmesi; işyerinde önleyici mekanizmaların geliştirilmesi; işyerinde konuyla ilgili yazılı bir örgütsel niyet ilanının yapılması; şikayet mekanizmasının oluşturulması; tacize uğrayan mağdurlara sosyal destek sağlanması; tacizi gerçekleştiren kişinin hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi tutulması bulunmaktadır (Di Martino vd., 2003: 52). Söz konusu yasa uyarınca kamu kuruluşlarında işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve önlenmesi hususunda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan “Görüş Bildirme Komisyonu”nun kurulması zorunluluğu getirilmiştir (Di Marco, 2004: 24)

Belçika’daki mevzuat 2007 yılında geniş ölçüde yenilenmiştir. Haziran 2007 tarihinde yürürlüğe giren 10 Ocak 2007 ve 6 Şubat 2007 tarihli iki yasa ile İşçi Sağlığı

ve İş Güvenliği Yasasının işte şiddet, psikolojik ve cinsel tacize ilişkin bölümünde yer alan hükümlerde bazı değişikliklere gidilmiştir (Güzel ve Ertan, 2008: 158). Her iki yasa da işyerinde şiddet, psikolojik taciz ve cinsel taciz dâhil olmak üzere iş ve işyerinden kaynaklanan tüm psiko-sosyal yüklerin önlenmesi ile ilgili düzenlemeler içermektedir (Cobb, 2011: 9-10).

Psikolojik tacizi ile defa düzenleyen 11 Haziran 2002 tarihli kararnameyi yürürlükten kaldıran “İşyerinde Şiddet, Psikolojik ve Cinsel Tacizin Neden Olduğu Psiko-Sosyal İş Baskısının Önlenmesine İlişkin Kraliyet Kararnamesi⁵” başlıklı yeni bir kararname 17 Mayıs 2007 tarihinde kabul edilmiş olup, bu düzenleme de yukarıda bahsedilen iki yasayla eş zamanlı olarak 6 Haziran 2007 tarihinde yürürlüğe sokulmuştur (Güzel ve Ertan, 2008: 158).

Söz konusu kararname işverenlere, risk değerlemesi yapma zorunluluğunun yanında çalışanlarda işyerinde çatışma, şiddet, psikolojik taciz veya cinsel taciz yaratan durumları da dikkate alan bir risk değerlemesi yapılmasını, çalışanların risk analizinin sonuçları ve uygulanacak önlemler hususunda doğru ve yeterli olarak bilgilendirilmesi ve çalışanlara bu hususta yeterli ve uygun bir eğitim verilmesi gibi sorumluluklar yüklemektedir. Son olarak 14 Temmuz 2011 tarihinde Belçika Parlamentosu Sosyal İşler Komitesi, yürürlükteki yasal düzenlemelerde ve özellikle 4.08.1996 tarihli “Çalışanların İşyerindeki Sağlıkları” yasasında değişiklik yapan bir yasa değişikliği önerisi hazırlamış ve işyerinde psikolojik taciz ile mücadeleyi kuvvetlendirici bazı öneriler getirmiştir (Cobb, 2011: 22-23).

Görüldüğü gibi, işverenin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki önlem alma-bilgilendirme- eğitim verme sorumluluğu sadece fiziksel riskler bakımından değil ayrıca psikolojik riskler bakımından da yeniden düzenlenmiştir. Bu bakımdan AB üyesi ülkeler arasında psikolojik tacizi en kapsamlı ve en etkili yasal düzenlemelere sahip ülkenin Belçika olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

e) Finlandiya

Finlandiya’da 2002 yılında kabul edilen 738 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası şiddet, taciz, cinsel taciz, psikolojik taciz dahil hem fiziksel hem de psikolojik tacizi kapsamaktadır (Cobb, 2011: 10) . Söz konusu yasa taciz, cinsel taciz, şiddet tehdidi ve psikolojik taciz gibi konuları da iş sağlığı kapsamına almış ve hem işverenlere hem de işçilere bu konu ile ilgili bazı sorumluluklar yüklemiştir. Yasa, ayrıca, psikolojik tacizle mücadelede, özellikle işçi ve işveren arasındaki işbirliğine de dikkat çekmektedir (Di Martino ve vd., 2003: 53).

Diğer taraftan 2004 yılında AB ayrımcılığa karşı korunma ve eşit davranma ile ilgili yönergelerinin ulusal mevzuata aktarılması amacıyla çıkarılan yeni bir ayrım-

5 The Royal Decree of 17 May 2007 concerning the Prevention of Psychosocial Load Caused by Work, Including Violence, Harassment, and Sexual Harassment at Work.

cılık karşıtı yasada taciz tanımı hem fiziksel hem de psikolojik tacizi kapsayacak şekilde geniş ve ayrıntılı düzenlenmiştir (Saloheimo, 2009: 52).

Psikolojik tacizin önlenmesi ve gözlenmesi ilgili kurumsal çabaların ise, öncelikle iş müfettişleri tarafından yürütüldüğü görülmektedir. Hatta psikolojik taciz davalarında iş müfettişlerinin görüşlerine de yer verilmekte ve bu davalar iş mahkemelerinde görülmemektedir. Çünkü Finlandiya’da iş mahkemeleri sadece toplu iş uyuşmazlıkları ile ilgili davalara bakmakta olup psikolojik taciz henüz toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmemektedir (Saloheimo, 2009: 53-54).

f) Polonya

Polonya’da ilk defa 2006 yılında Polonya İş Kanunu’nun 943.maddesine eklenen yeni düzenlemelerle psikolojik taciz olgusu yasal bir düzenlemeye kavuşmuştur. Söz konusu maddenin 1. fıkrası uyarınca işveren psikolojik taciz ile mücadele etme yükümlülüğüne sahiptir. 2.fıkrası uyarınca ise, “psikolojik taciz, bir çalışana yöneltilen veya bir çalışana karşı gerçekleştirilen özellikle kalıcı ve yıpratıcı taciz veya yıldırma amacı taşıyan ve çalışanın mesleki saygınlığını azaltmaya, aşağılanmasına ve küçük düşürülmesine, çalışma ortamından dışlanmasına yönelik davranış veya eylemlerin tümü” şeklinde tanımlanmıştır. Yasa hükmüne göre, tek bir psikolojik taciz veya yıldırma hareketinin psikolojik taciz sayılamayacağı bu durumun kalıcı ve uzun süreli olma özelliği taşıması gerekmektedir. Polonya yüksek mahkemesi kararları uyarınca bu tür davranış veya eylemlerin psikolojik taciz sayılabilmesi için en azından haftada bir ve 6 aydır devam ediyor olma zorunluluğu vardır. (Obrębski, 2011)

İş Kanunu’nda yer alan hüküm işverenlere psikolojik tacizle mücadele prosedürü oluşturma sorumluluğu yüklemiş ancak mücadele yöntemleri hususuna bir açıklık getirmemiştir. Ancak uygulamaya ve yargı kararlarına göre işverenin psikolojik taciz vakası gerçekleştiğinde yapılması gerekenler ve uyulması gereken kuralları oluşturma, personeline konu ile ilgili eğitim vermesi, önleyici kurallar koyması ve uygulamaya konan prosedürün işlerliğini ölçmek amacıyla belirli dönemlerde çalışanlar arasında anket yapması gerekmektedir (Jóźwik, 2012: 1) Bunun yanı sıra yeni düzenlemeyle getirilen bir diğer yükümlülük ise, en az yirmi tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanı olan işverenin “İşletme Sosyal Fayda Fonu” adlı bir fon oluşturma zorunluluğudur. İşveren toplu iş sözleşmesi tarafı ise, bu fonu kurarken işçi sendikasına danışmak ve sendikayı bilgilendirmek zorundadır (Jóźwik, 2012: 1).

Polonya’da 2009 yılında Avrupa Birliği müktesebatına uyum gerekliliği sebebiyle çalışanlara eşit davranılması ve ayrımcılığa karşı korunma ilkelerinin yasalara aktarılması amacıyla İş Kanunu’nda yapılan değişiklikle işverenin işyerindeki psikolojik tacizi önleme yükümlülüğüne uymadığı yani gerekli etkin tedbirleri almadığı durumlarda tazminata hükmedileceği düzenlenmiştir (TGC, 2009).

2. Mevcut Yasal Düzenlemeleri Uyarlayan Ülkeler

İngiltere, İrlanda, Almanya, İspanya, İtalya gibi bazı ülkelerde, psikolojik tacize karşı açık bir koruma öngören yasal düzenlemeye rastlanmamakta ancak söz konusu ülkelerin bu tür bir tacize uğrayanları, çeşitli mevcut düzenlemelerle korumaya çalıştıkları görülmektedir. Özellikle de iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yasal düzenlemeler içerisinde psikolojik tacize ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır.

Almanya’da İşyeri Örgütlenme Kanunu, İş Koruma Yasası ve Eşit Davranma Kanunu psikolojik tacizi yasaklayan hükümler içermektedir. İngiltere, İrlanda ve Avustralya’daki genel eğilim, zorbalık ve psikolojik şiddeti var olan endüstri ilişkileri ve iş güvenliği mevzuatı içerisinde ele almaktır.(Şen, 2009: 56) Danimarka ise, çalışma hayatına ilişkin tüm hususlarda olduğu gibi psikolojik tacizi de toplu iş sözleşmeleri ile düzenlemektedir.

a) İngiltere

İngiltere’de psikolojik taciz ilgili özel bir yasa çıkarılması çabaları işçi sendikaları tarafından başlatılmış ancak 1997 yılında MSF sendikası tarafından işyerinde psikolojik taciz ve diğer tacizleri önlemek amacıyla hazırlanan “İşyerinde Saygınlık Yasa Tasarısı” Parlamento’dan geçmemiştir (Cox, 2004: 7).

İngiltere’de psikolojik taciz, özel bir yasayla düzenlenmemekle birlikte, mevcut yasal düzenlemeler psikolojik tacizi de içerecek şekilde yorumlanmaktadır. Nitekim Mart 1997 tarih ve 40 sayılı “Şiddete karşı Korunma” Yasası’nda (*the Protection from Harassment Act, No. 40*), yer alan şiddet tanımı psikolojik şiddeti de içerecek şekilde geniş yapılmıştır. Son yıllarda özellikle psikolojik taciz konusunda temel bir dayanak olmuştur (Cox, 2004: 7).

Aynı şekilde 1996 tarihli “Çalışanların Hakları” Yasası’nda (*the Employment Rights Act, 1996*) iş ilişkisinin sona ermesinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanı koruyacak bazı hükümler içermektedir. Örneğin yasada yer alan ve “faydalı fesih” (*constructive dismissal*) olarak adlandırılan fesihlerde işçinin, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı haklı nedenle iş ilişkisini feshetmesidir. Dolayısıyla psikolojik tacize maruz kalan işçinin işten istifa etmesi “haklı nedenlerle fesih”in sonuçlarını doğuracaktır (Di Martino ve vd., 2003: 54).

Psikolojik taciz mağduru söz konusu yasa uyarınca, iş ilişkisini kendi isteği ile feshetse dahi, psikolojik taciz veya genel olarak taciz sebebiyle işten ayrılmaya zorlandığı gerekçesiyle bunun haksız fesih olduğunu ileri sürebilmektedir. Diğer bir ifadeyle işçi, işverenin kötü davranışlarından dolayı istifaya zorlandığı gerekçesiyle iş ilişkisinin haksız fesih yoluyla sona erdiğini iddia edebilmektedir. İşçiye astlarının önünde küçük düşürmek veya taciz etmek, belirli işgörenleri hedef veya kurban olarak göstermek, işgörenin iş tanımını veya sözleşmesini işgörenin onayını almadan değiştirmek işverenin kötü davranışları arasında sayılmaktadır (Cox,

2004: 6). Görüldüğü üzere yasada psikolojik taciz özel olarak tanımlanmasa dahi psikolojik taciz davranışları işverenin kötü olarak addedilen davranışları ile bire bir örtüşmektedir.

Buna karşılık, psikolojik taciz olgusunun giderek karmaşıklaşması ve yaygınlaşmasının çalışma yaşamında sorunlu bir alan haline dönüşmesi, konuyla ilgili daha bütünsel bir yaklaşımı ön gören bir mevzuatı önemli bir öncelik haline getirmektedir. (Seward ve Faby, 2003: 16).

b) İrlanda

İrlanda mevzuatında işyerinde psikolojik taciz ile ilgili özel bir düzenleme bulunmadığından, psikolojik taciz yürürlükteki yasaların mevcut hükümlerinin yeni den yorumlanması yoluyla düzenlenmektedir. Bu yasalar (Di Martino ve vd., 2003: 54); 1990 tarihli Endüstri İlişkileri Yasası (*Industrial Relations Act, 1990*), 1989 tarihli İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Refah Yasası (*Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989*); 1998 tarihli İstihdamın Eşitliği Yasası'dır (*Employment Equality Act, 1998*).

Mevcut yasal düzenlemelerin psikolojik taciz vakalarına uyarlanması yanı sıra ayrıca konuyla ilgili uygulama yönetmelikleri (*codes of practice*) de bu alanı düzenlemektedir. Psikolojik taciz ile ilgili günümüzde yürürlükte olan üç uygulama yönetmeliği bulunmaktadır (Cobb, 2011: 18). Bunlardan İrlanda İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulama Yönetmeliği (*the Irish Codes of Practice on work-related bullying*) endüstri ilişkileri, iş sağlığı ve güvenliği ve istihdamda eşitlik ile ilgili yasalardaki psikolojik taciz ile ilgili boşlukları doldurmaktadır (Veldzquez, 2010: 193). Uygulama yönetmelikleri psikolojik taciz şikâyetlerinde izlenecek yolları ve uygulanacak prosedürleri düzenlemekte olup işverenlere ve işçi sendikalarına yol gösterme amacı taşımaktadır (O'Mahony and Duffy, 2009: 82-83).

İrlanda Sağlık ve Güvenlik Kuruluşu (*Health and Safety Authority -HSA*), işyerinde psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için ayrı bir görev takımı oluşturmuş ve mevcut yasal düzenlemelerin şimdilik yeterli olduğu ve psikolojik taciz ile ilgili ayrıca yeni bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmadığı sonucuna varmıştır (Di Martino ve vd., 2003: 53). Söz konusu kuruluş ayrıca, 2002 yılında "İşyerinde Psikolojik Şiddetin Önlenmesi" hakkında bir tüzük hazırlamıştır (McGolgan, 2004: 36)

c) Danimarka

Danimarka'da geleneksel olarak çalışma hayatı yasal düzenlemelerin aksine toplu pazarlık yoluyla düzenlenmektedir. Dolayısıyla psikolojik taciz olgusu da bu geleneğe uygun olarak toplu pazarlıklar sonucu ulusal düzeyde yapılan anlaşmalarla düzenlenmektedir (Di Martino ve vd., 2003: 52).

2001 yılında Danimarka hükümeti, Çalışma Konseyi'ne (*Danish Working Environment Authority*) cinsel taciz ve zorbalık da dahil olmak üzere işyerinde ortaya çıkan ciddi psikolojik sorunlara müdahale etme yetkisi vermeyi düşündüğünü açıklamış-

tır. Hükümetin bu girişimine, yönetimin imtiyazlarına müdahale edileceği korkusuyla hem işverenler hem de işçi sendikaları karşı çıkmıştır. Nitekim sendikalar hükümetin bu girişimini, çalışma yaşamının sorunlarını yasal düzenlemeden çok toplu görüşme yoluyla çözümlenmesini esas alan Danimarka modeline karşı bir tehdit olarak değerlendirmişlerdir. Sonuçta işçi sendikaları ve işverenler, “psikolojik çalışma koşullarına” ilişkin sorunların ve çözümlerinin toplu sözleşmelerde ele alınmasına karar vermişlerdir (Şen, 2009, 58). Bunun sonucunda Çalışma Konseyi, Danimarka İşveren Konfederasyonu (*DA Employers' Confederation*) ve LO Sendikalar Konfederasyonu (*LO-Trade Union Confederation*) arasında bir anlaşma imzalanarak işyeri düzeyinde psikolojik tacizi önlemeye dönük uygulamalara zemin hazırlanmıştır (Ferrari, 2004: 17).

Diğer taraftan 2002 yılında sorunun ciddiyetini fark eden Danimarka Çalışma Bakanlığı, İş Yasası'ndaki bazı hükümlerin psikolojik tacize uygun şekilde yeniden uyarlanmasını sağlayacak bir yönetmeliği yürürlüğe koymuştur. Bununla işyerinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamına cinsel taciz, psikolojik taciz gibi alanlar da dahil edilmiş olup (Ferrari, 2004: 17), tehdit ya da taciz nedeniyle zihinsel sağlığın bozulma riskinin iş değerlendirmesi sistemi içinde değerlendirilmesi ve işverenlerin, işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri uyarınca, bunu önleme yükümlülüğü düzenlenmiştir (Şen, 2009: 55).

d) Almanya

Almanya'da psikolojik taciz ile ilgili herhangi bir özel yasal düzenleme bulunmadığı gibi işyerinde psikolojik tacizi yasaklayan ve yasal sonuçlarını düzenleyen bir yasa hükmü de mevcut değildir. Dolayısıyla psikolojik tacizin hukuki bir tanımı da yoktur (Zimmermann and Sellin, 2009: 56).

Psikolojik taciz'in yasal bir tanımı olmamasından dolayı konu, genel hukuk kurallarının yanı sıra mahkeme kararları ve Danimarka'da olduğu gibi toplu sözleşme hükümleri ile düzenlenmektedir (Ferrari, 2004: 18). Konunun toplu iş sözleşmeleri ile düzenlenmesi yaklaşımı kuşkusuz yasal düzenleme desteğini dışlamamaktadır. Almanya'da işyerinde psikolojik tacizi yasaklayan özel bir yasa bulunmamaktadır, ancak yargı içtihatlarında açıkça psikolojik taciz; işçiler arasında sistemli bir şekilde düşmanlık, gözdağı ve ayrımcılığın ortaya çıkması ya da bu eylemlerin yöneticiler tarafından yapılması olarak tanımlanmaktadır (Şen, 2009: 57).

4 Ağustos 2006 tarihinde kabul edilen ve 12.12.2006 tarihinde yürürlüğe giren Genel Eşit Davranma Yasası, işyerinde psikolojik tacize karşı kısmen de olsa bir koruma sağlayan ilk düzenleme niteliğindedir. Gerçekten Yasanın 3. maddesindeki taciz tanımı psikolojik tacizle büyük ölçüde örtüşmektedir: “1.maddede anılan nedenlerle bağlantılı olmak koşuluyla kişinin onurunu zedelemeyi amaçlayan ve bu sonucu doğuran veya korkutma, düşmanca davranma, aşağılama, küçültme ya da hakaretten oluşan bir ortama neden olan istenmeyen davranış tarzlarından olu-

şan taciz de bir ayrımcılıktır". Ne var ki tacizi, bu maddede anılan nedenlerle (ayırıcılık nedenleri olarak da nitelendirilen ırk, etnik köken, cinsiyet, din veya dünya görüşü, engellilik, yaş, cinsel kimlik) sınırlı tutması maddenin psikolojik tacizle ilgili uygulama alanını önemli ölçüde daraltmıştır (Güzel ve Ertan, 2008: 163).

Psikolojik tacizin yol açtığı zararlar "meslek hastalığı" olarak değerlendirilmekte ve bu konu altında incelenmektedir. Alman mevzuatında psikolojik taciz, İstihdamın Korunması Yasası (*Arbeitsschutzgesetz*), Temel Çalışma Yasası yani İş Kanunu (*Betriebsverfassungsgesetz*), Ceza Kanunu (*Strafgesetzbuch*) (Di Martino ve vd., 2003: 55) ile Medeni Kanun'un işçi-işveren ilişkileri hususunun düzenlendiği ilgili hükümler (Fischinger, 2010: 159) çerçevesinde düzenlenmektedir. Buna göre psikolojik tacize uğrayan işçinin erken emekliliğini isteme, çalışmaktan kaçınma, işvereni şikayet etme, transferini isteme, tacizcinin başka bir yere naklini veya işten çıkarılmasını talep etme ve iş sözleşmesini bildirimsiz fesih hakkı mevcuttur (Fischinger, 2010: 173-178).

Almanya'da birçok işyeri toplu iş sözleşmelerinde işyerinde psikolojik tacize karşı hükümler bulunmaktadır. Alman Metal Sanayi İşçileri Sendikası IG Metal de, 1996'dan beri 10 adet işyerinde ayrımcılık ve benzeri konulara karşı ortak tavır alınmasıyla ilgili toplu iş sözleşmeleri bağtılamıştır. Ford, Opel, Volkswagen, Thyssen ve Preussag bu işyerleri arasında-dır. Bu toplu iş sözleşmelerinden bazıları oldukça ayrıntılıdır. Örneğin Volkswagen'de 1996, Opel'de 2001 yılın-dan beri psikolojik taciz, cinsel taciz ve ayrımcılık toplu iş sözleşmesiyle yasaklanmıştır. Hangi eylemlerin bu suçların kapsamına girdiği liste halinde belirtilmiştir. (Şen, 2009: 57)

Diğer taraftan Almanya'da mahkeme kararları, psikolojik taciz ile ilgili daha ayrıntılı bir düzenleme getirmektedir. Özellikle 2001 yılında Thüringen Yüksek İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu iki karar psikolojik taciz davaları bakımından büyük önem taşımaktadır. İlk kararda (Az: 5 Sa 403/2000), psikolojik tacizin mağdurun şahsi itibarını zedelemekle kalmayıp sağlık ve güvenliğini de tehlikeye soktuğu gerekçesiyle tacizde bulunan kişi para cezasına çarptırılmıştır. İkinci önemli davada (Az: 5 Sa102/2000) ise hakim, mağdurun intihar girişiminde bulunmasına sebep olduğu gerekçesiyle psikolojik tacizde bulunan kişinin işten çıkarılmasını haklı bulmuştur (Di Martino ve vd., 2003: 56).

Ayrıca kamuya bağlı yerel sağlık kuruluşları psikolojik tacizin yol açtığı zararların teşhisi ve tedavisi ile ilgilenmekte olup psikolojik taciz mağdurlarına tam bir danışmanlık hizmeti sunmaktadır (Riguzzi, 2001: 33-34). Ayrıca ilk defa 1998 yılında kamuda yapılan bir toplu sözleşmede psikolojik taciz ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (Di Marco, 2004: 23).

e) İspanya

İspanyol mevzuatı incelendiğinde psikolojik tacize karşı korunmanın temel dayanaklarının Anayasa, Endüstri İlişkileri Yasası, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği

Yasası ile Sosyal Güvenlik Yasası ve Ceza Kanunu hükümleri olduğu görülmektedir (Veldzquez, 2010: 202).

İspanya'da psikolojik taciz ile ilgili özel bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte ayrı bir yasa çıkartma girişimlerinin de sonuçsuz kaldığı görülmektedir. Son kez Mart 2002'de Parlamento'daki Sosyalist Grup tarafından önerilen psikolojik taciz yasa tasarısı (*Proposition de Ley sobre el derecho a no sufrir acoso moral en el trabajo 122/000157*) reddedilmiştir (Di Martino ve vd., 2003: 57).

Diğer taraftan psikolojik taciz İspanya'da, İrlanda ve İngiltere'de olduğu gibi, uygulama yönetmelikleri ile de düzenlenmektedir. Örneğin, 69/2009 sayılı "İspanyol İş Müfettişleri İçin Şiddet ve Taciz Uygulama Yönetmeliği", işyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yürütülmesinde psikolojik tacizi de risk unsurları arasında dikkate almaktadır (Veldzquez, 2010: 211).

Ayrıca daha önce bahsedilen AB Sosyal Diyalog çerçevesinde 2007 yıllarında imzalanan işyerinde şiddet ve taciz ile ilgili çerçeve anlaşmanın hükümleri, 2008 yılında İspanyol toplu pazarlık sistemiyle bütünleştirilmiştir. Dolayısıyla belirli büyüklükteki işletmeler toplu iş sözleşmesi hükmü gereğince psikolojik tacizle mücadele yöntemlerini uygulamaya koymuşlardır. (Veldzquez, 2010: 206).

Diğer taraftan İspanya'da psikolojik tacizi, işten kaynaklanan yaralanma (*work injury*) olarak kabul eden içtihat hukuku (*case law*) bulunmaktadır. (Şen, 2009: 56) Dolayısıyla günümüzde İspanya'da, aynen Almanya'da olduğu gibi, psikolojik taciz ile ilgili yasal boşluk mahkeme kararları⁶, toplu iş sözleşmesi hükümleri ve uygulama yönetmelikleri ile doldurulmaktadır.

f) İtalya

İtalya'da henüz psikolojik taciz hakkında ayrı bir yasal düzenleme bulunmadığından, sorun yürürlükte olan mevcut yasalar kapsamında ele alınmaktadır. Psikolojik taciz vakalarının yasal dayanağını öncelikle İtalyan Anayasası'nın 32. maddesi (sağlık, bireysel ve toplumsal bir haktır) ve 40. maddesi (özel ekonomik girişim serbesttir ancak toplumun iyiliğini veya bireyin sağlığını, özgürlüğünü ve saygınlığını zedelemeyecek şekilde gerçekleştirilebilir) oluşturmaktadır (Stopmobbing, 2005).

İkincil yasal kaynak, İtalyan Medeni Kanunu'dur. Medeni Kanunu'nun 2087. maddesi uyarınca işveren işçinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumak amacıyla işin özelliklerine uygun ve gerekli tedbirleri almak ve uygulamak zorundadır (Caracuta, 2004). Medeni Kanunu'nun 2103. maddesi işçinin, iş sözleşmesinde yer alan görevlerinden farklı ve mesleki niteliklerinin altındaki işlerde çalıştırılmasını önlemektedir. Buna göre; "işçi işe alındığı pozisyonda veya terfi ettiği pozisyonda veya son

6 Juzgado de lo Social de Pamplona/Irunā (karar no: 00058/2001); Juzgado de lo Social de Madrid (karar no: JS-Madrid 1803/2002); Supreme Court (karar no: TS 3a Secc. 6a S 23 Temmuz 2001).

çalıştığı pozisyona denk gelen başka bir işte çalıştırılmak zorundadır. Aksi hükümler geçersizdir”.

Psikolojik taciz davalarına dayanak olan bir diğer kaynak da Ceza Yasası'dır. İtalyan Ceza Yasası'nda psikolojik taciz ile ilgili doğrudan hükümler bulunmamakla birlikte, mevcut hükümlerin psikolojik tacizi de içine alacak şekilde yorumlanması ile mümkün olabilmektedir. Ceza yasasının m.437, m.451, m.582, m.660, m.609 ve m.590 psikolojik taciz davalarına dayanak teşkil etmektedir (Caracuta: 2004).

Psikolojik taciz davalarında ayrıca 300/1970 sayılı İş Yasası'nın ilgili maddeleri uygulanmaktadır. Örneğin işçinin fiziksel bütünlüğünün ve sağlığının korunması (m.9), işçiye iş tanımında yer alan mesleki niteliklerinin altında nitelikler gerektiren işler verilemez (m.13), işçiye siyasi veya dini görüşleri nedeniyle ayrımcılık yapılmaz (m.15), haksız fesih durumunda işçi işe iade edilir (m.18) (Caracuta, 2004).

Diğer bir yasal dayanak 626/1994 sayılı “İşyerinde İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi” hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'de işverene işçilere görev verirken işçilerin sağlık ve güvenlikleri ile ilgili kapasitelerini ve koşulları dikkate alma zorunluluğu yüklemektedir. (626/1994, m.4/f.5/c) 216 sayı ve 9 Temmuz 2003 tarihli “istihdam ve çalışma koşullarında eşit davranma” hakkındaki 2000/78/CE sayılı AB yönergesinin yürürlüğe konulmasına dair” KHK diğer bir kaynağı teşkil etmektedir (Aprile, 2004).

İtalyan Anayasa Mahkemesi'nin 179/89 sayılı kararı uyarınca psikolojik taciz mağduru, meslek hastalığı tutulduğu gerekçesiyle işe gelmeme hakkını kullanabilmektedir. Ancak psikolojik taciz İtalyan Sosyal Güvenlik Kurumu'nca (INAIL) listelenmemiş meslek hastalığı⁷ sayıldığından ispat yükü çalışana aittir. Hatta söz konusu karar 2000 yılında çıkarılan 38/2000 sayılı KHK'nin 10. Maddesinde de düzenlenmiştir (Miliacca, 2005: 3).

İtalyan Ceza Hukuku'nda psikolojik yıldırma (taciz) veya düşük nitelikli görevler verme durumlarında herhangi bir ceza öngörülmemektedir (Caracuta, 2004). Diğer bir ifadeyle ceza hukuku bakımından suç teşkil eden unsurlar arasında psikolojik taciz davranışları bulunmamaktadır (Ege, 2003: 317). Dolayısıyla psikolojik taciz ile ilgili davalar genellikle iş mahkemelerinde görülmekte ve davacı taraf sadece “uğradığı fiziksel veya manevi zararın tazmini” talebinde bulunmaktadır. Mağdurun çalışma ortamının bozulması ve huzurunun bozulması işverenin sözleşmeden doğan sorumlulukları kapsamında ele alınmakta ve işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemesine dayandırılmaktadır. Bu tür davalarda ispat yükü işçiye aittir (Ege, 2003: 317). Nitekim 1999 yılından itibaren Torino, Forlì, Como, Pisa, Milano gibi çeşitli il mahkemelerinin doktor raporlarına dayanarak vermiş oldukları ka-

7 Listelenmiş meslek hastalıklarının Kuruma (INAIL) bağlı sağlık kuruluşlarından alınan sağlık raporu ile belgelendirilmesi gerekmekte iken, listelenmemiş meslek hastalıklarında çalışan işyerinde maruz kaldığı davranışlar neticesinde hastalandığını ispat etmekle yükümlü tutulmuştur.

rarlar davacı lehine olup işçinin uğradığı zararın işveren tarafından maddi olarak karşılanması ile sonuçlanmaktadır.

Öte yandan İtalya'da psikolojik tacizle daha etkin mücadele için, sorunu doğrudan düzenleyen bir yasa yapma girişimleri uzun yıllardır sürdürülmektedir. Örneğin, 1999-2000 yıllarında 13. yasama döneminde farklı siyasi güçler tarafından psikolojik tacizin ayrıca düzenlenmesi ile ilgili olarak parlamentoya 7 yasa önerisi veya taslağı⁸ sunulmuş ancak hiçbirisi yasallaşamamıştır (Lerda, 2004: 35). Bunlardan sadece A.S. 4512 sayı ve 2 Mart 2000 tarihli "İşçilerin Psikolojik Şiddete Karşı Korunmaları Hakkındaki" yasa tasarısı ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, tasarıda psikolojik tacizin önlenmesi, mağdurun zararının tazmin edilmesi ve psikolojik taciz sebebiyle istifa eden işçinin işe iadesi ile ilgili hükümlere yer verilmiştir.

14.Yasama Döneminde ise, psikolojik tacizle ilgili olarak 9'u Senato'ya 5'i Bakanlar Kuruluna olmak üzere toplam 14 yasa taslağı önerilmiştir. Bunlardan bazıları bir önceki dönem hazırlanıp sunulan yasa önerisi veya tasarısının yeniden aynı siyasi partiler tarafından gündeme getirilmesi şeklinde olmuştur (Palma, 2004).

2002 yılında Lazio Bölgesi 16 sayı ve 11 Temmuz 2002 tarihli "İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" hakkında bölgesel bir yasa çıkarmıştır. Günümüzde 16 sayılı bölgesel yasa, psikolojik taciz ile ilgili ilk ve tek yasa özelliğini korumaktadır. Ancak bölgesel düzeyde olmasından ötürü ulusal anlamda yasal bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra 28 Şubat 2003 tarihinde kamuda çalışanları kapsayan ulusal toplu iş sözleşmesinde psikolojik taciz ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (Miscione: 2003: 306).

3. Diğer Mücadele Yolları

Sendikalar mağdurlara yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde rehberlik hizmeti verme, işçilerin kendilerini savunmalarına yardımcı olmak için psikolojik taciz davranışları hakkında bilgilendirme, bu amaca dönük çeşitli seminerler düzenleme, konu hakkında kitap, broşür hazırlama faaliyetleri gerçekleştirilmektedirler. İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz olaylarının kayıt altına alınması, mücadele amaçlı ortak komiteler oluşturulması ve diğer sendikalarla işbirliğinde bulunulması gibi çalışmalar, Avrupa'daki sendikaların psikolojik taciz sürecinin önlenmesine ve mücadelesine verdikleri katkıların örneklerini oluşturmaktadır (Yücetürk, 2012: 53).

8 A.C. 1813 sayı ve 9 Temmuz 1996 tarihli yasa tasarısı; A.C. 6410 sayı ve 30 Eylül 1999 tarihli "İşçilerin psikolojik şiddet ve tacizlere karşı korunması hakkındaki" yasa taslağı; A.S. 4265 sayı ve 13 Ekim 1999 tarihli "İşyerinde psikolojik şiddet ve tacize uğrayanların korunması" hakkındaki yasa tasarısı; A.S. 4313 sayı ve 2 Aralık 1999 tarihli "Bay ve Bayan İşçilerin Psikolojik şiddetle karşı korunmaları" hakkındaki yasa tasarısı; A.C. 6667 sayı ve 5 Ocak 2000 tarihli "Kişinin psikolojik şiddet ve tacize karşı korunması hakkındaki" yasa taslağı; A.S. 4512 sayı ve 2 Mart 2000 tarihli "İşçilerin Psikolojik şiddetle karşı korunmaları hakkındaki" yasa tasarısı; A.C. 7265 sayı ve 26 Temmuz 2000 tarihli "İşyerinde işçilerin haklarının korunması" hakkındaki yasa tasarısı.

Son yıllarda Fransa, İtalya, İngiltere ve Almanya'da psikolojik taciz olgusu-na dönük kamuoyu ilgisini çekmek için acil telefon hatları ve mağdurlara yardım programlarının oluşturulduğu kaydedilmektedir (Fleck, 2002: 12). Özellikle Alman-ya'da ilk defa 1998 yılında işçi sendikaları tarafından psikolojik taciz mağdurlarına yardım etmek ve destek olmak amacıyla yardım telefon hattı açılmıştır. (Di Marco, 2004: 23)

İtalya'da üç büyük işçi sendikaları konfederasyonundan biri olan Unione Italia-na del Lavoro (UIL)'nin ve Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)'nin Toscana bölge kuruluşunun resmi internet sitelerinde psikolojik taciz ile ilgili ayrı bir bölüm oluşturarak üyelerinin ve tüm çalışanların konu hakkında bilgilendiril-mesini, psikolojik taciz olaylarının internet kanalıyla rapor edilmesini, mağdurlar arasında dayanışmanın sağlanmasını amaçlamışlardır.

İngiltere'de konuyla ilgili olarak taciz hattı kuran sendikaların yanında, bölgesel destek ağı oluşturan sendikalar bulunuyor. Ayrıca bazı sendikalar psikolojik taciz danışmanı görevlendirmektedirler (Bayram, 2011,321). Örneğin İletişim Sektörü Çalışanları Sendikası (CWU) ve Sivil Hizmetler Sendikası (PCS) taciz telefon hat-ları kurmuş; Taşımacılık ve genel iş sendikası (T&G) ise bölgesel bir destek ağı oluşturmuş; UNIFI (*Banking Union*), AEEU (*Engineering Union*) ve FBU (*fire-fighters' union*) psikolojik taciz danışmanları görevlendirmiş; bazı yerel hükümetler örneğin, Gloucester Şehir Konseyi (1993) ve Liverpool Şehri (1995) psikolojik taciz ile ilgili özel politikalar oluşturmuşlardır (Cox, 2004: 13).

İşyerlerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda Lüksemburg Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (*The Luxembourg Confederation of Christian Trade Uni-ons*), öncü bir rol üstlenmiştir. Psikolojik taciz konusunu saptayan ilk kuruluş olma-sının yanı sıra mücadele sürecinde alınması gereken önlemlerin tanıtılmasında ve psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasında öncülük yapmıştır. Bu süreçte Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile birlikte hareket etmiştir. İşçilere kitapçık hazırlamış, onlarla gizli görüşmeler gerçekleştirmiş, semi-nerler düzenleyerek destek ve yardımda bulunmuştur (Yücetürk, 2012: 54).

II. TÜRKİYE'DEKİ MEVZUAT ve GELİŞMELER

Türkiye daha önce de belirtildiği üzere 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelere (5. ve 6. maddeler) çekince koyarak onaylamıştır. Av-rupa Konseyinin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. maddesi ve 5 Temmuz 2006 tarihli "İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi" başlığını taşıyan Avrupa birliği yönergesi ülkemizde de kabul edilmiştir ve bağlayıcılığı vardır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "Onurlu çalışma hakkı" başlığını ta-şıyan 26. maddesinin 1.fıkrası uyarınca, sözleşmenin tarafı olan devletlerin, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak

amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz ve psikolojik taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunun engellenmesini desteklemesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korunmak için gerekli tüm uygun önlemleri alması gerekmektedir. 2. fıkra uyarınca ise, çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenececeği ve bunların engellenmesini desteklemesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alması gerekmektedir.

Anayasamızın 90. maddesi 5. fıkrası gereği, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmünde olduğundan, bu sözleşme iç hukukumuza dahil olmuştur. Buna göre, alt düzeyde kurallar içeren sözleşmeler niteliğinde olan Avrupa Sosyal Şartının 26.maddesi, işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir (İlhan, 2010: 1181).

Birçok AB üyesi ülkede olduğu gibi Türkiye’de de psikolojik tacize ilişkin açık ve doğrudan bir mevzuat düzenlemesi bulunmamaktadır. Bununla birlikte mevzuatımızda psikolojik taciz tanımından hareket ederek konu incelendiğinde, psikolojik tacizin önlenmesinin ve yargıya başvurunun hukuksal dayanakları bulunduğu görülmekte olup hukuksal analizin yapılması da mümkün olabilmektedir. Psikolojik taciz eyleminin kişilik haklarına saldırı niteliğinde bir hareket olması nedeniyle, mağdurların Medeni Yasa ve Borçlar Yasası’ndaki genel hükümler çerçevesinde kişilik hakları ihlaline dayanarak koruma davaları ve maddi/manevi tazminat davaları yoluyla hak aramalarının önünde engel yoktur. Ayrıca, psikolojik tacizin 4857 sayılı İş Yasası’nın 24/II ve 25/II maddelerindeki ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri kapsamında bir eylem olduğunda kuşku yoktur (Bilgili, 2011: 94).

Diğer taraftan 01 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren 6098 sayılı Yeni Türk Borçlar Kanunu’nun 417.maddesinde ilk defa işverenin işçiyi “psikolojik tacize” uğramaması bakımından da korumak zorunda olduğu düzenlenmiştir.

A. HUKUKİ DAYANAKLAR

1. Anayasa

Bireylerin temel hak ve özgürlüklerin niteliği Anayasa’nın çeşitli maddelerinde açıkça ve ayrıntılı olarak düzenlenmiş ve kişinin sahip olduğu temel hak ve özgürlükler (m.12), kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı (m.17), din ve vicdan hürriyeti (m.24), düşünce ve kanaat hürriyeti (m.25), çalışma ve sözleşme özgürlüğü (m.48), çalışma hakkı ve ödevi (m.49) ile çalışma şartları ve dinlenme hakkı (m.50) anayasal güvenceye alınmıştır.

Anayasamızın 17'nci maddesinde; kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı, kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağı ve 18'inci maddesinde de hiç kimsenin zorla çalıştırılmayacağı ve angaryanın yasak olduğu hususları öngörülmektedir (Bayram, 2010: 278).

Anayasa'nın 49.maddesi uyarınca; Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri almak zorundadır. Psikolojik taciz, çalışma barışının zedelendiği bir ortamı ifade ederken aynı zamanda çalışanların çalışma hakkına müdahale anlamına geldiğinden çalışanların psikolojik tacize uğramalarını engellemek öncelikle devletin görevidir. Diğer taraftan Şen'e göre (Şen, 2009: 63); Anayasanın 56.maddesinde bahsedilen sağlık hakkı, devletin beden ve ruh sağlığını birlikte sağlaması yükümlülüğünü vurgulamaktadır.

2. 4857 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı yasada doğrudan psikolojik taciz ile ilgili hükümler bulunmamakla birlikte bazı hükümleri psikolojik taciz olaylarına da uyarlanabilmektedir. Nitekim Türk İş Hukuku mevzuatında psikolojik taciz kapsamında ele alınabilecek hukuka aykırı fiil niteliğindeki işveren davranışlarına temas eden ve bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan önemli düzenlemeler bulunmaktadır (Erdem ve Parlak, 2010: 268). Psikolojik taciz süreci hukuka aykırıdır ve bu hukuka aykırılığın İş Kanunu'ndaki normatif dayanakları da, eşitlik ilkesi (m. 5), özel yaşamın korunması (m.75), Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi (m.22), işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı (m.24), işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkıdır (m.25).

a) Eşit Davranma Borcuna Aykırılık ve Ayrımcılık Tazminatı

Psikolojik taciz olgusu genellikle işyerindeki ayrımcılık uygulamalarının bir yansıması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Bu alanda yasal düzenlemelere sahip çoğu ülkede psikolojik taciz, cinsel taciz ve ayrımcılıkla eş düzeyde görülmekte, tacize eğilimli olanlar tanımlanmakta, yaptırımlar ve cezalar konmakta, psikolojik tacizi ve işyerinde ayrımcılığı yasaklayan yasalar yürürlüğe girmektedir.

İşverenin işyerinde belli bir işçiye odaklı olarak sistematik şekilde farklı ve olumsuz davranışlar sergilemek yoluyla psikolojik taciz uygulaması, işyeri uygulamalarından yararlandırmada, yükseltimede, ücrette farklılık yaratılması işçiler arasında ayrımcılık teşkil etmekte ve işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu açıdan oldukça önemli düzenlemelerinden biri işverenin iş ilişkisinde eşit davranmasını ve bunun ihlali durumundaki yaptırımları öngören 5. maddesinde yer almaktadır.

Dayanağı İnsan Hakları Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği tüzük ve yönergeleriyle Anayasa'nın 10'uncu maddesi olan eşit davranma

ilkesi başlıklı bu maddeye göre; “iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım yapılamaz.” Bu düzenleme özellikle psikolojik tacize ilişkin tutum ve davranışların yukarıdan aşağıya olduğu işyerinde önemli bir koruyuculuk işlevi görebilir. Benzer şekilde yatay psikolojik taciz vakalarında da mağdur bu maddeye dayanarak işverenden tedbir almasını isteyebilecektir. Her iki durumda da aksi davranışlarla karşılaşan çalışan işvereni dava etme yoluna gidebilir.

Yasaya göre, işyerinde psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşan çalışan bunu ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, çalışan bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü kılınmıştır. Mahkemenin başvuru hakkı bulunduğu durumda, yani bu ayırımın yapıldığı tespit edildiği takdirde söz konusu yasa “işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.” şeklinde ayrımcılık tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminat on yıllık zamanaşımına tabi olup, talep edilmesi için normal tazminat hükümlerinden farklı olarak işçinin zarar görmesi şartı aranmamaktadır. Ayrımcılık tazminatı dışında işçi koşulları oluşursa kötüniyet tazminatı hükümlerine de başvurulabilir (Özgün, 2011).

b) Özel Yaşamın Korunması

Psikolojik taciz olgusunun önemli bir boyutu da çalışanın özel yaşamına dönük saldırı ve ihlallerdir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun bu alana dönük koruyucu düzenlemelerinden biri 75. maddede yer almaktadır. Bu madde uyarınca, işveren aldığı her çalışan için, içinde çalışanla ilgili belgelerin ve kayıtların yer alacağı bir özlük dosyası oluşturacaktır. Esasen bu dosya uygulamada hemen her işyerinde oluşturulmaktadır. Önemli olan Yasanın bu dosyada yer alan bilgilere getirdiği korumadır.

Yasaya göre, işveren, işçi hakkında edindiği bilgileri dürüstlük kuralları ve hukuka uygun olarak kullanmak ve gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlüdür. Dolayısıyla bu düzenleme ile Yasa çalışanların özel yaşamlarını açık biçimde korumaya almıştır. İşyerinde, insan kaynakları yönetimi, bu maddeye uygun disiplin kuralları ve etik uygulamalarıyla işyerinde özel yaşamın korunmasına dönük sistemleri egemen kılmaya yönelmelidir.

Diğer taraftan işverenin işçisini koruma ve gözetme borcu kapsamında işveren, işçinin özel yaşamına karışmamalı, düşünce hürriyetine saygılı olmalı, iş ilişkisi hakkında üçüncü kişilere bilgi vermemeli, işçinin işverene güvenerek anlattığı örneğin ailevi sırları veya daha önce aldığı cezalarla ilgili hususları başkalarına açıklamamalıdır (Kaplan, 2003: 9). Dolayısıyla işveren, işçinin özel yaşamına saygı gösterilmesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. İşçi ile ilgili olarak gerek kendisi ve gerekse ailevi yaşantısı ile ilgili olarak öğrendiği bilgileri ifşa etmemelidir. İşçi özel yaşamın dokunulmazlığını ihlal edecek şekilde aşırı şekilde gözet-

lememeli, bu izlenimi doğuracak davranışlardan kaçınmalıdır. Aksi davranışın işçi ve çalışma ortamı üzerinde psikolojik taciz kapsamına girecek olumsuz psikolojik baskı yaratması söz konusu olabilecektir (Demir, 2009: 142).

İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, işçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir (Kaplan, 2003: 16).

c) Çalışma Koşullarında Değişiklik Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi

4857 sayılı İş Kanunu 22.madde uyarınca “işveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21. madde hükümlerine göre dava açabilir.”

Buna göre, psikolojik tacizin bazı sonuçlarından hareket ederek işçinin rızası dışında ve esaslı bir nedene dayandırılmadan görev yerinin değiştirilmesi veya daha vasıfsız bir işi görmesinin istenmesi durumunda işçi, değişikliği kabul etmediğinde işveren tarafından işten çıkarılırsa, 22. madde uyarınca iş yasasının iş güvencesi hükümleri çerçevesinde işe iade davası açabilecek ve iş güvencesi tazminatı talep edebilecektir⁹.

d) İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

4857 sayılı İş Kanunu'nun “İşçinin Haklı Nedenle Derhal Fesih Hakkı” başlığını taşıyan 24. maddesinin “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığını taşıyan 2.bendi çalışana dikey psikolojik taciz davranışlarına karşı korunma olanağı vermektedir. Bu maddede psikolojik tutum ve davranışları açıkça sıralanmakta ve çalışana bu durumlarda sözleşmeyi haklı gerekçelerle feshetme ve tazminatını alabilme olanağı verilmektedir. 24/II. maddede sayılan psikolojik taciz davranışları arasında çalışana yapılan sözlü hakaret veya cinsel taciz davranışları, çalışanın kişiliğine dönük hakaretler, şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlar bulunmaktadır.

Yukarıda sayılan tutum ve davranışların ortaya çıkması halinde Yasa, çalışanın haklı nedenlerle sözleşmeyi sona erdirebilmesine olanak tanımaktadır. Bu gibi durumlarda çalışan hem işyerindeki haklarını alabilmekte, hem de işsizlik sigortası ödeneğinden faydalanabilmektedir.

9 4857 sayılı Yasanın 18.maddesi uyarınca işçinin bu hükümlerden yararlanması için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile en az altı aydır 30 veya daha fazla işçi çalıştırılan bir iş yerinde çalışıyor olması gerekmektedir.

İş hukukunda önemli bir noksanlık ise, 4857 sayılı İş Kanunun 24/II maddesinin (b) fıkrası uyarınca “İşveren, işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” denilmek suretiyle işçilere iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshetme hakkı (kıdem tazminatı hakkı dahil) tanınarak cinsel taciz bakımından açık bir düzenleme yapılmış olmasına rağmen aynı açıklıkta bir düzenleme psikolojik taciz bakımından getirilmemiştir. Diğer taraftan 24/II maddesinin (c) fıkrasında, açıkça psikolojik taciz tanımlanmamakla birlikte, “İşveren, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, haysiyet kırıcı, asılsız, ağır isnat veya ithamlarda bulunursa” hükmü ile işçilere iş sözleşmelerini haklı nedenle derhal feshetme hakkı vermiştir. Yasaya göre psikolojik taciz ile karşı karşıya kalan mağdurun bu hükme dayanarak öğrendiği günden itibaren 6 gün içinde ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde bu hakkı kullanması gerekmektedir.

Bu şekilde gerçekleştirilen fesih işlemi sonucunda çalışana, hakkı olan kıdem tazminatının da ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca, psikolojik taciz sonucu meydana gelen ruhsal hasarlar için manevi tazminat talep edilebilmektedir. Manevi tazminatta, kıdem tazminatından farklı olarak, manevi bir yıkıma uğranıldığının ispatı gerekmektedir. Özellikle alanında uzman bir doktorun vereceği rapor psikolojik tacize maruz kalmış olan çalışana bu konuda çok yardımcı olacaktır. Ruhsal hasarın boyutuna göre, hakimın hükmedeceği manevi tazminat miktarı değişiklik gösterecek, kıdem tazminatı gibi çalışılan yıllara göre hesap edildikten sonra aynı yılı çalışmış bulunan herkes için aynı olan sonucu miktarı yansıtmayacaktır (Özkul ve Çarıkçı, 2010: 496).

e) İşverenin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı

İş Yasasının 25/II. Maddesi ise, işverene işyerinde psikolojik taciz tutum ve davranışları gösteren çalışanları haklı gerekçelerle, bildirimsiz ve tazminatsız işten çıkarma hakkı vermektedir. Maddede sayılan psikolojik taciz davranışları arasında çalışanın sözlü hakarete veya cinsel taciz de bulunması, işyerinde çalışana karşı fiziksel saldırılar yöneltmesi, asılsız isnat ve iftiralarda bulunması ön plana çıkarılmaktadır.

Yukarıda sayılan tutum ve davranışların ortaya çıkması halinde Yasa, işverene haklı nedenlerle sözleşmeyi sona erdirebilme olanak tanımaktadır. Bu gibi durumlarda işveren çalışana iş sözleşmesini 6 işgünü içinde tazminatsız ve bildirimsiz feshetme hakkına sahiptir.

3. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası

İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların işyerinde sadece fiziksel sağlığı ve güvenliği olarak değil de psikolojik sağlığını da kapsayacak bir kavram olarak benimsenirse, işyerinde psikolojik tacize karşı önlem alma yükümlülüğü, işverenin çalışana

karşı temel borçlarından biri olarak kabul edilebilir. Her ne kadar işçinin sağlığının korunması kavramı ile hem fiziksel hem de psikolojik(ruhsal) sağlık bir bütün olarak kabul edilse de, uygulamada psikolojik sağlık kavramının yerleşmemiş ve buna bağlı olarak benimsenmemiş olması bu konuda sıkıntıların doğmasına neden olmaktadır (Yıldız ve Kılış, 2010: 86).

Bu çalışmanın üçüncü bölümünde incelenen araştırmaların neticesinde psikolojik tacize uğrayan bir işçinin iş kazası yapma riskinin de normalden çok daha yüksek olduğu ortaya konmaktadır. Dolayısıyla psikolojik tacizin doğrudan işçi sağlığı ve güvenliği kapsamında düşünülmesi ve çözüm aranması gerekmektedir.

20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, kademeli olarak yürürlüğe girdikten sonra 4857 sayılı yasanın 77-89 maddeleri arasında yer alan işçi sağlığı ve güvenliği hükümlerinin yerini alacaktır. Yasanın işverenlerin genel yükümlülüklerini düzenleyen 4.maddesi ile işçinin işgörme borcunu ifadan kaçınma hakkını düzenleyen 13.maddesi, eğer herhangi bir değişiklik olmaz ise, Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe girecektir.

a) İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu

Doktrinde işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü; işçinin kişiliğinin korunması, hayatının, maddi vücut bütünlüğünün ve sağlığının korunması, işçinin şeref, haysiyet ve özel yaşamının korunması, kişilik değerlerinin bilgisayar verilerine karşı korunması, işyerinde çalışanların cinsel taciz eylemine karşı korunması, işyerinde küçük düşürücü ve alaycı hareketlere karşı korunması, birlikte ikametgâh halinde korunması, işverenin eşit davranma yükümlülüğü, işçiye iş verme yükümlülüğü ve beraberindeki malların korunması gibi başlıklarda değerlendirilmektedir (Kaplan, 2003: 5-15).

İşverenin işçisine karşı en önemli yükümlülüklerinden biri gözetim borcudur. İşverenin gözetim borcu hem 6088 sayılı Borçlar Kanunu'nda, hem 4857 sayılı İş Kanunu'nda hem de 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda düzenlenmiştir. Ayrıca Anayasa'nın 17, 19, 20, 24, 25 ve 50. maddeleriyle öngörülen bir yükümlülük olan işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında işverenin gerekli önlemleri almaması sonucu iş kazası veya meslek hastalıkları gibi durumlarla karşı karşıya kalınması hukuki sorumluluk yanında, cezai sorumluluk da getirmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu madde 77'de düzenlenen ve 6331 sayılı yasada da aynen düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcuna göre işverenler, kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla ve risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmakla yükümlüdürler.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü, yasada ayrıca belirtilmemiş olsa dahi, psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içermektedir. Öncelikle işverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlıklarını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu konusunda hiçbir şüpheye düşülmemelidir.

Çünkü insan sağlığı bir bütündür, işverenin işçilerin psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün bulunmadığı yönünde bir görüşün hiçbir hukuki geçerliliği olamaz. İş güvenliğinin anlamı da bunu gerektirmektedir (Şen, 2009: 62).

İşveren bu durumda işçileri karşı karşıya bulundukları psikolojik taciz riskine ilişkin olarak alınması gerekli tedbirler ile işçilerin yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek; gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar.

6331 sayılı yasanın 4.maddesi uyarınca işverenin bu husustaki yükümlülükleri;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmak.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak.

c) Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almak.

Yasada yer alan bu yükümlülüklerin, yasada açıkça düzenlenmemekle birlikte, işyerinde psikolojik taciz dahil olmak üzere tüm mesleki riskleri kapsadığı açıktır. İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye psikolojik taciz uygulaması veya başka bir işçinin psikolojik taciz uygulamasına göz yumması işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil eder. Bu durumda işçi sözleşmeye aykırılık nedeniyle maddi ve manevi tazminat hükümlerine başvurabilir. Bu davaların zamanaşımı on senedir (Özgün, 2011).

b) İşgörme Borcunu İfadan Kaçınma

4857 sayılı İş Kanunu'nun 83. maddesinde düzenlenmiş olan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı, Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe girecek 6331 sayılı yasanın 13.maddesinde aynen düzenlenmiştir. Buna göre psikolojik taciz mağduru olan işçi, uğradığı psikolojik taciz nedeniyle sağlığını bozacak veya acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalırsa iş sağlığı ve güvenliği kuruluna veya kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini isteme hakkına sahiptir. Kurul acilen toplanarak, işveren işe derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınincaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır.

Diğer taraftan iş kanunlarına tabi olarak çalışanlar, ayrıca, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini (Örneğin, İş Kanunu'na tabi olanlar 4857 sayılı yasanın 24. maddesinin (I) numaralı bendine göre bildirimsiz fesih hakkı) feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır.

Psikolojik taciz mağduru aynı zamanda 6331 sayılı yasanın 20. maddesi uyarınca seçim ya da atama yoluyla belirlenen çalışan temsilcisine de başvurabilir. Çalışan temsilcisi söz konusu tehlikenin veya riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına da sahiptir.

4. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

İş kazası ve meslek hastalıkları konusunda gerekli tedbirleri almak işverenin gözetim borcu kapsamında bulunduğundan, işyerinde uygulanan psikolojik tacizle işçi üzerinde meydana gelen psikolojik veya bedensel zararların meslek hastalığı ya da iş kazası sayılıp sayılmayacağı hususunun da değerlendirilmesi gerekmektedir (Savaş, 2007: 135).

31.05.2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı yasanın 13. maddesinde “iş kazası, sigortalının işyerinde bulunduğu sırada; işveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle; bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda; (...) emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda; sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olay” olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu yasanın 14.maddesinde ise, “meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürlülük halleri” olarak tanımlanmıştır.

Doktrinde ani ve dıştan gelen bir eylem sonucu iş kazasının oluştuğu kabul edildiği takdirde, bir işyerinde uzun süreli uygulanan psikolojik tacizin, iş kazası olarak değerlendirilmesinin zor olduğu kabul edilmektedir. Diğer taraftan psikolojik taciz tanımındaki süreklilik kavramı psikolojik tacizi meslek hastalığı kavramına yakınlaştırmaktadır. Ancak psikolojik taciz mağdurunun maruz kaldığı taciz edici davranışların 14.maddedeki tanımda yer alan işten kaynaklanan veya mesleğin ifası nedeniyle oluşan bir rahatsızlık olmadığı da ayrıca belirtilmektedir (Savaş, 2007: 135).

Dolayısıyla 14.maddede yer alan meslek hastalığı tanımının tüm taciz (psikolojik, fiziksel ve cinsel) davranışlarını da içerecek şekilde genişletilmesi yoluna

gidilebilir. Bu durumda psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların uğradığı hastalık hallerinin meslek hastalığı sayılması durumunda işçinin yasada sayılan yardımlardan faydalanabilmesi söz konusu olacaktır. 5510 sayılı yasanın 16. ve 63. maddelerinde sayılan haklar arasında iş kazası veya meslek hastalığına tutulan sigortalıya sağlık yardımlarının yapılması; geçici iş göremezlik süresince günlük ödenek verilmesi; sürekli iş göremezlik hallerinde gelir bağlanması; gerektiğinde sigortalının yurt içinde başka yere gönderilmesi; iş kazasına uğrayan ve meslek hastalığına tutulan sigortalının tedavi için yabancı ülkeye gönderilmesi sayılabilir.

Psikolojik tacizin meslek hastalığı olarak kabul edilmemesine dair görüşe katılmak bir mümkün değildir. Nitekim Erdoğan'a göre (2009: 334); işyerindeki özen yükümünün yerine getirilmemesinden ve işyerinde çalışanlar arasında eşitlik ilkesinin uygulanmamasından kaynaklanan, mağdurda meydana gelen psikolojik ya da fiziksel rahatsızlıkların da meslek hastalığı sayılması mümkündür.

Ayrıca psikolojik taciz sonucu ortaya çıkan hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirildiği ülke uygulamaları da mevcuttur. Örneğin AB üyesi ülkelerden Almanya'da ve kısmen İtalya'da psikolojik tacizden kaynaklanan hastalıkların "meslek hastalığı" sayıldığı daha önce belirtilmiştir. İşyerinde maruz kalınan psikolojik tacizin insanın mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedelediği, kişinin kendine yönelik kuşkusunu artırdığı, paranoyaya ve kafa karışıklığına neden olduğu, kendine güven duygusunu yitirmesine yol açtığı, huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duygularını yaşaması, ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizine kadar giden sağlık sorunları ve travma sonrası stres bozukluğu yaratabileceğinden psikolojik tacizin işyerinde ortaya çıkan tehlikelerden biri yani mesleki bir risk olarak ele alınması uygun olacaktır.

5. 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu

İşverene işçiyi gözetme borcu getiren ve bu konudaki sorumluluğun kapsamını belirleyen özel hukuk kuralı 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 417. maddede düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemenin psikolojik taciz bakımından önemi ise, Türk Mevzuatına ilk kez psikolojik taciz ifadesinin girmiş olmasıdır.

04 Şubat 2011'de kabul edilen ve 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddede işverene, işçilerini psikolojik tacize karşı da koruma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu hükümle işçinin işyerindeki psikolojik tacizlere karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır (TİSK, 2012: 16).

417. maddenin birinci fıkrası işveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olmasını getirilmiştir. Maddenin ikinci fıkrası işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri

noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü olduğunun da altını çizilmiştir. Son olarak ise üçüncü fıkra işverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olduğundan bahsedilmiştir. Son fıkra, sözleşmeye aykırılık nedeniyle tazminat sorumluluğuna ilişkin hükümlere yollama yapılmıştır. Bunun bir sonucu olarak, bu tür zararların giderilmesinde, haksız fiillere ilişkin zamanaşımı süreleri değil, sözleşmeye aykırılık nedeniyle zamanaşımına ilişkin hükümler uygulanacaktır (Kadın-Erkek Eşitliği Komisyonu, 2011: 26).

Maddede açıkça “özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür” denilmekte olduğundan işverenin işçinin maruz kaldığı psikolojik taciz uygulamalarına karşı sözleşmeye aykırılık hükümlerinden sorumlu olacağı anlaşılmaktadır (Özgün, 2011). Borçlar Kanunu özel hukuk kuralı koyduğu için bu kurala uyulmaması halinde özel hukuk yaptırımı uygulanmaktadır dolayısıyla; 417. maddede sözü edilen önlemlerin alınmaması nedeniyle işçinin zarara uğraması halinde tazminat isteme hakkı doğmaktadır.

Dolayısıyla yeni Borçlar Kanunu’nun ilgili maddesi ile işveren artık bu tür davranışları yapamayacağı gibi çalışanını diğer çalışanlarına karşı da her türlü psikolojik tacizden korumak zorunda kalacaktır. Yani çalışanlarının işyeri ortamında psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için gerekli tüm önlemleri alması gerekecektir. Aksi halde kişilik haklarına saldırıdan dolayı çalışanın uğradığı tüm zararı ödemek zorunda kalacağını da hatırlatmak da fayda bulunmaktadır.

6. Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanunu, psikolojik tacizi açıkça düzenlememiştir ancak bu rağmen psikolojik taciz genel olarak kişilik haklarına saldırı kapsamında ele alınmaktadır. Medeni Kanunumuzun 2. Maddesi uyarınca “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”

Türk Medeni Kanunu, kişilik hakkının konusuna giren kişisel değerleri de tek tek sayma yoluna gitmemiş, genel nitelikte bir hüküm getirme yolunu seçmiştir. Buna göre kişiliği vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı koruyan 23. madde, kişiliği saldırılara karşı koruyan 24. madde ve bu konuda açılacak davaları düzenleyen “Davalar” başlıklı 25. madde kapsamında ele alınabilmektedir (TİSK, 2012: 17).

Bu maddelere göre (TİSK, 2012: 17-18);

- Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez.
- Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz.

- Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir.
- Üstün ve özel haklar söz konusu olmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.
- Zarara uğrayan kişi, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.
- Bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.
- Ayrıca maddî ve manevî tazminat talebinde bulunabilir.

Özetle Türk Medeni Kanunu uyarınca psikolojik taciz mağduru, saldırının durdurulması davası, saldırı tehlikesinin önlenmesi davası, saldırının hukuka aykırılığının tespiti gibi dava yollarına başvurabilecek ve maddi ve manevi tazminat davası açabilecektir. Koruyucu davaların açılması için zamanaşımı söz konusu değilken maddi ve manevi tazminat davalarının zamanaşımı süresi 10 yıldır (Özgün, 2011).

7. Türk Ceza Kanunu

Psikolojik taciz kapsamında belirli bir süreç içerisinde gerçekleştirilen davranış biçimleri tek tek ele alındıklarında, özellikle de psikolojik taciz sürecinin başlangıcında, bu davranışlar genellikle hukukun izin verdiği çerçeve içinde gerçekleşmektedir. Dolayısıyla işyerindeki olağan çatışmaların bir yansıması olarak görülen bu davranışlar ceza hukuku açısından önem taşımazlar. Buna karşılık söz konusu davranışlar bir bütün olarak ele alındığında kişinin fiziksel ve psikolojik bütünlüğünü zedeleyici etkiler ortaya çıkarabilmektedir. Özellikle psikolojik tacizin ileri aşamalarında, çatışma bağımsız bir nitelik kazanmakta, süreç uzadıkça suç tiplerinin gerçekleşme olasılığı da artmaktadır. Psikolojik taciz, bu süreçte gerçekleşen davranışlar bir ceza normunu ihlal edecek boyuta ulaştığında ceza hukuku bakımından önem taşır ve belirli bir suç tanımına uygun olması, kasten gerçekleştirilmesi ve hukuka aykırı olması durumunda ceza yaptırımı ile karşılaşır (Erdem ve Parlak, 2010: 270).

Türk Ceza Kanunu'nda da psikolojik tacizi düzenleyen doğrudan açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak açıkça TCK'nda suç olarak sayılmış hallerden psikolojik taciz aracı olarak kullanılabilecek yirmiden fazla suç düzenlenmiştir.

Psikolojik tacizin suç unsurları, tacizin sistemli oluşu, tacizin sürekliliği ve kasıtlı olmasıdır. Psikolojik taciz sürecinde kişinin saygınlığına, güvenirliliğine saldırılır; aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar verilir; sistematik ve sürekli olarak uygulanır; mağdur kusurlu duruma düşürülür ve bu duruma boyun eğmeye zorlanır. Psikolojik taciz suçunu, maddi ve manevi unsurları bakımından karşılayan hükmün TCK'nın 96. maddesi uyarınca "eziyet suçu" olabileceği, eziyet suçu olarak nitelendirilmezse kişilerin huzur ve sükûnunu bozma (m.123), hakaret (m.125), özel hayatın gizliliğini ihlal (m.134), tehdit (m.106) veya iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali

(m.117) suçlarından kamu davası açılması ve TCK'nın ilgili maddeleri gereğince cezalandırılmaları istenilebilmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010: 489).

Psikolojik taciz aracı olarak kullanılabilecek suçlardan özellikle işkence suçu (m. 94) ve eziyet suçuna (m.96) TCK'da hapis cezası öngörülmüştür. Örneğin TCK 94.maddede bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren” denilmek suretiyle psikolojik taciz mağdurlarının karşılaştıkları hareketlerin yasada tanımlanan işkence kapsamına girmesi durumunda tacizde bulunana kamu görevlisi hakkında üç yıldan oniki yıla kadar hapis cezasına hükmedileceği düzenlenmiştir. Eziyet suçunun düzenlendiği TCK 96.maddede ise, bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmedileceği düzenlenmiştir. Görüldüğü gibi, işkence suçundan farklı olarak eziyet suçu kamu görevlisi tarafından değil, sade vatandaş tarafından işlenmektedir.

Türk Ceza Kanunu'nda suç olarak düzenlenmiş psikolojik taciz aracı olarak kullanılan diğer suçlar arasında; şantaj suçu (m.107), siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi suçu (m.114), inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılması-nı engelleme suçu (m.115), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi suçu (m.118), haksız arama suçu (m.120), dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi suçu (m.121), ayrımcılık suçu (m.122), haberleşmenin engellenmesi suçu (m.124), haberleşmenin gizliliğini ihlal suçu (m.132), kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması suçu (m.133), verilerin kaydedilmesi suçu (m.135), mala zarar verme suçu (m.151), görevi kötüye kullanma suçu (m.257), suç delillerini yok etme, gizleme veya değiştirme suçu(m.281), suçluyu kayırma suçu (m.283) sayılabilir (Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011: 24).

Adli Tıp raporlarında işyerinde psikolojik şiddet iddiası içeren başvurular, 01.06.2005 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun 86. maddesinin birinci fıkrası kapsamında değerlendirmektedir. Kasten yaralama başlığı taşıyan söz konusu madde şu şekildedir: “Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. (Ek fıkra: 31/3/2005 – 5328/4 md.) Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbî müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması hâlinde, mağdurun şikâyeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adlî para cezasına hükmolunur.”

Görüldüğü gibi, ceza hukuku yönünden, psikolojik taciz süreci içerisinde gerçekleştirilen davranışları cezalandırma konusunda mevcut ceza hukuku araçlarının yeterli olduğu ve bu olguyu bağımsız bir suç tipi olarak ayrıca düzenlemeye gerek olmadığını söylemek mümkündür (Erdem ve Parlak, 2010: 268).

8. Mahkeme Kararları

Ülkemizde psikolojik tacizin varlığı kabul edilmesine rağmen İş Kanunu'ndaki hükümlerin psikolojik tacizi tümüyle karşılayacak içeriğe sahip olmaması nedeniyle Yargıtay'ın yorum yoluyla hukuki korumayı geliştirmeye çalıştığı söylenebilir (Yıldız ve Kılış, 2010: 86).

Türk hukukundaki davalara¹⁰ konu olan psikolojik taciz vakalarına bakıldığında psikolojik tacizin (Erdem ve Parlak, 2010: 267);

- Amir konumundaki kişinin mağduru nedensiz yere işini yapmamakla suçlaması,
- Mağdurun yetersiz olarak değerlendirilip çalışma arkadaşlarının önünde aşağılanması,
- En basit olaylarda dahi yazılı savunma istenerek taciz edilmesi,
- İşverenin kişisel nedenlerle birlikte çalışmak istemediği işçiyi psikolojik olarak yıpratıp onu işten ayrılmaya zorlaması gibi davranış biçimlerinde kendini gösterdiğini söylemek mümkündür.

Ankara 8. İş Mahkemesi'nin E.2006/19, K.2006/625 sayılı ve 20.12.2006 tarihli kararı Türk Mahkemelerinin psikolojik taciz ile ilgili verdiği ilk karar olmuştur (Özgün, 2011). Karara konu olan olayda; 7 yıldır başarı ile çalışan işçinin son 1,5 yıl içerisinde işyerindeki yönetim değişikliği sonucu sürekli psikolojik baskı altına alınarak 5 defa yazılı savunmasının alındığı, iki defa haksız olarak kınama cezası verildiği, TİS'de bir yıl içinde 3 defa kınama cezası alınmasının işten çıkarma nedeni olarak kabul edildiği, bu durumda işten çıkarılma ihtimalinin bulunduğu, bu psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle 5 gün rapor alıp ilaç tedavisine başlanıldığı iddia edilerek, disiplin cezalarının iptali ile manevi tazminat isteğinde bulunulmuştur (Bilgili, 2011: 91).

Mahkemeye kararında; "MK. 2. maddesine ilişkin iyi niyet kuralları ile 4857 Sayılı Yasanın 5. maddesindeki eşit davranma ilkesi birlikte değerlendirildiğinde işverenin işçisini koruma – gözetme sorumluluğunun bulunduğu açıktır. Oysa dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı görülmüştür. Davacı, işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmalarını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırmadan emir ve görev vermelerine, sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce

10 Ankara 8. İş Mahkemesi 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19 K. 2006/625 sayılı karar; Yargıtay 9. HD. E. 2006/32353 K. 2007/18337 sayılı karar; Yargıtay 9. HD, E.2007/9154-K.2008/13307; Yargıtay 9. HD, E.2008/3122-K.2008/4922; Yargıtay 9. HD, E.2007/42976-K.2008/17137 ve Yargıtay 4.HD, E.2007/3114-K.2008/3142.

işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb., davranışlar içermektedir” denilmekte ve sonuç olarak disiplin cezalarının iptaline ve işçiye manevi tazminat ödenmesine karar verilmiştir. Yerel mahkemenin bu kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin E. 2007/9154, K. 2008/13307 T. 30.5.2008 tarihli kararı ile onanmıştır (Bilgili, 2011: 91-92).

Yargıtay 9.HD. E.2007/42976, K.2008/17137 sayılı ve 23.06.2008 tarihli kararında “Dava konusu disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacının kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğu olmadığı gibi davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı dahi kabul etmiştir. Dinlenen tanık anlatımlarına göre, davacının işyerinde amirlerinin sözlü saldırı ve hakaretlerine maruz kaldığı, kişilik haklarının çiğnendiği, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürüldüğü sabittir. Bu davranışlar, işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olup davacı işçinin, mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir.” demek suretiyle davacıyı haklı bulmuş ve söz konusu işyerinde psikolojik taciz uygulandığına karar vermiştir.

Yargıtay’ın psikolojik taciz ile ilgili bir başka kararında (Yargıtay 9. HD.02.06.2009 T., E.2008/375, K.2009/15531) “daha önce pantolon bölümünde çalışırken şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik tacize uğradığı ve bu nedenle ceket bölümüne naklinin yapıldığı anlaşılmaktadır” denilerek işçinin haklı nedenle işten ayrılmış olduğu, bu nedenle de kıdem tazminatının kabulüne, ihbar tazminatının reddine karar verilmiştir (Bilgili, 2011: 93).

Süreklilik arzeden cinsel tacizin psikolojik tacize dönüştüğünden bahseden 04.11.2010 tarihli Yargıtay kararındaki olayda, “genel müdürün iş toplantılarında asistanı olan kadın işçiden cinsel taleplerde bulunduğu, kadının bu isteklere olumsuz yanıt vermesi üzerine kötü davranışa ve küçük düşürücü hareketlere maruz kaldığı, performansının düşük gösterilerek istifaya zorlandığı, olayların işyerine aksetmesi üzerine ücretsiz izne ayrıldığı, dedikoduların yayıldığı, bölümünün değiştirilmesine karşın yemekhaneye dahi inemez duruma geldiği, baskılara dayanamayarak sinir krizleri geçirdiği, depresyon teşhisi konulduğu, çalışamayacağını anlayınca haklı sebeple işten ayrıldığı” olayda davalı işverenin “feshin 6 iş günü geçtikten sonra yapıldığı” şeklindeki savunması için de “tacizin etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğu ve bir tür psikolojik tacize dönüştüğü, bu nedenle 6 işgününün geçmemiş olduğu” belirtilerek kadın işçinin feshinin haklı olduğu sonucuna varılmıştır (Yargıtay 9. HD: 04.11.2010 T., E.2008/37500, K.2010/31544). Bilgili’ye göre;

“Yargıtay’ın bu kararda cinsel taciz ve psikolojik taciz mağdurları için ispat kolaylığı sağladığı da gözlenmektedir. Şöyle ki, kararda “davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır” denilerek somut olaydaki ispat zorluğunun bu şekilde kolaylaştırıldığı da anlaşılmaktadır” (Bilgili, 2011: 94).

Özetle psikolojik taciz kavramı unsurları itibariyle değerlendirildiği zaman, ispatı işçiye ait olan eylem ve davranışlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Hukukun genel kuralı gereği her müddei iddiasını ispatla yükümlü olması nedeniyle psikolojik tacize maruz kalan çalışan maruz kaldığı eylem ve davranışları somut belgelerle ya da tanıklarla ispat etmekle yükümlüdür (Bayram, 2011: 320). Dolayısıyla Yargıtay’ın psikolojik taciz ile ilgili davalarda almış olduğu kararlar çerçevesinde, psikolojik tacize uğradığını hem tanık ifadeleri ile destekleyen hem de taciz sonucunda sağlığının bozulduğunu sağlık raporu ile ispat eden mağdurların haklı bulunduğu görülmektedir.

B. GÜNCEL GELİŞMELER

Psikolojik tacizin yasal bir düzenlemeye kavuşturulması ile ilgili yaşanan gelişmelerden ilki 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayı ile Resmi Gazete’de yayınlanan 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’ne İlişkin Başbakanlık Genelgesi”dir.

İkinci önemli gelişme, 17.01.2012 tarihli ve 2/320 esas numaralı “Çalışma Ortamında Psikolojik Tacizin Önlenmesi ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Kurulması Hakkında Kanun Teklifi”dir.

Bir diğer gelişme ise, Mobbing ile Mücadele Derneği’nin, İş sağlığı ve Güvenliği yasa tasarısı mecliste görüşülmekte iken Haziran 2012’de söz konusu yasaya eklenmesi için bir madde tasarısı hazırlamış olmasıdır. Buna göre; çalışanın işyeri ilişkilerine bağlı psikolojik sağlığının korunması için işverenlerin gerekli tedbirleri almasının ve çalışanın psikolojik sağlığının bozulmasına bağlı olarak gelişen psikosomatik hastalıkların tedavisinde iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişki hükümler uygulamasının hükme bağlanmasını talep etmiştir (Mobbing ile Mücadele Derneği, 2012). Ancak 20 Haziran 2012 tarihinde kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda bu yönde bir düzenleme bulunmamaktadır.

1. Psikolojik Taciz’in Önlenmesi’ne Dair Başbakanlık Genelgesi

Son dönemlerde Başbakanlık ve TBMM’ye ulaşan çalışanların psikolojik taciz şikâyetleri neticesinde, psikolojik taciz Başbakanlık düzeyinde bir genelge ile düzenlenmiştir. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayı ile Resmi Gazete’de yayınlanan 2011/2 sayılı “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi’ne İlişkin Başbakanlık Genelgesi” nde psikolojik tacizle mücadele için Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu’nun kurulacağı ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi’nin psikolojik tacize uğ-

rayan çalışanlara psikolojik destek vereceği ve işverenlerin psikolojik taciz olaylarının önlenmesi için azami özen göstereceği düzenlenmiştir.

Genelgede psikolojik taciz, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan davranışlar olarak tanımlanmıştır. Ayrıca çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemekte olduğu belirtilmiştir.

Genelgede çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla çalışanlara ve işverenlere düşen görevler, toplu iş sözleşmesine önleyici hükümlerin konması, telefon destek hattının (ALO 170) kurulması, şikâyetlerin titizlikle incelenip kısa sürede değerlendirilmesi, özel yaşamın korunmasına özen gösterilmesi ve eğitim ve bilgilendirme toplantıları ve seminerlerinin düzenlenmesi gibi tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

Genelgede “işçi” kavramı yerine “çalışan” kavramı kullanılmıştır. Dolayısıyla bu Genelge hükümlerinin kamu kurumlarında memur dahil tüm çalışanları ve tüm işyerindeki işçileri kapsadığı anlaşılmaktadır. Ayrıca, “denetim elemanları” kavramı kullanılarak, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırma yetkisinin, sadece belirli bir kurum denetim elemanına tanınmadığı, aksine tüm kamu kurum ve kuruluşlarındaki (belediyeler dahil) müfettiş, kontrolör ve denetmenleri kapsayacak şekilde düzenlendiği dikkati çekmektedir (Bayram, 2011: 322).

Genelge’de düzenlenen telefon hattı kurulması, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerinin düzenlenme zorunluluğu ve bir kurulun kurulacak olması önemli gelişmelerdir. Ancak Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla oluşturulacak olan bu kurulun ne derece etkin olacağı tartışılır. Zira benzer bir örgütlenme yapısına sahip olan ve 2000 yılında kurulan İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları’nın bileşimi, mevcut yetkileri, alabildiği destek hizmetleri, kaynakları ve işleyişinden öte yapısı, kurulun mevzuatla öngörülmüş faaliyetlerini yürütebilmesi açısından yetersizdir. Yüklenen görevler, Kurulun kapasitesini fazlasıyla aşmakta olup ne çerçeve koşullar, ne de kurula tanınan yetkiler ve kaynaklar, bu kurulun görevlerini yerine getirilebilmesi için yeterli değildir (Mütevelliioğluve-Aksoy, 2010: 24). Dolayısıyla kurulacak olan Kurulun yapısının, yetkilerinin, görevlerinin ve kaynaklarının geçmiş uygulamalardan da ders çıkarılarak ve iyi yönetim¹¹

11 “Yönetişim (governance), yurttaşların çıkarlarını korumalarını, haklarını kullanmalarını, yükümlülüklerini yerine getirmelerini ve ayrılıklarını göstermelerini sağlayan mekanizmaları, süreçleri ve kurumları içermektedir”. Yönetişim yaklaşımı, politika oluşturma ve karar verme süreçlerine sadece devletin değil; yurttaşların, özel sektör ve sivil toplum örgütlerinin de katılımını sağlayarak birlikte yönetim anlayışını hayata geçirmeyi amaçlamaktadır. Detaylı bilgi için bkz. Süleyman Sözen ve Bülent Algan, **İyi Yönetişim**, İçişleri Bakanlığı, Genel Yayın No: 654, Ankara, Nisan 2009: 12-13.

tekniklerinin yerinde uygulanmasıyla tespit edilmesi uygun olacaktır. Diğer bir ifade ile Kurul'da görev alacakların psikolojik taciz ile mücadelede gerekli yetkinliklere, çalışma arzusuna, yeterli zamana sahip olmalarına ve en önemlisi gerekli yetkilerle ve kaynaklarla donatılmış olmalarına bağlıdır.

2. 17.01.2012 tarihli Kanun Teklifi

Milliyetçi Hareket Partisi'nin (MHP) hazırladığı "Çalışma Ortamında Psikolojik Tacizin Önlenmesi ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Kurulması Hakkında Kanun Teklifi" 17 Ocak 2012 tarihinde TBMM'ne sunulmuştur. Meclis başkanı 03 Şubat 2012 tarihinde söz konusu teklifi tali komisyon olan Adalet Komisyonu'na, Milli Eğitim, Kültür, Gençlik ve Spor Komisyonu'na, Plan ve Bütçe Komisyonu'na, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu'na ve esas komisyon olan Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'na göndermiştir.¹²

2/320 esas numaralı Kanun Teklifi ile, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör kuruluşlarında çalışanların işyerlerinde maruz kalabilecekleri psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla; bilinçlendirme eğitimlerinin yapılması, psikolojik tacize uğrayanların başvuracağı yollar ve sahip olduğu hakların belirlenmesi ile Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun kurulması, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi öngörülmektedir (TBMM, Komisyonunda Bulunan Tasarı ve Teklifler).

2/320 esas numaralı Kanun Teklifinin genel gerekçesinde okullarda öğrenciler arasında gerçekleşen şiddet, taciz ve zorbalık olaylarına değinilmiş ve bu gerekçelerle psikolojik tacizin yasalaşması gereğinden bahsedilmiştir. Bu durum Ülkemizde psikolojik taciz olgusuna ilişkin en önemli problemlerden birisi olan kavramın tam ve doğru olarak tanımlanmaması veya anlaşılabilmesi sorununun bir kez daha işaret etmektedir. Gerek literatürde gerekse çeşitli kurumlarca yürütülen mücadele çalışmalarında işyerinde karşılaşılan şiddet, işyeri kabalığı, akran zorbalığı (*bullying*), kötü yönetim tarzı, patronaj veya müşteri saldırganlığı gibi farklı olgular çoğu zaman psikolojik taciz olgusu ile birlikte ele alınmakta veya karıştırılmaktadır. Hâlbuki, kitabın birinci bölümünde ayrıntılı olarak ele alınmış olan psikolojik taciz kavramı, tüm bu kavramlardan daha farklı bir yapıya sahiptir. İşyerinde gelişen bir şiddet türü olan psikolojik taciz, öncelikle işyerinde şiddet kavramından belirli noktalarda ayrılmaktadır. Örneğin işyerinde şiddet bazı durumlarda bir defaya mahsus olarak meydana gelebilmekteyken psikolojik taciz mükerrer ve belirli bir süre devam eden bir durumdur (Djurkovic, McCormack and Casimir, 2004: 471). İşyerinde kabalık (*workplace incivility*) ise, psikolojik tacizle en fazla karıştırılan kavramdır. Hemen her kurumda çalışanların birbirleriyle kurdukları iletişimde ve birbirlerine karşı davranışlarında asgari saygı kurallarına uymaları gerekmektedir. Çalışanların

12 Kanun Teklifinin tam metni için bkz. <http://www2.tbmm.gov.tr>.

bu saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri işyerinde kabalık olarak tanımlanır (Pearson and Porath, 2005: 4).¹³

Kanun teklifinin 1.maddesinde söz konusu kanunun amacının, kamu ve özel sektörde çalışanların işyerlerinde maruz kalabilecekleri psikolojik tacizi önlenmesi ve tacize maruz kalanların korunması, psikolojik tacizin kişiye, aileye ve milli ekonomiye verdiği zararların azaltılmasına yönelik tedbirlerin alınmasının sağlanması ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun kuruluş, görev, yetki, çalışma usul ve esaslarının belirlenmesi olarak belirtilmiştir.

Psikolojik taciz, 2.maddede, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik haller olarak tanımlanmaktadır. Kanun teklifinde psikolojik tacizin, psikolojik hal olarak tanımlanması ilginçtir. Halbuki psikolojik taciz, maddede de belirtilen olumsuz davranış ve eylemlerin tümüdür. Psikolojik taciz kavramı esasında hem davranış ve eylemleri hem de bunun sonucunda ortaya çıkan fiziksel veya psikolojik hastalıkları nitelendirmek amacıyla kullanılmalıdır. Dolayısıyla doktrinde genel olarak kabul edilmiş bir tanımın tercih edilmesi uygun olurdu.

Diğer taraftan çalışanların bilgilendirilmesi, bilinçlendirme eğitimine tabi tutulmaları, okullarda öğrencilere yönelik programların oluşturulması, medyada psikolojik taciz ile ilgili eğitim ve öğretim amaçlı yayınlar yapılması, işyerlerinde belirli aralıklarla anket yapılması düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemelerin daha önce incelenen bazı AB üyesi ülkelerdeki uygulamalarda olduğu gibi yasa ile değil yönetmeliklerle de düzenlenmesi mümkündür.

Psikolojik tacizin yasal düzenlemeye kavuşturması esas itibarıyla işyerinde psikolojik taciz davranışlarının önlenmesi, gerekli tedbirlerin alınması ve bu konuda tarafların yükümlülüklerinin düzenlenmesi açısından gereklidir. Aynı zamanda psikolojik tacize maruz kalanların başvuru yolları, hakları ve yasal sonuçlarının yasada yer alması da oldukça önemlidir. Nitekim kanun teklifinin üçüncü bölümünde psikolojik tacize maruz kalan mağdurların başvuru yolları, hakları ve yasal sonuçları düzenlenmiştir. Ancak teklifte yer alan düzenlemelerin bu konuda yeterli olmadığı çok açıktır. Zira 8.maddede sadece işverene veya psikolojik tacizle mücadele kurulu şikayet mekanizmasından ve ilgili mahkemelere dava açılacağından bahsedilmektedir. Halbuki psikolojik tacizin işyerindeki mesleki risklerden biri olduğu dikkate alındığında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun da şikayet mekanizmasında yer alması gerekmektedir. Ayrıca psikolojik tacizi gerçekleştiren tarafın işveren olduğu veya işverenin durumdan haberdar olduğu hallerde işçinin yasal hakları ay-

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. Meltem Güngör, **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, Derin Yayınları, İstanbul, 2008.

rıntılı olarak düzenlenmemiştir. Dolayısıyla teklif maddesi bu haliyle herhangi bir çözüm getirmemektedir.

Bir diğer husus ise teklifte düzenlenen çalışanların hakları ile ilgili düzenlemelerdir. 9. maddede sadece mağdura rehabilitasyon sağlanması ve tıbbi ve psikolojik destek verilmesinden ve özel hayatın korunmasından bahsedilmektedir. Halbuki psikolojik taciz ile ilgili bir yasal düzenleme yapılacak ise, psikolojik taciz sonucunda işten çıkarılan veya psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkabilecek psikosomatik rahatsızlıklar nedeniyle işine geçici olarak devam edemeyen işçinin durumunun ve haklarının da düzenlenmesi gerekmektedir.

Teklifte psikolojik taciz davranışları hakkında TCK hükümlerinin uygulanması ve fail hakkında altı aydan iki yıla kadar hapis cezası verilmesi öngörülmektedir. Görüldüğü üzere tacizi yapanlar hakkında bir ceza öngörülmekte ancak tacizi yapanın işveren olması durumunda veya işverenin gözetim borcuna/eşitlik ilkesine aykırı davranması durumunda İş Kanunu'nun ilgili maddeleri uyarınca işçinin sahip olacağı haklardan bahsedilmemektedir.

Psikolojik taciz olgusuna ilişkin olarak yapılacak olan hukuki düzenlemelerde temel yaklaşımın doğru bir şekilde belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu konuda yapılan hukuki düzenlemelerde veya mevcut yasalar çerçevesinde yapılan değerlendirmelerde, psikolojik taciz, hem tacizci hem de mağdur bakımından bireysel bir olgu olarak ele alınmaktadır. Fakat bu noktada unutulmaması gereken; psikolojik tacizin kurumsal bir olgu olduğu, tacizin ortaya çıkması ve/veya sürdürülmesi sürecinde kurumun/işverenin sorumluluğunun veya ihmalinin bulunduğudır. Tacizde bulunan çoğu zaman bir şahıstır fakat ona bu tür davranışlar sergileyebilmesi ve sürdürebilmesi için uygun ortamı sağlayan kurumsal uygulamalardır. Bu durum kurumların üstü örtülü bir şekilde psikolojik tacizi desteklemeleri (kurum kültürü veya rekabet politikaları) şeklinde olabileceği gibi, sürece müdahale etmeyecek (zayıf yönetim tarzı) mağduru yalnız bırakmak şeklinde de olabilir. Dolayısıyla yapılacak hukuki düzenlemelerde işverenin sorumluluğunun ön plana çıkarılması, kurumların söz konusu olguyu önleyici politikalar geliştirmeleri yönünde zorlayıcı bir etken olacaktır.

Sonuç olarak kanun teklifi bu şekliyle psikolojik taciz mevzuatını oluşturmada yeterli görülmemektedir. Ancak psikolojik tacizin yasal bir düzenlemeye kavuşturulması bakımından yapılan ilk teklif olması nedeniyle önemli bir başlangıç adıımıdır.

C. TARTIŞMA ve ÖNERİLER

Psikolojik tacizle ilgili yasal düzenlemelerin tümü dikkate alındığında AB üyesi hemen hemen tüm ülkelerde psikolojik tacizi önleme ve mücadele etme sorumluluğunun iş sağlığı ve güvenliği yasaları ve/veya iş kanunu çerçevesinde eşitlik ilkesi ve işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda işveren işyerinde işçilerinin hem fiziksel hem de psikolojik bütünlüğünü

koruyucu tedbirler alma, riskleri azaltma ve meydana gelebilecek zararları gidermek zorundadır.

Türk Mevzuatında da psikolojik taciz davranışları eşitlik ilkesi, ayrımcılığa karşı korunma, işverenin gözetme borcu, kişilik haklarının korunması kapsamında ele alınmış ve psikolojik taciz mağdurlarına bildirimsiz fesih (24/II) ve manevi tazminat hakkı tanınmıştır.

Türk Mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili açık bir düzenleme olmadığı yönündeki eleştiriler karşısında 6098 sayılı Borçlar Kanunu 417.maddeye getirilen hüküm ile bu eleştirilere de nispeten cevap verilmiş olmaktadır. Ancak elbette ki psikolojik taciz ile ilgili esaslı bir düzenlemenin İş Kanunu'nda ve ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nda yer alması gerektiği şüphesizdir. Yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça yer almasa da yargı kararları hangi davranışların psikolojik taciz sayılabileceğine ve mağdurlarının haklarının neler olduğuna ışık tutmaktadır. Örneğin Ankara 8. İş Mahkemesi'nin E.2006/19, K.2006/625 sayılı ve 20.12.2006 tarihli kararında psikolojik taciz "işyerinde çalışanlara üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar" olarak tanımlanmıştır.

Ancak psikolojik taciz ile ilgili yargı kararları da sorunun önlenmesi ve mağdurların korunması bakımından yeterli değildir. Psikolojik taciz, işyerinde çalışma ortamından kaynaklanan bir mesleki risktir. Dolayısıyla çalışanların "çalışma hakkının korunması", psikolojik taciz sonucunda oluşan psiko-somatik rahatsızlıkların meslek hastalığı sayılması ile mümkün olabilecektir. Nitekim Türk Hukukunda da, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olayları sonucu çalışanlarda ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal sorunların 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Hatta çalışma hakkının güvence altına alınabilmesi için sadece psikolojik taciz değil, çalışma hayatındaki tüm kural dışı davranışları içeren bir düzenleme yapmak daha yerinde olacaktır. Bu kuraldışı davranışlardan bazıları şiddet derecelerine göre; işyeri kabalığı, akran zorbalığı (*bullying*), patronaj, psikolojik taciz, müşteri saldırganlığı, cinsel taciz ve işyeri şiddetidir. Nitekim Belçika ve Hollanda'da tüm bu davranışlar, "işyerinde psiko-sosyal baskı" olarak tanımlanmakta ve düzenlenmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM*: AB ve TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU



I. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE PSİKOLOJİK TACİZ

A. GENEL DURUM

AB'de psikolojik taciz konusunda ilk araştırmalar 1993-1998 yılları arasında (Tablo V), başta İsveç olmak üzere, Finlandiya, Avusturya, İrlanda ve İngiltere'de yapılmıştır. Psikolojik tacizin hem çalışanlar hem de işletmeler açısından oldukça ciddi sorunlara yol açtığına ortaya çıkması neticesinde 2000'li yılların başından itibaren gerek AB(15)'nde, gerekse Almanya, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İspanya ve Portekiz'de de ilk araştırmalardan sonuç alınmaya başlanmıştır.

TABLO VI: AB'DE PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI

Ülke	Referans	Sonuçlar (%)
Avusturya	Niedl, (1995)	26
Danimarka	Hogh ve Dofradottir (2001)	2
	Mikkelsen ve Einarsen (2002)	2/14
	Agervold (2002)	3/16
Finlandiya	Björkqvist, 1994	17
	Salin (2001)	9/24
	Vartia (1993; 1994)	10
Almanya	Mackensen von Astfeld (2000)	3

* Bu bölüm Doç. Dr. Meltem Güngör Delen Tarafından hazırlanmıştır.

Ülke	Referans	Sonuçlar (%)
İrlanda	O'Moore (1998)	17
	HSA (2001)	7
Hollanda	Hubert (2001)	4
Norveç	Einarsen ve Skogstad (1996)	9
İspanya	Pifuel (2002)	16
Portekiz	Cowie (2000)	34
İsveç	Leymann (1992)	4
	Lindorth ve Leymann (1993)	6
	Voss (2001)	8
İngiltere	Rayner (1997)	53
	UNISON (1997)	18
	Quine (1999)	38
	Cowie (2000)	15
	Hoel (2001)	11

(Di Martino vd., 2003: 41)

Avrupa ülkelerinde yapılan bu araştırmalarda oldukça farklı yaygınlık düzeyleri tespit edilmiştir. Bunun nedeni; kısmen metodolojik farklılıklar, kısmen araştırmaların kapsamı, kısmen de yıllara göre meydana gelen farklılaşmadır. Fakat genel olarak yaygınlık düzeyleri birkaç istisna dışında %20'nin altında belirlenmiştir.

AB bünyesinde psikolojik tacize ilişkin olarak yapılan ilk çalışma ise, Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Kuruluşu (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) tarafından 1997 yılında yayınlanan "İkinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi" dir. Diğer taraftan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) da 2001 yılında "Sağlık Sektöründe Şiddet" konulu araştırmasında psikolojik taciz olgusuna yer vermiştir. Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı'nın 2003 yılında yayımladığı "İşyerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesi" konulu çalışması ise, psikolojik taciz ile ilgili hazırlanan ilk özel çalışmadır.

AB bünyesinde gerçekleştirilen İkinci (1995) ve Üçüncü (2000) Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde psikolojik taciz olgusuna karşılık olarak kullanılan kavram "tehdit/korkutma" dır (intimidation). Bu kavram, aslında tam olarak psikolojik tacizi karşılamamakla birlikte, anketlere ilişkin raporlarda tehdit/korkutma psikolojik tacizle (bullying) birlikte "psikolojik şiddet" başlığı altında sunulmaktadır. 2005 yılında gerçekleştirilen Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketinde ise psikolojik taciz (bullying and/or harassment) kavramı kullanılmaya başlanmıştır.

TABLO VII: AB'DE PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI

	1995 EU 15	2000 EU 15	2005 EU 15	2005 EU 25	2001 YÜÜ	2005 YÜÜ
Tehdit/Korkutma (intimidation)	8	9	-	-	7	-
Psikolojik Taciz (bullying and/or harassment)	-	-	5	5	-	4

(Fourth WCS, 2007: 35)

AB genelinde yapılan araştırmalarda, yıllar itibariyle metodolojik farklılıklar bulunmasına karşın, bir karşılaştırma yaptığımızda; psikolojik tacizin yaygınlığında bir azalma gözlenmektedir. Bu durum, AB'deki konuya ilişkin yasal düzenlemelerin yaygınlaşmasından ve konuya ilişkin yürütülen kampanya ve bilgilendirme çalışmalarından kaynaklandığı düşünülebileceği gibi, sadece metodolojik farklılıktan kaynaklanan bir durum da olabilir.

Psikolojik tacizin yaygınlığı ülkeler düzeyinde incelendiğinde ise; bazı ülkelerin AB ortalamasının üzerinde bir yaygınlık düzeyine sahip olduğu görülmektedir. Finlandiya (%17), Hollanda (%12), Fransa, İngiltere gibi ülkelerde ortalamanın üzerinde bir yaygınlık söz konusu iken, İtalya (%2), Bulgaristan (%2), Yunanistan gibi ülkelerde ortalamanın altında bir yaygınlık düzeyi tespit edilmiştir. Kısmen kültürel farklılıklardan kaynaklanan bu durum, kısmen de söz konusu ülkelerde olguya ilişkin farkındalık düzeyinin düşük olmasından kaynaklanmaktadır (FWCS, 2007: 36).

Psikolojik taciz, cinsiyet ve yaş farklılığı gözetmeden, hemen her grup için potansiyel bir risk alanı teşkil etmektedir. Buna karşılık, araştırmalar kadınların psikolojik taciz vakalarıyla daha sık karşılaştığını göstermektedir. AB ülkelerinde psikolojik tacize ilişkin, mağdurlar üzerinde yapılan araştırmaların sonuçlarının cinsiyete göre dağılımına aşağıdaki tabloda yer verilmiştir. Tablodan da görüleceği üzere; çalışmaların büyük çoğunluğunda, kadınların erkeklere nazaran daha fazla risk altında olduğu görülmektedir. Bazı araştırmalarda söz konusu durum araştırmanın yapıldığı evrenle (ağırlıklı olarak kadınların istihdam edildiği meslekler) ilgili olsa da, genel olarak kadınların önemli bir risk grubu olarak öne çıktığı söylenebilir.

TABLO VIII: CİNSİYETE GÖRE PSİKOLOJİK TACİZ MAĞDURLARININ

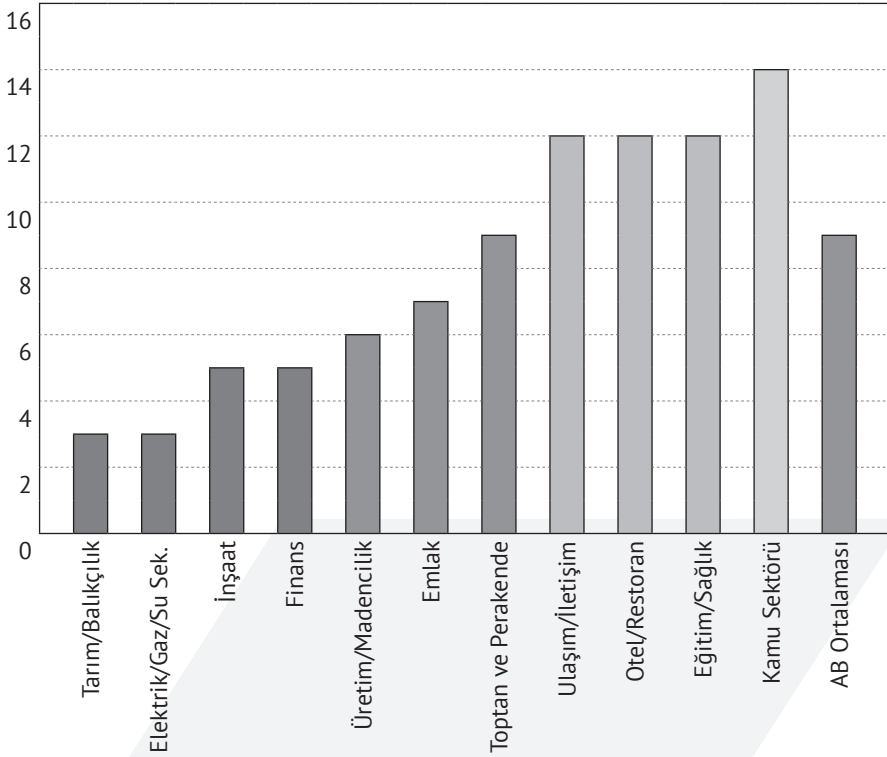
Ülke	Referans	Erkek (%)	Kadın (%)	Örneklem (N)
Avusturya	Niedl (1995)	37	63	98
Danimarka	Mikkelsen ve Einarsen (2002)	9	91	118
Finlandiya	Björkqvist (1994)	39	61	70
	Vartia (1993; 1994)	33	67	95
	Vartia ve Hyyti (2002)	86	14	145
	Kvimaki (2000)	12	88	302
	Nuutinen (1999)	35	65	84
Almanya	Zapf (1999)	35	65	99
	Zapf (1999)	32	68	56
	Dick and Dulz (1994)	26	74	200
	Zapf, 1999	30	70	50
	Halama ve Möckel (1995)	25	75	183
	Zapf (1999)	44	56	86
	Mackensen von Astfeld (2000)	41	59	115
	Zapf (1996)	38	62	183
İrlanda	O'Moore (1998)	30	70	30
İtalya	Ege (1998)	51	49	51
Norveç	Einarsen ve Skogstad (1996)	46	54	96
	Matthiesen ve Einarsen (2001)	23	77	85
İsveç	Leymann ve Gustafson (1996)	31	69	64
	Leymann (1992)	45	55	85
İngiltere	Rayner (1997)	53	47	581
	Quine (1999)	18	82	418
	Hoel ve Cooper (2000)	48	52	553

(Di Martino vd., 2003: 26)

Nitekim Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde de, kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmaya göre kadın çalışanların % 6'sı, erkek çalışanların ise % 4'ü psikolojik tacize uğramıştır. En yüksek risk grubu ise genç (30 yaş altı) kadın çalışanlardır. Yaygınlık düzeyi bu çalışan grubunda %8'e yükselmektedir (FWCS, 2007: 36).

Psikolojik tacizin yaygınlık düzeyi açısından belirli sektörler de ön plana çıkmaktadır. Özellikle kamu sektöründe psikolojik tacizin oldukça yaygın olduğu aşğıdaki grafikten de görölmektedir. Hizmet sektöründe (eğitim, sağlık, konaklama, yemek, vb.) yaygınlığın sanayiye nazaran yine daha yüksek olduğu da saptanmıştır. Nitekim Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nde de yaygınlığın yüksek olduğu sektörler; eğitim, sağlık, sosyal hizmetler ve otel/restoranlar olarak belirlenmiştir (FWCS, 2007: 37).

GRAFİK I: AB'DE PSİKOLOJİK TACİZE UĞRAYAN İŞÇİLERİN SEKTÖRLERE GÖRE DAĞILIMI



(Di Martino vd., 2003: 43)

Ayrıca işletme büyüklüğü de önemli bir faktör olarak öne çıkmaktadır. İşletme büyüklüğü arttıkça, psikolojik tacizin yaygınlığı da yükselmektedir. En yüksek yaygınlık oranı 250 ve üzeri işçi çalıştıran işletmelerde (%8) saptanmıştır (FWCS, 2007: 37). Bunun nedeni önemli ölçüde, büyük kurumların hiyerarşik yapılarına ve tacizde bulunan kişinin bu tür büyük kurumlarda daha kolay gizlenebilmesine ve daha az göze çarpmasına bağlıdır.

B. PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI

1. İngiltere

İngiltere'de kamu çalışanlarının örgütlendiği en büyük sendika olan UNISON'un üyeleri arasında yapılan bir araştırmada üyelerin üçte ikisinin psikolojik taciz mağduru ya da psikolojik taciz vakalarına şahit olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada, iletişim sektöründe yaygınlığın diğer sektörlerle nazaran daha yüksek (%25) olduğu

tespit edilmiştir. 1999 yılında Quine tarafından yapılan ve 1100 çalışanın katıldığı araştırmada ise çalışanların %38'nin son bir yıl içinde psikolojik tacize kaldıkları; %42'sinin ise başkalarına yapılan psikolojik tacize şahit oldukları belirlenmiştir (Cox, 2004: 8).

2000 yılında 70 farklı işletmede oldukça geniş kapsamlı (5,288 kişi) olarak gerçekleştirilen bir araştırmada ise her 10 çalışandan en az birinin son 6 ay içinde psikolojik tacize uğradığı, dörtte birinin ise, kariyerinin son 5 yılında psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı belirlenmiştir. Araştırmaya göre her iki çalışandan biri, son 5 yıl içinde psikolojik taciz vakasına tanıklık etmiştir. Psikolojik tacizin yaygınlığı açısından belirli sektörler de ön plana çıkmaktadır. Bunlar; % 16,2 ile hapisane, posta ve telekomünikasyon hizmetleri ve % 15,6 ile eğitim sektörüdür. (Hoel and Cooper, 2000: 3). İngiltere'nin en büyük işçi sendikaları konfederasyonu olan TUC'un yapmış olduğu bir araştırmaya göre ise; bankacılık, finans ve güvenlik sektörü %63 ile birinci sırada yer almakta olup bunu, gönüllü işlerde çalışanlar (%45); yerel ve merkezi hükümet için çalışanlar (%41) izlemektedir (Cox, 2004: 15).

Psikolojik tacizin yönünün de incelendiği bir araştırmada; yukarıdan aşağıya psikolojik tacizin en sık rastlanan (%74,7) durum olduğu, eşitlerden kaynaklanan psikolojik tacizin (%36,7) de oldukça yaygın olduğu görülmüştür. Astlardan kaynaklanan psikolojik taciz vakaları ise çok düşük düzeyde (%6,7) kalmaktadır (Cox, 2004: 9).

2. Almanya

Almanya'da psikolojik tacize ilişkin en kapsamlı araştırma 2002 yılında Dortmund Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından gerçekleştirilmiş, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı tarafından sonuçları kamuoyuna duyurulmuştur. Oldukça büyük bir örneklem ile iki aşamada gerçekleştirilen araştırmanın ilk aşamasında, psikolojik tacizin yaygınlığı ve risk faktörleri incelenmiş, ikinci aşamada ise psikolojik tacizin süreci, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur (EIRO, 2003).

Araştırmanın sonuçlarına göre; psikolojik tacizin yaygınlık düzeyi %2,7 olarak belirlenmiştir. Son 1 yıl içinde psikolojik tacize uğrayanların oranı %5.5 iken, tüm meslek yaşamı boyunca bu tür davranışlara maruz kalan çalışanların oranı ise % 11.3'tür (Stafford, 2002).

Araştırmaya göre psikolojik taciz, yaş ve cinsiyet gibi faktörlere bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Örneğin kadınlar arasında psikolojik tacize maruz kalma düzeyi erkeklere göre %75 daha fazladır. Nitekim kadınların %3,3'ü psikolojik tacize maruz kalırken, bu oran erkekler arasında %2'ye düşmektedir. Yaş açısından bakıldığında ise; en genç grup (25 yaş altı - %3,7) ile en yaşlı grupta (55 ve üstü - %2,9) yaygınlık düzeyinin diğer yaş gruplarına nazaran yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yaş gruplarındaki yaygınlık düzeyi ortalamanın altında kalmaktadır (EIRO, 2003).

Araştırmada en riskli mesleklerin sosyal meslekler olduğu, bunları bankacılık ve sigortacılığın izlediği tespit edilmiştir. Sağlık sektörü de riskli sektörler arasındadır. En yaygın psikolojik tacizin genel eğilime paralel olarak yukarıdan aşağıya psikolojik taciz (%38,2) olduğu, özellikle 35-54 yaş grubundaki erkek yöneticilerin “tipik tacizci” olarak tanımlandığı görülmüştür (EIRO, 2003).

Psikolojik tacize maruz kalanların % 43,9’ü hastalandığını, % 30,8’ü işyerinde çalışma yerinin değiştirildiğini, % 22,5’i işini terk ettiğini ve % 14,8’i de işten çıkarıldığını belirtmiştir. Raporda ayrıca; psikolojik tacizin işyerinde sağlık giderlerinin artması, kalite sorunları, işyerinde değişiklikler ve işten çıkarmalar gibi sorunlara da yol açtığı kaydedilmektedir. Ulusal düzeyde ise, sosyal güvenlik kuruluşlarının daha yüksek sağlık harcamaları ve erken emeklilik gibi risklere özellikle dikkat çekilmektedir. Araştırmaya göre, 2000 yılı itibarıyla kayıp iş sürelerinin %3,1’i psikolojik tacizden kaynaklanmaktadır (EIRO, 2003).

3. İsveç

İsveç’te yapılmış olan araştırmalarda psikolojik tacizin yaygınlık düzeyi diğer Avrupa ülkelerine nazaran oldukça düşüktür. 2001 yılında Çalışma Ortamı Kurumu tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların % 9’unun son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir (Kvinnoforum, 2004: 6). Buna karşın ülkede psikolojik taciz yaygınlaşma eğilimi göstermektedir. 1996-1998 yılları arasında meydana gelen psikolojik taciz vakaları 350’den 840’a yükselmiştir ki bu da %140’lık bir artış anlamına gelmektedir (Kvinnoforum, 2004: 7). Ayrıca kadınların erkeklere nazaran daha fazla risk altında olduğu da yine araştırmada ulaşılan bulgular arasındadır ve kadınlar arasında psikolojik taciz, erkeklerden daha hızlı bir şekilde yükselmektedir (Kvinnoforum, 2004: 9).

Sektörel açıdan risk düzeyi incelendiğinde; psikolojik taciz vakalarının %60’ının kadın çalışanların yoğun olarak istihdam edildiği sosyal hizmetler, sağlık ve eğitim sektörlerinde meydana geldiği ortaya çıkmıştır (Kvinnoforum, 2004: 6).

Psikolojik tacizin etkilerine ilişkin de oldukça çarpıcı sonuçlar bulunmaktadır; 1999 yılında meslek hastalıklarının yaklaşık dörtte biri psikolojik şiddete bağlı olan örgütsel veya sosyal faktörlerden kaynaklanmıştır. Hatta yıl içinde gerçekleşen intihar vakalarının %10-15’ine psikolojik tacizin neden olduğu tahmin edilmektedir (Chappell and Di Martino, 1999: 4).

4. İtalya

İtalya’da 1996 yılında kurulmuş olan İtalyan Psikolojik Taciz ve Psikososyal Stress Derneği (PRIMA), psikolojik taciz mağdurlarına yardım ve danışmanlık hizmeti vermenin yanı sıra 1998 yılında Harald Ege tarafından İtalya’da yapılan ilk psikolojik taciz araştırmasına da destek vermiştir (Ege, 2003: 316).

Ege, psikolojik tacize ilişkin en yüksek yaygınlık düzeyini, mal ve hizmet üreten sektörlerde çalışanlar (%38) arasında tespit etmiştir. Psikolojik tacizin yoğun oldu-

ğu bir diğer sektör ise %22 ile kamu sektörüdür (Ege, 1998: 26). Bu sektörler aynı zamanda İtalya'da en fazla istihdam oranına sahip olan sektörlerdir. Ancak sonraki yıllarda yapılan araştırmalarda Ege'nin elde ettiği sonuçlardan farklı bulgular elde edilmiştir. Ege'nin araştırmasından farklı olarak psikolojik tacizin yaygınlığı; tarım sektöründe %14, kamu sektöründe %12, eğitim sektöründe %8, sağlık sektöründe %3,3 ve ticaret sektöründe ise %2 olarak tespit edilmiştir (Di Marco, 2004: 23). Bu yaygınlık düzeylerinin, psikolojik taciz konusunda diğer ülkelerde yapılmış olan çalışmalardan da oldukça farklı olduğunu belirtmek gerekir.

Psikolojik taciz açısından işletme büyüklüğü önemli bir değişkendir. Genel itibariyle büyük ve hiyerarşik işletmelerde psikolojik tacize daha sık rastlandığı bilinmektedir. Ege'nin araştırmasında da benzer bir sonuca ulaşılmış; mağdurların % 66'sının, 100 kişiden fazla işçi istihdam eden işletmelerde çalışmakta olduğu tespit edilmiştir (De Falco vd., 2003: 148). Ayrıca Ege çalışmasında departman büyüklüğünü de incelemiş; 11-20 kişinin çalıştığı departmanlarda çalışanların % 86'sının, 20 kişiden fazla çalışanı olan departmanlarda ise, çalışanların % 71'inin psikolojik tacize maruz kaldığını belirlemiştir (Ege, 1998: 135).

Psikolojik tacizin yönüne ilişkin elde edilen bulgular da genel kabul görmüş olan eğilimi yansıtmaktadır. Tespit edilen psikolojik taciz vakalarının %58'inde tacizde bulunan mağdurun üstü (yukarıdan aşağıya psikolojik taciz), %30'unda hem eşiti hem de üstü, %10'unda eşiti ve sadece %2'sinde astıdır (De Falco vd., 2003: 153).

II. TÜRKİYE'DE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU

Psikolojik taciz olgusu Türkiye'de 2000'li yılların başında tartışılmaya başlanmıştır. Kavramsal çalışmaların akabinde, söz konusu olgunun boyutlarını tanımlamaya yönelik ilk bilimsel çalışmalar Uludağ Üniversitesi (Bilgel, vd., 2004) ve İstanbul Üniversitesi (Akgeyik, vd., 2005) tarafından yürütülmüştür. Uludağ Üniversitesi tarafından gerçekleştirilen çalışma, kamu sektöründe (sağlık, eğitim, güvenlik) yapılmıştır. Bursa ilini kapsayan bu araştırmaya; Bursa İl Sağlık Müdürlüğü, Bursa İl Emniyet Müdürlüğü ve Bursa İl Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanları katılmıştır. Çalışma, Türkiye'de söz konusu olgunun henüz tartışılmaya başlandığı bir dönemde, kamu sektöründeki yaygınlığı ortaya koyması açısından oldukça önemli bir yere sahiptir. İstanbul Üniversitesi tarafından yürütülen çalışma ise bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiş, psikolojik taciz olgusu farklı boyutlarıyla incelenmiştir.

Psikolojik tacize ilişkin ilk bireysel mücadelelerden biri ise Roche Diagnostik Sistemleri Tic. A.Ş.'de Bilgi Teknolojileri Yöneticisi olarak görev yapan Erol Uyar'ın mücadelesidir. Uyar'ın maruz kaldığı psikolojik taciz süreci 2001 yılında kurumun üst yönetiminde gerçekleşen bir değişikle başlamıştır. Öncelikle Uyar'ın yöneticisi olduğu birime kendi iradesi dışında bir atama yapılmış, daha sonra hakkında asılsız iddialarda bulunularak işine son verilmiş ve yerine birime alınan bu yeni kişi

yönetici olarak atanmıştır. İşten çıkarılmasından sonra Uyar, şirketin yurtdışındaki yöneticilerine maruz kaldığı bu durumu nakletmiş fakat sonuç alamamıştır. Uyar mücadelesini hukuki yollardan ve internet üzerinden sürdürmüştür. İç hukuk yollarıyla sonuca ulaşamayan Uyar, davasını AİHM'e taşımıştır (Akgeyik, vd., 2006: 14).

Ayrıca Türkiye'de psikolojik taciz mağdurlarına yönelik örgütlenmelerin ilk örneği olarak, çalışanları bu olgu hakkında bilgilendirmek ve mağdurlara destek vermek amacıyla bir internet sitesi (bkz.: www.mobbing-türkiye.com) kurulmuştur.

İlerleyen yıllarda gerçekleştirilen çalışmalarla, gerek çalışanlar arasında, gerekse ilgili kurumlar nezdinde, psikolojik taciz konusunda, farkındalık düzeyinin artması sağlanmıştır. Konuya ilişkin yürütülen bilimsel çalışmalarda, söz konusu olgunun yaygınlığı ve farklı boyutları incelenmiş ve tanımlanmıştır. Özellikle risk alanlarının belirlenmesi açısından oldukça önemli olan bu çalışmaların bazıları, psikolojik taciz kavramının temel boyutları çerçevesinde aşağıda değerlendirilmektedir.

A. PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU ve RİSK DÜZEYİ

1. Yaygınlık Düzeyi

Psikolojik taciz olgusu öncelikle yaygınlık düzeyi açısından ele alınacaktır. Bu konuda yapılmış olan çalışmalarda, özellikle olgunun varlığının saptanması aşamasında, farklı metodolojiler kullanılmaktadır. Bu da araştırmalar arasında birebir karşılaştırma yapma olanağını ortadan kaldırmaktadır. Fakat söz konusu olgunun genel görünümü hakkında fikir edinmek açısından bu araştırmaları ele almak önem arz etmektedir.

Psikolojik taciz olgusunun yaygınlık düzeyi farklı yıllarda, farklı sektörlerde yapılmış olan araştırmalarla ortaya konmuştur. Bu konuda yapılan ilk çalışmalarda oldukça farklı yaygınlık düzeyleri tespit edilmiştir. Yıllar içinde söz konusu kavrama ilişkin çalışanların farkındalıkları geliştikçe ve kavram daha doğru bir şekilde tanımlanmaya ve anlaşılmaya başlandıkça daha geçerli sonuçlara ulaşılmıştır. Fakat yine de, gerek sektörel özelliklere, gerekse yapılan araştırmaların metodolojik farklılıklarına dayalı olarak birbirinden farklı sonuçlar elde edilmiştir.

2005 yılında bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada, katılımcılara, çalışmakta oldukları kurumda herhangi bir şekilde bir kişi veya grup tarafından rahatsız edici bir davranışa (örneğin baskıcı, alaycı, saldırgan, vs.) maruz kalıp kalmadıkları sorulmuş, tüm kariyerleri boyunca bu tür davranışlara maruz kalan çalışanların oranının % 25 olduğu tespit edilmiştir (Akgeyik, vd., 2005: 79). Bu yıllarda bankacılık sektörü ülkemizde kapsamlı bir geçiş süreci yaşamakta olduğundan oldukça yüksek olan yaygınlık düzeyi, aslında şaşırtıcı değildir. Birçok bankada birleşme ve satın almalar yaşanmakta, kurumsal yeniden yapılanma sürecindeki belirsizlikler ve performans baskıları çalışanların psikolojik sağlığını olumsuz yönde etkilemekteydi. Yine aynı sektörde, 2006 yılında yapılan bir başka araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmış (%25,3), son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kalanlar sorgulandığı-

da ise yaygınlık %18,5 olarak belirlenmiştir (Güngör, 2007: 194). 2007 yılında yapılan bir araştırmada yaygınlık düzeyi %36 (Çoban ve Nakip, 2007: 312), 2011 yılında gerçekleştirilen bir diğer araştırmada ise %32 olarak saptanmıştır (Gök, 2011: 323). Bu değişim psikolojik tacizin yaygınlığındaki bir artıştan kaynaklanmış olabileceği gibi, araştırmalar arasındaki metodolojik farklılıklar da bu değişime neden olmuş olabilir.

2004 yılında kamu sektöründe, sağlık, eğitim ve güvenlik alanında yapılan ilk araştırmada, psikolojik tacizin yaygınlığı %55 olarak saptanmıştır (Bilgel vd., 2004: 20). Ulaşılan bu oran oldukça yüksektir. Bunun nedeni, seçilen sektörlerin iş yükü ve iş stresi oldukça yüksek olan sektörler olmasının yanı sıra, çalışmanın yapıldığı yıllarda kavramın henüz çok yeni olması ve psikolojik tacizin başka bir takım olgularla (kötü yönetim, aşırı disiplin altında çalıştırma, işyeri kabalığı) karıştırılmış olma olasılığıdır. 2006 yılında eğitim ve sağlık sektörlerinde yapılan bir araştırmada yaygınlık düzeyi, eğitimde % 31, sağlıkta % 43 olarak belirlenmiştir. Aynı araştırmada son bir yıl içinde tacize uğrayanların oranı ise; eğitimde %17, sağlıkta ise %36'dır (Güngör, 2007: 194). 2009 yılında yapılan bir araştırmada da sağlık çalışanları arasında psikolojik tacizin yaygınlığı %35,3 olarak tespit edilmiştir (Yıldız ve Yıldız ve Erdağı, 2009: 5). Yine sağlık sektöründe, hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada; psikolojik taciz ölçeği üzerinden değerlendirme yapıldığında %9,7; katılımcıların kendi ifadelerine göre değerlendirme yapıldığında %33 oranında bir yaygınlık tespit edilmiştir (Efe ve Ayaz, 2010: 330). Görüldüğü üzere bireylerin algısına bağlı olarak sorgulama yapıldığında yaygınlık düzeyleri yükselmektedir. Hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ise, katılımcılara doğrudan, psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda, %45,9'u psikolojik tacize maruz kaldığını beyan etmiştir (Yıldız, Erdem: 2008).

2007 yılında turizm sektöründe otel çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ise, katılımcıların %47'sinin psikolojik taciz mağduru olduğu tespit edilmiştir (Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010: 206).

Bu alanda yapılan araştırmalarda en yüksek yaygınlık düzeylerinden biri, 2010 yılında, herhangi bir sektörel ayırım yapılmaksızın belirli işletmelerde gerçekleştirilen bir çalışmada saptanmıştır. Katılımcıların %67,4'ü son 6 ayda psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığını belirtmiştir (Günel, 2010: 50). Bu yüksek yaygınlık düzeyi kısmen kurumsal etkilerden kaynaklanabileceği gibi, araştırmada tercih edilen metodolojiden de kaynaklanmış olabilir.

Türkiye'de bu konuda yapılmış olan çalışmalarda tespit edilen yaygınlık düzeyleri oldukça yüksektir. Birçok araştırmada belirlenen oranlar %20 ve üzerindedir. AB'deki yaygınlık düzeyleriyle karşılaştırıldığında oldukça yüksek olan bu oranların, büyük ölçüde söz konusu olgunun ülkemizde tam ve doğru bir şekilde anlatılmamış ve anlaşılmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışma hayatında en ufak bir olumsuz davranışla karşılaşan kişiler, psikolojik tacize maruz

kaldıklarını ifade edebilmektedirler. Çoğu zaman bu olumsuzluklar, geçici bireysel çatışmalardan, yetersiz ve kötü yönetim tarzlarından veya işyeri kabalığı gibi daha hafif iş etiğine aykırı davranışlardan kaynaklanmaktadır. Oysaki psikolojik taciz tüm bunlardan daha ağır bir durumu tanımlamaktadır. İleriki bölümlerde, tacize maruz kalan kişilerin bu duruma vermiş oldukları tepkiler incelendiğinde; büyük çoğunluğunun muhatap oldukları olguyu yok sayma eğilimi taşıdıkları görülecektir. Bu da aslında psikolojik tacize maruz kaldığını beyan eden kişilerin, karşı karşıya kaldıkları kötü muameleden çok fazla etkilenmedikleri anlamına gelmektedir. Nitekim psikolojik taciz mağdurlar açısından görmezden gelinerek, normal yaşantılarına devam edebilecekleri bir süreç değildir.

2. Risk Grupları

Psikolojik taciz çalışma hayatında hemen herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Fakat bazı durumlarda bireysel özellikler kişiyi daha belirgin bir hedef haline getirebilmektedir. Bu özellikler cinsiyet, yaş, medeni durum ve kıdem açısından değerlendirilebilir.

a) Cinsiyet Faktörü

Psikolojik taciz her iki cinsiyet için de potansiyel bir risk alanı teşkil etmektedir. Ancak yurt dışında gerçekleştirilmiş olan birçok araştırma psikolojik tacize uğrama sıklığı açısından kadınların daha yüksek bir risk altında olduğunu göstermektedir. Örneğin ABD’de yapılan bir araştırma psikolojik tacize uğrayan kadın çalışanların tüm tacize uğrayanların % 80’ini oluşturduğu sonucuna ulaşmıştır (Namie, 2002: 2). Benzer şekilde Dortmund Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen araştırmada da kadın işgücünün erkeklere oranla %75 daha fazla risk taşıdığı kaydedilmektedir (EIRO, 2003). İspanya’da gerçekleştirilen ve psikolojik tacize maruz kalma sıklığı ile cinsiyet faktörünün analiz edildiği bir araştırma sonuçları, kadınların psikolojik tacize daha fazla uğradıkları varsayımını doğrulamaktadır (Jiménez vd., 2005: 3). Diğer taraftan bazı araştırmalarda ise psikolojik tacize uğrama riski açısından kadınlar ile erkekler arasında belirgin bir farklılık tespit edilememiştir (Vartia and Hyyti, 2002: 122).

Türkiye’de yapılan araştırmalarda da farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Finans sektöründe yapılan bir araştırmada psikolojik tacize uğradığını kaydedenlerin en az 2/3’ünün kadın olduğu belirlenmiştir. Cinsiyet grubu içindeki risk faktörü analiz edildiğinde ise çok büyük bir farklılık bulunmadığı görülmüştür (Akgeyik, vd., 2006: 23). Yine bu sektörde yapılan bir başka araştırmada da kadınlar daha yüksek oranda psikolojik tacize maruz kaldıkları belirtmişlerdir (Gök, 2011: 324). Ortaöğretim kurumlarında yapılan bir çalışmada ise tamamen farklı bir sonuca ulaşılmış; erkeklerin daha fazla risk altında olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun söz konusu kurumlardaki cinsiyet dağılımından kaynaklı olabileceği düşünülmektedir (Koç ve Bulut, 2009: 77). Bu konudaki bazı araştırmalarda ise cinsiyet yönünden anlamlı

bir farklılık tespit edilememiştir (Güngör, 2008: 129, Şahin ve Dündar, 2011: 148, Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010: 206, Şahin ve Dündar, 2011: 148). Dolayısıyla cinsiyetin mutlak bir belirleyici faktör olduğunu söylemek mümkün değildir.

b) Yaş Faktörü

Yaş faktörünün psikolojik taciz vakalarındaki etkisi bilinen bir gerçektir. Fakat riskli olan yaş grupları açısından farklı varsayımlar ileri sürülmektedir. Daha çok yaşlı ve genç çalışan grupları üzerinde odaklanılmakta ve bazı araştırmalarda yaşlı çalışan grubunun daha fazla risk altında olduğu, bazı araştırmalarda ise genç çalışan grubunun daha fazla risk altında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

İlk yaklaşım; yaşlı çalışanların daha fazla risk altında olduğudur. Norveç'te yapılan bir araştırmada 45 yaşından genç çalışanlar arasında psikolojik tacizin yaygınlık düzeyi %8 olarak belirlenirken, bu oran 61-65 yaş aralığı için %9, 51-60 yaş aralığı için ise %10'a yükselmektedir. Bunun nedeni, yaşları ilerledikçe bireylerin kendilerine daha saygılı davranılmasını beklemeleri ve bu tür olumsuz davranışlara daha az tolerans göstermeleridir. İleri yaştaki çalışanların taciz olarak nitelendirildiği bir takım davranışları genç çalışanlar daha kolay karşılayabilmekte veya daha az önemsemektedir (Einarsen and Skogstad, 1996: 193-196). İtalya'da yapılan bir araştırmada ise, mağdurların yarısına yakınının 41-50 yaş grubundan olduğu, çok az bir kısmının 30 yaş altında olduğu tespit edilmiştir (Ferrari, 2004: 19-20). Bazı çalışmalarda ise gençlerin daha riskli bir grup olduğu belirlenmiştir. İsveç'te oldukça geniş bir katılımıyla yapılan bir çalışmada psikolojik tacize uğrama sıklığının 21-30 ve 31-40 yaş grupları için daha yoğun olduğu görülmüştür. Buna karşılık, psikolojik taciz riski 41 ve daha ileri yaş grupları için belirgin biçimde gerilemektedir (Leymann, 2005).

Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma; psikolojik tacizin ağırlıklı olarak genç yaş gruplarına yöneltildiğini, ilerleyen yaş grupları için psikolojik tacize uğrama sıklığının ve risk düzeyinin gerilediğini ortaya koymaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, en riskli yaş grubu 25-34 yaş grubudur (%58). Yaş gruplarının kendi yaş grubu içindeki risk düzeyine bakıldığında ise, en genç grup için %37 olan risk düzeyine karşılık en yaşlı grup için bu düzey %17'ye gerilemektedir (Akgeyik, vd, 2006: 24). Turizm sektöründe yapılan bir araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmış; 18-24 ve 25-29 yaş gruplarının yüksek risk altında olduğu görülmüştür (Yeşiltaş ve Demirçivi, 2010: 207). Yine aynı sektörde bir başka araştırmada da yaş ilerledikçe, psikolojik tacize maruz kalma riskinin düştüğü tespit edilmiştir (Çalışkan ve Tepeci, 2008: 145). Bu durum yukarıda belirtmiş olduğumuz nedenlere bağlı olabileceği gibi, özellikle yaş ilerledikçe çalışanların daha üst pozisyonlara geçmesi ve bu nedenle de tacize maruz kalma risklerinin azalmasından kaynaklanıyor olabilir.

İleri yaştaki çalışanların, nispeten genç çalışanlara nazaran daha fazla risk altında olduğuna yönelik sonuçlara ulaşan çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmalar-

dan birinde 35 yaş ve üzeri çalışanların, 34 yaş ve altı çalışanlara göre daha fazla risk altında olduğu tespit edilmiştir (Palaz, vd., 2008: 52). Bir başka araştırmada, 31 yaş ve üzeri çalışanların daha fazla risk altında olduğu görülmüştür (Günel, 2010: 55).

Bazı araştırmalarda ise, yaş grupları açısından anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Gök, 2011: 324, Koç, Bulut, 2009: 74, Şahin, Dünder, 2011: 148).

Sonuçta, tacize maruz kalma açısından belirleyici bir faktör olan yaşın, kurumsal özellikler ve kurumlardaki yaş profiline göre değiştiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle bazı araştırmalarda, genç yaş grupları, bazı araştırmalarda ise ileri yaş gruplarının daha fazla risk altında olduğu tespit edilmiştir.

c) Medeni Durum

Medeni durum psikolojik taciz riskini etkileyen faktörlerden bir diğeridir. Genel olarak bekâr çalışanların riske maruz kalma sıklıklarının daha yüksek olabileceği, aynı şekilde dul veya boşanmış kişilerin (özellikle kadın için) yüksek risk grubuna girdiği ileri sürülmektedir.

Gerçekten de evlilerin psikolojik tacize uğrayanlar arasındaki oransal ağırlığı daha yüksek olsa da, konuya risk faktörü açısından bakıldığında, bekârlar için psikolojik tacize uğrama riskinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Risk düzeyinin belirgin şekilde yükseldiği bir diğer grup dul veya boşanmış olandır. Bu grup için psikolojik tacize uğrama riski 6 kat daha artmaktadır (Akgeyik vd, 2006: 26). Turizm sektöründe yapılan bir araştırmada da bekârların daha fazla risk altında olduğu tespit edilmiştir (Yeşiltaş, Demirçivi, 2010: 208).

Bu alanda yapılan çalışmaların çoğunluğunda ise medeni duruma göre dağılım açısından farklılıklar bulunmasına karşın bu farklılıkların anlamlı olmadığı tespit edilmiştir (Gök, 2011: 324, Koç, Bulut, 2009: 72, Palaz, vd., 2008: 52, Şahin, Dünder, 2011: 148).

d) Kıdem

Psikolojik taciz vakalarının daha çok işyerine yeni girmiş, kıdem düzeyi düşük çalışanlar arasında daha yaygın olduğu varsayılmaktadır. 2005 yılında yapılan bir çalışma; daha düşük kıdeme sahip çalışanların hem psikolojik tacize uğrama sıklıklarının hem de risk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Psikolojik tacize uğrayan her 100 denekten sadece % 15'i, 1 yıl ve daha az kıdemi olan gruplardan oluşurken, bu kıdem grubun içinde risk düzeyi %22'ye yükselmektedir. Ayrıca ilerleyen yaş gruplarının yönetim kademelerine gelmelerinin bir sonucu olarak psikolojik tacize maruz kalma sıklıklarının azaldığı görülmektedir (Akgeyik, vd., 2006: 27). Benzer bir şekilde, kurum kıdemi ve mesleki tecrübe arttıkça psikolojik tacize maruz kalma riskinin azaldığı turizm sektöründe yapılan bir araştırmada da tespit edilmiştir (Yeşiltaş, Demirçivi, 2010: 212-213).

Bazı araştırmalarda ise, kurum kıdemi arttıkça, psikolojik tacize maruz kalma riskinin de arttığı tespit edilmiştir. İş deneyimi de benzer bir şekildedir; 10 yıldan fazla iş deneyimine sahip olan çalışanların, 5 yıldan az iş deneyimine sahip olanlara nazaran daha fazla risk altında olduğu görülmüştür (Günel, 2010: 55).

Kıdem faktörü de yaş faktöründe olduğu gibi, sektörel ve kurumsal özelliklere göre farklılık arz edebilmektedir. Dolayısıyla belirli bir kıdeme sahip olan bireyleri, bir risk grubu olarak tanımlamak çok doğru olmayacaktır.

B. TACİZ DAVRANIŞLARI ve YÖNÜ

1. Psikolojik Taciz Tutum ve Davranışları

Psikolojik taciz, geniş bir yelpazede yer alan çok sayıda tutum ve davranışı içermektedir. Bu davranışlar, kültürel farklılıklara göre değişebildiği gibi, bireysel algılara göre farklı da değerlendirilebilmektedir.

Bu konuda çalışan araştırmacılar, psikolojik taciz tutum ve davranışlarına ilişkin farklı davranış kalıpları tanımlamış ve gruplamalar yapmışlardır. Bu konudaki en geniş tanımlama Leymann'ın (LIPT- Leymann Inventory of Psychological Terrorism) beş ayrı kategori altında belirlediği 45 farklı tutum ve davranıştan oluşan envanteridir. Birçok yerli ve yabancı araştırmacı da çalışmalarında bu envanteri kullanmaktadır. Diğer taraftan, belirtmiş olduğumuz üzere, çok çeşitli davranışlar ve sınıflandırmalar da yapılmaktadır. Bu farklılıklar araştırmacıların yaklaşımlarından ve kültürel farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Fakat temel olarak davranışları; işe ilişkin davranışlar, kişiliğe yönelik davranışlar ve kişiyi soyutlamaya ve dışlamaya yönelik davranışlar olarak üç ana gruba ayırabiliriz (Güngör, 2008: 94). Bu üç grubun dışında nadiren de olsa kişinin sağlığını tehdit eden davranışlar ve fiziksel saldırılar da olabilmektedir.

a) İşe İlişkin Davranışlar

Psikolojik taciz birçok vakada mağdurun mesleki kariyerini hedef alan davranışları ve saldırıları içermektedir. Bu yaklaşım temelde mağdurun mesleki başarısını sabote etmeyi hedeflemektedir. Bazı durumlarda ise işe ilişkin davranışlarla kişinin kendine güveni hedef alınmaktadır. Böylelikle kişi olduğundan daha başarısız gösterilmeye çalışılmakta, mesleki açıdan kendine olan güveni zedelenerek zayıf bir konuma itilmektedir.

2005 yılında bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada; katılımcıların en fazla rapor ettikleri davranışın (%13) yapabileceğinin üzerinde iş verilmesi olduğu, bunu kısmen iletişim olanaklarının sınırlandırılması olarak da değerlendirilebilecek olan işine ilişkin kararlar alınırken kendisine danışılmamasının (%12) izlediği görülmüştür. Mesleki niteliklerinin altında işler verilmesi (%8) ve terfisinin geciktirilmesi (%7) de sıklıkla karşılaşılan davranışlar arasında sıralanmıştır. Söz konusu araştırmada ulaşılan önemli bulgulardan biri de, işe ilişkin davranışların genellikle amirlerin sergilediği davranışlar olduğudur (Akgeyik, vd., 2006: 32). Yine aynı sek-

törde yapılan bir araştırmada ise, işe ilişkin davranışların (“yaptığı işlerin sürekli eleştirilmesi”, “işe ilişkin önerilerin sürekli reddedilmesi”) sıklık açısından ikinci ve üçüncü sırada geldiği tespit edilmiştir (Gök, 2011: 325). Turizm sektöründe yapılan bir çalışmada ise işe ilişkin davranışların özellikle yöneticiler tarafından başvuru- lan davranışlar arasında ilk sırada yer aldığı tespit edilmiştir (Yeşiltaş, Demirçivi, 2010: 206).

Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada ise işe ilişkin davranışların son sırada yer aldığı görülmüştür (Palaz, vd., 2008: 50). Bu sektörde yapılan bir başka araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır. (Şahin, Dündar, 2011: 142).

İşe ilişkin davranışlar arasında ye alan “yapabileceğinin üzerinde iş verilmesi” (aşırı iş yükü) ve “terfinin geciktirilmesi” bazı durumlarda bir psikolojik taciz davranışı olarak değil, kurumlarda doğru ve adil bir iş dağılımının yapılmaması veya adil bir terfi sisteminin bulunmamasından kaynaklı bir durum olarak ortaya çıkabilmektedir. Böyle olduğunda söz konusu durumu, doğru bir şekilde analiz etmek ve değerlendirmek gerekmektedir. Aksi halde aslında psikolojik tacizle ilişkili olmayan bir davranışı (psikolojik tacizde bulunma kastı olmaksızın sergilenen), taciz olarak nitelendirmek içten bile değildir.

b) Kişiliğe Yönelik Davranışlar

Kişiliğe yönelik davranışlarda, bireyin farklılıkları, bir takım kişilik özellikleri veya davranışları hedef alınmaktadır. Bunlar üzerinden veya gerçek dışı imalarla kişi yıpratılmaya çalışılmaktadır. Bunları sosyal imaj ve sosyal ilişkilere dönük saldırılar olarak da tanımlayabiliriz.

Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada; bu davranışlardan en sık karşılaşılanın, kişinin arkasından konuşulması (%7) olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, bu davranışın ve bu kapsamda değerlendirilebilecek diğer davranışların özellikle çalışma arkadaşlarından kaynaklandığı da saptanmıştır. Dolayısıyla kişiliğe yönelik saldırıların genellikle eşitlerin başvurduğu bir yöntem olduğunu söylemek yerinde olacaktır (Akgeyik, vd., 2006: 34). Yine bankacılık sektöründe yapılan bir diğer araştırmada, kişiliğe yönelik davranışlardan biri olan, “alaycı, imalı konuşmalar yapmak” sıklık açısından ilk sırada yer almaktadır (Gök, 2011: 325). Sağlık sektöründe yapılan bir çalışmada ise itibara yönelik saldırılar içeren davranışların ilk sırada yer aldığı görülmüştür (Palaz, vd., 2008: 50). Bu sektörde yapılan bir başka araştırmada ise itibarı ve saygınlığı hedef alan davranışlar (%53) yaygınlık açısından ikinci sırada yer almaktadır (Şahin, Dündar, 2011: 142).

Turizm sektöründe yapılan bir çalışmada ise kişiliğe yönelik davranışların (“Asılsız söylentiler çıkarmak”) özellikle eşitler tarafından başvuru- lan davranışlar arasında ilk sırada yer aldığı tespit edilmiştir (Yeşiltaş, Demirçivi, 2010: 206).

Bireyleri en fazla yaralayan, psikolojik ve duygusal dengelerini en fazla etkileyen davranışların kişiliğe yönelik davranışlar olduğunu söylemek mümkündür.

c) Kişiyi Soyutlamaya ve Dışlamaya Yönelik Davranışlar

Psikolojik taciz davranışlarından en yaygın olarak karşılaşılanları, kişiyi çevresinden soyutlamayı ve gruptan dışlamayı amaçlayan davranışlardır. Mağdurun diğer çalışanlarla iletişim olanaklarının esaslı bir şekilde sınırlandırılması hem kişiyi psikolojik olarak yıpratmakta, hem de bu süreçte destek almasını engellemektedir.

2005 yılında bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada; en sık karşılaşılan davranışların, işiyle ilgili kararlar alınırken kişiye danışılmaması (%12), sözlü/ya-zılı sorularına cevap alamaması (%11,8), yanlış veya eksik bilgilendirilmesi (%9,5) ve konuştuğunda sözünün kesilmesi (8,4) olduğu belirlenmiştir. Bu davranışlardan sözünün kesilmesi dışında diğerleri çoğunlukla amirlerin başvurduğu davranışlar arasında sayılmaktadır (Akgeyik, vd., 2006: 31). Eğitim sektöründe yapılan bir araştırmada da konuştuğunda sözünün kesilmesi en sık karşılaşılan davranışlar arasında sayılmıştır (Gökçe, 2012: 277). Söz konusu davranışın, kişinin söylemlerine önem vermeyerek onu dışlamaya yönelik kasıtlı bir şekilde yapılabileceği gibi, bir iletişim yanlışı olarak da yapılabilir. Özellikle ülkemizde iletişim tarzı olarak oldukça yaygın bir durumdur.

Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada ise iletişime yönelik saldırılar üçüncü sırada gelmektedir (Palaz, vd., 2008: 50). Bu sektörde yapılan bir başka araştırmada ise iletişim olanaklarının sınırlandırılması en yaygın (%66) davranışlar arasında yer almaktadır (Şahin, Dünder, 2011: 142).

d) Sağlığa Yönelik Davranışlar ve Fiziksel Saldırılar

Psikolojik taciz sürecinde nadiren de olsa karşılaşılan bu davranışlar arasında; mağdurun doğrudan fiziksel saldırıya uğraması veya fiziksel şiddetle tehdit edilmesi, stresli ve sağlığına zararlı olan ağır işlere verilmesi ve çalışma ortamına dönük fiziksel saldırılar sayılabilir.

Nitekim bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmada; fiziksel şiddetle hiç karşılaşmazken, kişinin sağlığına zarar verebilecek işler yapmaya zorlanmasıyla ise oldukça nadir (%2) karşılaşıldığı görülmüştür (Akgeyik, vd., 2006: 35).

2. Psikolojik Tacizin Yönü

Araştırmalar, psikolojik tacizin genellikle üstler (yukarıdan aşağıya) tarafından yapıldığını, astlar tarafından (aşağıdan yukarıya) gerçekleştirilen psikolojik taciz vakalarının ise oldukça nadir olduğunu göstermektedir.

Bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmada; tacize maruz kalanların büyük çoğunluğu (% 69,9) yukarıdan aşağıya psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir. % 15,4'ü eşitlerden, %8,9'u ise hem üstleri hem de eşitleri tarafından birlikte tacize uğramıştır. (Gök, 2011: 324). Bir başka araştırmada mağdurların %50,5'i yöneticileri, %20,1; eşitleri, %3,3'ü ise astları tarafından tacize uğradıklarını

belirtmişlerdir (Palaz, vd., 2008: 51). Eğitim, sağlık ve finans sektörlerini kapsayan bir araştırmada da psikolojik tacizde bulunanların %55'inin üstler olduğu tespit edilmiştir (Güngör, 2008: 116).

2010 yılında yapılan bir araştırmada ise daha farklı bir sonuca ulaşılmış; mağdurların %13'ü yöneticileri tarafından, %8'i eşitleri tarafından, %26'sı ise her ikisinin birlikte tacizde bulunduğunu belirtmiştir (Yeşiltaş, Demirçivi, 2010: 206). Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada ise, psikolojik tacizde bulunma açısından yöneticiler (%34,7) ile iş arkadaşları (%32,7) arasında ciddi bir fark tespit edilememiştir (Yıldız, Erdem, 2008).

Görüldüğü üzere, ülkemizde yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda da genel eğilime paralel sonuçlara ulaşılmış, psikolojik tacizin çoğunlukla üstler tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

C. PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ ve SONUÇLARI

1. Tacizi Doğuran Faktörler

Psikolojik taciz olgusunun meydana gelmesi birçok nedene bağlanabilir. Bunlar arasında bireysel nedenler, kurumsal nedenler, kültürel özellikler, çalışma hayatındaki dönüşüm, ülkedeki hukuki düzenlemeler, sektörel özellikler, vb. sayılabilir. Fakat birçok araştırmada özellikle bireysel nedenler ve örgütsel nedenler üzerinde durulmaktadır.

a) Bireysel Nedenler

Eğitim sektöründe yapılan bir araştırma, mağdurun kişilik özelliklerinin psikolojik tacize yol açtığına ilişkin bir algı bulunduğunu ortaya koymuştur (Gökçe, 2012: 280). Hemşireler üzerinde yapılan bir araştırmada ise, psikolojik tacizin en önemli nedenlerinden birinin kişiler arasındaki (mağdur ve tacizde bulunan) iletişim problemleri olduğu belirlenmiştir (Efe, Ayaz, 2010: 330). Psikolojik taciz mağdurlarının kişilik özelliklerine ilişkin bir araştırmada, mağdurlar beş faktör kişilik modeli üzerinden değerlendirilmiş ve kişilik özellikleri ile psikolojik tacize maruz kalmaları arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığı analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; bireylerin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmalarının %67'si sahip oldukları kişilik özellikleri ile bağlantılıdır (Günel, 2010: 58). Bu kişilik özelliklerinin etkinlik sıralaması ise şu şekildedir; duygusal denge (duygusal tutarlılık), yumuşak başlılık, öz denetim (sorumluluk) ve dışa dönüklük. Bireyin öz denetim ve gelişime açıklık özelliği ile psikolojik taciz arasında bir ters orantı mevcutken (bu özellikler arttıkça, tacize maruz kalma riski düşmektedir), yumuşak başlılık ve duygusal denge ile psikolojik taciz arasında doğru orantı (bu özellikler arttıkça, tacize maruz kalma riski de artmaktadır) bulunmaktadır (Günel, 2010: 57-58). Bireysel nedenlerden biri olarak görülen mağdurun kişilik özellikleri teoride eleştirel bakılan bir durumdur. Söz konusu araştırmalar, psikolojik taciz süreci sonrasında gerçekleştirildiğinden, bu süreçte psikolojik ve duygusal olarak zaten yıpranmış ve kişilik özelliklerinde çeşitli deformasyonlar meydana gelmiş olan bireylerin kişilik yapılarını analiz et-

mektedir. Dolayısıyla bu araştırmalar bize, mağdurların taciz öncesi kişilik yapılarına ilişkin çok doğru sonuçlar vermemektedir. Bu noktada da bir neden olarak mağdurların kişilik özelliklerini öne sürmek çok doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Aynı araştırmada, mağdurların perspektifinden psikolojik tacizin nedenleri sorgulandığında, mağdurların da tacizi bireysel nedenlerle (tacizde bulunandan kaynaklı) ilişkilendirdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Mağdurların %64'ü tacizin güç gösterme isteğinden, %19'u kıskançlıktan, %17'si ise kişilik bozukluğundan kaynakladığını belirtmişlerdir (Günel, 2010: 50).

Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırma da yine psikolojik tacizi bireysel nedenlere bağlamıştır. Araştırmaya katılanların %36'sı psikolojik tacizin nedeni olarak tacizde bulunanları ve bu kişilerin davranışlarını göstermiştir, %31'i ise bizzat mağduru ve davranışlarını bir neden olarak belirtmişlerdir (Çoban, Nakip, 2007: 312).

b) Örgüt Kaynaklı Nedenler

Psikolojik tacizin nedenlerini izah etmede birçok yazar örgütsel faktörler; örgüt kültürü, stresli çalışma ortamı ve kurumsal çatışma alanları üzerinde özellikle durmaktadır. Nitekim örgütsel değişim birçok çalışmada psikolojik taciz açısından önemli bir risk faktörü olarak öne çıkmaktadır. Yönetimin özellikle değişim sürecinde baskıcı bir tarz benimsemesi durumunda psikolojik taciz riski de yükselmektedir. İrlanda'da ulusal düzeyde gerçekleştirilen bir çalışmada teknolojik değişimin ve patronaj yapısına sahip bir örgüt kültürünün psikolojik taciz eğilimini güçlendirdiği ortaya konmaktadır (Martino and Hoel and Cooper, 2003: 19). Benzer biçimde Almanya'da yapılan bir çalışmada işbirliğine ve ekip çalışmasına zorlanan çalışanlar arasında yatay psikolojik taciz riskinin güçlendiği kaydedilmektedir (Zapf, 1999: 72). Özellikle yeniden yapılanma ve küçülme, örgütsel seviyelerin elemine edilmesine yol açmakta, böylece terfi olanakları azalmakta, iş yükü artmakta ve içsel rekabet yoğunlaşmaktadır.

Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada ulaşılan veriler, örgüt içi değişimin psikolojik tacizi doğuran nedenlerden biri olduğunu göstermektedir. Psikolojik tacize maruz kalan kişilerin %62'si yeniden yapılanma sürecini psikolojik tacizin nedenlerinden biri olarak görmektedir (Akgeyik, vd, 2006: 36). Örgütsel iklim psikolojik taciz eğilimlerini şekillendiren bir diğer faktördür. Özellikle çatışmacı bir işyeri ortamında psikolojik tacize uğrama riskinin yükseldiği açıktır. Araştırma kapsamında ulaşılan sonuçlar bu varsayımı açık bir şekilde desteklemektedir. Psikolojik tacize maruz kalanlar, kalmayanlara göre üstleriyle, iş arkadaşlarıyla, astlarıyla ve diğer departmanlarla olan ilişkilerini çok daha yüksek düzeyde çatışmacı bir algılamayla değerlendirmektedirler (Akgeyik, vd., 2006: 37). Ayrıca psikolojik tacize yol açan önemli nedenlerden bir diğerinin iş donanımında gözlenen eksiklikler ve yetersizlikler olduğu tespit edilmiştir. Çeşitli konulardaki iş donanımı yetersizliğinin psikolojik tacize maruz kalanlar tarafından daha güçlü bir şekilde vurgulandığı görülmüştür (Akgeyik vd., 2006: 38).

2. Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik taciz, gerek tacize maruz kalanları, gerekse diğer çalışanlar ve örgütü birçok açıdan olumsuz etkilemektedir. Söz konusu olgu mağdurların psikolojik ve fiziksel sağlıklarını etkilemekte, iş tatminini düşürmekte, mesleki gelecek kaygısını ve kuruma olan güvensizliklerini artırmaktadır. Psikolojik tacizin yarattığı negatif (çatışmacı ve stresli) çalışma ortamı, doğrudan tacize maruz kalmamış olsalar da, diğer çalışanları da olumsuz etkilemektedir. İngiltere’de yapılan bir çalışma gerginliğin organizasyon genelindeki etkisini çeşitli biçimlerde ortaya koymuştur. Araştırmaya katılanların %81’i, gerginliğin örgütsel morali negatif yönde etkilediğini kaydetmiştir. %74’ü yaşadığı gerginlik nedeniyle daha az üretken olduğunu, %15’i ise, hata yapmaktan korktuğunu dolayısıyla daha yavaş çalışmak zorunda kaldığını ifade etmiştir (Giga and Hoel, 2003: 8). Bu noktada negatif çalışma ortamının, çalışanların performanslarını düşürmesi dolayısıyla kurumun genel performans düzeyini de olumsuz etkileyeceği açıktır.

a) Psikolojik Tacizin Psikolojik ve Fizyolojik Sonuçları

Mağdurlarda gözlemlenen olumsuz etkiler arasında stres, kaygı, endişe ve gerilim, güven ve saygınlık kaybı, kişisel ilişkilerin bozulması veya sona ermesi gibi psikolojik ve duygusal şikâyetler ile baş ağrıları, sırt ağrıları, karın ağrıları, depresyon gibi fizyolojik problemler öncelikli olarak sayılabilir.

Bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmada (Akgeyik, vd., 2006: 39) katılımcılar bir takım psikolojik, duygusal ve fiziksel sorunlarla karşılaştıklarını belirtmektedirler. Aşağıdaki tabloda psikolojik tacizin katılımcılar üzerinde yarattığı etkiler, psikolojik tacize maruz kalmamış olanlarla karşılaştırılarak verilmiştir. Genel bir değerlendirme yapıldığında tacize maruz kalanlarla, kalmayanlar arasında ciddi farklılıklar tespit edilmiştir.

TABLO IX: PSİKOLOJİK TACİZİN PSİKOLOJİK VE FİZYOLOJİK SONUÇLARI

	Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (%)	Psikolojik Tacize Uğramayanlar (%)
Mizah Yeteneğini Kaybetme	25	21
Huzursuzluk	73	37
Migren Ağrıları	27	21
Göğüs Ağrıları	18	8
Güven Kaybı	36	10
Tahammülsüzlük	84	43
Uykusuzluk	48	37
Sürekli Bitkinlik	59	44
İşe Gitmeme İsteği	49	24
Karın Ağrıları	19	11

(Akgeyik, vd., 2006: 39)

Psikolojik tacize maruz kalanlar, en çok karşılaştıkları sorunun tahammülsüzlük olduğunu belirtmişlerdir. Psikolojik tacize maruz kalmamış olanlarda bu oran neredeyse yarı yarıya düşmektedir. Mağdurlar taciz süresince maruz kaldıkları davranışlar neticesinde duygusal olarak yıprandıkları için gerek iş gerekse özel hayatlarında daha gergin bireyler haline gelmekte ve tahammül gösterme düzeyleri oldukça azalmaktadır.

Bu sorunu huzursuzluk (%73) izlemektedir. Psikolojik taciz, kişinin kendisine ve çevresine olan güvenini ciddi bir biçimde sarsmaktadır. Nitekim mağdurların %36'sı güven kaybı yaşadığını belirtmiştir. Dolayısıyla birey her an bir olumsuzlukla karşılaşabileceğini düşündüğünden sürekli tetiktir ve bu durum kendisini huzursuz hissetmesine yol açmaktadır.

Araştırmada katılımcıların ayrıca uzun süreli rahatsızlıkları yansıtan şikâyetleri de ifade ettikleri görülmektedir. Uykusuzluk (%48) ve sürekli bitkinlik hali (%59) bu kapsamda dikkate alınması gereken sorunlardır.

Ayrıca mağdurlar, sürekli bitkinlik (%59), migren (%27), göğüs (%18) ve karın (%19) ağrıları gibi bir takım fizyolojik rahatsızlıklar da yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Bu rahatsızlıklar aslında doğrudan bir olumsuz etki olarak değil, bireyin psikolojik ve duygusal dayanıklılığındaki zayıflamadan kaynaklı, dolaylı bir etki olarak ortaya çıkmaktadır.

Hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada; psikolojik tacize maruz kalanların %75,7'si maruz kaldıkları davranışların sinirli olmalarına neden olduğunu, %64,8'i tedirgin olduklarını, %55,6'sı depresyona girdiğini, %53,8'i ise kendilerini hasta hissettiklerini belirtmişlerdir (Yıldız, Erdem: 2008). Bir başka araştırmada ise; mağdurların %42'si psikolojik rahatsızlıklar, %29'u davranışsal problemler, %27'si ise fiziksel rahatsızlıklar yaşadıklarını ifade etmişlerdir (Günel, 2010: 50).

b) İş Tatmini ve Mesleki Gelecek

Bireylerin, maruz kaldıkları psikolojik taciz sebebiyle kendilerine ve kuruma olan güvenleri azalmaktadır. Bireyler, sürekli eleştirildikleri, kararlarının sorgulandığı, işlerinin kontrol edildiği veya bir takım sorumluluklarının onlardan alınarak başkalarına devredildiği bir ortamda kendilerini önemsiz ve yararsız hissetmeye başlarlar. Bu da iş tatminlerinin düşmesine ve mesleki geleceklerine dair kaygılar geliştirmelerine neden olmaktadır.

Nitekim bankacılık sektöründe gerçekleştirilen bir araştırmada (Akgeyik, vd., 2006: 42) psikolojik tacize maruz kalanların iş tatminlerinin azaldığı ve mesleki gelecek kaygısı taşıdıkları sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların iş tatminine ilişkin sorgulamalarda, tacize maruz kalanlarla, kalmayanlar arasında belirgin farkların olduğu da görülmüştür.

TABLO X: İŞ TATMİNİ/PSİKOLOJİK TACİZ

	Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (%)	Psikolojik Tacize Uğramayanlar (%)
İşime Faydalı Olduğum Kanaatindeyim	42	72
Başka Birimde Daha Faydalı Olurum	16	8
Çalışma Ortamım Farklı Olsa Daha Huzurlu Olurum	17	11
İşimin Kariyerime Etkisinin Sınırlı Olacağını Düşünüyorum	25	9
Toplam	100	100

(Akgeyik, vd., 2006: 42)

İş tatminine ilişkin göstergelerinden biri olan kişinin işinde faydalı olduğu kanaati, mağdurlar arasında oldukça düşüktür. Tacize maruz kalanların sadece %42'si kendini işinde faydalı hissederken, bu oran tacize maruz kalmayanlar arasında %72'ye çıkmaktadır. Bu durum mağdurların işyerinde kendilerini önemsiz hissetmekte olduklarının önemli bir göstergesidir.

Bulunduğu birimde bir takım olumsuzluklar yaşayan kişi buradan kaçma eğilimi de göstermektedir. Bu durum aynı zamanda bir savunma mekanizmasıdır. Psikolojik tacize maruz kalanlar arasında bu savunma mekanizmasının, diğerlerine nazaran daha güçlü olduğu görülmektedir. Örneğin mağdurların %16'sı başka bir birimde daha faydalı olacağına inanırken, bu oran psikolojik tacize maruz kalmamış olanlarda yarı yarıya düşmektedir. Diğer taraftan, psikolojik tacizin bireyler üzerinde huzursuzluğa yol açtığı bilinmektedir, bu iş tatminine ilişkin göstergelerde de ortaya konmaktadır. Mağdurların %17'si çalışma ortamı farklı olsa daha huzurlu olacağını belirtmiştir.

Ayrıca bireylerin kariyerlerine ilişkin kaygılarının da oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Mağdurların %25'i mevcut işlerinin kariyerlerine katkısının çok az olacağını düşünmektedir. Dolayısıyla genel bir değerlendirme yapıldığında, psikolojik tacizin bireylerin iş tatminleri üzerinde olumsuz bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Turizm sektöründe yapılan bir araştırmada da benzer bir sonuca ulaşılmıştır (Çalışkan, Tepeci, 2008: 145).

Araştırmada ayrıca mesleki kaygı değişkeni (gelecek 6 ay içinde mesleki geleceklerine ilişkin düşünceleri) de analiz edilmiştir (Akgeyik, vd., 2006: 43) Mağdurların % 33'ü gelecek 6 ay içinde işinden ayrılmayı planladığını belirtirken, psikolojik tacize maruz kalmamış olanlar arasında aynı düşünceyi paylaşanların oranı sadece % 7'dir. Ayrıca bu yaklaşımdan mağdurların psikolojik taciz karşısında işyerinden uzaklaşma eğilimi taşıdıkları sonucuna da ulaşılabilir.

TABLO XI: MESLEKİ GELECEK

	Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (%)	Psikolojik Tacize Uğramayanlar (%)
İşten Ayrılmayı Düşünüyorum	33	7
Terfi Alamayacağımı Düşünüyorum	14	9
Terfim Gecikebilir	16	13
İşten Çıkarılacağımı Sanıyorum	3	1
Kaygım Yok	34	70
Toplam	100	100

(Akgeyik, vd., 2006: 43)

Terfiler konusunda psikolojik tacize maruz kalanlarla kalmayanlar arasında çok büyük bir fark olmamakla birlikte, mağdurların terfilerine ilişkin kaygıları daha yüksektir. Aynı zamanda çok fazla olmasa da psikolojik tacize maruz kalanlar işten çıkarılacaklarına dair bir kaygı da taşımaktadırlar. Bu tür kaygılar kuşkusuz bireylerin performanslarını da olumsuz etkilemektedir. Mağdurların sadece %34'ü herhangi bir mesleki kaygı taşımamaktadır.

c) Kurumsal Güven

Psikolojik taciz süreci sonunda kendilerine olan güvenleri azalan mağdurların, birçok durumda kurumlarına olan güvenleri de zedelenmektedir. Özellikle maruz kaldıkları olumsuzluklardan kurumu sorumlu tuttukları veya kurumun söz konusu olumsuzlukları önlemeye yönelik herhangi bir müdahalede bulunmadığı durumlarda bu güven kaybı daha da derinleşmektedir. Yaşadıkları bu güven kaybı, kuruma olan bağlılıklarını da önemli ölçüde etkilemektedir.

Bankacılık sektöründe gerçekleştirilen aynı araştırmada (Akgeyik, vd., 2006: 44-45) katılımcılardan kurumlarını psikolojik ve fiziksel açıdan değerlendirmeleri istenmiş ve bu varsayımı destekler sonuçlara ulaşılmıştır. Psikolojik tacize maruz kalanların %73'ü kurumlarını psikolojik açıdan güvenli bulmazken, psikolojik tacize maruz kalmamış olanlarda bu oran %37'de kalmaktadır.

TABLO XII: KURUMSAL GÜVEN

	Psikolojik Açıdan		Fiziksel Açıdan	
	Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (%)	Psikolojik Tacize Uğramayanlar (%)	Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (%)	Psikolojik Tacize Uğramayanlar (%)
Çok Güvenli	6	19	26	34
Yeterince Güvenli	21	44	52	50
Güvenlik Değil	41	27	14	10
Hiç Güvenli Değil	32	10	9	6
Toplam	100	100	100	100

(Akgeyik, vd., 2006: 45)

Katılımcıların fiziksel açıdan kurumlarını değerlendirmelerinde ise tacize maruz kalanlarla kalmayanlar arasında önemli bir farklılık bulunmamaktadır. Katılımcıların büyük çoğunluğu kurumlarını fiziksel açıdan güvenilir bulmaktadır. Bu durum sektör itibarıyla oldukça doğal bir sonuçtur. Fiziksel faktörler; çalışma ortamı, işyeri, iş donanımı, işyeri gereçleri, vb. değişkenleri içermektedir. Bankacılık sektöründe bu değişkenler dikkate alındığında, sektörün diğer sektörlerle nazaran daha az fiziksel risk içerdiğini söylemek mümkündür.

D. PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELE

Psikolojik tacizle mücadele; bireysel, kurumsal, devlet, meslek ve sivil toplum örgütleri gibi birçok düzeyde yürütülmektedir. Bu mücadeleler psikolojik tacizi önleyici veya etkilerini telafi etmeye yönelik olabilmektedir. Fakat bu noktada en önemli sorumluluk psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmek ve uygulamak açısından kurumlara düşmektedir. Çünkü diğer kurum ve kuruluşların yürüttüğü çalışmalar, riski önlemeye yönelik olmaktan çok, riskin gerçekleşmesi halinde meydana gelebilecek zararın telafisine yönelik olmaktadır.

Kurumlar öncelikli olarak kendi içlerinde psikolojik tacize ilişkin bir risk analizi yapmalı, tespit edilen risk düzeyi ve risk alanlarına uygun önleyici programlar geliştirmelidirler. Örneğin, İngiltere’de MSF sendikası örgütlü olduğu bankalarla birlikte, kadın çalışanlara yönelik psikolojik taciz davranışlarını önlemeyi hedefleyen “sıfır tolerans programı” nı geliştirmiştir. Program dahilinde işyerinde risk analiz yapılarak, örgütsel güvenlik sürekli denetlenmektedir. Sıfır tolerans kapsamında politikalar geliştirmeyi amaçlayan program çalışanların psikolojik taciz yanını da karşılaşılabilecekleri diğer riskler konusunda eğitilmelerine olanak sağlamakta ve yönetsel kademelerle risklere karşı işbirliği yapmayı öngörmektedir (Giga and Hoel, 2003: 16).

Ayrıca tırmandırılmış bir çatışma biçimi olan psikolojik taciz açısından, kurumun çatışma yönetimi yaklaşımı da gözden geçirilmelidir. Bu noktada kurumun uygulamakta olduğu açık bir çatışma yönetimi yaklaşımı bulunup bulunmadığı veya çatışmalar karşısında yönetimin yaklaşımının ne olduğu da önem arz etmektedir.

Psikolojik tacizle bireysel mücadelede ise mağdurların tutumları belirleyici olmaktadır. Taciz karşısında mağdurun, aktif veya pasif bir tutum sergilenmesi tacizin süresi, derecesi ve etkileri üzerinde kuşkusuz belirleyici olmaktadır.

1. Sosyal Destek

Psikolojik tacizle bireysel mücadelede sosyal destek oldukça önemlidir. Mağdur, taciz sürecinde maruz kaldığı birçok olumsuz tutum ve davranış karşısında kendisini zayıf, yalnız ve savunmasız hissetmeye başlamaktadır. Bu durumda bireysel mücadelede bulunabilmek ve bu mücadelesini sürdürebilmek için sosyal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Söz konusu desteği, kurumun sağlayabileceği gibi, diğer çalışan arkadaşları, aile bireyleri veya arkadaşları da sağlayabilmektedir. Mağdurun

sosyal destek sağlayıp sağlayamaması veya hangi kaynaktan bu desteği sağladığı, izleyeceği mücadele stratejisi üzerinde de belirleyici olmaktadır.

Psikolojik tacize maruz kalan kişilerin ilk olarak yapmaları gereken, konuyu yönetime iletmek ve kurumun sürece müdahale etmesini talep etmektir. Taciz sürecinin devam etmesi veya yönetimin herhangi bir müdahalede bulunmaması halinde ise, hukuki prosedürleri başlatmaları gerekmektedir. Fakat çoğu zaman mağdurlar, bu girişimlerde bulunmak yerine farklı yöntemler izlemektedirler.

Bankacılık sektöründe yapılan bir araştırmada, psikolojik tacize maruz kalan kişilere, söz konusu sürece ilişkin olarak kimlerle görüştükleri sorulmuş; %50'si yönetimle görüştüklerini belirtmişlerdir. %25'i çalışma arkadaşlarıyla, %12'si aile bireyleriyle veya iş dışındaki arkadaşlarıyla görüştüğünü söylemiştir. Maruz kaldıkları davranışlarla ilgili olarak kimseyle görüşmediğini belirten %13'lük bir kesimin ise sosyal destekten mahrum olduğunu belirtmek gerekir (Akgeyik, vd., 2006: 45-46). Diğer taraftan mağdurların sadece yarısı maruz kaldıkları tacizi yönetime ileterek mücadele girişiminde bulunmuşlar, %37'si çevrelerindeki kişilerle konuşarak kendilerini rahatlatmakla yetinmiş, geri kalanlar ise durumu gizli tutmayı tercih etmiştir.

Eğitim, sağlık ve finans sektörlerini kapsayan bir araştırmada, son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kalmış olan kişilerin; %63'ü tacizde bulunan kişiyi görmezden geldiği belirtilmiştir (Güngör, 2007: 211). Bu durum mağdurların önemli bir kısmının söz konusu olguyla açıktan mücadele etmektense, tacizde bulunan kişiyi görmezden gelerek, durumu yok saydıklarını göstermektedir. Mağdurların sadece %22'si tacizde bulunan kişiyi uyardığını, %21'i ise bir üst yöneticiye şikâyetle bulunduğunu belirtmiştir (Güngör, 2007: 211). Şikâyetle bulunanların elde ettikleri sonuçlara bakıldığında, aslında mağdurların çok da haksız olmadığı görülmektedir. Şikâyetle bulunanların sadece %5'i tacizin durduğunu veya tacizde bulunanın cezalandırıldığını, %37'si hiçbir şeyin değişmediğini, %18'i ise çeşitli önerilerde bulunduğunu belirtmiştir (Güngör, 2007: 212). Bu, kuşkusuz mağdurların mücadeleye yönelik cesaretlerini kırıcı bir durum yaratmaktadır.

Hastane çalışanları üzerinde yapılan bir araştırmada ise; psikolojik tacize maruz kalanların %64,6'sının bir arkadaş/meslektaş ile konuştuğunu, %53,3'ü tacizde bulunanı uyardığını, %50'si tacizde bulunanı görmezden geldiğini, %46,7'si ise durumu yöneticisine ilettiğini belirtmiştir (Yıldız, Erdem, 2008). Aynı sektörde yapılan bir başka araştırmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Mağdurların, %89'u bir arkadaş/meslektaş ile konuştuğunu, %75'i tacizde bulunanı görmezden geldiğini, %60'ı ise tacizde bulunanı uyardığını belirtmiştir (Yıldız, Yıldız, Erdağı, 2009: 7).

Mağdurların psikolojik taciz karşısında vermiş oldukları tepkiler, bireylerin kişilik özelliklerine, duygusal durumlarına veya kurumsal yapıya bağlı olmakla birlikte, bir taraftan da söz konusu davranışların şiddetine ve birey üzerinde yaratmış olduğu yıpranmaya göre de değişebilmektedir (Güngör, 2008: 133).

2. Kurumsal Çatışma Politikası

Psikolojik tacizle kurumsal düzeyde mücadele için, kurumsal çatışma politikaları önem arz etmektedir. Bir örgütün, kurum içi çatışmalarda izlediği resmi bir takım prosedürler varsa, bunlar personel tarafından biliniyorsa ve herhangi bir çatışma durumunda uygulamaya konuluyorsa, psikolojik tacizi önleme açısından caydırıcılık taşımaktadır.

Kurumsal yapıların çoğunda, önemli bir düzenleme alanı olan bu uygulamaların, bankacılık gibi kurumsallaşmanın yüksek olduğu sektörlerde daha yaygın olması beklenmektedir. Fakat 2005 yılında yapılan bir araştırmada mağdurların %34'ü kurumlarında bu tür prosedürlerin bulunmadığını, %30'u ise bu tür prosedürler bulunmakla birlikte tam olarak uygulanmadığını belirtmiştir. Bu oldukça ilginç bir sonuçtur. Mağdurların sadece %14'ü kurumlarında bu tür prosedürler bulunduğunu aktarmışlardır (Akgeyik, vd., 2006: 47).

Aynı araştırmada kurum içindeki çatışmaların nasıl çözümlendiği de sorgulanmış, tacize maruz kalanlarla kalmayanlar arasında farklı algıların bulunduğu tespit edilmiştir. Mağdurların %42'si üst unvandaki kişilerin korunduğunu belirtirken, tacize maruz kalmayanların sadece %9'u çatışmalarda böyle bir tavır alındığını belirtmiştir. Mağdurların %20'si çatışmalara önem verildiği ve mutlaka çözümlenmeye çalışıldığını belirtirken, bu oran tacize maruz kalmamış olanlarda %41'e yükselmektedir. Mağdurların %3'ü çatışmaların adil bir şekilde çözümlenmeye çalışıldığını düşünürken, oran tacize maruz kalmamış olanlarda üç katına çıkmaktadır (Akgeyik, vd., 2006: 48).

TABLO XIII: ÇATIŞMALARIN ÇÖZÜMLENMESİ/PSİKOLOJİK TACİZ RİSKİ

	Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar (%)	Psikolojik Tacize Uğramayanlar (%)
Çatışma Üzerinde Durulmaz/Yok Sayılır	14	12
Üst Unvandaki Kişi Korunur	42	9
Önem Verilir ve Mutlaka Çözümlemeye Çalışılır	20	41
Problem Büyüdüğünde Müdahale Edilir	22	22
Adil Bir Şekilde Çözümlenir	3	15
Toplam	100	100

(Akgeyik, vd., 2006: 48)

Dolayısıyla mağdurlarda, tacize maruz kalmamış olanlara nazaran çatışmaların yönetilmesine ilişkin daha olumsuz bir algının bulunduğu söylenebilir. Elbette ki bu yargı, taciz sürecinde mağdurların yaşamış oldukları çatışmalardan edindikleri deneyimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Tacize maruz kalmamış olanların olumlu algılarının ise, kurum içinde pratikte bir çatışma yaşamamış olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir.

GENEL DEĞERLENDİRME ve SONUÇ

“Psikolojik Taciz” (Mobbing), kavramı çalışma hayatında ilk olarak 1980’li yıllarda Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz Hareketinin kurucusu olan Leymann, araştırmalarında iş ortamında gözlemlediği çeşitli baskı, zulüm ve kötü davranışları “mobbing” olarak tanımlamıştır. Günümüzde psikolojik taciz giderek cinsel taciz veya ayrımcılıkla eş düzeyde görülmekte, tacize eğilimli olanlar tanımlanmakta, yaptırımlar ve cezalar konmakta, psikolojik tacizi cezalandıran yasalar yürürlüğe girmektedir.

Psikolojik tacizle ilgili yasal düzenlemelerin tümü dikkate alındığında AB üyesi hemen hemen tüm ülkelerde psikolojik tacizi önleme ve mücadele etme sorumluluğunun iş sağlığı ve güvenliği yasaları ve/veya iş kanunu çerçevesinde eşitlik ilkesi ve işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında ele alındığı görülmektedir. Bu bağlamda işveren işyerinde işçilerinin hem fiziksel hem de psikolojik bütünlüğünü koruyucu tedbirler alma, riskleri azaltma ve meydana gelebilecek zararları gidermek zorundadır.

Türk Mevzuatında da psikolojik taciz davranışları eşitlik ilkesi, ayrımcılığa karşı korunma, işverenin gözetme borcu, kişilik haklarının korunması kapsamında ele alınmış ve psikolojik taciz mağdurlarına bildirimsiz fesih (24/II) ve manevi tazminat hakkı tanınmıştır.

Türk Mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili açık bir düzenleme olmadığı yönündeki eleştiriler karşısında 6098 sayılı Borçlar Kanunu 417.maddeye getirilen hüküm ile bu eleştirilere de nispeten cevap verilmiş olunmaktadır. Ancak elbette ki psikolojik taciz ile ilgili esaslı bir düzenlemenin İş Kanunu’nda ve ayrıca 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda yer alması gerektiği şüphesizdir. Yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu’nda açıkça yer almasa da yargı kararları hangi davranışların psikolojik taciz sayılabileceğine ve mağdurlarının haklarının neler olduğuna ışık tutmaktadır. Örneğin Ankara 8. İş Mahkemesi’nin E.2006/19, K.2006/625 sayılı ve 20.12.2006 tarihli kararında psikolojik taciz “işyerinde çalışanlara üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışlar” olarak tanımlanmıştır.

Ancak psikolojik taciz ile ilgili yargı kararları da sorunun önlenmesi ve mağdurların korunması bakımından yeterli değildir. Psikolojik taciz, işyerinde çalışma ortamından kaynaklanan bir mesleki risktir. Dolayısıyla çalışanların “çalışma hakkının korunması”, psikolojik taciz sonucunda oluşan psiko-somatik rahatsızlıkların meslek hastalığı sayılması ile mümkün olabilecektir. Nitekim Türk Hukukunda da, işyerinde meydana gelen psikolojik taciz olayları sonucu çalışanlarda ortaya çıkan fiziksel ve ruhsal sorunların 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu uyarınca meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi uygun olacaktır.

Hatta çalışma hakkının güvence altına alınabilmesi için sadece psikolojik taciz değil, çalışma hayatındaki tüm kural dışı davranışları içeren bir düzenleme yap-

mak daha yerinde olacaktır. Bu kuraldışı davranışlardan bazıları şiddet dereceleri-ne göre; işyeri kabalığı, akran zorbalığı (*bullying*), patronaj, psikolojik taciz, müşteri saldırganlığı, cinsel taciz ve işyeri şiddetidir. Nitekim Belçika ve Hollanda’da tüm bu davranışlar, “işyerinde psiko-sosyal baskı” olarak tanımlanmakta ve düzenlen-mektedir.

Örgütsel bir risk olarak tanımlanan ve son yıllarda hukuki düzenlemelere de konu olmuş olan psikolojik tacizin çalışma hayatındaki yaygınlık düzeyi ve genel profili ile ilgili olarak genel bir değerlendirme yapacak olursak; Türkiye’de bu konu-da yapılmış olan çalışmalarda tespit edilen yaygınlık düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu söyleyebiliriz. Birçok araştırmada belirlenen oranlar %20 ve üzerindedir. AB’deki yaygınlık düzeyleriyle karşılaştırıldığında oldukça yüksek olan bu oranların, büyük ölçüde söz konusu olgunun ülkemizde tam ve doğru bir şekilde anlatıla-mamış ve anlaşılmamış olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Çalışma ha-yatında en ufak bir olumsuz davranışla karşılaşan kişiler, psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade edebilmektedirler. Çoğu zaman bu olumsuzluklar, geçici bireysel çatışmalardan, yetersiz ve kötü yönetim tarzlarından veya işyeri kabalığı gibi daha hafif iş etiğine aykırı davranışlardan kaynaklanmaktadır. Oysaki psikolojik taciz tüm bunlardan daha ağır bir durumu tanımlamaktadır. Tacize maruz kalan kişilerin bu duruma vermiş oldukları tepkiler incelendiğinde; büyük çoğunluğunun muhatap oldukları olguyu yok sayma eğilimi taşıdıkları görülmektedir. Bu da aslında psiko-lojik tacize maruz kaldığını beyan eden kişilerin, karşı karşıya kaldıkları kötü mua-meleden çok fazla etkilenmedikleri anlamına gelmektedir. Nitekim psikolojik taciz mağdurlar açısından görmezden gelinerek, normal yaşantılarına devam edebile-cekleri bir süreç değildir.

Psikolojik tacize uğrama açısından risk grupları incelendiğinde ise; cinsiyetin ve medeni durumun mutlak bir belirleyici faktör olduğunu söylemek mümkün değildir. Buna karşın, tacize maruz kalma açısından belirleyici bir faktör olan yaşın, kurumsal özellikler ve kurumlardaki yaş profiline göre değiştiğini söylemek mümkündür. Bu nedenle bazı araştırmalarda, genç yaş grupları, bazı araştırmalarda ise ileri yaş gruplarının daha fazla risk altında olduğu tespit edilmiştir. Kıdem faktörü ise yaş faktöründe olduğu gibi, sektörel ve kurumsal özelliklere göre farklılık arz edebil-mektedir. Dolayısıyla belirli bir kıdeme sahip olan bireyleri, bir risk grubu olarak tanımlamak çok doğru olmayacaktır.

Psikolojik taciz davranışları incelendiğinde ise; araştırmalarda farklı sonuçlar elde edilmiş olmasına rağmen, kişiliğe yönelik davranışların ve kişiyi soyutlama-ya yönelik davranışların daha sıklıkla görüldüğünü söylemek mümkündür. Nitekim genellikle Akdeniz ülkelerinin kültürel özelliklerine yakın bir profile sahip olan ül-kemiz için bu sonuç çok da şaşırtıcı değildir. Bu ülkelerde de, Kuzey Avrupa ülkeleri-nin aksine, genellikle kişiliği hedef alan davranışlara daha sıklıkla rastlanmaktadır. Türkiye’de yapılan araştırmaların büyük çoğunluğunda, psikolojik tacizin yönüne

ilişkin olarak genel eğilime paralel sonuçlara ulaşılmış, tacizin çoğunlukla üstler tarafından gerçekleştirildiği tespit edilmiştir.

Yabancı literatürde, psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin birçok araştırma varken, Türkiye’de yapılan araştırmalarda bu boyut eksik kalmıştır. Benzer bir şekilde psikolojik tacizin etkileri üzerinde yapılan çalışmalar da nedenlerine ilişkin çalışmalar gibi zayıf kalmış, birkaç araştırmancının ötesine geçememiştir. Dolayısıyla var olan bu çalışmalar üzerinden genellemeler yapmak çok da mümkün olamamaktadır. Fakat mevcut çalışmalar üzerinden, kişisel nedenler, iş tatmini ve mesleki gelecek, kurumsal güven gibi etkilerle ilgili bir fikir edinmek mümkündür.

Psikolojik tacizle mücadele ise; bireysel, kurumsal, devlet, meslek ve sivil toplum örgütleri gibi birçok düzeyde yürütülmektedir. Bu mücadeleler psikolojik tacizi önleyici veya etkilerini telafi etmeye yönelik olabilmektedir. Fakat bu noktada en önemli sorumluluk psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmek ve uygulamak açısından kurumlara düşmektedir. Çünkü diğer kurum ve kuruluşların yürüttüğü çalışmalar, riski önlemeye yönelik olmaktan çok, riskin gerçekleşmesi halinde meydana gelebilecek zararın telafisine yönelik olmaktadır.

Kurumlar öncelikli olarak kendi içlerinde psikolojik tacize ilişkin bir risk analizi yapmalı, tespit edilen risk düzeyi ve risk alanlarına uygun önleyici programlar geliştirmelidirler. Ayrıca tırmandırılmış bir çatışma biçimi olan psikolojik taciz açısından, kurumun çatışma yönetimi yaklaşımı da gözden geçirilmelidir. Bu noktada kurumun uygulamakta olduğu açık bir çatışma yönetimi yaklaşımı bulunup bulunmadığı veya çatışmalar karşısında yönetimin yaklaşımının ne olduğu da önem arz etmektedir.

Psikolojik tacizle bireysel mücadelede ise mağdurların tutumları belirleyici olmaktadır. Taciz karşısında mağdurun, aktif veya pasif bir tutum sergilenmesi tacizin süresi, derecesi ve etkileri üzerinde kuşkusuz belirleyici olmaktadır. Yapılan araştırmalar ışığında; mağdurların geliştirmiş olduğu bireysel tepkilerin genellikle mücadele yönünde değil, görmezden gelme yönünde olduğunu söylemek mümkündür.

Sonuç olarak Türkiye’de ilerleyen yıllar içinde psikolojik taciz konusunda epeyce yol alınmış olmasına karşın, halen daha gerek olgunun tanımlanması ve boyutlarının ortaya konması, gerekse mücadele yöntemlerinin ve hukuki korumanın geliştirilmesi açısından eksiklikler mevcuttur. Bu çalışmanın, mevcut durumu ortaya koyarak, eksikliklerin giderilmesi yönünde yararlı olması ümit edilmektedir.

KAYNAKLAR

- Abbas Bilgili, “İş Hukukunda Yeni Bir Kavram Mobbing (Psikolojik Taciz)”, **İstanbul Barosu Dergisi**, Temmuz-Ağustos 2011, C 85 (4), 2011: 86-95.
- Akgeyik, Tekin, vd.; **İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma**; Proje No: 157/200803; İ.Ü. BAP; 2005.
- Akgeyik, Tekin, vd.; “İşyerinde Psikolojik Taciz: Bankacılık Sektörüne İlişkin Bir Araştırma”; **İ.Ü. İktisat Fakültesi Mecmuası**; C. 56 (2); 2006: 1-54.
- Aprile, Salvatore; “Prontuario Sul Mobbing Dopo Il D.Lgs. 9 Luglio 2003; N. 216; “Attuazione Della Direttiva Europea 2000/78/CE Per La Parità Di Trattamento In Materia Di Occupazione E Di Condizioni Di Lavoro”; *Diritto and Diritti - Electronic Law Review*; (Çevirimiçi) www.Diritto.it; 18.11.2004.
- Barbara Jozwik, “Poland: Internal Employer’s Regulations”; **Schoenherr Legal Insides**; 07.11.2012; (Erişim Tarihi: 15.11.2012)
- Bayram, Selahattin, “ Mobbing’e Maruz Kalan İşçinin Yasal Hakları”; **Mali Çözüm**; Temmuz-Ağustos 2010: 277-287.
- Bayram, Selahattin; “Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi”; **Mali Çözüm**; Mart-Nisan 2011: 317-325.
- Bilgel, Nazan ve Aytaç, Serpil ve Bayram, Nuran; **Çalışma Yaşamında Yeni Bir Baskı Aracı: “Mobbing”**; Proje No: T-2003/38; Uludağ Üniversitesi; 2004.
- Borgognani, Elena; **Elementi per una Fenomenologia del Mobbing: Un Fenomeno Moderno con Radici Antiche**; Università degli Studi di Firenze; Facoltà di Scienze Politiche; Firenze; 2003.
- Bukspan, Wlizabeth; “Bullying at Work in France”; **British Journal of Guidance & Counselling**; V. 32 (3); Agu 2004: 397.
- Caccamo, Antonio and Mobiglia, Marina; “Mobbing: Tutela Attuale E Recenti Prospettive”; **D&PL**; n.18 (11); 2000.
- Caracuta, Fernando; “Il Mobbing e la Tutela Giudiziaria”; *Diritto & Diritti - Electronic Law Review*; (Çevirimiçi) www.diritto.it; 18.11.2004.
- Chappell, Duncan and Martino, Di Vittorio; “Violence at Work”; **Asian-Pacific Newsletter on Occupational Healthy and Safety**; V.6 (1); 1999: 1-9.
- Cobb, Ellen Pinkos; **Workplace Bullying: A Global Health and Safety Issue**; The Isosceles Group; Boston; 2011.
- Cox, Liz; **Mobbing; Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The UK Perspective**; Report On Research; European Commission Daphne Program; Brussels 2004.
- Cristina Miliacca, “Sindrome Da Mobbing: Quale Intervento Medico-Legale?”; **Dirigenza Bancaria**; Fascicolo111; 2005: 45-48.

- Çalışkan, Osman ve Mustafa Tepeci; "Otel İşletmelerinde Ortaya Çıkan Yıldırma Davranışlarının İş Tatmini ve İşte Kalma Niyetlerine Etkileri"; **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**; C.19 (2); 2008: 135-148.
- Çoban, Suzan ve Mahir Nakip; "Yıldırma (Mobbing) Olgusunun İçsel Pazarlama ile İlişkisi: Nevşehir'de Bulunan Bankalar Örneği"; **İktisadi İdari Bilimler Dergisi**; C. 21 (1); Ocak 2007: 307-320.
- Davenport, Noa and Schwartz, R. Distler and Elliot, G. Pursell; **Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz**; Sistem Yayıncılık; İstanbul; 2003.
- De Falco, Giuseppe and Messineo, Agostino and Messineo, Fabrizio; **Mobbing: Diagnosi, Prevenzione E Tutela Legale**; Epc Libri; Roma; 2003.
- Demir, Şamil; "Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi"; **Ankara Barosu Dergisi**; Yıl: 67 (2); Bahar 2009: 139-145.
- Di Marco, Daniela; **Mobbing; Solidarietà di Polizia**; V.2; Marzo 2003: 23-24.
- Di Martino, Vittorio and Hoel, Helge and Cooper, Cary L.; **Preventing Violence and Harassment in the Workplace**; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Ireland 2003.
- Dierickx, Constance; **The Bully Employee: A Survival Guide for Supervisors**; Super Vision; V. 65 (3); 2004: 6-7.
- Djurkovic, Nikola and McCormack, Darcy and Casimir, Gian; "The Physical and Psychological Effects of Workplace Bullying and Their Relationship to Intention to Leave: A Test of the Psychosomatic and Disability Hypotheses"; **International Journal of Organization Theory and Behaviour**; V. 7 (4); 2004: 469-497.
- EALCJ; "Nederland Report: Combating Harassment and Violence at Work in Nederland"; **Harassment and Violence at Work: Final Report**; March 2009: 122-125.
- EALCJ; **Harassment and Violence at Work: Final Report**; March 2009: 122-125.
- Efe, Şengül Y. and Ayaz, Sultan; "Mobbing Against Nurses in the Workplace in Turkey"; **International Nursing Review**; Vol.57 (3); 2010: 328-334.
- Ege, Harald; "Origini del Mobbing alla Valutazione del Danno"; **Il Lavoro Nella Giurisprudenza**; V.4; 2003: 316-320.
- Ege, Harald; **I Numeri Del Mobbing**; Pitagora Editrice; Bologna 1998.
- Ege, Harald; **Mobbing: Conoscerto per Vincerlo**; Franco Angeli; Milano; 2001.
- Ege, Harald; **Mobbing**; Pitagora Editrice; Bologna 1996.
- Einarsen, Stale and Raknes, Bjørn Inge and Matthiesen, Stig Berge; "Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality: An Exploratory Study"; **European Work and Organizational Psychologist**; V.4 (4); 1994: 381-401.
- Einarsen, Stale and Skogstad, Anders; "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations"; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; Vol. 5 (2); 1996: 185-201.
- Einarsen, Stale; "Bullying at Work"; European Agency for Safety and Health at Work; <http://agency.osha.eu.int>; 29.03.2004.
- Einarsen, Stale; "The Nature and Causes of Bullying at Work"; **International Journal of Manpower**; V. 20 (1/2); 1999: 16-27.
- Erdoğan, Gülnur; "Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)"; **TBB Dergisi**; S. 83; 2009: 318-352.

- European Foundation for the Improvement and Working Conditions; "Fourth European Survey on Working Conditions"; www.eurofound.eu.int; 28 Kasım 2006.
- European Industrial Relations Observatory (EIRO); Study Examines Mobbing at the Workplace; www.eironline.org; Germany 2003.
- European Social Dialogue; Framework Agreement on Harassment And Violence at Work; www.ec.europa.eu; 26 April 2007.
- European Social Dialogue; Implementation of The European Autonomous Framework Agreement On Harassment and Violence At Work; Final joint report by the European Social Partners adopted at the Social Dialogue Committee www.etuc.org; 27 October 2011.
- Facts; "Bullying at Work"; **European Agency for Safety and Health at Work Sheets** 23; Belgium 2002.
- Ferrari, Elena; **Raising Awareness on Mobbing: An EU Perspective**; European Commission on Preventive Measures to Fight Violence Against Children; Young People and Women; Geneva 2004.
- Feyereisen, Marc; "Sexual Harassment Guidelines Drawn Up For Finance Sector"; European Industrial Relations Observatory; eiro.eurofound.eu; 2005.
- Fischinger, Philipp S.; "Mobbing": the German Law of Bullying"; **Comp Labor Law Policy Journal**; V. 32 (1); Fall 2010: 153-184.
- Fleck, Fiane; "In Europe, Groups Seek to Attack Problem of Workplace Bullying"; **Wall Street Journal**; December 2002: 12.
- Gardner, Susan and Johnson, Pamela R.; The Leaner, Meaner Workplace: Strategies for Handling Bullies at Work; **Employment Relations Today**; 28 (2) Summer 2001: 23-36
- Gates, George (a); "Bullying and Mobbing (Part 1)"; **Pulp & Paper**; V. 78 (8); Aug. 2004: 19.
- Gates, George (b); "Bullying and Mobbing (Part 3)"; **Pulp & Paper**; V. 78 (12); Dec. 2004: 23.
- Giga, Sabir I. and Hoel, Helge; **Violence and stress at Work in Financial Services**; University of Manchester Institute Working Paper (WP210); Geneva 2003: 1-27.
- Gök, Sibel; "Prevalance and Types of Mobbing Behaviour: A Research on Banking Employees"; **International Journal of Human Sciences**; V.8 (1); 2011: 318-334.
- Gökçe, Asiye T.; "Mobbing: İşyerinde Yıldırma Özel Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma"; **Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi**; S.18; 2012: 272-286.
- Günel, Ö. Devrim; "İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma"; **9 Eylül Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**; C.12 (3); 2010: 37-65.
- Güngör, Meltem; **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Olgusu: Türkiye'de Hizmet Sektörüne İlişkin Bir Araştırma**; (Yayınlanmamış Doktora Tezi); İ.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü; 2007.
- Güngör, Meltem; **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**; Derin Yayınları; İstanbul; 2008.
- Güzel, Ali ve Ertan, Emre, "İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz Ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi); **Çalışma ve Toplum**; C. 16 (1); 2008: 149-169.
- Güzel, Ali ve Ertan, Emre, "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk"; **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**; C. 4 (14); 2007: 509-549.
- Harris, Frann; "Banishing Bullies From the Workplace"; **Canadian Health Manager**; V. 11 (8); Dec 2004: 7.

- Heine, Hans J.; "An Underestimated Workplace Terror: Mobbing"; **Office Technology**; V.40 (5); May 1995: 41-42.
- Hoel, Helga and Cooper, Cary; **Destructive Conflict and Bullying at Work**; Manchester Institute Science and Technology (UMIST); Manchester 2000.
- Huber, B.; **Mobbing: Psychoteror am Arbeitsplatz**; Niedernhausen; 1994.
- ILO; "When Working Becomes Hazardous"; **World of Work**; No.26; Sept/Oct 1998.
- İlhan, Ümit; "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri"; **Ege Akademik Bakış**; C.10 (4); 2010: 1175 – 1186.
- Jimenez, Bernardo vd.; "Gender Differences in Workplace Bullying: A Study in a Spanish Sample"; **Psicol. Estud**; V.10 (1); Jan./Apr. 2005: 3-6.
- Kaplan, Emine Tuncay; "İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı"; **Kamu-İş**; C: 7 (2); 2003: 2-16.
- Keane, Conor; "Culture of Fear Under Attack"; IBOA-The Finance Union; 21st October 2004; iboa.ie.
- Koç, Mustafa ve Bulut, Hilal U.; "Ortaöğretim Öğretmenlerinde Mobbing: Cinsiyet, Yaş ve Lise Türe Değişkeni Açısından İncelenmesi"; **International Online Journal of Educational Science**; V.1 (1); 2009: 64-80.
- Kvinnoforum; Status Report On Mobbing In The Workplace In Sweden; Daphne Programme - European Commission; 2004.
- Lerda, Luisa; "La Tutela Giuridica Del Mobbing in Italia"; (Çevirimiçi) **www.diritto.it**; 18.11.2004: 35-36.
- Leymann, Heinz; "Bullying: Whistleblowing"; **www.leymann.se**; 07.09.05.
- Leymann, Heinz; "The Content and Development of Mobbing at Work"; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; V.5 (2) 1996: 165-184.
- Loafman, Betty; "Taking Out Violence"; **Occupational Healthy & Safety**; V.70 (1); Jan. 2001: 32-36.
- Martino, Di Vittorio and Hoel, Helge and Cooper, Cary L.; **Preventing Violence and Harassment in the Workplace**; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Ireland 2003.
- Matthiesen, Stig Berge and Einarsen, Stale; "MMPI-2 Configurations Among Victims of Bullying at Work"; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; V.10 (4); 2001: 467-484.
- Mc Golgan, Ailen; Report On Sexual Harassment In The Workplace In EU Member States; The Irish Presidency of the European Union; Dublin; 2004.
- Mikkelsen, Eva Gemze and Einarsen, Stale; "Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates"; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; V.10 (4); December 2001: 393-413.
- Miscione, Michele; "Mobbing, Norma Giurisprudenziale (la Responsabilità da Persecuzione nei Luoghi di Lavoro)"; **Il Lavoro nella Giurisprudenza**; N.4; 2003: 305-307.
- Mobbing ile Mücadele Derneği; "İş sağlığı ve İş Güvenliği Yasasına Mobbing Maddesi Eklenmesi"; **www.mobbing.org.tr**; 10.11.2012.
- Morgoglione, Claudia; **Mobbing, Le Vit-Time Sono Un Milione E Mezzo**; La Repubblica 08.02.2000.
- Mütevelliöğlu, Nergis ve Aksoy, Beyhan; "İşsizlikle Mücadelede İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarının İşlevi"; **Çalışma İlişkileri Dergisi**; C.1 (1); 13-35.

- Namie, Gary; "Workplace Bullying: Escalated Incivility"; **Ivey Business Journal**; November/December 2002: 1-6.
- Noring, Sonia; "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace"; **American Journal of Public Health**; V.90 (4); Apr. 2000: 636.
- O'Mahony, Kate T. and Duffy, Kevin; "Irish Report: Combating Harassment and Violence at Work"; **Harassment and Violence at Work: Final Report**; March 2009: 78-89.
- Obrębski, Karol; "Mobbing: Polish Perspective"; www.prawodlakazdego.pl; 28.07.2011;
- OSHA; Preventing Psychosocial Risks at Work; European Agency for Safety and Health at Work; www.osha.org; 29/03/2004.
- Özgün, Kemal Altuğ; "İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi"; www.turkhukuksitesi.com; Ocak 2011.
- Özkul, Burcu ve Çarıkçı, İlker H.; "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi"; **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**; Y.2010; C.15 (1): 481-499.
- Palaz, Serap vd.; "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma: Bandırma Örneği"; **İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**; C.10 (4); 2008: 41-58.
- Palma, Giuseppe; "Normativa e Proposte Di Legge sul Mobbing"; www.ilmobbing.it; 17.04.2004.
- Pearson, Christine M. and Porath, Christine L.; "On the Nature, Consequences and Remedies of Workplace Incivility: No Time for "Nice"? Think Again"; **Academy of Management Executive**; 2005; V.19 (1): 7-18.
- Riguzzi, Serena; **Il Mobbing: Violenze Morali E Persecuzioni Psicologiche**; Edizioni Cierre; Roma; 2001.
- Salin, Denis; "Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments"; **International Journal of Management and Decision Making**; V.4 (1); 2003: 35-46.
- Salin, Denis; **Workplace Bullying Among Business Professionals – Prevalance, Organisational Antecedents and Gender Differences**; Swedish School of Economics and Business Administration; N.117; Helsingfors; 2003.
- Saloheimo, Jorma; "Finnish Report :Combating Harassment and Violence at Work"; **Harassment and Violence at Work: Final Report**; March 2009: 51-55.
- Savaş, Fatma Burcu; **İşyerinde Manevi Taciz**; Nisan 2007; İstanbul.
- Sennett, Richard; **Karakter Aşınması**; Çev. Barış Yıldırım; İstanbul; Ayrıntı Yayınları; 2002.
- Seward, Kare and Faby, Sheila; "Tackling Workplace Bullies"; **Occupational Health**; V. 55 (5); May 2003: 16.
- Sheehan, Michael; "Workplace Mobbing: A Proactive Response"; **Paper presented at the Workplace Mobbing Conference**; Australia 2004: 1-11.
- Simon, Alain; "Belgian Report: Combating Harassment and Violence at Work"; **Harassment and Violence at Work: Final Report**; March 2009: 27-40.
- Sözen, Süleyman ve Algan, Bülent; **İyi Yönetişim**; İçişleri Bakanlığı; Genel Yayın No: 654; Ankara; Nisan 2009.
- Stafford, Ned; "Workplace Bullying a Serious Problem in Germany"; Union Network International; www.union-network.org; 29.07.2002.

- Stop Mobbing; "Legislazione Vigente in Italia"; (Çevirimiçi) www.stopmobbing.org; 22.04.2005.
- Şahin, Bayram ve Dündar, Tuğba; "Sağlık Sektöründe Etik İklim ve Yıldırma (Mobbing) Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"; **Ankara Üniversitesi S.B.F. Dergisi**; S. 66 (1); 2011: 129-159.
- Şen, Sabahattin; "Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu"; **Çimento İşveren**; Eylül 2009: 46-68.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**; TBMM, yayın no: 6, Nisan 2011.
- TGC Corporate Lawyers; "Prevention of Discrimination and Mobbing in the Workplace"; www.tgc.eu; 2009
- TİSK; **Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi**; Ankara; 2012.
- Vandekerckhove, Wim and Commers, Martin; "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?"; **Journal of Business Ethics**; V.45/1; Jun 2003: 41-50.
- Vartia, Maarit and Hyyti, Jari; "Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers"; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; V.11 (1); 2002: 122.
- Vartia, Maarit and Hyyti, Jari; "Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers"; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; Vol.11 (1); 2002: 113-126.
- Vartia, Maarit; The Sources of Bullying: Psychological Work Environment and Organizational Climate; **European Journal of Work and Organizational Psychology**; V.5 (2); 1996; 203-214.
- Vartia, Maarit; **Workplace Bullying – A Study on the Environment, Well-being and Health**; People and Work Research Reports 56; Finnish Institute of Occupational Health; Helsinki; 2002.
- Veldzquez, Manuel; "The Spanish Code of Practice on Work-Related Bullying: Reflections on European Law and Its impact on a National Strategy for Labor Inspectors"; **Comp Labor Law Policy Journal**; V.32 (1); Fall 2010: 185-224.
- WHO; **The World Health Report 1997**; Geneva 1998.
- Work Safereps; "Bullying in Workplace"; (Çevirimiçi) www.worksafereps.org.nz; 2004.
- Yeşiltaş, Mehmet ve Demirçivi, Burak M.; "İşgörenlerin Yıldırma Eylemlerine Maruz Kalma Durumları Üzerine Bir Araştırma: Antalya Örneği"; **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**; C.1 (2); 2010: 199-217.
- Yıldız, Hüseyin ve Erdem, Ramazan; "Psikolojik Yıldırma ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı: Hastane Çalışanları Örneği"; **III. Ulusal Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları Sempozyumu**; 18-22 Haziran 2008.
- Yıldız, Sebahattin ve Yıldız, S. Elin ve Erdağı, Sema; "Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma Davranışının Değerlendirilmesi"; **Hastane Yönetimi**; C.13 (1); 2009: 1-13.
- Yıldız, Selver ve Kıkış, İlknur; "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış"; **Çalışma İlişkileri Dergisi**; C.1 (1); 2010: 71-93.
- Yüctürk, Elif; "İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma"; **Çalışma ve Toplum**; 2012/4: 41-71.
- Zapf, Dieter; Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work; **International Journal of Manpower**; V.20 (1-2); 1999: 70-85.
- Zimmermann, Helmut and Sellin, Jessica; "German Report: Combating Harassment and Violence at Work Legal Position in Germany"; **Harassment and Violence at Work: Final Report**; March 2009: 56-62.