

**T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ**

**ULUSAL ve ULUSLARARASI
DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ
(MOBBİNG)**

Tuba ÖCAL
Çalışma Uzman Yardımcısı

ANKARA 2014

T.C.
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI
ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

ULUSAL ve ULUSLARARASI
DÜZENLEMELER ÇERÇEVESİNDE
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ
(MOBBİNG)

(Uzmanlık Tezi)

Tuba ÖCAL
Çalışma Uzman Yardımcısı

Tez Danışmanı
Nurcan ÖNDER
Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

ÖZET

Çalışma yaşamında kültür, yaş, cinsiyet, statü farkı gözetmeksizin tüm çalışanların başına gelebilecek bir olgu olan ve işyerinde hedef seçilen kişinin işten ayrılması amacıyla yıldırıcı davranışların hedefi olmasıyla başlayan bir süreci ifade eden psikolojik taciz; bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde ciddi tahribatlara yol açmadan sona erdirilmesi gereken sosyal sorunlardan birisidir. İşyerinde psikolojik tacizin ve bu olguyla mücadele edilmesinin önemine vurgu yapılan bu çalışmada, var olan ulusal ve uluslararası düzenlemeler çerçevesinde bireysel, örgütsel ve sendikal anlamda olduğu kadar hukuksal anlamda da nasıl mücadele edilebileceğinin ortaya konulması amaçlanmaktadır.

ABSTRACT

Any workers could be encountered mobbing in work life without any respect of their age, status, culture, etc. With act of mobbing usually aims that to make targeted person leave the workplace via psychological harassment. This phenomenon is considered a serious society issue in work life. Therefore it should be ceased before it groves and becomes more damaging on society, organizations and workers. In this study there is a given special attention on importance of campaigning against mobbing, it aims that to exhibit how to deal with this phenomenon with guides of international regulations basis on of individual, organizational, union, and also legal level.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLOLAR LİSTESİ	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GRAFİKLER LİSTESİ	xiv
KISALTMALAR.....	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU

1.1 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI VE TARİHÇESİ	5
1.2 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİNDE KULLANILAN PARAMETRELER.....	13
1.2.1 İşyeri Ortamı	14
1.2.2 Sıklık	14
1.2.3 Süre	15
1.2.4 Davranış Tarzları.....	15
1.2.5 Taraflar Arasında Düzeyssel Eşitsizlik	16
1.2.6 Birbirini İzleyen Evrelerde Gelişme	16
1.2.7 Zalimce Niyet.....	17
1.3 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR ...	18
1.3.1 İşyerinde Çatışma	19
1.3.2 İşyerinde Şiddet.....	24
1.3.3 İşyerinde Cinsel Taciz	26

1.3.4	İşyerinde Kabalık.....	30
1.3.5	İşyeri Zorbalığı (Workplace Bullying).....	31
1.4	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN BOYUTLARI.....	33
1.4.1	Genel Olarak	33
1.4.2	ALO 170 Verileri	44

İKİNCİ BÖLÜM

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ, NEDEN VE SONUÇLARI

2.1	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ	57
2.1.1	Yönüne Göre İşyerinde Psikolojik Taciz	59
2.1.1.1	Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz.....	59
2.1.1.1.1	<i>Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz.....</i>	59
2.1.1.1.1.1	<i>Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi.....</i>	61
2.1.1.1.1.2	<i>Yaş Farkı</i>	61
2.1.1.1.1.3	<i>Kayıрма.....</i>	62
2.1.1.1.1.4	<i>Politik nedenler</i>	62
2.1.1.1.2	<i>Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz.....</i>	62
2.1.1.2	Yatay Psikolojik Taciz.....	64
2.1.2	Oluşumuna Göre Psikolojik Taciz	67
2.1.3	Yöneltirme Şekline Göre Psikolojik Taciz	68
2.1.4	Süresine Göre Psikolojik Taciz.....	68
2.1.5	Algılanışına Göre Psikolojik Taciz	69
2.1.6	Uygulayana Göre Psikolojik Tacizi.....	70
2.2	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ	70
2.2.1	Bireysel Nedenler	76

2.2.1.1	İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulayanların Bireysel Özellikleri ve Psikolojik Koşulları	77
2.2.1.1.1	<i>Kötü Kişilik</i>	77
2.2.1.1.2	<i>İlahi Hak</i>	78
2.2.1.1.3	<i>Tehdit Altındaki Ben Merkezilik, Şişirilmiş Özdeğer</i>	78
2.2.1.1.4	<i>Narsist Kişilik</i>	78
2.2.1.2	İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurunun Bireysel Özellikleri ve Psikolojik Koşulları	80
2.2.2	İşyerinde Psikolojik Tacize Neden Olan Örgütsel Faktörler....	84
2.2.2.1	Kötü Yönetim	86
2.2.2.2	Yoğun İş Stresi	87
2.2.2.3	Monotonluk	87
2.2.2.4	Örgüt Stratejisi.....	87
2.3	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI.....	88
2.3.1	İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar	89
2.3.1.1	Mağdurun Sağlığına Etkisi	89
2.3.1.2	Mağdurun Davranışlarına ve Kişilik Özelliklerine Etkisi	90
2.3.1.3	Mağdurun Ekonomik ve Sosyal Pozisyonuna Etkisi.....	91
2.3.1.4	Mağdurun Çevresine Etkileri.....	92
2.3.2	İşyerinde Psikolojik Tacizin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar	93

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ,
BİREYSEL VE KURUMSAL MÜCADELE YÖNTEMLERİ

3.1	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI	98
3.1.1	Leymann’a Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları	99
3.1.2	Rayner ve Hoel’e Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları.....	103
3.1.3	Zapf’a Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları	103
3.1.4	Davenport ve Arkadaşlarına Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları.....	104
3.2	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİNİN AŞAMALARI	108
3.2.1	Leymann’ın Beş Aşamalı Modeli.....	109
3.2.1.1	Birinci Aşama: Kritik Olaylar	109
3.2.1.2	İkinci Aşama: Psikolojik Tacizin ve Damgalamanın Başlaması.....	109
3.2.1.3	Üçüncü Aşama: Yönetimin Devreye Girmesi	110
3.2.1.4	Dördüncü Aşama: Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama	111
3.2.1.5	Beşinci Aşama: İşyerinden Uzaklaşma	111
3.2.2	İtalyan Ege Modeli.....	112
3.2.2.1	Sıfır Durumu	112
3.2.2.2	Birinci Aşama: Hedefli Çatışma	113
3.2.2.3	İkinci Aşama: İşyerinde Psikolojik Tacizin Başlaması	113
3.2.2.4	Üçüncü Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler	113
3.2.2.5	Dördüncü Aşama: İnsan Kaynakları veya Personel Yönetiminin Hataları	114

3.2.2.6	Beşinci Aşama: Mağdurun Fiziksel ve Psikolojik Sağlığının Bozulması	114
3.2.2.7	Altıncı Aşama: İşten Ayrılma.....	115
3.2.2.8	Çift Taraflı Mobbing.....	115
3.2.3	Davenport ve Arkadaşlarının Modeli	116
3.2.4	Sandvik Modeli	117
3.2.4.1	Birinci Aşama: “İlk Olay”	117
3.2.4.2	İkinci Aşama: “Giderek Artan Disiplin”	117
3.2.4.3	Üçüncü Aşama: Dönüm Noktası	118
3.2.4.4	Dördüncü Aşama: Örgütsel Belirsizlik.....	118
3.2.4.5	Beşinci Aşama: Tecrit Etme ve Susturma	118
3.2.4.6	Altıncı Aşama: İşten Çıkarılma	118
3.3	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TARAFLARI	120
3.3.1	İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler)	121
3.3.1.1	Narsisist Kişilikli Psikolojik Taciz Uygulayan.....	124
3.3.1.2	Hiddetli, Bağırان Kişilik Yapısına Sahip Psikolojik Taciz Uygulayan.....	125
3.3.1.3	İki Yüzlü Davranan Psikolojik Taciz Uygulayan.....	125
3.3.1.4	Megaloman Kişilik Yapısına Sahip Psikolojik Taciz Uygulayan.....	126
3.3.1.5	Eleştirici Kişilik Yapısına Sahip Olan Psikolojik Taciz Uygulayan.....	127
3.3.1.6	Hayal Kırıklığına Uğramış Psikolojik Taciz Uygulayan.....	127
3.3.2	İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurları (Kurbanlar).....	128
3.3.2.1	Azınlıklar	130

3.3.2.2	Başarılı Kişi	130
3.3.2.3	Yeni Gelen Kişi	130
3.3.3	İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin İzleyicileri.....	131
3.3.3.1	Diplomatik İzleyici	133
3.3.3.2	Yardakçı İzleyici.....	134
3.3.3.3	Meraklı İzleyici.....	134
3.3.3.4	Bir Şeye Karışmayan İzleyici	134
3.3.3.5	İki Yüzlü Yılan İzleyici	134
3.4	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ MÜCADELE YÖNTEMLERİ ..	135
3.4.1	İşyerinde Psikolojik Tacizle Bireysel Mücadele Yöntemleri ..	135
3.4.2	İşyerinde Psikolojik Tacizle Örgütsel Mücadele Yöntemleri..	139
3.4.3	İşyerinde Psikolojik Tacizle Sendikal Mücadele Yöntemleri..	143
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM¹⁴⁶		
TÜRK HUKUKUNDA VE ULUSLARARASI HUKUKTA		
İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ		
4.1	ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	147
4.1.1	Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri	148
4.1.1.1	111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi	149
4.1.1.2	155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme	150
4.1.1.3	161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme	151
4.1.2	Avrupa Hukuku	153
4.1.2.1	Avrupa Konseyi Hukuku	153
4.1.2.2	Avrupa Birliği Hukuku	155

4.1.2.2.1	<i>Avrupa Birliği'nde İşyerinde Psikolojik Taciz ile İlgili Çalışmalar</i>	155
4.1.2.2.1.1	<i>Avrupa Parlamentosu'nun İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırması</i>	155
4.1.2.2.1.2	<i>İşyerinde Şiddet Başlıklı Rapor.....</i>	156
4.1.2.2.1.3	<i>İşyerinde Risklerle Mücadele Hakkındaki Komisyon Stratejisi</i>	156
4.1.2.2.1.4	<i>İşyerinde Şiddetin Önlenmesi Başlıklı Rapor</i>	157
4.1.2.2.1.5	<i>İşyerinde Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor</i>	157
4.1.2.2.1.6	<i>Avrupa Parlamentosu'nun 2001/2339 Sayılı İşyerinde Taciz Başlıklı Kararı</i>	158
4.1.2.2.1.7	<i>AB Sosyal Taraflarınca İmzalanan “İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması”</i>	159
4.1.2.2.2	<i>Avrupa Birliği Direktifleri</i>	160
4.1.2.2.2.1	<i>89/391/EEC Sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi</i>	162
4.1.2.2.2.2	<i>2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC Sayılı Direktifler</i>	163
4.1.2.2.2.3	<i>2006/54/CE Sayılı İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi</i>	165
4.1.2.3	<i>Avrupa Birliği Ülkelerinde Hukuki Durum.....</i>	166
4.1.2.3.1	<i>İsveç</i>	168
4.1.2.3.2	<i>Hollanda</i>	169
4.1.2.3.3	<i>Fransa.....</i>	170
4.1.2.3.4	<i>Belçika</i>	173

4.1.2.3.5	<i>Finlandiya</i>	178
4.1.2.3.6	<i>Polonya</i>	179
4.1.2.3.7	<i>Almanya</i>	181
4.1.2.3.8	<i>İngiltere</i>	184
4.1.2.3.9	<i>İtalya</i>	187
4.1.2.3.10	<i>Danimarka</i>	189
4.1.2.3.11	<i>Lüksemburg</i>	190
4.1.2.4	<i>Diğer Ülkeler</i>	191
4.1.2.4.1	<i>Amerika Birleşik Devletleri</i>	191
4.1.2.4.2	<i>Avustralya</i>	193
4.2	TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ	197
4.2.1	Türkiye Cumhuriyeti Anayasası	201
4.2.2	Türk Medeni Kanunu	203
4.2.3	Türk Borçlar Kanunu	207
4.2.4	Türk Ceza Kanunu	209
4.2.4.1	Hayata Karşı Suçlar	210
4.2.4.2	Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar	212
4.2.4.3	İşkence ve Eziyet	212
4.2.4.4	Hürriyete Karşı Suçlar	214
4.2.4.5	Şerefe Karşı Suçlar	217
4.2.4.6	Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar	218
4.2.5	İş Kanunu	219
4.2.5.1	İşverenin Psikolojik Taciz Uygulaması	221

4.2.5.1.1	<i>Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Halinde Ayrımcılık Tazminatı Talebi</i>	221
4.2.5.1.2	<i>Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi</i>	223
4.2.5.1.3	<i>İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilmesi</i>	224
4.2.5.1.4	<i>Manevi Tazminat Talebi</i>	226
4.2.5.2	İşverenin Başka Bir İşçisinin Psikolojik Taciz Uygulaması	226
4.2.5.2.1	<i>Önlem Alınmasını İsteme</i>	227
4.2.5.2.2	<i>İş Sözleşmesini Feshetme.....</i>	227
4.2.5.2.3	<i>Manevi Tazminat.....</i>	228
4.2.6	Devlet Memurları Kanunu.....	229
4.2.7	İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu	233
4.2.7.1	İşverenin Gözetme Borcu	234
4.2.7.2	İşçinin İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı	236
4.2.8	Mahkeme Kararları.....	236
4.2.9	2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi	245
4.2.10	Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı'nın İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Yaptığı Çalışmalar	247
4.3	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	251
4.3.1	Bireysel Mücadeleye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri	251
4.3.2	Örgütsel Mücadeleye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri ...	252
4.3.3	Mevzuata İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	254
4.3.4	Sendikal Mücadeleye İlişkin Öneriler.....	259
4.3.5	Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri.....	261

SONUÇ	265
KAYNAKÇA	273

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1. İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Terim ve Tanımlar	9
Tablo 1.2. Sağlıklı Çatışma İle Psikolojik Taciz Arasındaki Fark.....	23
Tablo 1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Sektör Dağılımları	46

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil.1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz İle Çatışma Arasındaki İlişki	21
Şekil 3.1. Davenport ve Arkadaşlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları.....	117
Şekil 3.2. Sandvik İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları Döngüsü	119

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1.1. Avrupa Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalma Oranları	34
Grafik 1.2. Avrupa Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalma Oranları	38
Grafik 1.3. AB ülkelerinde ve Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	39
Grafik 1.4. AB ülkelerinde ve Türkiye’de İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Vasıf Düzeylerinde Göre Dağılımı	40
Grafik 1.5. AB ülkelerinde ve Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde İşyerinde Psikolojik Taciz Oranları	42
Grafik 1.6. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Yaş Dağılımı	47
Grafik 1.7. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Şikayet Dağılımı	48
Grafik 1.8. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Meslek Dağılımı	49
Grafik 1.9. İletişme Yönelik Saldırıları.....	50
Grafik 1.10. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları.....	50
Grafik 1.11. İtibara Yönelik Saldırıları	51
Grafik 1.12. Yaşam ve İş Kalitesine Yönelik Saldırıları	51
Grafik 1.13. Doğrudan Sağlığa Etki Eden Saldırıları	52
Grafik 1.14. Cinsiyete Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına Maruz Kalma Süresi.....	53
Grafik 1.15. İşyerinde Psikolojik Tacizin Başvuru Yapan Çalışanlar Üzerindeki Etkisi	54
Grafik 1.16. İşyerinde Psikolojik Tacizin Başvuru Yapan Çalışanlar Üzerindeki Tıbbi Etkiler	54
Grafik 1.17. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarında Bulunanların Statülerine İlişkin Dağılım	56
Grafik 2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İşe Devamsızlık Gün Sayısı.....	95

KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ABD	:	Amerika Birleşik Devletleri
a.g.e.	:	Adı Geçen Eser
a.g.m.	:	Adı Geçen Makale
BİMER	:	Başbakanlık İletişim Merkezi
ÇSGB	:	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DGB	:	Almanya Ulusal Ticaret Sendikaları Konfederasyonu
E.	:	Esas
IG	:	Metal Sanayi Sendikaları Federasyonu
ILO	:	Uluslararası Çalışma Örgütü
K.	:	Karar
m.	:	Madde
s.	:	Sayfa
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
TBK	:	Türk Borçlar Kanunu
TBMM	:	Türkiye Büyük Millet Meclisi
vb.	:	ve benzeri / benzerleri
vd.	:	ve devamı
WHO	:	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Tarih boyunca var olan, başlangıçta sadece gelir elde etme amacı taşıyan ancak zamanla anlamı değişen, bireyin yaşamını devam ettirebilmesinin bir aracı olmasının yanı sıra sosyal olarak da kendini gerçekleştirmesinin bir aracı haline dönüşen çalışma yaşamı, insanların zamanının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Ekonominin küreselleşmesi ve rekabetin artması, yoğun iş stresiyle birlikte çalışanlar üzerinde fizyolojik ve psikolojik olarak giderek artan bir baskı unsuru oluşturmakta, bu ise çalışanlar arasında kişisel çıkar mücadelelerinin ön plana çıkmasına, çatışmaların yaşanmasına, çalışanların birbirlerine yönelik saldırgan nitelikte ve kabul edilemez davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır. İşyerlerinde yaygınlığı giderek artan ve teröre dönüşen, başta söz konusu davranışların hedefi olan bireyler olmak üzere yaşanan olumsuzluklara tanık olan diğer çalışanlar ve bir bütün olarak örgütler üzerinde ciddi tahribatlara neden olabilen davranışlar psikolojik taciz kavramı ile açıklanmaya başlanmış ve bu olgu araştırmacılar tarafından inceleme ve araştırma konusu haline gelmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz, daha çok bilinen adıyla mobbing, hedef seçilen bireye üstleri, astları veya çalışma arkadaşları tarafından uzun süreli ve sistematik olarak her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, dışlama, yıldırma gibi davranışların yöneltilmesi sürecini ifade etmektedir. Bireyin kendi isteğiyle veya kendi isteği dışında bir nedenle işyerinden uzaklaşması amacıyla uzun süreli ve sistematik bir şekilde kişilik değerlerine, mesleki itibarına, özgüvenine ve özsaygısına acımasız saldırılar yapılmaktadır. Birey, yaşadığı olumsuzlukların etkisiyle fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal açıdan ağır sonuçlarla karşı karşıya kalabilmekte ve bu süreç genellikle onun işten ayrılması ile son bulmaktadır.

Psikolojik taciz sürecinden etkilenen taraf kuşkusuz işyerinde sistematik olarak saldırgan nitelikteki davranışlara maruz kalan çalışanlardır. Ancak sürece müdahale edilmemesi ve sürecin şiddetlenmesiyle birlikte yaşanan tacizin olumsuz etkisi yayılarak, bireysel olduğu kadar örgütsel ve toplumsal olarak da ciddi olumsuz

sonuçlara yol açabilmektedir. İşyerinde gerilim ve çatışmalı bir ortamın oluşmasına neden olan; örgüt sağlığını bozarak çalışanların motivasyonunu, örgüte ve işe olan bağlılıklarını azaltan psikolojik taciz, bir bütün olarak örgütlerin işgücü devrinin yükselmesi, verimliliğin azalması, itibar kaybı ve maliyet artışı gibi zararlarla karşı karşıya gelmelerine, toplumların ve ülke ekonomilerinin zarar görmesine neden olmaktadır.

Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerini hissettiren, örgütsel ve toplumsal sağlığı tehdit eden psikolojik taciz olgusuna yönelik, yarattığı olumsuz sonuçlar itibariyle farkındalığın artması ve giderek yaygınlaşması, gerek ulusal gerekse uluslararası boyutta bu olguyla mücadeleyi önemli hale getirmiştir. Olgunun ciddiyetine ilişkin farkındalığın oluşmasına paralel olarak ilk defa 1988 yılında kamuoyunun gündemine giren psikolojik taciz, 1998 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından masaya yatırılmasının ardından uluslararası bir boyut kazanarak ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde kapsamlı pozitif düzenlemelere konu olmuştur. Gerek ILO tarafından gerekse Avrupa Birliği (AB) tarafından yapılan düzenlemeler ulusal mevzuatlara da yansımış, birçok Avrupa ülkesinde psikolojik taciz konusuna ilişkin benzer düzenlemelere yer verilmiştir.

Gelişmiş birçok ülkenin gündeminde uzun yıllardır var olan, mevzuatlarında yer alan ve mücadele kapsamında yerleşmiş pek çok düzenleme bulunan psikolojik taciz, gelişmiş ülkelere nazaran ülkemiz için çok daha yeni bir kavram olmasına rağmen mahkeme kararları, yapılan araştırmalar ve şikayet başvuruları, bu olgunun ülkemiz çalışma hayatında da sıklıkla yaşandığını ve önemli ölçüde rahatsızlık verdiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, uluslararası alanda olduğu gibi ülkemizde de işyerinde psikolojik tacizle mücadele edilmesi gerekliliğini beraberinde getirmiştir. Bu kapsamda konuya ilişkin farkındalık artırma ve önleme çalışmalarının yapılmasının yanı sıra psikolojik taciz konusu ayrıca mevzuatımızda var olan hükümler çerçevesinde etki ve sonuçlar doğurarak dava ve taleplere de konu olabilmektedir.

Çalışma yaşamının en ciddi sosyal sorunlarından biri olan ve bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde neden olabileceği zararlar itibariyle ihmal edilmemesi ve ciddiyetle ele alınıp, çözüm getirilmesi gereken psikolojik taciz olgusunun; önemine dikkat çekmek ve bu olguyla mücadele kapsamında ulusal ve uluslararası boyutta

mevcut durumu ortaya koyarak, ulusal düzeyde yapılacak çalışmalara ışık tutmak amacıyla yapılan bu çalışma, dört bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın “İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu” başlıklı birinci bölümünde, ilk olarak psikolojik taciz olgusunun araştırmacılarca kullanılan terimler itibariyle ortaya konulan tanımlarına ve olgunun tarihçesine yer verilmektedir. Daha sonra işyerinde olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için bu süreçte kullanılan parametrelere ve psikolojik taciz kavramı ile ilişkili olan ancak nitelikleri itibariyle farklı unsurları içeren kavramlara değinilmektedir. Bu bölümde son olarak ulusal ve uluslararası düzeyde yapılmış çalışmalar sonucu elde edilen sonuçlara dayanarak işyerinde psikolojik taciz olgusunun boyutlarına dikkat çekilmektedir.

“İşyerinde Psikolojik Taciz Türleri, Neden ve Sonuçları” başlıklı ikinci bölümünde, öncelikle işyerinde sergilenen psikolojik taciz davranışlarının yönüne, oluşumuna, yönelimine, algılanışına, uygulanışına ve süresine bağlı olarak farklı türlerine değinilmekte ve bunların sergilenme nedenleri ortaya konulmaktadır. Bu bölümde ayrıca işyerinde psikolojik taciz davranışlarının sergilenme nedenleri; taciz davranışlarında bulunanların ve bu taciz davranışlarına maruz kalanların bireysel özellikleri ve psikolojik koşullarının yanı sıra kadar örgütsel faktörler açısından ele alınmaktadır. Son olarak işyerinde psikolojik tacizin bu davranışlarına maruz kalan çalışanlarda yol açtığı fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal sonuçları ile örgütsel sonuçlarına yer verilmektedir.

“İşyerinde Psikolojik Taciz Süreci, Bireysel ve Kurumsal Mücadele Yöntemleri” başlıklı üçüncü bölümde ise araştırmacılar tarafından işyerlerinde yapılan çalışmalar kapsamında belirlenen farklı psikolojik taciz davranışlarına değinilmekle birlikte ayrıca psikolojik taciz sürecinin aşamaları ve bu süreçte yer alan tarafların durumları açıklanmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte ilgili bölüm, işyerinde psikolojik taciz ile mücadelede bireysel, örgütsel ve sendikal mücadele yöntemlere değinilerek son bulmaktadır.

Çalışmanın “Türk Hukukunda ve Uluslararası Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz” başlıklı dördüncü ve son bölümünde, ilk olarak uluslararası mevzuatta işyerinde psikolojik taciz olgusuna değinilmekte ve bu kapsamda ILO ve AB’nin işyerinde psikolojik taciz ile mücadele biçim ve araçları ile bazı ülkelerin bu olguya ilişkin

yapmış oldukları yasal düzenlemelere yer verilmektedir. Daha sonra ÷lkemizde psikolojik taciz olgusuna ilişkin var olan hukuki düzenlenmeler incelenerek olguya ilişkin mahkeme kararlarından bazı örneklere ve ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) psikolojik taciz ile ilgili yaptığı çalışmalara yer verilmektedir. Çalışma, psikolojik tacize ilişkin tespit edilen sorunlara ilişkin çözüm önerilerinin sunulması ve genel bir değerlendirme yapılması sona ermektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM:

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSU

1.1 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TANIMI VE TARİHÇESİ

Örgüt içinde çalışma ortamını ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen, çalışanların motivasyonunu, örgüte olan bağlılıklarını azaltan; birey, örgüt ve hatta toplum açısından ağır sonuçları olan işyerinde psikolojik taciz olgusu, çalışma yaşamında kültür, sektör ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin her zaman var olmuştur. İşyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı oluşturma, korkutma, yıldırma gibi davranışlarla hedef alınan kişi ya da kişilerin o işyerinden uzaklaşmalarını sağlama amacını içeren¹ psikolojik taciz kavramı, tüm dünyada giderek önem kazanmakta ve pek çok ülke bu olguyla mücadele etme yönünde çaba göstermektedir.

İşyerinde psikolojik taciz veya diğer bilinen adıyla mobbing kavramının kökeni incelendiğinde “Mob”, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden türediği² ve psikolojik şiddet, çevresini kuşatma, taciz, yardım etme veya sıkıntı verme anlamına geldiği görülmektedir.³ Özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun diğerlerine psikolojik yollardan uzun süreli sistematik baskı uygulamasıdır.⁴

Mobbing, 19. yüzyılda biyologlar tarafından saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanılmıştır.

1960’lı yıllarda ise hayvan davranışlarını inceleyen Avustralyalı etoloji uzmanı Konrad Lorenz, “mobbing” kavramını, küçük hayvan gruplarının daha güçlü ve yalnız bir hayvana toplu şekilde hücum ederek uzaklaştırması ya da aynı kuluçkadan çıkan kuşlar arasında yaşanan ve diğer kuşların aralarındaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak dışlaması, iyice güçsüz bir hale getirmesi ve en sonunda da fiziksel

¹Tınaz, Pınar; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2011, s.10

²Kılış, İlknur; Yıldız, Selver; “Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C:1 Sayı:1, 2010, s.72

³Tutar, Hasan; **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2004, s.9

⁴Mobbing;
<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>, (02.11.2013)

saldırılarla öldürerek grubun dışına atması durumunu ifade etmek amacıyla kullanmıştır.⁵

İşyerinde psikolojik taciz kavramı, 1970’li yıllarda ise İsveçli hekim Peter-Paul Heinemann tarafından çocuklardan oluşan küçük grupların tek bir çocuğa karşı sergiledikleri kabadayılık ve zorbalık gibi zarar verici davranışları betimlemek amacıyla kullanılmıştır. Heinemann, çocuklar arasında görülen bu tür davranışlara engel olunamadığı takdirde, bu olgunun kurbanlarını ümitsizlik ve korku nedeniyle intihara kadar götürebileceğini ileri sürmüştür.⁶

İşyerinde taciz ifadesini ilk defa 1976 yılında Amerikalı kadın araştırmacı Caroll Brodsky, işyerinde kötü muamele koşullarını irdelediği “Tacize Uğramış Çalışan” adlı kitabında kullanmıştır. Brodsky kitabında taciz sözcüğünü, *“bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak ve ona engel olmak amacıyla tekrarlı ve sürekli olarak yapılan ve sonucunda kişinin kızması, tahrik olması, korkması veya sinmesi ve yılması ile sonuçlanan davranışların tümü”* olarak tanımlamıştır.⁷ Brodsky tarafından yazılan ve psikolojik taciz olgusundan kısmen de olsa bahsedilmiş olan bu kitap, 1960’lı yılların sonunda yaşanan siyasi ve sosyal koşullar nedeniyle etki yaratmamış ve konunun tanımlanmasına çok katkıda bulunamamıştır.

Psikolojik taciz kavramı, çalışma hayatında ilk kez 1980’li yıllarda Alman endüstri psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır.⁸ Leymann, araştırmaları sırasında ana konusunu tanımlarken, işyerlerinde var olan saldırgan davranışlarla ilgili olarak o dönemde İngiltere ve Avustralya’da kullanılmakta olan “bullying” kavramı yerine “mobbing” kavramını kullanmayı tercih etmiştir. Leymann bunun nedenini bullying kavramının fiziksel saldırı ve tehdit unsurlarını belirgin olarak içermesi, mobbing kavramının ise psikolojik saldırıları içermesiyle açıklamıştır.⁹

⁵Tınaz, Pınar; Bayram, Fuat; Ergin, Hediye; **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2008, s.3

⁶Bingöl, Bahar; **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2007, ss.2-3

⁷Toker, Asiye Gökçe; **Mobbing: İşyerinde Yıldırma: Eğitim Örneği**, Pegem Akademi, 1.Baskı, Ankara 2008, s.15

⁸Tınaz; **a.g.e.**, s.11

⁹Tınaz- Bayram- Ergin; **a.g.e.**, s.4

1980’li yıllarda İsveç’te dünyanın ilk İş Travması Kliniği’ni kuran ve araştırmalarında iş yaşamında çalışanlar arasında gözlemlediği uzun dönemli çeşitli baskı ve kötü davranışları psikolojik taciz olarak nitelendiren Leymann,¹⁰ psikolojik taciz için psikolojik terör ifadesini kullanarak; “*Bir veya birkaç kişi tarafından genellikle tek bir kişiye yönelik, bu kişiyi çaresiz ve savunmasız bir konuma getirecek şekilde sistematik olarak gerçekleştirilen düşmanca ve ahlak dışı davranışlar içeren bir iletişim yöneltilmesi*” şeklinde bir tanım getirmiştir.¹¹ Leymann’a göre işyerinde gerçekleşen bu düşmanca davranışların psikolojik taciz sayılabilmesi için belli bir sıklıkta (en az haftada bir) görülüyor ve uzun bir zamandan beri (en az altı ay) devam ediyor olması gerekmektedir. Bireyin sık sık ve uzun bir süre bu davranışlara maruz kalması; onun ciddi ruhsal, psikosomatik ve sosyal sorunlarla karşı karşıya kalmasına neden olmaktadır.¹²

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının var olduğunu ortaya koyan Leymann, bu davranışlara hangi unsurların sebep olduğunu, bu davranışların nasıl ve hangi şekillerde kendini gösterdiğini, en fazla kimlerin etkilendiğini ve etkilenen kişilerde ne gibi psikolojik sonuçları olduğunu da ortaya koymuştur. Leymann’ın görüşleri ve araştırmaları tüm dünyada psikolojik tacize yönelik ilginin giderek artmasını sağlamış, işyerinde yaşanan psikolojik taciz davranışlarına yönelik araştırmalara temel oluşturmuştur.¹³ Leymann’ın görüşleri ayrıca birçok araştırmacının psikolojik taciz kavramını farklı şekillerde tanımlamasının da yolunu açmıştır.

İşyerinde psikolojik taciz üzerine araştırmalar yapan İngiliz yazar Tim Field, psikolojik tacizi “*karşısındaki kişinin kendine güvenine, özsaygısına sürekli ve acımasız bir saldırı*” olarak tanımlamıştır. Ona göre; hedef alınan birey üzerinde üstünlük kurmak, onu buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu bu davranışın altında yatan ana

¹⁰ Akgeyik, Tekin- Delen Güngör Meltem-Uşen, Şelale; **Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz**, Özyurt Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara 2013, s.21

¹¹ Leymann, Heinz; “The Definition of Mobbing at Workplaces”, The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>, (04.11.2013)

¹² Çukur, Cengiz; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 2, Mart 2012, s.35

¹³ Tınaz, Pınar; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 4, 2006, s.14

nedenlerdir. Field, sergilenen davranışların zorba tarafından inkar edilmesi de bu olgunun doğasında bulunduğunu iddia etmiştir.¹⁴

Literatüre bakıldığında örgütlerde yaşanan ve psikolojik şiddete yol açan davranışları adlandırmada da tanımlamada da farklılıklar görülmektedir. İşyerlerinde hangi davranışların psikolojik taciz olarak algılandığı, psikolojik tacize yol açan davranışların neler olduğunun belirlenmesi, kültür farkı nedeniyle ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir.¹⁵ Bu nedenle psikolojik taciz kavramına ilişkin kabul edilmiş ortak bir tanımının bulunmadığı, kullanılan dil ve sahip olunan kültürel özelliklere bağlı olarak bu olgunun çeşitli şekillerde tanımlandığı görülmektedir.

İşyerinde düşmanca davranışları betimlemek amacıyla kullanılan kavramlar ülkelere göre farklılık göstermekte, her ülke koşullarına özgü psikolojik taciz ile eş anlama gelecek bir kavramı kullanmaktadır. Pek çok Avrupa ülkesinde bu tür davranışları ifade etmek için “mobbing” terimi kullanılırken, İngilizce konuşulan ülkelerde ise “bullying” (zorbalık) terimi kullanılmaktadır. İşyerinde ahlaki taciz (moral harassment), kurban etme (victimization), psikolojik terör (psychological terror), duygusal taciz (emotional abuse), psikolojik taciz (psychological harassment), psikolojik şiddet (psychological violence) gibi kavramlar, aynı eylemleri ifade etmek için kullanılmakta ve bu kullanım ülkelere göre farklılaşmaktadır. Örneğin Almanya, Danimarka, İtalya, Norveç, İsveç “mobbing”; Avustralya, İngiltere ve Amerika “işyeri zorbalığı” (workplace bullying); Belçika, İspanya ve Fransa ahlaki taciz (moral harassment); Kanada ise psikolojik taciz (psychological harassment) terimini kullanmaktadır.¹⁶

¹⁴Durdağ, Fatma Merve; **Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2010, s.10

¹⁵Toker; **a.g.e.**, s.13

¹⁶Bullying, Harassment and Stress in the Workplace-A European Perspective, <http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (03.11.2013)

İşyerinde psikolojik taciz kavramına ilişkin literatürde kullanılan bazı terim ve tanımlar Tablo 1.1’ de gösterilmektedir.

Tablo 1.1. İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Literatürde Kullanılan Bazı Terim ve Tanımlar

Brodsky, 1976	Harassment: Taciz	Bir bireyin diğer bir bireye eziyet vermek, onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden ve ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır.
Thylefors, 1987	Scape-Goating: Günah Keçiciliği	Belli bir süre boyunca bir veya birden fazla çalışanın iş arkadaşları/işverenin tekrarlanan olumsuz davranışlarına maruz kalmasıdır.
Matthiesen Raknes& Rrrökkum,1989	Mobbing: Yıldıрма	Bir çalışma grubunda, bir veya birden fazla çalışanı hedef alan, bir veya daha çok çalışan tarafından sürekli ve tekrarlanan olumsuz tepki ve davranışlardır.
Kile, 1990a	Health Endangering Leadership: Sağlığı Tehdit Eden Liderlik	Bir yönetici tarafından uzun bir süre düşmanca ve zorbaca yapılan davranışlardır.
Wilson, 1991	Workplace Trauma: İşyeri Travması	Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır.
Adams, 1992	Bullying: Zorbalık	Kamu veya özel alanda, çalışanı utandıran ve küçük düşüren, sürekli tekrarlanan eleştiri ve kişisel tacizdir.
Björkvist, Österman ve Hjet-Back, 1994	Work Harassment: İşyeri Tacizi/ Aggression: Saldırganlık	Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunamayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zaman da fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır.
Ashforth, 1994	Pettytyranny: Adi Zorbalık	Yöneticinin gücünü yanında çalışanlar üzerinde keyfi ve itibarını yükseltici biçimde kullanmasıdır.
Leymann, 1996	Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz / PsychologicalTerror: Psikolojik Terör	Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişi ile sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir.
Keashly, Trrot& Maclean, 1998	Abusive Behaviour/Emotional Abuse	Düşmanca sözlü veya sözlü olmayan davranışlar cinsel ya da ırksal tacizden farklı olarak bir veya birkaç çalışanın diğerlerini yıkmayı amaçladıkları davranışlarıdır.
Hoel ve Cooper, 2000	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Tanıma göre, mağdur bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyonudadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir.
Namie ve Namie, 2000	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı	Bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli olarak kötü niyetli ve hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.

Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003	Bullying at Work: İşyerinde Zorbalık	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışları içermektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişimin sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yöneltildiği ve belirli bir süredir (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerekmektedir. Tek seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık, psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca, psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu ve bireyin bu sürecin sonucunda kendini çaresiz bir pozisyonda bulduğu ve sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği belirtilmiştir. Buna göre, taraflarının eşit güçte olduğu bir tartışmanın da işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilemeyeceği öne sürülmüştür.
Vartia, 2003	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı	Bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş değer pozisyonda çalışan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin/kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreçtir.
Keashly ve Jagatic, 2003	Workplace Bullying İşyeri Zorbalığı / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır.
Davenport , Schwartz ve Elliott, 2003	Mobbing : İşyerinde Psikolojik Taciz / Emotional Abuse: Duygusal Taciz	Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızaları dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplaması ve sürekli kötü niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ve karşındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak onu işten çıkmaya zorlamasıdır.
Salin, 2005	Workplace Bullying: İşyeri Zorbalığı	Bir veya birden fazla kişiye yöneltilen ve tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklanmaktadır. Tanıma göre işyerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunur.
Tınaz, 2006/ 2008	İşyerinde Psikolojik Taciz / Yıldır kaçır	İşyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Kaynak: Toker; a.g.e., s.15

Karatuna, Işıl-Tınaz, Pınar; **İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Bir Araştırma**, Türk-İş Yayınları, 2010, ss.16-17

Türkiye’de mobbing kavramının Türkçe karşılığına ilişkin herhangi ortak bir anlayış olmayıp, farklı şekillerde ifade edildiği görülmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Alt Komisyonu bünyesinde kurulan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Alt Komisyonu” mobbing kavramının Türkçe karşılığını bulmak için Türk Dil Kurumu’na başvurmuş, Kurum kavramın Türkçe karşılığını “bezdiri” olarak bildirmiştir. Bu kapsamda bezdiri

“işyerlerinde, okullarda ve benzeri topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama ve gözden düşürme” olarak tanımlanmıştır. “Bezdiri” kavramının konu ile ilgili çalışma yapan araştırmacılarca süreci tanımlamada yetersiz kaldığı konusunda eleştirilmiş ve yaygın olarak kullanımı sağlanamamıştır.¹⁷ Kavram, kullanıldığı şekliyle doğrudan “mobbing” olarak ifade edildiği gibi “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde psikolojik terör”, işyerinde manevi taciz”, “işyerinde zorbalık”, “işyeri travması”, “yıldırma”, “yıldır kaçır”, “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” gibi kavramlar da kullanılmaktadır.¹⁸

AB, psikolojik tacize ilişkin Birlik düzeyinde kabul edilmiş bir tanım mevcut değildir. Leymann’ın tanımının yanı sıra 2003 yılında Norveçli akademisyen Stale Einarsen tarafından yapılan tanım da Birlik düzeyinde yaygın olarak kullanılmaktadır.¹⁹ Psikolojik taciz davranışlarının çeşitli görünümleri olabileceği gibi kültürlere, sosyal ortamlara göre de değişiklik göstermekte²⁰ ve bu nedenle bu kavramın tanımı ülkelere göre farklılaşmaktadır.

ILO işyerinde psikolojik tacizi, “*hedeflenen birey veya gruba karşı cephe oluşturmak amacıyla yapılan, intikam duygusu, zalimce, kötü niyetli ve aşağılayıcı tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi*” şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanlardan birine karşı bir araya gelinmekte ve kişiye karşı psikolojik yıldırma uygulanarak, kişi tacize maruz bırakılmaktadır. Psikolojik yıldırma, bireyi sosyal açıdan izole eden sürekli olumsuz görüşler ya da eleştiriler, dedikoduların ya da yanlış bilgilerin yayılması gibi eylemleri kapsamaktadır.²¹ Bu tanımdan hareketle ILO, “*bir grup çalışanı ya da bir kişiyi düşmanca, acımasızca ve kötü niyetli olarak küçük düşürme ve utandırmaya yönelik saldırgan davranışlara teşebbüs etmeyi*” işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirmiştir. ILO, şiddet kavramının sadece fiziksel saldırgan davranışlardan

¹⁷ÇASGEM; 1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay Bildirgeleri Kitabı, Özyurt Yayıncılık, Ankara 2013, s.208

¹⁸Çukur; a.g.m., s.36

¹⁹Mobbing,

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/mobbing.htm>, (06.11.2013)

²⁰Ferrari, Elena; **Raising Awareness On Mobbing An EU Perspective**, European Commission on Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, Geneva 2004, s.2

²¹Karavardar, Gülşah; **İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2009, s.2

ibaret olmadığını, aynı zamanda sonuçları birey, örgüt ve toplum açısından oldukça ağır, saptanması çok daha güç olan ve gün geçtikçe artan psikolojik saldırgan davranışları da kapsadığını belirtmektedir. Avrupa Komisyonun “İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması ile İlgili Danışma Komitesi” de şiddet kavramını hem fiziksel hem de psikolojik şiddeti kapsayacak şekilde şöyle tanımlamıştır:

“işyerlerinde işçilerin güvenliği, sağlığı ve refahı üzerinde zararlı etkileri olan; bazen beklenmedik, bazen de tekrar eden saldırganlık ile karakterize edilen, iki ya da daha fazla kişi arasında var olan ilişkilerdeki olumsuz davranış ve eylemlerin bir biçimidir.”²²

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Dünya Şiddet ve Sağlık Raporu’nda psikolojik şiddeti; *“kişi veya gruplara karşı kasıtlı güç kullanılarak, o kişi veya grupların fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ya da sosyal gelişimlerine zarar veren davranışlar”* olarak tanımlamıştır.²³ Bu davranışlar; sözlü taciz, cinsel taciz, zorbalık / mobbing ve tehdit kavramlarını içermektedir.²⁴

Bu bilgiler ışığında değerlendirildiğinde bu çalışmada esas alınan adıyla işyerinde psikolojik taciz; çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından uzun süreli ve sistematik bir şekilde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden bir kavramdır. Hedef kişilerin özgüvenlerine ve özsaygılarına yönelik sürekli ve acımasız bir saldırı şeklinde ifade edilen bu süreçte nihai amaç, kurban bireyi yıldırarak bir şekilde o işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. İşyerinde gerilimin ve çatışmalı bir ortamın oluşmasına neden olan, taciz davranışlarına maruz kalan bireyleri psikolojik ve fiziksel olarak olumsuz etkileyen, çalışanların motivasyonlarını ve örgüte olan bağlılıklarını azaltan, örgüt sağlığını bozan ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen işyerinde psikolojik taciz; tüm kültürlerde yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, kıdem, hiyerarşik konum farkı gözetmeksizin çalışan herkesin başına gelebilecek örgütsel bir sorundur.

²²Gökçek Karaca, Nuray; “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5, Eylül 2009, s.27

²³Di Martino, Vittorio-Hoel, Helge-Cooper, L.Cary; **Preventing Violence And Harassment In The Workplace**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland 2003, s.4

²⁴Di Martino, Vittorio; 2002, “Workplace Violence In The Health Sector”, http://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVsynthesisreport.pdf, s.11, (06.11.2013)

1.2 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİNDE KULLANILAN PARAMETRELER

İşyerinde psikolojik taciz; bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan ciddi ekonomik, sosyal, fiziksel ve psikolojik zararlara yol açmaktadır. Çalışma yaşamının en önemli sosyal sorunlarından biri olarak, yarattığı olumsuz sonuçları itibariyle psikolojik taciz ciddiyetle ele alınıp, çözüm üretilmesi önem taşımaktadır. Gerek psikolojik taciz mağduru bireyin yaşadığı durumu adlandırabilmesi, gerekse bireyin çözüm için başvuracağı kişilerin olaya psikolojik taciz tanısını koyabilmesi için bu olgunun hangi özellikleri taşıdığını bilmesi gerekmektedir. Psikolojik tacizin, işyerinde yaşanan normal bir çatışmadan, cinsel tacizden, aşırı iş yükünden, paranoya veya herhangi bir kişilik bozukluğundan ayırt edici tanısının konulması çok kolay olmayabilir. İşyerinde meydana gelen her olumsuz davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.²⁵

Psikolojik taciz, sistematik olarak uzun süre tekrarlanan ve belirli aşamalardan oluşan bir süreci ifade etmektedir. Bu nedenle örneğin; daha alt kademe bir göreve atanma, ergonomik koşulları uygun olmayan bir yerde çalışmak, yetenek ve becerilerine uygun olmayan bir iş vermek, otoriter bir yönetim anlayışı gibi olumsuz her tutum ve davranış psikolojik taciz olarak nitelendirilemez. Ancak bu tür davranışların, sistematik olarak uzun bir süre tekrarlanmaları halinde anlamlarının değiştiğini ve hedef bireyin işten ayrılma amacına yönelik kasıtlı bir tacize dönüştüğünü de söylemek mümkündür.²⁶

Psikolojik taciz olgusuna ilişkin çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan tanımlamalarda ortak bir fikir birliği olmamasına rağmen, işyerinde yaşanan herhangi bir olumsuz davranışın, ancak belirli özellikler taşıması durumunda psikolojik taciz olarak nitelendirilebileceği konusunda ortak bir anlayış söz konusudur. Buna göre olumsuz bir davranışın sahip olması gereken özellikler şu şekildedir:²⁷

- Sürekli ve düzenli olması,
- Belirli bir süre yöneltilmesi,
- Düşmanca ve etik dışı olması,

²⁵Tınaz, Pınar; “Mobbing Tanısı ve Olguyla Mücadele”, **Mess Mercck**, Temmuz 2011, s.60-63

²⁶Tınaz; **a.g.m.**, s.60-63

²⁷ÇASGEM; **a.g.e.**, s.36

- Rahatsız edici olmasıdır.

İşyerinde yaşanan herhangi olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak adlandırılabilmesi için bu davranışın bazı parametreler dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Harald Ege, işyerinde yaşanan bir olgunun psikolojik taciz olarak tanımlanmasında kullanılması gereken yedi parametre öngörmüştür.²⁸ Buna göre; bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için söz konusu olayın işyerinde gerçekleşmesi, sistematik olarak uzun bir süre devam etmesi, kasıtlı bir şekilde düşmanca davranışlar sergilenerek yapılması ve hedef kişiyi işyerinden uzaklaştırma amacı taşıması gerekmektedir.

1.2.1 İşyeri Ortamı

Bir olayın, olumsuz tutum veya davranışın psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için bunun mutlaka işyerinde gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu kapsamda işyeri dışında eşler arasında, okulda öğrenciler ve hocalar arasında, sporcular veya komşular arasında ya da başka bir ortamda yaşanan taciz niteliğindeki her türlü davranış, şiddet, çatışma veya olumsuz herhangi bir durum tamamen psikolojik taciz olgusunun kapsamı dışındadır.²⁹ Dolayısıyla hedef bireye yöneltilen ve psikolojik tacizin tüm unsurlarını taşıyan olumsuz bir davranış ancak işyerinde gerçekleştiği zaman psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecektir.

1.2.2 Sıklık

İşyerinde meydana gelen bir davranışın psikolojik taciz olarak tanımlanabilmesi için bu davranışın sık sık ve uzun bir zaman içerisinde tekrarlanması ve hedef seçileni zor durumda bırakması gerekmektedir. Leymann, işyerinde yaşanan olumsuz davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için sergilenen düşmanca davranışların en az haftada bir tekrarlanması gerektiğini ileri sürmektedir.³⁰ Ege'ye göre ise bu süre ayda en az birkaç kez olmalıdır. Dolayısıyla işyerinde gerçekleşen ve diğer çalışanlarla yaşanan anlık bir öfke, şiddetli fakat aniden gelişen günlük bir çatışma, her

²⁸Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.65

²⁹ÇASGEM; **a.g.e.**, s.26

³⁰Nazaroğlu, Reyhan; **İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2012, s.6

iş anlaşmazlıkları, her sürtüşme, uyarı, terfi edememe veya benzeri her olumsuz davranış ve tutumlar hemen psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır.³¹

Günlük yaşamlarının büyük bir kısmını işyerinde geçiren ve ekip halinde çalışan bireylerin arasında amaç ve fikir ayrılıklarından kaynaklanan tek defaya mahsus olarak herhangi bir anlaşmazlık veya çatışma yaşamaları kaçınılmazdır. Nitekim işyerinde yaşanan ve olumsuz olarak nitelendirilebilecek davranışlar dikkatsizlik veya kazara yaşanabilir ve bunlar hoş görülebilir. Ancak bu tür davranışlar uzun bir süre kasıtlı bir şekilde düzenli olarak gerçekleştirilirse artık psikolojik taciz niteliğini taşıyacaktır.

1.2.3 Süre

Leymann'a göre, işyerinde yaşanan herhangi olumsuz bir deneyimin psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için bu düşmanca ve ahlak dışı davranışların en az altı ay süreyle devam ediyor olması gerekmektedir. Buna karşılık hızlı psikolojik taciz olgusundan bahseden Ege, bu sürenin davranışların şiddeti, maruz kalınma sıklığı, hedef kişide yaratacağı psikolojik ve fiziksel etkilerin derecesi gibi faktörler dikkate alındığında en az üç ay olabileceğini belirtmiştir.³² Süre ve sıklık unsurları psikolojik tacizin teşhisini, ve sonuçlarını etkilemesi bakımından önem taşımaktadır. Psikolojik taciz niteliğindeki davranışlara maruz kalma süresi ve sıklığı arttıkça bu tür davranışlar, bunlara maruz kalan bireyler açısından daha ağır ekonomik, sosyal, fiziksel ve psikolojik sonuçlarla yol açabilmektedir.

1.2.4 Davranış Tarzları

İşyerinde psikolojik taciz, hedef kişiye yönelik bilerek ve isteyerek düşmanca ve ahlak dışı davranışların belli bir stratejiyle uygulanması şeklinde kendini göstermektedir. Leymann, ilerleyen bölümlerde detaylı anlatılacağı gibi, belirlediği kırk beş davranıştan sınıflandırdığı beş kategori ile bu tür davranışları ortaya koymuş ve bu kategorilerin en az ikisinden bazı davranışların uygulanmasının zorunlu olduğunu belirtmiştir. İşyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar; kişinin itibarını

³¹Tınaz; Bayram; Ergin; **a.g.e.**, s.65

³²Tınaz; Bayram; Ergin; **a.g.e.**, s.65

zedelemek, onun iletişim fırsatlarını ortadan kaldırmak, iş başarısını düşürmek ve işinden istifa etmesini sağlamak amacıyla kasıtlı bir şekilde uygulanmaktadır.³³

1.2.5 Taraflar Arasında Düzeysel Eşitsizlik

İşyerinde psikolojik tacizin bir diğer özelliği ise, eşit güçler arasında görülmemesidir. Eğer iki taraf da birbirine denk güce sahip olurlarsa bu durumda taraflar arasında psikolojik taciz değil sadece çatışma söz konusu olacaktır. Dolayısıyla işyerinde psikolojik taciz olgusundan söz edebilmek için bu eşitsizliğin varlığı gereklidir. Ancak taciz sürecinde var olması beklenen bu eşitsizlik, taraflar arasındaki hiyerarşik konumdan kaynaklanmamaktadır.³⁴ Şöyle ki, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi ile tacizi uygulayan kişi arasındaki güç dengesizliği sonucu mağdur, tacizci karşısında kendini savunamayacak durumda ve güçsüz hissetmektedir.³⁵ Birey, sistemli bir şekilde uzun bir süre psikolojik tacize maruz kalması sonucu; dayanma, karşı koyma gücünü ve direncini kaybetmektedir.³⁶ Bu davranışları sergileyen tacizci ise sergilediği tavır ile kendini mağdur karşısında güçlü bir konumda hissetmekte ve kendini ondan üstün görmektedir.

1.2.6 Birbirini İzleyen Evrelerde Gelişme

İşyerinde yaşanan olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için birbiri ardına gelen ve çeşitli evrelerden oluşan bir süreç içinde gelişmiş olması gerekmektedir. Leymann'a göre bu süreç dört evre, Ege'ye göre ise altı evre olarak belirlenmiştir. Buna göre; işyerinde yaşanan olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için, altı evreden oluşan Ege modelinin en azından ikinci evresine ulaşılmış olması gerekmektedir. Bu evrede psikolojik taciz özelliğini taşıyan bu davranışlar artık tesadüf niteliğini yitirmiş ve maruz kalan bireye zarar verici bir hale dönüşmüş olmaktadır.³⁷ Psikolojik taciz uygulayan kişinin amacı hedef aldığı bireyi işyerinden uzaklaştırmaktır. Bu amaç doğrultusunda bireye zarar

³³Kılınç, Zuhâl; **Örgütlerde Sessiz Tehlike-Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya 2010, s.28

³⁴Tınaz; Bayram; Ergin; **a.g.e.**, s.67

³⁵Kılınç; **a.g.e.**, s.29

³⁶Çobanoğlu, Şaban; **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul 2005,s.29

³⁷Tınaz; Bayram; Ergin; **a.g.e.**, s.69

verecek şekilde sergilenen bu davranışlar, şiddeti artarak sistematik olarak devam etmektedir.³⁸

1.2.7 Zalimce Niyet

İşyerinde psikolojik taciz davranışları tekrarlanan bir şekilde belli bir amacın gerçekleşmesine yönelik olarak yapılmaktadır. Bu amaç genellikle hedef bireyi psikolojik olarak yıldırarak, onun işyerinden uzaklaşmasını sağlamaktır. Sergilenen davranışlarda kasıt unsurunun bulunması, bu davranışların psikolojik taciz olarak değerlendirilmesinde de önemli bir etmendir. Dolayısıyla psikolojik taciz davranışlarının tanımlanmasında söz konusu davranışların kişiyi yıldırmak, psikolojik olarak yıpratmak, mesleki ve sosyal statüsünü zedelemek gibi amaçlarla ve kasıtlı bir şekilde yapılması gerekmektedir.³⁹

Zapf, psikolojik taciz olgusunda ayırt edici altı unsurdan bahsetmektedir. Bunlar;⁴⁰

- Çalışan performansı ile ilgili örgütsel değerlendirme,
- Sosyal dışlama,
- Bireyi şikayet etme,
- Sözlü saldırı,
- Psikolojik saldırı ve
- Hakkında söylenti yaymadır.

Matthiesen ise, psikolojik taciz mağdurları ile gerçekleştirdiği klinik temaslara dayanarak, mağdurlara yönelik psikolojik tacizle ilgili şu tespitleri yapmıştır:

- Psikolojik taciz eylemlerini kasıtlı olarak ve kendilerine yönelik algılamaları,
- Bu durumdan kaçınma fırsatlarının yetersiz olması,
- Tampon gibi görev yapabilecek olan yeterli sosyal destekten mahrum olmaları,
- Haksız ve yersiz çok boyutlu psikolojik taciz olaylarına maruz kalmaları,

³⁸Tiyek, Ramazan; “Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, Temmuz 2011, s.117

³⁹Özkan Vural, Gülşah; **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2011, s.23

⁴⁰Kılınç; **a.g.e.**, s.29

- Yaralanabilir olmaları ve
- Kendilerini hakaret edilmiş ya da aşağılanmış hissetmelerine neden olacak muamelelere çok sık maruz kalmalarıdır. Ona göre hem süre hem de sıklık bundan sonraki meseledir.

1.3 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLİŞKİLİ KAVRAMLAR

İş koşullarının, yoğunluğunun ve stresin işyerlerinde birçok farklı soruna neden olduğu görülmektedir. Bunların büyük bir kısmı iş akışının doğal bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz, hedef alınan kişi veya kişileri sindirme, pasifize etme veya dışlama kastıyla; yıldırıcı, aşağılayıcı, rencide edici, düşmanca ve ahlak dışı davranışların uygulanmasını ifade etmektedir. İşyerinde yaşanan her olumsuz deneyim psikolojik taciz olarak tanımlanamaz. Olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için yukarıda belirtildiği gibi sistematik olarak uzun bir süre uygulanması gerekmektedir.⁴¹

Her işyerinde arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile süreklilik kazanmayan; işin ve işyerinin gerektirdiği zorunluluk veya gereklerinden kaynaklanan; strese, doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek tartışma, kavga, çekişme veya herhangi bir olumsuz davranışın yaşanması mümkündür.⁴² Ancak bu tip davranışlar, belli bir sıklıkta, uzun bir süre tekrarlanmaması ve belli bir kişiye yönelik zalimce bir niyetle o kişiye zarar verme amacını taşımaması nedeniyle psikolojik taciz olarak nitelendirilemez.

İşyerinde yaşanan ve olumsuz olarak değerlendirilebilen işyerinde çatışma, işyerinde şiddet, cinsel taciz, işyerinde kabalık ve zorbalık (bullying) gibi bazı davranışlar psikolojik taciz davranışlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu tür davranışlar, psikolojik taciz olgusuyla ilişkili olsalar bile nitelikleri itibarıyla psikolojik tacizden farklı unsurları içerdikleri söylenebilmektedir.

⁴¹Tınaz; a.g.e., s.53

⁴²ÇASGEM; a.g.e., s.246

1.3.1 İşyerinde Çatışma

Bir işyerinde ortak bir amacı gerçekleştirmek için bir araya gelen, sürekli iletişim ve etkileşim içinde olan bireyler arasında farklı nedenlerle anlaşmazlıklar, uyuşmazlıklar ve çatışmalar yaşanması olasıdır. Bireylerin amaçlarının, çıkarlarının, beklentilerinin ve değerlerinin farklılık göstermesi, iş yapma biçimlerinde değişik bakış açıları ve karşılaşılan durumlara yönelik geliştirilen düşünce ve fikirlerinin farklı olması⁴³ onları karşı karşıya getirebilmekte ve bu durum çatışmaların yaşanmasını kaçınılmaz kılmaktadır.

Çatışma, “iki veya daha fazla birey ya da grup arasındaki çeşitli kaynaklardan doğan anlaşmazlık, zıtlık, uyumsuzluk veya birbirine ters düşme” olarak tanımlanmaktadır.⁴⁴ İşyerinde çatışma ise,

*işyerindeki birey ya da grupların kendi içlerinde, aralarında veya doğrudan doğruya işle ilgili olan kıt kaynakların paylaşılması, görevlerin dağıtımı, statü, amaç, değer ya da algı farklılıkları gibi çeşitli nedenlerden kaynaklanan ve uyuşmazlık, zıtlık, anlaşmazlık ve birbirine ters düşme biçiminde ortaya çıkan dinamik bir etkileşim sürecidir”*⁴⁵

Örgüt içinde yaşanan bir çatışma, etkileşim sürecinde olan birey ya da grupların birlikte çalışma sorunlarından kaynaklanmakta ve aralarındaki uyuşmazlık veya anlaşmazlık biçiminde kendini göstermektedir.⁴⁶

Klasik ve Neoklasik anlayışa göre; işyerinin bir düzen içinde ve etkin bir şekilde işleyişine engel olan durumları ifade eden çatışma olgusu, işyerleri için ciddi bir tehlike oluşturmaktadır. Bu yaklaşıma göre; işyerlerinde birey veya gruplar arasında ortaya çıkabilecek çatışmalara engel olunmalı veya en kısa sürede ortadan kaldırılmalıdır.

Modern yönetim anlayışına göre ise; işyerlerinde çatışma yaşanması kaçınılmazdır. Çatışma, işyerinin etkinliğini ve çalışanların verimliliğini artırdığı için belirli düzeyde olması zorunlu bir olgudur.⁴⁷ Bu anlayışa göre; çalışanlar arasında görüş

⁴³ Asunakutlu, Tuncer-Safran, Barış; “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/61347998381.pdf, (09.02.2014), s.117

⁴⁴ Asunakutlu-Safran; a.g.m., s.117

⁴⁵ Çivilidağ, Aydın; Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya 2011, s.43

⁴⁶ Tınaz; a.g.e., s.24

⁴⁷ Gücenmez, Sinem; Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2007, ss.54-55

ve fikirlerin farklı olması, değişimi ve gelişimi beraberinde getirmekte bu ise hem bireysel performansın artmasına hem de örgütsel amaçlara katkı yapmaktadır. Bir örgütte hiç çatışmanın yaşanmaması yenilik, değişim, yaratıcılık ile çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebileceği gibi, sürekli ve önemli çatışmaların yaşanması da kararların gecikmesi ve verilememesi gibi sonuçlarla, performans düşüklüğüne neden olabilmektedir.⁴⁸ Bu nedenle çatışmanın şiddeti kontrol altına alınmalı; örgütün amaçlarıyla çeliştiği ve verimliliği olumsuz yönde etkilemeye başladığı noktada yaşanan çatışmalara müdahale edilmelidir.

İşyerlerinde yaşanan ve çözüme kavuşturulamayan çatışmalar, örgütlerin amaçları doğrultusunda hareket etmelerine engel olmakla birlikte statü, güç ve nitelikli işgücünü kaybetmelerine de neden olmaktadır.⁴⁹ Örgütlerde ortaya çıkan çatışmalar buna taraf olan tüm bireyleri tatmin edici bir çözüme kavuşturulamazsa, kendi iç dinamiklerini oluşturup⁵⁰ şiddetini artırarak artık kontrol edilemeyecek bir boyuta ulaşacaktır. Bu süreç içinde çatışmalar uzun bir süre ve o kadar sık yaşanmaktadır ki, artık ilk görülen çatışmanın nedeni önemsiz hale gelmektedir.

İş ortamında sürekli etkileşim halinde olan bireyler arasında ortaya çıkan ve bu ilişkinin doğal bir sonucu olarak kaçınılmaz olduğu kabul edilen çatışmalar, psikolojik taciz olarak değerlendirilemez. Ancak yaşanan çatışmaların çözüme kavuşturulamaması ve giderek şiddetini artırarak süreklilik kazanması, işyerinde psikolojik taciz sürecini harekete geçirebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz sürecinin başlamasına neden olan böyle bir çatışma, şiddetini artırdıkça hem örgütü oluşturan bireylere hem de örgütün kendisine zarar verici hale gelmektedir.

Leymann, İsveç'te 1982 yılından beri yaptığı çalışmalarında, psikolojik tacizin çatışmanın abartılmış şekli olduğunu tespit etmiştir. Ona göre psikolojik taciz, hızlı bir biçimde çatışmanın hemen ardından, bazen haftalar sonra, bazen ise aylar sonra değişime uğrayarak kendini gösterebilmektedir.⁵¹

⁴⁸Gücenmez; **a.g.e.**, s.54-55

⁴⁹Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.133

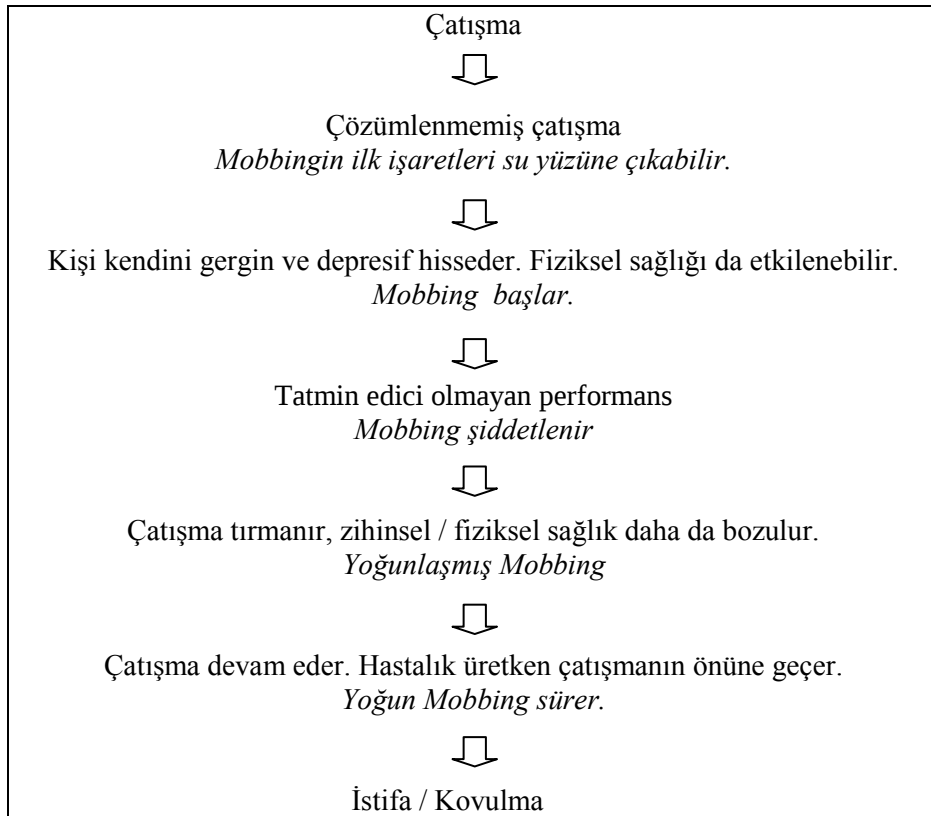
⁵⁰Yavuz, Hüseyin; **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta 2007, s.24

⁵¹Leymann, Heinz; "Relationship Of Mobbing To Conflict", The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM> , (17.11.2013)

Psikolojik taciz sürecini başlatan çözülmemiş çatışma, hem bireysel hem de örgütsel verimliliğin düşmesine, duygusal endişelere ve giderek artan hastalık izinlerine yol açmaktadır. Bu durum, buna maruz kalan bireyde yaratacağı psikolojik baskı ile onun hata yapma ve dolayısıyla başarısız olma olasılığını artıracak, yaptığı her davranış üst yönetimce eleştirme gerekçesi haline gelecek ve psikolojik taciz süreci şiddetlendirecektir. Birey çözümler üretmeye çalıştıkça çözüm için önüne engeller çıkarılacaktır. Tacizci maruz kalan bireyi haksız, kendini ise haklı gösteren gerekçeler bularak, yaptığı suçlamalarla çatışmanın daha da büyümesine neden olacaktır.⁵² Bu süreçte fizyolojik ve psikolojik olarak zarar gören birey, artık ya istifa ederek ya da işine son verilmek suretiyle işyerinden uzaklaşacaktır.

İşyerinde psikolojik taciz ile çatışma arasındaki ilişki, uzun süre çözülmemiş bir çatışmanın psikolojik tacize dönüşme süreci Şekil 1.1’de gösterilmektedir.

Şekil.1.1. İşyerinde Psikolojik Taciz İle Çatışma Arasındaki İlişki



Kaynak: Davenport-Schwartz-Gail; a.g.e., s.132

⁵²Davenport, Noa-Schwartz, Ruth Distler-Gail Pursell Elliott; **Mobbing-İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2003, Çev: Osman Cem Onertoy, s.132

İşyerinde yaşanan her çatışmanın psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. Olumsuz bir davranış veya tutumun, psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bunun düşmanca, ahlak dışı bir niyetle sistemli bir şekilde ve uzun bir süredir uygulanıyor olması gerekmektedir. Dolayısıyla işyerinde sıradan, şiddetli olsa bile günlük yaşanan veya birden fazla olsa bile süreklilik kazanmayan çatışmalar psikolojik taciz olarak değerlendirilemez.

Leymann'a göre işyerinde psikolojik taciz çatışmanın abartılmış hali olmakla birlikte ikisi farklı kavramlardır. Çatışma eşit güçler arasında yaşanırken; işyerinde psikolojik taciz ise güç olarak daha üstün birey veya gruplarca daha zayıf bireye düşmanca ve ahlak dışı davranışların uygulaması şeklinde kendini göstermektedir.⁵³ Ona göre çatışma ile işyerinde psikolojik taciz kavramları arasındaki fark; olayın ne olduğu ya da nasıl olduğu noktasında değil, olayların sıklığı, süresi ve etkisiyle, bireylerde yol açtığı psikolojik, psikosomatik ve patolojik sonuçlar ile açıklanabilmektedir. Bunun yanı sıra çatışma; psikolojik tacizin aksine kişiliği hedef almamakta, esasen işin yapılış şekli üzerindeki fikir ayrılıklarına odaklanmaktadır. WHO'da çatışmanın belli bir düzeye kadar normal ve hatta yararlı olduğunu vurgulamakla birlikte, işyerinde yaşanan psikolojik tacizin iki açıdan çatışmadan ayrıldığı noktasına değinmiştir. Buna göre; işyerinde psikolojik tacizin ahlak dışı davranışları içermesi ve belli bir düzeye kadar var olan çatışmanın yararlarına rağmen işyerinde psikolojik tacizin büyük zararlara yol açması bu iki kavramı birbirinden ayıran noktalar.⁵⁴ Sağlıklı bir çatışma ile psikolojik tacizi birbirinden ayıran unsurlar aşağıdaki Tablo 1.2'de gösterilmektedir.

⁵³Leymann, Heinz; "Information about Psychoterror in the Workplace", Frequently Asked Questions, The Mobbing Encyclopaedia, www.leymann.se/English/00005E.HTM, (18.11.2013)

⁵⁴Tınaz, a.g.e., s.39

Tablo 1.2. Sağlıklı Çatışma İle Psikolojik Taciz Arasındaki Fark

SAĞLIKLI ÇATIŞMA	İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ
<i>Belirlenmiş rol ve görevler</i>	<i>Rol belirsizliği</i>
<i>Ekip ilişkisi</i>	<i>İşbirliği olmayan davranış biçimleri</i>
<i>Ortak ve paylaşılan hedefler</i>	<i>Tedbir azlığı</i>
<i>Kişilerarası açık ilişkiler</i>	<i>Kişilerarası ilişkilerde belirsizlik</i>
<i>Sağlıklı örgüt</i>	<i>Örgütsel kusurlar</i>
<i>Ara sıra uyuşmazlık</i>	<i>Uzun süren ve sistematik, etik olmayan davranışlar</i>
<i>Açık ve samimi stratejiler</i>	<i>İki anlamlı stratejiler</i>
<i>Açık çatışma ve tartışma</i>	<i>Gizli eylemler ve çatışmanın reddi</i>
<i>Doğrudan iletişim</i>	<i>Dolaylı iletişim</i>

Kaynak: Toker; a.g.e., s.56

Tabloda görüldüğü gibi, işyerlerinde çalışanların rol ve görevleri açık bir şekilde belirlendiğinde, işbirliği yapıldığında, paylaşılan hedefler söz konusu olduğunda, açık ve doğrudan iletişim kurulduğunda, stratejiler açık, anlaşılır ve samimi olduğunda işyerinde sağlıklı bir çatışma ortamı söz konusu olmakta ve bu durum çalışanların ve örgütün verimliliğini artırmaktadır. Buna karşın roller açık bir biçimde belirlenmemişse, işbirliği yapılmıyorsa, kişilerarası ilişkilerde iletişim belirsiz ve dolaylı gerçekleşiyorsa, uzun süre ve sistematik olarak devam eden etik dışı davranışlar görülüyorsa, farklı anlamlı stratejiler mevcutsa, çatışmalar gizliden yürütülüyor ve varlığı reddediliyorsa bu durumda o işyerinde psikolojik tacizden söz etmek mümkündür.

İşyerinde yaşanan her çatışmanın psikolojik taciz ile sonuçlanacağı söylenemez. Çünkü çatışma psikolojik tacizi tetikleyen nedenlerden sadece birisidir.⁵⁵ Günlük, arızı ve süreklilik arz etmeyen çatışmalar psikolojik taciz olarak nitelendirilemeyeceği gibi herhangi bir aşamasında her iki taraf için tatmin edici bir şekilde çözüme kavuşturulan çatışmalar da psikolojik tacize dönüşebilme olasılığını kaybedecektir. Ancak çatışmalar çözülemediği zaman şiddetini artırır, uzun süreli ve devamlılık içeren bir yapıya kavuşursa, artık karşı tarafa kasıtlı olarak düşmanca davranışların sergilenmesi biçiminde kendini göstermeye başlar ve psikolojik taciz olgusunu harekete geçirmiş olur. Bu durum bireye psikolojik ve fizyolojik olarak zarar verebileceği gibi bireysel ve örgütsel performansı ve örgütün imajını da olumsuz etkileyecektir. Bu nedenle işyerinde yaşanan bir çatışmanın psikolojik tacize dönüşmesini veya dönüşmüşse bile

⁵⁵Toker; a.g.e., s.56

bunun ilerlemesini ve yayılmasını önlemek için yaşanan bu çatışmaların mutlaka çözülmesi gerekmektedir.

1.3.2 İşyerinde Şiddet

Şiddet; fiziksel güç ya da kuvvetin, bir birey ya da grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık, gelişim bozukluğu gibi yol açabilecek şekilde, bir bireye ya da gruba karşı kasıtlı olarak kullanılmaktadır.⁵⁶

Şiddet davranışları uygulama biçimlerine göre; zorlama, saldırı, kaba kuvvet, bedensel veya psikolojik olarak acı çektirme ya da işkence şeklinde kendini göstermektedir. Bireyin fiziksel ve psikolojik olarak acı çekmesine neden olabilecek her türlü davranış şiddet olarak ifade edilebilir.⁵⁷ Şiddetin, buna maruz kalan birey üzerindeki etkileri şiddetin düzeyi, bireyin dayanma gücü ve kişiliğine bağlı olarak farklılaşabilmektedir.

WHO şiddeti, “fiziksel şiddet” ve “psikolojik şiddet” olarak iki şekilde sınıflandırmıştır. Buna göre;

*“fiziksel şiddet; bir insana veya bir gruba karşı, fiziksel, cinsel veya psikolojik olarak zarar vermek amacıyla fiziksel güç kullanılması, psikolojik şiddet ise; bir insanın veya bir grubun fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimine (kasıtlı olarak) zarar vermek amacıyla yapılan saldırılardır.”*⁵⁸

WHO, şiddet kavramına psikolojik şiddeti de içerecek şekilde bir tanımlama getirmiştir. Şiddet; fiziksel veya psikolojik her türlü kötü davranışın kasten karşı tarafa yöneltilerek o kişi veya kişilerin fiziksel, psikolojik ve sosyal açıdan zarar görme halini ifade etmektedir.

İşyerinde şiddet ise;

*“çalışanların işyerinde veya işe geliş gidişlerinde iş ile ilgili konularda tehdit edilmeleri, aşağılanmaları ya da taciz edilmeleri ya da sağlıklarını açıkça veya dolaylı yoldan tehdit eden olaylarla karşılaşmalarıdır.”*⁵⁹

⁵⁶Tınaz; **a.g.e.**, s.41

⁵⁷Tınaz; **a.g.e.**, s.41

⁵⁸Gücenmez; **a.g.e.**, s.4

⁵⁹Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.21

İşyerinde şiddet olarak tanımlanabilecek davranışlar, çeşitlilik göstermekle birlikte hangi davranışların şiddet olarak kabul edileceği kültürden kültüre ve hatta aynı toplum içindeki bireylerin kişilik özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Bu durum; toplumların ve toplum içindeki bireylerin şiddete bakışı ve kültürel yapılarının yanı sıra tutum, inanç ve değerlerinin değişmesinden de kaynaklanmaktadır. Bir işyerinde kimi çalışanlar için şiddet olarak algılanabilecek bazı davranışlar diğer çalışanlar için bu şekilde algılanmayıp olağan olarak kabul edilebilir. Bu ise söz konusu davranışa meşruluk kazandırmaktadır.⁶⁰

İşyerinde meydana gelen bir davranışın şiddet olarak algılanabilme durumunun bu denli farklılık göstermesi, şiddet davranışlarının tüm kültürlerce kabul edilecek bir şekilde belirlenmesini mümkün kılamamaktadır. Ancak genel olarak cinayet, soygun, tecavüz, dayak, dışlama, zorbalık ve kabadayılık, küfür etmek, bağırarak, isim takmak, kasıtlı sessizlik, sözlü veya yazılı sataşma, tehdit, hakaret⁶¹ gibi davranışlarla örneklendirilebilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz, işyeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir⁶² ve genel anlamda şiddetin bir türü olarak ifade edilebilmektedir. Şiddet kavramından söz edildiğinde genellikle ilk akla gelen fiziksel müdahale ve somut iz bırakan fiili şiddettir. Oysaki şiddet, sadece fiziksel özellikte olmayıp ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir.⁶³ Bazı araştırmacılar psikolojik tacizin fiziksel şiddet niteliğindeki davranışları da kapsadığını öne sürerken, bazıları ise bu tür davranışları psikolojik tacizin dışında tutmaktadır.⁶⁴ Psikolojik şiddet türünde, işyerinde saldırgan bir bireyin, işini daha iyi yapabilecek yetenek ve güce sahip bir başka bireye veya bir grup bireye karşı, çalışma yaşamını zorlaştıracı birtakım davranışlar sergilemesi söz konusudur.⁶⁵

Şiddetin soyut biçimi olan işyerinde psikolojik taciz, fiziksel şiddetin yol açabileceği olumsuz etkilerden daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakabilmektedir. Fiziksel şiddeti ortaya çıkarmak, kanıtlamak ve tedavisini yapmak, psikosomatik

⁶⁰Gücenmez; **a.g.e.**, s.4

⁶¹Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.21

⁶²Tınaz; **a.g.e.**, s.47

⁶³Çukur; **a.g.m.**, s.37

⁶⁴Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.22

⁶⁵Tınaz; **a.g.e.**, s.47

sonuçları olan psikolojik şiddetin etkilerini gidermekten daha kolaydır. Psikolojik şiddetin nedenlerini, sonuçlarını bulmanın ve kanıtlamanın o kadar kolay olmaması işyerinde psikolojik taciz mağdurunun psikolojik yaralarını sarmayı zorlaştırmaktadır.⁶⁶ Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan birey, kimi zaman maruz kaldığı bu davranışları psikolojik taciz olarak tanımlayamaması kimi zaman da ekonomik gereklilikler nedeniyle işini kaybetme endişesiyle bu olguyla mücadele edememektedir. Bu ise bireyin hem fiziksel hem de psikolojik olarak çok daha fazla zarar görmesi ile sonuçlanmaktadır.

İşyerinde şiddet ve işyerinde psikolojik taciz kavramlarının her ikisinde de güç ve yetkinin kötüye kullanılması söz konusudur. Ancak her iki kavramı birbirinden ayıran temel bazı unsurlar da mevcuttur. İşyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışlarla açıklanırken; işyerinde psikolojik taciz davranışlarının nadiren ağır suç teşkil ettiği öne sürülmektedir. Diğer taraftan işyerinde psikolojik taciz, belli bir süre boyunca tekrar eden bir dizi davranış olarak tanımlanırken, işyeri şiddetine ise tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir.⁶⁷ İşyerinde yaşanan şiddet davranışlarının, psikolojik tacizin bir şekli olduğu söylenebileceği gibi her iki olgunun hem nitelik hem de uygulanma süresi ve sıklığı ile bireye verdikleri fiziksel ve psikolojik zararlar açısından farklılık gösterdiği de söylenebilmektedir.

1.3.3 İşyerinde Cinsel Taciz

Cinsel taciz,

*“insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranışlardır.”*⁶⁸

Cinsel taciz; fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik olmak üzere çok boyutlu bir olgudur. Başta ILO olmak üzere, pek çok uluslararası kurum, cinsel tacizi elverişli

⁶⁶Polat, Sibel; **Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri İle İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde 2013, s.77

⁶⁷Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.22

⁶⁸Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.19

koşullarda çalışma hakkının da bir ihlali olarak görerek kınamaktadır. Genel olarak bakıldığında cinsel taciz uluslararası boyutta şu şekilde tanımlanabilmektedir:

*“Kişilik haklarını ihlal eden ve belirli bir kişiye yönelik olmasa da, rahatsız edici bir çalışma ortamı yaratan, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı olarak görülebilen cinsel içerikli ya da kişinin cinsiyet ya da cinsel yöneliminden kaynaklanan tüm davranışlardır.”*⁶⁹

Amerikan Hukuku, AB Hukuku ve ILO mevzuatına göre, işyerinde cinsel tacizin tanımı konusunda önemli olan iki husus söz konusudur. Bunlardan ilki; istenmeyen davranışların cinsel tacizi oluşturmakla birlikte cinsel içerikli olma zorunluluğunun olmamasıdır. Bir diğer husus ise; istenmeyen bu davranışlar cinsel içerikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden dolayı yöneltiliyorsa da cinsel taciz kapsamında değerlendirilebilmesidir.⁷⁰

İşyerinde cinsel taciz ise arzu edilmeyen, (kadının) onurunu zedeleyebilecek ve işi için tehlike oluşturabilecek cinsel ilgi olarak tanımlanmaktadır.⁷¹ Çalışanın, iş yaşamıyla ilgili sürecini, koşullarını, işine devam edip edemeyeceği ya da o işe alınıp alınmayacağı ile ilgili kararları etkileyen ya da sindirici/yıldırıcı, düşmanca ve saldırganca bir iş ortamı yaratan, karşılığı olmayan cinsel ilişki talepleri ya da bu tür bir ilişkiye girmeye yönelik zorlamalarla belirgin olan bir cinsiyet ayrımcılığıdır.⁷²

Cinsellik içeren ifadeler (imalar), istenmeyen fiziksel dokunuşlar, karşı tarafın (çoğunlukla kadının) istemediğinin belirtilmesine rağmen sürekli olarak yinelenen flört teklifleri, cinsel içerikli “şaka”lar, fiziksel baskı, zorlama ya da içinde pornografik içerikli fıkra veya resimlerin yer aldığı elektronik postalar işyerinde cinsel tacizin belirgin örnekleridir.⁷³

İşyerinde cinsel taciz ve psikolojik taciz kavramları kimi araştırmacılar tarafından aynı olguyu ifade ettiği ileri sürülmektedir. Buna göre işyerinde cinsel taciz, cinsiyetin baskı aracı olarak kullanıldığı bir psikolojik taciz türüdür. İşyerinde psikolojik tacizin bir türü olarak ele alınan cinsel taciz vakalarında tacizci, mağdura

⁶⁹Özkazanç, Alev; **İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı**, ILO Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2012, ss.19-23

⁷⁰Özkazanç; **a.g.e.**, ss.19-23

⁷¹Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.19

⁷²Solmuş, Tarık; “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing)”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, , Cilt:7, Sayı: 2, 2005, ss.2-3

⁷³Solmuş; **a.g.m.**, ss.2-3

cinsiyeti nedeniyle psikolojik baskı kurmaktadır. Bu şekilde bireyin çalışma performansını düşürerek, onu aşağılayarak, küçük düşürerek, ondan şikayetçi olarak ve işyerinde düşmanca bir ortam yaratarak psikolojik tacize neden olmaktadır.⁷⁴

Cinsel taciz; tanımı, içeriği, oluşma nedenleri ve kişiler üzerindeki etkileri açısından psikolojik taciz ile benzerlikleri olan bir olgu olarak değerlendirilmektedir. Ancak cinsel taciz, niteliği itibarıyla psikolojik tacizden farklılık göstermektedir. Şöyle ki; cinsel tacizin tarafları genellikle iki kişiden oluşurken, işyerinde psikolojik taciz ise genelde bir grubun, hedef aldığı belli bir bireye ya da gruba karşı sistemli ve sürekli olarak uyguladığı kolektif eylemleri ifade etmektedir.⁷⁵ Bununla birlikte işyerinde yaşanan rahatsız edici ve düşmanca bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bu davranışın süreklilik kazanması ve sık sık tekrarlanması gerekmektedir. Buna rağmen cinsel içerikli bir davranışın cinsel taciz olarak değerlendirilebilmesi için bu davranışın bir defa uygulanması bile yeterli görülmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz ile cinsel tacizi birbirinden ayıran bir diğer unsur ise bu davranışların cinsiyet temelli olup olmaması ile ilgilidir. Her iki olguda da işyerinde hedef alınan kişiye olumsuz ve rahatsız edici davranışlar yöneltmekle birlikte, bu davranışların cinsel taciz olarak nitelendirilebilmesi için cinsiyet temelli olmaları gerekmektedir.⁷⁶ İşyerinde cinsel taciz davranışlarının genellikle erkek işverenlerin kadın astına veya konum olarak eşit bireylerden erkek olanının kadın olana uygulanması şeklinde kendini gösterdiği söylenebilmektedir.

İşyerinde yaşanan psikolojik veya cinsel taciz davranışları buna maruz kalan bireylerin stres yaşamalarına ve zarar görmelerine neden olmakla birlikte iki olgu, bu zararın şiddeti ve davranışın uygulanma amaçlarına göre de farklılık gösterebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz, cinsel tacizin aksine bireye daha yıkıcı zararlar verdiği söylenebilir. Şöyle ki; psikolojik taciz davranışlarının bireye sinsice ve açık bir şekilde yöneltilmemesi, bu davranışların algılanmasını zorlaştırarak, mağduru savunmasız bırakabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz vakalarında genellikle hedef alınan bireyin işten uzaklaştırılması amacı güdülürken, cinsel taciz vakalarında ise böyle bir amaç öncelikli olarak gözetilmez. İşyerinde cinsel taciz, genellikle işverenin ve/veya

⁷⁴Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.20

⁷⁵Polat; **a.g.e.**, s.81

⁷⁶Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.20

yöneticinin astına terfi, ücret artışı gibi iş çıkarları karşılığında cinsel isteklerine karşılık göstermesi amacıyla uygulanmaktadır.⁷⁷

İşyerinde cinsel taciz kavramının, sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de sonuçları itibariyle işyerinde psikolojik tacizden daha somut olduğu ifade edilebilmektedir. Cinsel taciz, çoğu kez cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilmektedir. Kişiye mimik, jest ve sözle cinsel imalarda bulunulması, fiziksel olarak sandalyesine, masasına ve vücuduna haddinden fazla yaklaşılarak cinsel sataşma ya da önerilerde bulunulması, elle sarkıntılık, zor da kullanarak تنها bir yere götürülmek istenmesi ⁷⁸ gibi cinsel içerikli ağır suç oluşturan davranışlar, tek başına psikolojik taciz olarak değerlendirilemez.

Bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak değerlendirilmesi için bu davranışın işyerinde veya işle ilgili bir ortamda meydana gelmesi, davranışın kişinin cinsiyeti, cinsellik veya cinsellik çağrıştıran konularda olması, davranışın istenmeden veya karşısındakinin onayı olmadan yapılması gerekmektedir.⁷⁹ İşyerinde bu özellikleri taşıyan bir davranışın tek bir defaya mahsus olarak sergilenmesi bile o davranışa cinsel taciz niteliği kazandırmaktadır. Ancak cinsel içerikli davranışlar, sürekli olarak ve sık sık tekrarlanır bir hale dönüşürse, artık psikolojik tacizin bir türü olarak değerlendirilebilecektir. Sistematik bir şekilde karşı tarafı yıldırmaya yönelik hareketler, cinsel taciz kapsamına giren bakışlar, imalar, davranışlar veya sözlü eylemler şeklinde gerçekleştirildiğinde, cinsel taciz ve psikolojik taciz birlikte gerçekleşmiş olacaktır.⁸⁰ Bu süreçte fiziksel ve psikolojik olarak zarar gören bireyin, kendisine yöneltilen davranışı psikolojik taciz olarak algılayamaz ve sürece zamanında müdahale edemezse hem uygulanan tacizin hem de görülen zararın şiddeti artacaktır.

⁷⁷Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss.20-21

⁷⁸Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Ankara 2011, s. 34

⁷⁹Karakale, Berna S.; **Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova 2011, s.19

⁸⁰Kaya, Mustafa; **Çalışma Hayatında Mobbing ve Çalışanların Çözüm Teknikleri (Bir Kamu Kurumu Alan Araştırması)**, Uzmanlık Tezi, Devlet Personel Başkanlığı, Ankara 2010, s.17

1.3.4 İşyerinde Kabalık

İşyerinde birbiriyle sürekli iletişim halinde olan bireylerin bu iletişim süreçlerinde birbirlerine karşı davranışlarında asgari saygı kurallarına uymaları beklenmektedir. Bunlar, kişilerin birbirlerinden hoşlanıp hoşlanmamalarına bakmaksızın uymaları gereken, çalışma hayatının genel davranış kurallarıdır. Çalışanların bu saygı kurallarına aykırı biçimde hareket etmeleri ise işyerinde kabalık olarak tanımlanmaktadır.⁸¹ Karşısındakinin sürekli sözünü kesmek, yüksek sesle konuşmak, bağırarak, kaba sözler sarf etmek, küfür etmek gibi asgari saygı kurallarına aykırı davranışlar işyeri kabalığına giren davranışlara örnek oluşturmaktadır.

İşyerinde kabalık olgusu, psikolojik taciz ile en fazla karıştırılan kavramlardan biridir.⁸² Ancak her iki kavram taşıdıkları özellikler bakımından birbirinden farklılık göstermektedir. İşyerinde yaşanan her olumsuz davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilemeyeceği gibi iş ortamının yoğun stresinden veya çalışanların kişiliğinden kaynaklanabilecek sebeplerle asgari saygı kurallarına özen gösterilmeksizin sergilenebilecek birtakım kaba davranışlar da psikolojik taciz olarak değerlendirilemez.

İşyerinde psikolojik taciz, belli bir veya birden fazla kişiye yönelik gerçekleştirirken, işyerinde kabalık ise daha genel bir davranış biçimini ifade etmekte ve genellikle sergilenen davranışlar, belli bir bireyi hedef almaksızın herkese yönelik olabilmektedir.⁸³ İşyerinde psikolojik taciz davranışları, hedef alınan kişiyi yıldırma, ona zarar verme ve nihayetinde onu işyerinden uzaklaştırma amacıyla gerçekleştirilmektedir. İşyerinde sergilenen kaba davranışlar ise böyle bir amaç taşımamakta; belli bir kişiye yönelik olmaksızın genellikle stres, davranışı yapanın kişilik özellikleri gibi nedenlerle bilinçsiz bir şekilde veya güç gösterme, disipline etme gibi nedenlerle yapılabilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz, nitelikleri itibarıyla sistematik olarak sürekli tekrarlanan davranışlardır. İşyerinde kabalık ise eğer kaba davranan kimsenin kişiliğinden kaynaklanmıyorsa, bu geçici bir durum bile sayılabilmektedir. Bu nedenle, psikolojik tacizde, kötü muameleye maruz kalan kişi mağdur olarak tanımlanırken,

⁸¹Çukur; **a.g.m.**, s.37

⁸²Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; **a.g.e.**, s. 10

⁸³Çukur; **a.g.m.**, s.37

işyeri kabalığında hedef olarak tanımlanmaktadır. Sergilenen kaba davranışlar, kişiyi rahatsız etmekle birlikte sonuçta psikolojik tacizin yarattığı etkilere neden olmamaktadır.⁸⁴

1.3.5 İşyeri Zorbalığı (Workplace Bullying)

Literatürde işyerinde psikolojik taciz anlamına gelen ‘mobbing’ kavramı ile karıştırılan ve kimi araştırmacılar tarafından bu kavram yerine kullanılan ‘bullying’; kelime anlamı olarak ‘zorbalık’, ‘gözdağı vermek’ anlamına gelmektedir.⁸⁵ Bullying (zorbalık) kavramı; İsveçli bilim adamı Peter Paul Heinemann’ın bir grup çocuğun çoğunlukla tek ve güçsüz bir çocuğa yönelik zarar verici davranışları üzerindeki araştırmalarında ve Dan Olweus’un okul çocukları üzerindeki incelemelerinde zayıf olan tarafın güçlü olan tarafından sürekli olarak aşağılanma, rahatsız edilme, psikolojik ve fiziksel şiddete maruz bırakılma, küçük düşürülme, tahrik edilme, taciz edilme davranışlarına maruz bırakılmasını ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır.⁸⁶

Zorbalık, tekrar eden saldırgan veya şiddet içeren davranışlarla bir kişiye gözdağı verme veya baskı yapma anlamına gelmektedir. İşyerlerinde bireyler arasında bu tür zorbalık içeren davranışları ifade etmek üzere ise işyerinde zorbalık kavramı kullanılmaktadır.⁸⁷

Terminolojide işyerinde psikolojik taciz davranışlarını ifade etmek üzere her ülke kendi koşullarına uygun bir kavramı kullanma eğilimindedir. Almanya ve İskandinav ülkelerinde bu davranış biçimlerini tanımlamak üzere “mobbing” kavramı kullanılırken,⁸⁸ İngiltere’de ve İngilizce konuşulan bazı ülkelerde, ise “workplace bullying” (işyerinde zorbalık) kavramı kullanılmaktadır.⁸⁹ İşyerinde psikolojik taciz üzerine çalışmalar yapan kimi araştırmacılar, bu iki kavramın aynı anlama geldiğini öne sürerek bu kavramları birlikte kullanmışlardır.⁹⁰ Örneğin İngiliz gazeteci Andrea Adams, 1992 yılında yayınladığı “Bullying At Work” adlı kitabında zorbalık kavramını, “sürekli kusur bulma” ve “bireyleri küçük düşürme” anlamında kullanmıştır. İngiliz

⁸⁴Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; **a.g.e.**, s. 10

⁸⁵Kaya; **a.g.e.**, s.12

⁸⁶Polat; **a.g.e.**, s.82

⁸⁷Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.8

⁸⁸Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 15

⁸⁹Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.6

⁹⁰Toker; **a.g.e.**, s.16

araştırmacı Tim Field ise işyeri saldırganlarının belirlenmesi ve yöneltilmesi hakkında hazırladığı el kitabında psikolojik taciz yerine zorbalık kavramını kullanmış ve bu olguyu “*kurban bireyin özgüvene ve özsaygısına karşı devamlı ve ısrarcı bir saldırı*” şeklinde tanımlamıştır.⁹¹

İşyerinde zorbalık ile psikolojik taciz kavramları aynı anlama gelecek şekilde kullanılmakta olsa bile, aralarında bazı farklar bulunmaktadır. Leymann, işyerinde zorbalık ile psikolojik taciz kavramlarının kullanım alanlarının ayrılması gerektiğini, okullarda çocuklar ve gençler arasındaki zarar verici eylemler için zorbalık kavramının, işyerinde yetişkinler arasında görülen düşmanca davranışlar için ise psikolojik taciz kavramının kullanılmasını önermektedir.⁹² Ona göre; zorbalık okullarda fiziksel bakımdan saldırgan davranışlardan doğarken, psikolojik taciz ise işyerinde daha karmaşık davranışlardan doğmaktadır. Palmer, psikolojik taciz kavramının, zorbalık kavramından farklı olduğunu, mağdurun zorbalık davranışları sonucu birden fazla kişi tarafından psikolojik yönden zarar gördüğünü, psikolojik taciz davranışlarında ise birebir ilişkilerle mağdur edildiğini öne sürmektedir.⁹³

İşyeri zorbalığı, psikolojik tacizden farklı olarak fiziksel saldırı ve tehdit anlamını da içermekle birlikte, kaba söz ve saldırgan davranışların doğrudan sergilenmesi biçiminde ortaya çıkmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz ise açıkça anlaşılması zor her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranışları kapsamakta ve işyeri zorbalığından farklı olarak davranışlar kurnazca ve dolaylı bir şekilde yöneltilmektedir. İşyerlerinde soyut bir şiddet biçiminde başlayan psikolojik taciz sonucunda, buna maruz kalan birey, sosyal ortamdan uzaklaştırılmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz sürecinde, işyeri zorbalığının aksine fiziksel şiddet nadir görülmekte ve sonuçları birey açısından hem psikolojik hem de fiziksel olabilmektedir.⁹⁴

İşyeri zorbalığı ile psikolojik tacizi ayıran bir diğer unsur ise tacizi yönetenlerin sayısına ilişkindir. İşyeri zorbalığı genellikle bir bireyin diğerine yönelttiği bir saldırıyı ifade ederken, işyerinde psikolojik taciz ise daha kalabalık bir grubun bir kişiye yönelttiği olumsuz davranışlarla nitelendirilmektedir. İşyeri zorbalığı asıl olarak üst

⁹¹Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.6

⁹²Tınaz; **a.g.e.**, s.16

⁹³Toker; **a.g.e.**, s.18

⁹⁴Polat; **a.g.e.**, s.82

pozisyonda çalışan birinin, astına yönelik sergilediği saldırgan ve istenmeyen davranışları tanımlamak için kullanılırken; işyerinde psikolojik taciz ise genellikle çalışma arkadaşları arasındaki anlaşmazlıkları ifade etmek için kullanılmaktadır.⁹⁵ Gerek ülkelerin gerekse kimi araştırmacıların kültürel özelliklerine bağlı olarak farklı terminoloji ile bu iki kavramı aynı anlama gelecek şekilde bir arada kullandıkları görülmektedir. Ancak bu kavramların, aralarında var olan ve yukarıda ifade edilen birtakım farklılıklardan dolayı birebir aynı anlamı taşımadığı söylenebilmektedir.

1.4 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN BOYUTLARI

1.4.1 Genel Olarak

İşyerinde bireylerin düşmanca ve zararlı davranışların hedefi olmasıyla başlayan psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşen ve sayıları günden güne artan işten ayrılmalar sonucunda, 1990'lı yıllarla birlikte başta Avrupa ülkeleri olmak üzere tüm dünyada, çalışma yaşamının önemli bir problemi şeklinde algılanan bu konuyla ilgili ciddi çalışmalar yapılmaya başlanmıştır.⁹⁶ Yapılan araştırmalar, işyerinde psikolojik tacizin ülkelere, sektörler göre dağılımı, taciz eylemine hedef olanların yaş, cinsiyet, mesleki profilleri ile bu olgunun yaygınlığına ilişkin rakamsal sonuçlar ortaya koyması açısından önem taşımaktadır.⁹⁷ İşyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin elde edilen veriler, ülkelere göre farklılık gösterdiği gibi ayrıca yapılan çalışmalarda kullanılan ölçüm yöntemi ile yöntemde kullanılan kriterlerin farklı olması nedeniyle de değişiklik göstermektedir.⁹⁸

Son yıllarda işyerinde psikolojik taciz konusuna ilişkin yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar, bu olgunun ne denli ciddi boyutlara ulaştığını gözler önüne sermektedir.⁹⁹ Avrupa çapında beş yılda bir yapılan ve sonuncusu 2010 yılında gerçekleştirilen Avrupa Çalışma Koşulları Anketi, Avrupa ülkelerinde psikolojik tacize maruz kalma oranına ilişkin veriler ortaya koymaktadır. Anketten elde edilen sonuçlar kapsamında; Avrupa ülkelerinde son bir yıl içinde işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların oranları Grafik 1.1'de gösterilmektedir. Buna göre; 27 AB ülkesinde çalışanların % 4,1'i; Türkiye'de ise % 1,3'ü işyerinde psikolojik tacize maruz

⁹⁵Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.8-9

⁹⁶Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss.11-12

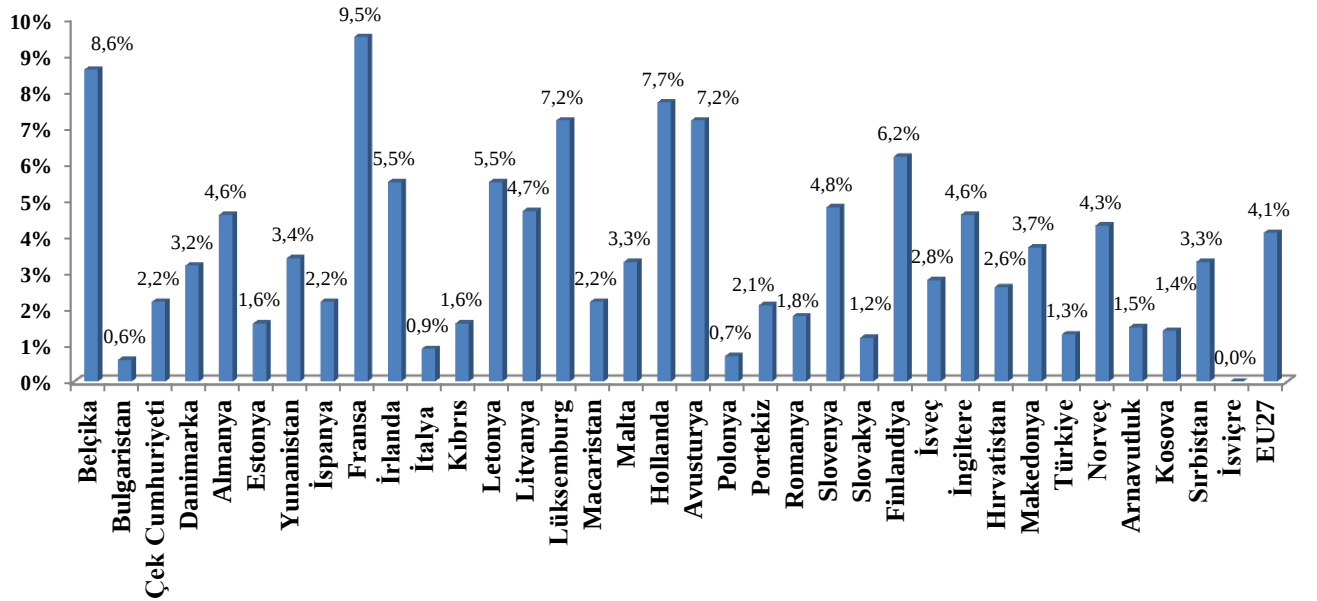
⁹⁷Bingöl; **a.g.e.**, s.31

⁹⁸Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.42

⁹⁹Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 12

kaldıklarını belirtmişlerdir. 2005 yılında yapılan aynı ankette ise bu oran 27 AB ülkesi için % 5,1; Türkiye’de ise % 5 olarak tespit edilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz oranları ülkelere göre ise farklılık göstermektedir. Ülkeden ülkeye görülen bu farklılıkların, psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin oranlardaki farkların yanı sıra, konuya ilişkin bilinç düzeyini ve rapor etme arzusunu da yansıtabileceği dikkate alınmalıdır. Buna göre; 2010 Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre; AB ülkeleri içinde en yüksek işyerinde psikolojik taciz oranları sırasıyla; % 9,5 ile Fransa, % 8,6 ile Belçika, % 7,7 ile Hollanda ve % 7,2 ile Lüksemburg ve Avusturya’ya aittir. Buna karşın en düşük oranların ise % 0,6 ile Bulgaristan ve % 0,7 ile Polonya’da olduğu tespit edilmiştir.¹⁰⁰ 2005 yılında yapılan ankette ise psikolojik taciz oranları en yüksek % 17 Finlandiya ile % 12 Hollanda’da; en düşük ise % 2 ile İtalya ve Bulgaristan’da görülmüştür.¹⁰¹

Grafik 1.1. Avrupa Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalma Oranları



Kaynak: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_05.htm

AB ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin ulusal düzeyde yapılan araştırmalarda, araştırma yapan kuruluşlar arasında ve kullanılan yöntemlerde

¹⁰⁰Have you been subjected to physical violence at work in the past year? (q71a), http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_05.htm, (20.12.2013)

¹⁰¹European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) ; **Workplace Violence and Harassment: A European Picture**, European Risk Observatory Report, Luxembourg 2010, s.49

farklılık olması, Avrupa ülkelerinin geneline ilişkin veriler sunan Avrupa Çalışma Koşulları Anketine nazaran ulusal düzeyde elde edilen sonuçların farklı olmasına ve ülkeler arasında karşılaştırma yapılmasına yol açmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin AB ülkelerinde ulusal düzeyde yapılan çalışmalardan bazı örnekler aşağıda sunulmaktadır.¹⁰²

Finlandiya’da 1997 yılından itibaren üçer yıllık dönemlerle yapılan İş ve Sağlık Anketi, Finlandiya iş hayatında işyerinde psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin veriler ortaya koymaktadır. Ankete göre, çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları; 1997 yılında % 3,8; 2000 yılında % 4,6; 2003 yılında % 3,1 ve 2006 yılında % 5’dir. Anketten elde edilen sonuçların, yıllara göre sistematik olarak iniş çıkışlı buna karşın birbirine benzer bir yapı gösterdiği söylenebilmektedir. Ulusal düzeyde başka bir yöntem kullanılarak yapılan ankette ise yaklaşık olarak benzer sonuçlar elde edilmiştir. Bu anket sonuçlarına göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları ise; 1994 yılında % 3; 2003 ve 2008 yıllarında ise % 4’tür.

2000 yılında Bağımsız Bulgar Ticaret Sendikaları Konfederasyonu tarafından 508 sağlık sektöründe çalışan kişinin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada; sağlık sektöründe 20 ila 60 yaşında ve eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların özellikle de hemşirelerin % 38,1 ile daha fazla işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Belçika’da 2004 yılında ulusal düzeyde yapılan bir araştırmada, işyerlerinde çalışanların % 14,4’ünün son bir yıl içinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiş, başka bir çalışmada ise çalışanların % 13’ünün bazen, % 2’sinin ise sıklıkla ve düzenli olarak psikolojik tacize maruz kaldıkları ortaya konulmuştur.

İsveç’te yapılan bir çalışmada, işyeri temsilcilerinin % 3,5’i haftada en az bir kez ve altı aydan fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

İngiltere’de, yetmiş özel ve kamu sektörleri ile sivil toplum kuruluşları temsilcilerinin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ise; katılımcıların % 1,4’ ü,

¹⁰² EU-OSHA; a.g.e., s.53

temsil edilen iş yerinde son altı ayda düzenli olarak, % 10,6'sı ise daha az ve sıklıkla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ifade etmiştir.

Fransa'nın Côte-d'Azur şehrinde 2005 yılında 7000 işçi üzerinde Leymann'ın benimsediği yöntem esas alınarak, psikolojik tacizin boyutlarını belirlemeye yönelik yapılan bir çalışmada, çalışanların % 10'unun son bir yıl içinde işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

İrlanda Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü tarafından biri 2001 diğeri 2007 olmak üzere ulusal düzeyde yapılan iki araştırmada, kamu ve özel sektörde işyerinde psikolojik tacizin boyutları araştırılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre katılımcıların, 2001 yılında % 7'si; 2007 yılında ise % 7,9'u son altı aydır işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir.

Polonya'da 2002 yılında rastgele adres seçimi yönetimi ile yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik tacizin boyutları ölçülmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında 1047 katılımcıya ulaşılmış ve bu katılımcıların % 17'sinin son beş yıl içinde işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarının % 70,6'sı üstleri tarafından, % 29,4'ü ise çalışma arkadaşları tarafından psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtmiştir.

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin ulusal düzeyde yapılan çalışmalarda, Portekiz ve Türkiye'de psikolojik tacize maruz kalma düzeylerinin oldukça yüksek seviyelerde olduğu tespit edilmiştir. Portekiz'de yapılan bir araştırmada, çalışanların psikolojik tacize maruz kalma oranları % 33,5 olarak tespit edilmiştir. Türkiye'de özel sektör çalışanlarını kapsayan bir araştırmada çalışanların % 47'sinin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları, bunların % 2'sinin ise haftada birkaç kez ve neredeyse her gün bu tür davranışlara maruz kaldıkları belirlenmiştir.

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenlik Ajansı tarafından yapılan Esener Araştırması,^{*} Avrupa'da hangi ülkelerin işyerinde psikolojik taciz olgusunu kendi koşulları içinde sorun olarak algıladıklarını tespit etmiştir. Araştırmaya göre; işyerinde psikolojik taciz

^{*} ESENER araştırması, yeni ortaya çıkmış ve acil önlem gerektiren risklere karşı uygulanan Avrupa çapında bir ankettir. Araştırmanın amacı, Avrupa çapındaki işyerlerine iş sağlığı ve güvenliğini daha etkin hale getirmeleri ve çalışanlarının daha sağlıklı ve iyi olmalarını sağlamaları için destek vermektir.

olgusunu büyük bir sorun olarak algılayan ülkelerin başında Türkiye gelmektedir. Türkiye’den sonra sırasıyla Portekiz, Romanya ve Norveç’te de bu olgu büyük bir sorun olarak görülmektedir. Buna karşılık Avrupa ülkeleri içinde özellikle İtalya, Estonya ve Macaristan’da işyerinde psikolojik taciz büyük bir sorun olarak algılamamaktadır.¹⁰³

Bir işyerinde psikolojik tacizin yaş ve cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm çalışanlara uygulandığı söylenebilmektedir. Bu nedenle işyerinde psikolojik davranışlarına maruz kalan mağdurların cinsiyetleri konusunda kesin bir yargıya varılması mümkün değildir. İşyerinde psikolojik tacize ilişkin yapılan araştırmaların çoğu kadınların bu tür davranışlara daha fazla maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır.¹⁰⁴ Buna karşın, kadın ve erkeklerin işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaları arasında anlamlı bir fark olmadığı ancak kadınların erkeklere göre psikolojik taciz mağduru olmaya daha eğilimli oldukları yönünde sonuçlar elde etmiş araştırma bulguları da bulunmaktadır.¹⁰⁵

2010 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi, kadınların işyerinde psikolojik tacize erkeklerden daha çok maruz kaldığını ortaya koymaktadır. Bu kapsamda, Avrupa ülkeleri genelinde cinsiyete göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları Grafik 1.2’de gösterilmektedir. Buna göre; 27 AB ülkesinde çalışan kadınların % 4,4’ünün, erkeklerin ise % 3,9’unun; Türkiye’de ise tersi bir sonuçla kadınların % 0,2’sinin, erkeklerin ise % 1,8’inin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Grafikte yer alan Avrupa’da cinsiyete göre işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarına bakılacak olursa; AB ülkeleri içinde kadınların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarının en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla; % 9,4 ile Hollanda, % 9,1 ile Lüksemburg ve % 8,9 ile Belçika; en düşük olduğu ülkeler ise % 0,1 ile Polonya, % 0,5 ile Bulgaristan ve % 0,7 ile Slovakya’dır. Yine grafiğe göre; AB ülkelerinde erkeklerin işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarının en yüksek olduğu ülkeler sırasıyla % 10,5 ile Fransa’ya, % 8,4 ile Belçika’ya ve % 6,6 ile

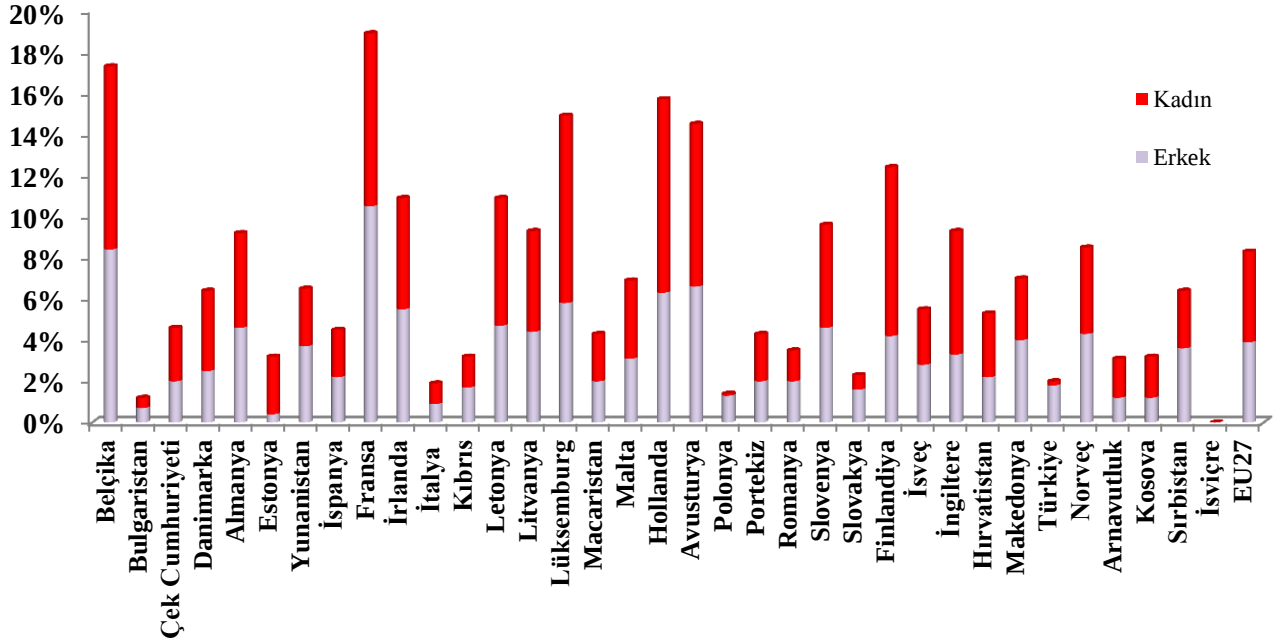
¹⁰³EU-OSHA; **a.g.e.**, s.49

¹⁰⁴Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.48

¹⁰⁵Deniz, Derya-Ünsal, Pınar; “İşyerinde Yıldırımaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü”, “**İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Ocak 2010, Cilt: 12, Sayı: 1, s.39

Avusturya'ya; en düşük oranlar ise % 0,4 ile Estonya'ya, % 0,7 ile Bulgaristan'a ve % 0,9 ile İtalya'ya aittir.¹⁰⁶

Grafik 1.2. Avrupa Ülkelerinde Cinsiyete Göre İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalma Oranları



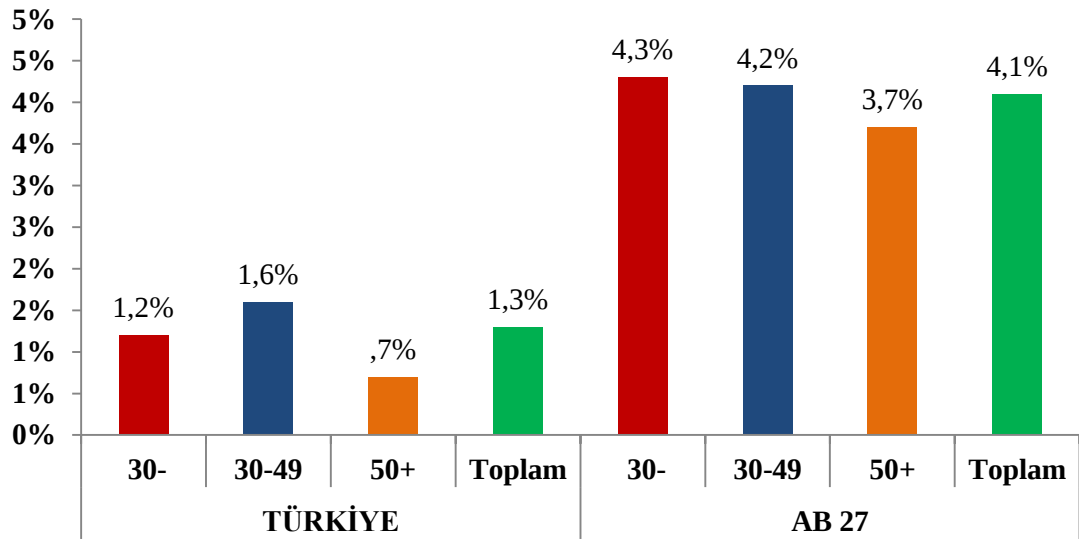
Kaynak: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma durumu mağdurların cinsiyetine bağlı olarak farklılık gösterebileceği gibi yaşlarına göre de farklılaşabilmektedir. 2010 Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre; Avrupa ülkelerinde hangi yaş aralığındaki çalışanların daha çok işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarına ilişkin veriler Grafik 1.3'de gösterilmektedir. Buna göre; 30 yaşın altındaki çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları 27 AB ülkesinde % 4,3; Türkiye'de ise % 1,2'dir. 30 ila 49 yaş aralığında olan çalışanların AB ülkeleri genelinde % 4,2'si; Türkiye'de ise % 1,6'sı işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Son olarak 50 yaş ve üzerindeki çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları ise; AB ülkelerinde % 3,7, Türkiye'de ise % 0,7'dir. Söz konusu verilere bakılarak Türkiye'de her yaş grubundaki çalışanın işyerinde psikolojik tacize maruz kalma durumlarının, AB ortalamasının çok altında olduğu ve ayrıca Avrupa ülkelerinde genel olarak, 50 yaşın altında çalışanların daha fazla psikolojik tacize maruz kalma risklerinin olduğu da

¹⁰⁶ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm ,(19.12.2013)

söylenilmektedir. AB ülkeleri içinde 30 yaşın altındaki çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarının en yüksek olduğu ülkeler; % 9,7 ile Hollanda ve % 9,5 ile Fransa; en düşük olduğu ülkeler ise % 0,2 ile Bulgaristan ve % 0,9 ile Kosova'dır. Yine AB ülkeleri içinde 30 ila 49 yaş aralığında olan çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarının en yüksek olduğu ülkeler; % 9,6 ile Fransa ve % 9,3 ile Belçika; en düşük olduğu ülkeler ise % 0,4 ile Polonya ve Bulgaristan'dır.¹⁰⁷ 2005 yılında yapılan aynı ankette; kadınların % 6'sının, erkeklerin ise % 4'ünün işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarına ve bu grup içinde 30 yaşın altındaki kadınların ve 30 ila 49 yaş aralığındaki erkeklerin daha çok işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarına ilişkin sonuçlar elde edilmiştir.¹⁰⁸

Grafik 1.3. AB ülkelerinde ve Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Yaş Gruplarına Göre Dağılımı



Kaynak: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm

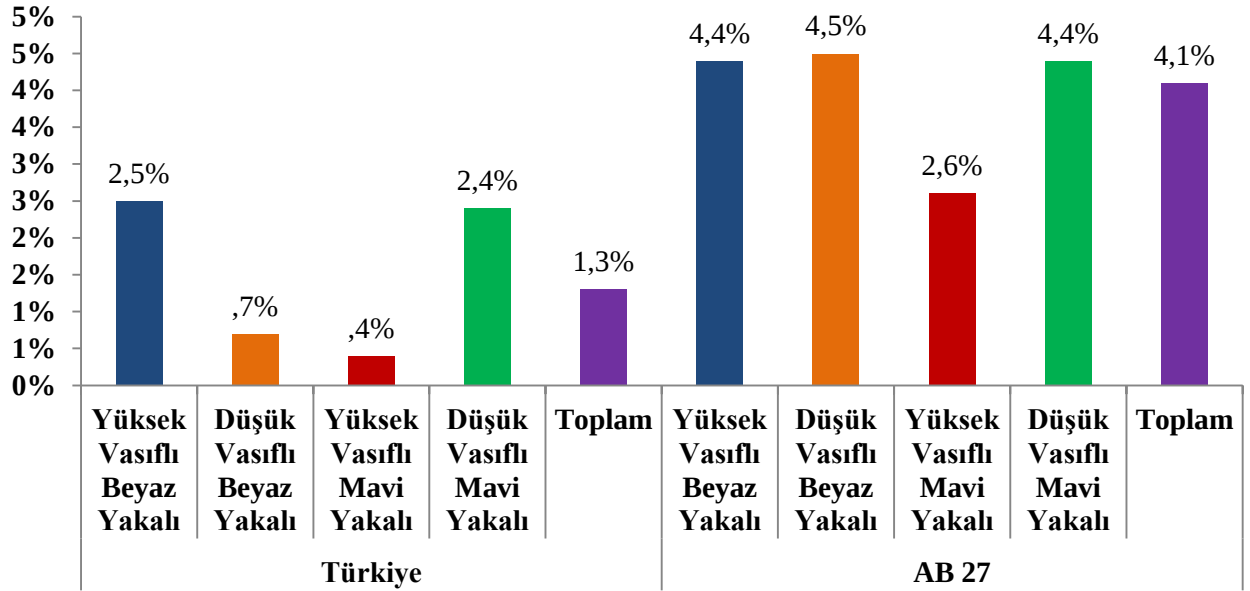
İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma durumu, çalışanların vasıf düzeylerine bağlı olarak da değişiklik gösterebilmektedir. Grafik 1.4'te, 2010 Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre tespit edilen yüksek vasıflı ve düşük vasıflı beyaz yakalı çalışanlar ile yüksek vasıflı ve vasıfsız mavi yakalı işçilerin işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları görülmektedir. Buna göre; işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranları 27 AB ülkesinde sırasıyla, yüksek vasıflı beyaz yakalı çalışanlar için %

¹⁰⁷ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm, (19.12.2013)

¹⁰⁸ Thirion, Parent Agnès-Macías, Enrique Fernández-Hurley, John-Vermeulen, Greet; **Fourth European Working Conditions Survey**, Avrupa Toplulukları Yayınları, Luxembourg 2007, s.37

4,4, daha düşük vasıflı beyaz yakalı çalışanlar için % 4,5 iken; vasıfsız mavi yakalı çalışanlar için % 4,4 ve daha vasıflı mavi yakalı çalışanlar için ise % 2,6'dır. Anket sonuçları, Türkiye'de daha çok yüksek vasıflı beyaz yakalı (% 2,5) ve vasıfsız mavi yakalı çalışanların (% 2,4) psikolojik tacize maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. AB ortalamasının çok altında oranla Türkiye'de, daha düşük vasıflı beyaz yakalı çalışanların % 0,7'si, daha vasıflı mavi yakalı çalışanların ise % 0,4'ü psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir.¹⁰⁹

Grafik 1.4. AB ülkelerinde ve Türkiye'de İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Vasıf Düzeylerinde Göre Dağılımı



Kaynak: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma riski, işletme ölçeğinin büyümesine bağlı olarak da değişiklik gösterebilmektedir. Örneğin 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi sonuçlarına göre; işletme ölçeğinin büyümesiyle psikolojik tacize maruz kalma riski arasında bir paralellik olduğu söylenebilmektedir. Anket sonuçlarına göre; 2-9 çalışanı olan kurumlarda çalışanların % 4,2'sinin; 10-49 çalışanı olan küçük ölçekli işletmelerde çalışanların % 5,3'ünün; 50-249 çalışanı olan orta ölçekli işletmelerde çalışanların % 5,1'inin; 250 kişiden daha fazla çalışanı olan büyük ölçekli işletmelerde

¹⁰⁹ http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm, (19.12.2013)

ise çalışanların % 7,3'ünün psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir.¹¹⁰ Anket sonuçlarına bakılarak, Avrupa ülkelerinde genel olarak büyük ölçekli işletmelerde çalışanların daha fazla psikolojik tacize maruz kalma risklerinin olduğu söylenebilmekte ise de bu çalışmaya dayanarak bir genelleme yapılmasının yanlış olacağı da belirtilmelidir. Nitekim Finlandiya'da yapılan bir çalışmada, kurumun büyüklüğü ile psikolojik tacize maruz kalma arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.¹¹¹

İşyerinde psikolojik tacizle karşılaşma riskinin bazı sektörler ve meslek grupları için daha yüksek olduğu söylenebilmektedir. 2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anket sonuçlarına göre; Avrupa ülkelerinde kamu sektörü çalışanlarının (% 6) özel sektör çalışanlarına (% 4) kıyasla psikolojik tacize maruz kalma riski daha fazladır. Kamu sektöründe işten çıkarılma riskinin daha az olması, sektörün hareketliliğe daha az imkan tanınması, kamu çalışanlarının işyerlerini kolaylıkla terk edememeleri, bu sektörde psikolojik tacizin daha sıklıkla görülmesinin nedenleri arasında sayılabilmektedir.¹¹² Bunun yanı sıra 2005 anket sonuçlarında, Avrupa ülkelerinde işyerinde psikolojik tacizin en sık eğitim, sağlık, kamu idaresi ve savunma, ulaşım ve haberleşme sektörleri ile otel ve restoran sektörlerinde gerçekleştiği; buna karşılık tarım, inşaat ve üretim, finans ve emlak sektörlerinin ise psikolojik taciz açısından daha az risk altında olduğu tespit edilmiştir.¹¹³

Avrupa ülkelerinde genel olarak hizmet ve sanayi sektöründe psikolojik tacize maruz kalınmasına yönelik olarak, Grafik 1.5' te 2010 Avrupa Çalışma Koşulları Anketi kapsamında elde edilen rakamsal sonuçlara yer verilmektedir. Buna göre; AB ülkelerinde sanayi sektöründe psikolojik tacize maruz kalma oranı % 3,1 iken hizmet sektöründe ise % 4,6'dır. AB ülkeleri içinde sanayi sektöründe çalışanların psikolojik tacize en fazla maruz kaldıkları ülkeler; Avusturya (% 8,1), Belçika (% 7,2) ve Fransa'dır. (% 6,9) Buna karşın anket sonuçlarına göre; Bulgaristan'da sanayi sektöründe çalışanların hiçbiri psikolojik tacize maruz kalmadıklarını belirtirken, Kıbrıs (% 0,6) ve Estonya'da (% 0,7) is sanayi sektöründe çalışanların ise çok azı psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmiştir. Yine AB ülkeleri içinde, hizmet sektöründe çalışanların en fazla Belçika'da (% 10,4), Hollanda'da (% 9,2) ve Polonya'da (% 7,2);

¹¹⁰Thirion, Parent Agnès vd; **a.g.e.**, s.37

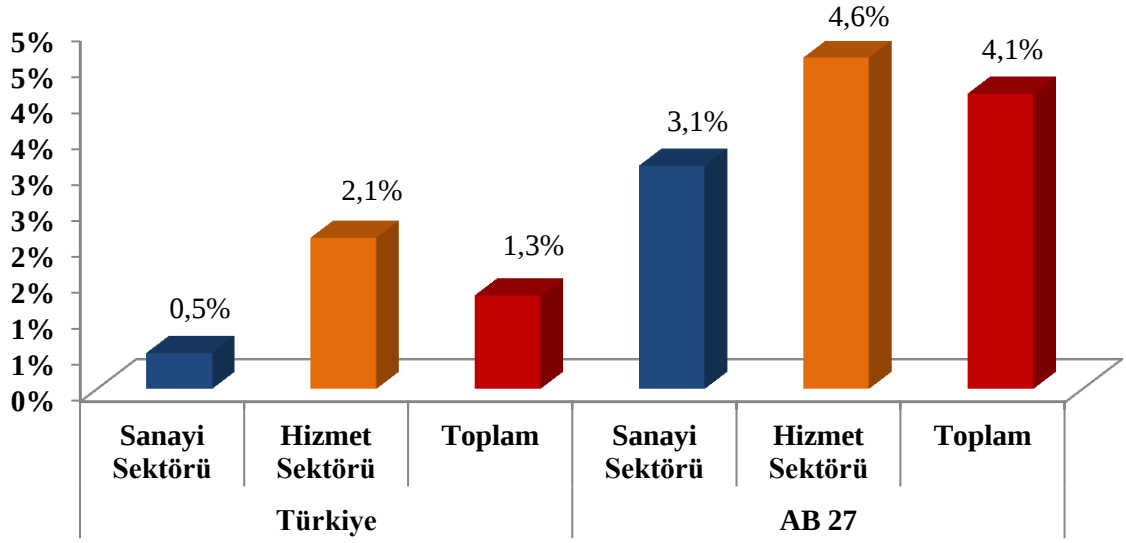
¹¹¹Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.47

¹¹²Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.45

¹¹³Thirion, Parent Agnès vd; **a.g.e.**, s.38

en az ise Polonya (% 0,6) ve İtalya’da (% 0,7) psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmektedir. Türkiye’de ise AB ortalamasının yine çok altında bir oranla, çalışanların % 0,5’i sanayi sektöründe, % 2,1’i ise hizmetler sektöründe psikolojik tacize maruz kaldıkları söylenebilmektedir.

Grafik 1.5. AB ülkelerinde ve Türkiye’de Sanayi ve Hizmet Sektörlerinde İşyerinde Psikolojik Taciz Oranları



Kaynak: http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_05.htm

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin yapılan araştırmalarda, eğitim ve özellikle sağlık sektörünün, psikolojik taciz açısından risk taşıyan sektörler olduğu tespit edilmiştir. Birçok ülkede ve farklı çalışma alanlarında yapılan araştırmalarda, sağlık sektörü çalışanlarının psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma açısından diğer hizmet sektörü çalışanlarından on altı kat daha fazla risk altında olduğunu ortaya koymaktadır. Bu araştırmalarda katılımcıların işyerinde psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaşma sıklıkları % 95 ile % 47,6 arasında değişmektedir.¹¹⁴ Örneğin; İngiltere’de 312 stajyer hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada stajyer hemşirelerin % 53’ünün; Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) ise 16 hemşire ile yapılan görüşmelerde, hemşirelerin 14’ünün işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları belirlenmiştir. Yine Avustralya’da yapılan bir çalışmada sağlık sektöründe 311 sağlık

¹¹⁴ÇASGEM; a.g.e., s.107

çalışanın % 50'sinin son bir yıl içinde, bir veya daha fazla sayıda psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaştıkları saptanmıştır.¹¹⁵ Türkiye'de bir üniversite hastanesinde 309 hekim ve 277 hemşirenin katılımıyla gerçekleştirilen bir çalışmada ise, hekim (% 97) ve hemşirelerin (% 90) büyük bir kısmının geçen bir yıl içinde en az bir veya birden fazla işyerinde psikolojik taciz davranışlarıyla karşılaştıklarını; hekimlerin % 30'u, hemşirelerin ise % 13'ü kasten bu davranışlara maruz bırakıldıklarını belirtmiştir.¹¹⁶

Türkiye'de Balıkesir ilinin Bandırma ilçesinde sağlık ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren kamu ve özel kurumlardan toplam 464 çalışanla yapılan bir araştırmada; kamu çalışanlarının % 75,2'sinin, özel sektör çalışanlarının ise % 24,8'inin psikolojik tacize maruz kaldıkları ve bu mağdurların % 58,6'sının kadın, % 41,4'ünün ise erkek çalışanlar olduğu, bununla birlikte % 40,5'inin 34 yaşın altında, % 59,5'inin ise 35 yaş üzerinde, % 80,2'sinin üniversite ve üstü, % 19,8'inin lise ve altı eğitime sahip çalışanlar olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, çalışılan sektörün faaliyet alanı ile psikolojik tacize maruza kalma arasında anlamlı bir ilişki olduğu da ortaya konulmuştur. Buna göre; sağlık sektöründe çalışanların % 58,4'ü, eğitim sektöründe çalışanların ise % 41,6'sı psikolojik tacize uğradıklarını belirtmiştir. Bununla birlikte en yüksek karşılaşılan psikolojik taciz şeklinin ise % 33,62 ile 'işyerinde yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi', % 33 ile 'işyerinde sözün sürekli kesilmesi' ve % 31 ile 'üstlerine kendini gösterme olanakları kısıtlanma' olduğu bulunmuştur. Sağlık sektöründe ankete katılan çalışanlarca; denetçi ve yöneticilerle yaşanan çatışmalar, rol çatışması ve belirsizliği, aşırı iş yükü, hastaların sorunları nedeniyle yaşanan duygusal stres ve vardiyalı çalışma, çalışma ortamına ait başlıca stresörler olarak tanımlanmıştır.¹¹⁷

İşyerinde psikolojik tacizin tehdit ettiği bir diğer grup üniversite çalışanlarıdır. ABD'de 1.185 üniversite çalışanı ile yapılan bir çalışmada, katılımcıların % 55'inin psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı; % 23'ünün mağdur olduğu; % 45'inin ise psikolojik taciz davranışlarına tanık oldukları kaydedilmiştir. İngiltere'de yapılan bir araştırmada ise, üniversite çalışanlarının % 17'sinin, son bir yıl içinde psikolojik tacizin

¹¹⁵Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.46

¹¹⁶ÇASGEM; **a.g.e.**, s.107

¹¹⁷Palaz, Serap- Özkan, Sultan- Sarı, Necla- Göze, Fehim- Şahin, Nurdan-Akkurt, Ömrüye; "İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 10 Sayı: 4, Eylül 2008, ss.50-53

bir türüne maruz kaldığı ve en sıklıkla yöneticilerin sözlü aşağılanmaları, hoş olmayan yorumları ve hakaret içeren şakaları ile karşılaştıkları belirlenmiştir.¹¹⁸

Türkiye'nin Ankara ilinde bulunan ve Ankara Üniversitesi'nden 92, Gazi Üniversitesi'nden 124, Hacettepe Üniversitesi'nden 118, Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden 166 öğretim elemanının katılımıyla gerçekleştirilen bir araştırmada; katılımcıların % 29'u psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. İşyerinde psikolojik tacize uğradığını belirten mağdurların % 63,8'ini kadın, % 36,2'sini ise erkekler oluşturmaktadır. Tüm katılımcılar içinde % 36,1 ile en fazla psikolojik tacize maruz kalanların, 20-29 yaş grubunda olduğu, bunu 30-39 yaş grubunda çalışanların takip ettiği söylenebilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre ayrıca, işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların % 56,3'ünün Araştırma Görevlisi, % 11,5'inin yardımcı doçent, % 9,8'inin Doçent, % 8'inin Profesör ve son olarak % 7,5'inin ise öğretim görevlisi kadrolarında yer aldıkları belirtilebilmektedir.¹¹⁹

1.4.2 ALO 170 Verileri

Türkiye'de 5 Kasım 2010 tarihinde, vatandaşların çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanı ile ilgili soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikayet, başvuru ve taleplerinin etkin ve hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesinde ALO 170 üzerinden 7 gün 24 saat hizmet veren Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi kurulmuştur. Çalışma hayatının en önemli sosyal sorunlarından birini oluşturan işyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak da çalışanların başvuruları alınmakta ve ayrıca çalışanlara psikologlar tarafından yardım ve destek sağlanmaktadır.¹²⁰

ALO 170 üzerinden 9.03.2011–12.01.2014 tarihleri arasında toplam 9.944 adet psikolojik taciz ile ilgili çağrı karşılanmıştır. Bu çağrıların 2.001 adedi 2011 yılında, 2.850 adedi 2012 yılında, 4.870 adedi 2013 yılında ve 223 adedi ise 12 Ocak 2014 dönemine aittir. Bu rakamlara bakıldığında 2011 yılında karşılanan çağrı oranının 2013

¹¹⁸Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.47

¹¹⁹Çevik Konaş, Sibel; **Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2011, ss.60-68

¹²⁰ÇASGEM; **a.g.e.**, s.11

yılına göre % 143 artış gösterdiği görülmektedir. Çağrılar, 5.511' i (% 55) erkek, 4.433' ü ise (% 45) kadın çalışanlardan gelmiştir.

Yapılan çağrıların sektörel dağılımına bakılacak olursa; 6.888 adet (% 69) çağrının özel sektör çalışanlarından, 3.056 adet (% 31) çağrının ise kamu sektörü çalışanlarından geldiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte özel sektörden gelen çağrılar % 58 ile en fazla erkek çalışanlardan geldiği, kamu sektöründen gelen çağrılar ise kadın ve erkek çalışanlar için eşit oranda seyrettiği belirtilebilmektedir.

Kamu ve özel sektör çalışanlarından gelen başvuruların sektör detaylarına ilişkin dağılım Tablo 1.3'de yer almaktadır. Tabloya göre; hem kamu hem de özel sektör çalışanlarının yaptıkları başvurularda genellikle kurum veya sektör ismi belirtmedikleri görülmektedir. Bu kapsamda kamu sektöründen gelen toplam 3.056 adet başvurunun 1.098'inde (% 35,93) kurum adı belirtilmezken, özel sektörden gelen toplam 6.888 başvurudan ise 2.639'unda (% 38,31) sektör adı belirtilmemiştir.

Sektör adı belirtilerek yapılan başvurularda ise en fazla başvurunun kamu sektöründe 510 adet (% 16,39) ile hastanelerden, 366 adet (% 11,98) ile Milli Eğitim Bakanlığı'ndan ve 223 adet (% 7,30) ile üniversitelerden geldiği; özel sektörde ise 1.153 adet ile (% 16,74) sanayi sektöründen, 712 adet (% 10,34) ile mağaza, restoran ve market sektörlerinden ve 294 adet (% 4,27) ile özel sağlık kuruluşlarından geldiği görülmektedir.

Tabloya göre en az çağrılar kamu sektöründe 1 adet (% 0,03) ile TBMM'den, 2 adet (% 0,07) ile Dışişleri Bakanlığı, Diyanet İşleri Başkanlığı, Çalışma ve İş Kurumu Müdürlükleri'nden, 3 adet ile (% 0,10) Gümrük ve Ticaret Bakanlığı'ndan ve 4 adet (% 0,13) ile ÇSGB'den gelmiştir. Özel sektörden gelen başvurularda ise en az başvurular, 2 adet ile (%0,03) Sendikalar, 5 adet (% 0,07) ile tarım sektöründen ve 12 adet (% 0,17) ile dernek ve sivil toplum kuruluşlarından gelmiştir.

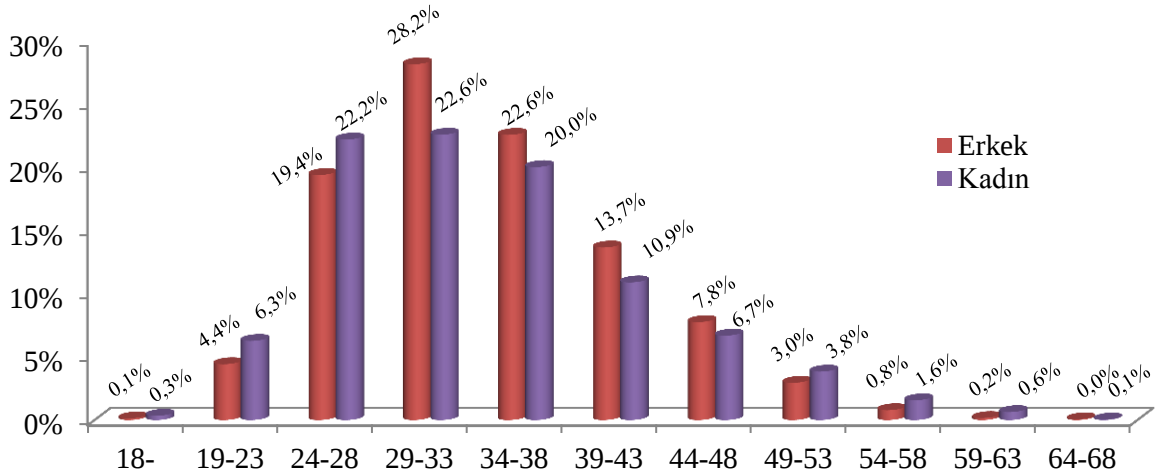
Tablo 1.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Sektör Dağılımları

Kamu Sektörü			Özel Sektör		
Sektör Adı	Adet	Yüzde	Sektör Adı	Adet	Yüzde
KURUM BELİRTMEDEN DESTEK ALAN	1.098	35,93%	SEKTÖR BELİRTMEDEN DESTEK ALAN	2.639	38,31%
HASTANE	510	16,69%	SANAYİ SEKTÖRÜ	1.153	16,74%
MEB	366	11,98%	MAĞAZA, RESTORAN VE MARKET SEKTÖRLERİ	712	10,34%
ÜNİVERSİTE	223	7,30%	ÖZEL SAĞLIK KURULUŞLARI	294	4,27%
TSK	141	4,61%	TURİZM İŞLETMELERİ	292	4,24%
EMNİYET GENEL MÜDÜRLÜĞÜ	80	2,62%	HİZMET SEKTÖRÜ	224	3,25%
ULAŞTIRMA DENİZCİLİK VE HABERLEŞME BAKANLIĞI	56	1,83%	BELEDİYE TAŞERON FIRMA ÇALIŞANLARI	204	2,96%
BANKALAR	53	1,73%	BANKACILIK	199	2,89%
GIDA TARIM VE HAYVANCILIK BAKANLIĞI	47	1,54%	İLETİŞİM HİZMETLERİ	186	2,70%
ADALET BAKANLIĞI	46	1,51%	İNŞAAT SEKTÖRÜ	158	2,29%
ENERJİ VE TABİ KAYNAKLAR BAKANLIĞI	45	1,47%	ÖZEL GÜVENLİK HİZMETLERİ	130	1,89%
MALİYE BAKANLIĞI	43	1,41%	ÖZEL EĞİTİM KURULUŞLARI	106	1,54%
ÇEVRE VE ŞEHİRCİLİK BAKANLIĞI	33	1,08%	TIBBİ MALZEME VE MEDİKAL HİZMETLER	81	1,18%
ÖZEL İDARE VE KAYMAKAMLIKLAR	29	0,95%	BASIN/YAYIN	81	1,18%
SOSYAL HİZMET MÜDÜRLÜKLERİ	26	0,85%	ÜNİVERSİTE	59	0,86%
KÜLTÜR VE TURİZM BAKANLIĞI	25	0,82%	NAKLİYE SEKTÖRÜ	56	0,81%
SOSYAL GÜVENLİK MÜDÜRLÜKLERİ	24	0,79%	APARTMAN HİZMETLİSİ	54	0,78%
KAMU İKTİSADİ TEŞEBBÜSLERİ AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI	23	0,75%	BİLİŞİM SEKTÖRÜ	44	0,64%
	23	0,75%	TEMİZLİK SEKTÖRÜ	43	0,62%
KREDİ VE YURTLAR KURUMU	18	0,59%	VAKIFLAR	38	0,55%
VAKIFLAR GENEL MÜDÜRLÜKLERİ	18	0,59%	HAVACILIK SEKTÖRÜ	35	0,51%
CEZA İNFAZ KURUMLARI	17	0,56%	YAYIN EVİ VE MATBAACILIK	18	0,26%
BİLİM, SANAYİ VE TEKNOLOJİ BAKANLIĞI	16	0,52%	MADENCİLİK SEKTÖRÜ	17	0,25%
ORMAN VE SU İŞLERİ BAKANLIĞI	16	0,52%	HUKUK BÜROLARI	17	0,25%
NÜFUS MÜDÜRLÜKLERİ	14	0,46%	REKLAMCILIK SEKTÖRÜ	15	0,22%
KALKINMA BAKANLIĞI	14	0,46%	DENİZCİLİK İŞLETMELERİ	14	0,20%
İL AFET MÜDÜRLÜKLERİ	14	0,46%	DERNEKLER VE SİVİL TOPLUM KURULUŞLARI	12	0,17%
GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI	12	0,39%	TARIM SEKTÖRÜ	5	0,07%
PTT	8	0,26%	SENDİKALAR	2	0,03%
TSE	4	0,13%	TOPLAM	6.888	100%
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	4	0,13%			
GÜMRÜK VE TİCARET BAKANLIĞI	3	0,10%			
ÇALIŞMA VE İŞ KURUMU MÜDÜRLÜKLERİ	2	0,07%			
DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI	2	0,07%			
DIŞİŞLERİ BAKANLIĞI	2	0,07%			
TBMM	1	0,03%			
TOPLAM	3.056	100%			

İşyerinde psikolojik taciz konusunda en fazla başvuruda bulunan kamu sektörü çalışanlarının % 23,11'i 29-33 yaş; % 21,01'i ise 34-38 yaş aralığındadır. Özel sektör çalışanlarından en fazla başvuru yapan çalışanların % 29,64'ü 29-33 yaş ve % 22,30'u ise 24-28 yaş aralığındadır.

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili başvuru yapan kadın erkeklerin yaş dağılımları Grafik 1.6' da gösterilmektedir. Buna göre, en fazla başvuru yapan kadın çalışanların % 27,57'si 29-33 yaş; % 22,19'u 24-28 yaş; % 20,01'i ise 34-38 yaş aralığındadır. Aynı şekilde en fazla başvuru yapan erkek çalışanların % 28,15'i 29-33 yaş; % 22,56'sı 34-38 yaş; % 19,39'u ise 24-28 yaş aralığındadır.

Grafik 1.6. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Yaş Dağılımı

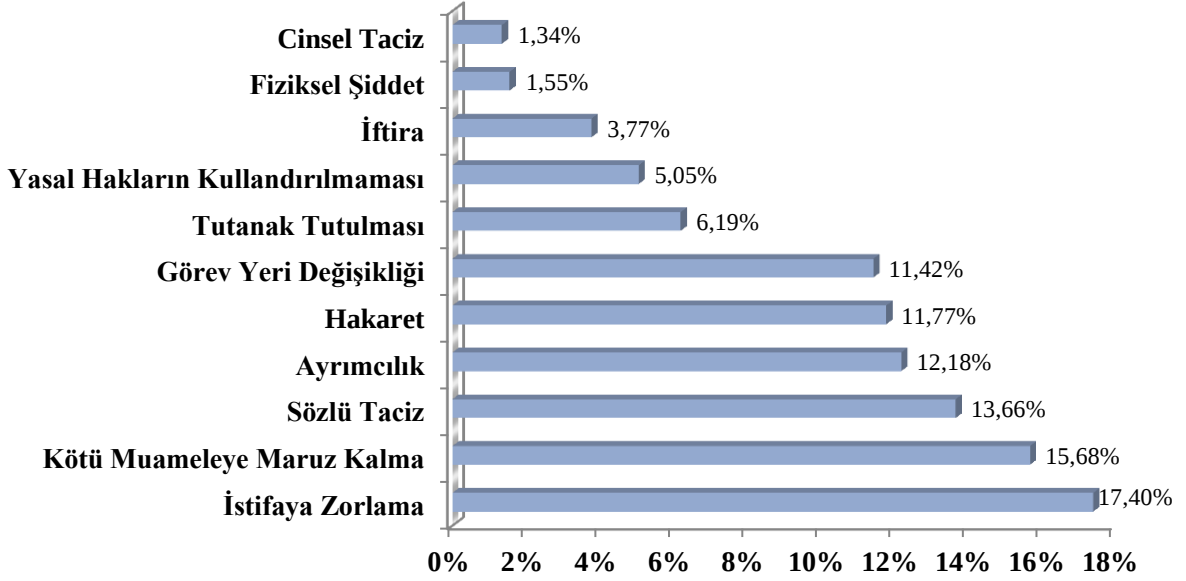


Kamu sektöründe çalışanlardan gelen başvurulara bakıldığında, en fazla başvuru % 40,89 ile lisans mezunu ve % 25,4 ile lise mezunu çalışanlarından, en az başvuru ise % 7,77 ile önlisans mezunu çalışanlardan geldiği söylenebilmektedir. Özel sektör çalışanlarından gelen başvuruların ise en fazla % 39,67 ile lise mezunu ve % 27,71 ile ilköğretim mezunu çalışanlardan, en az başvuruların ise % 5,28 ile yüksek lisans mezunlarından geldiği görülebilmektedir.

Başvuruda bulunan çalışanların şikayet dağılımı Grafik 1.7'de gösterilmektedir. Buna göre; çalışanların en çok sırasıyla; istifaya zorlanma (% 17,40), kötü muameleye

maruz kalma (% 15,68), sözlü taciz (% 13,66), ayrımcılık (% 12,18), hakaret (% 11,77) ve görev yeri değişikliği (% 11,42) nedenleriyle şikayet başvurusunda bulundukları görülmektedir.

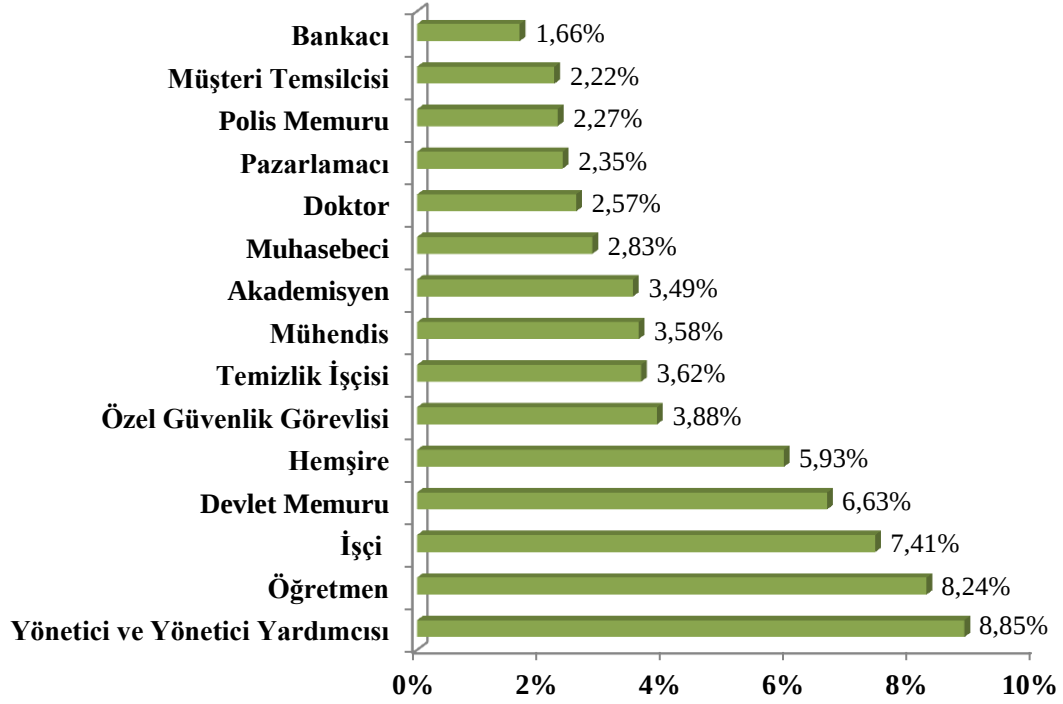
Grafik 1.7. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Şikayet Dağılımı



İşyerinde psikolojik taciz başvurusunda bulunan çalışanların, mağduriyetlerinin şikayete dönüşme sebepleri incelendiğinde ise, iş yükünün artırılması (% 23,25), ceza verilmesi (% 15,60) ve iş yapmasına engel olunması (% 14,16) nedenlerinin öne çıktığı görülebilmektedir.

Psikolojik taciz başvurusunda bulunan çalışanların meslek dağılımı Grafik 1.8’de gösterilmektedir. Buna göre; en çok orta düzey yönetici ve yönetici yardımcılarının (% 8,85), daha sonra sırasıyla öğretmenlerin (% 8,24), işçilerin (% 7,41), devlet memurlarının (% 6,63) ve hemşirelerin (%5,93) psikolojik taciz başvurusunda bulunduğu görülmektedir. Buna karşılık en az başvurular ise sırasıyla bankacı (% 1,66), müşteri temsilcisi (% 2,22) ve polis memurlarından (% 2,27) gelmiştir.

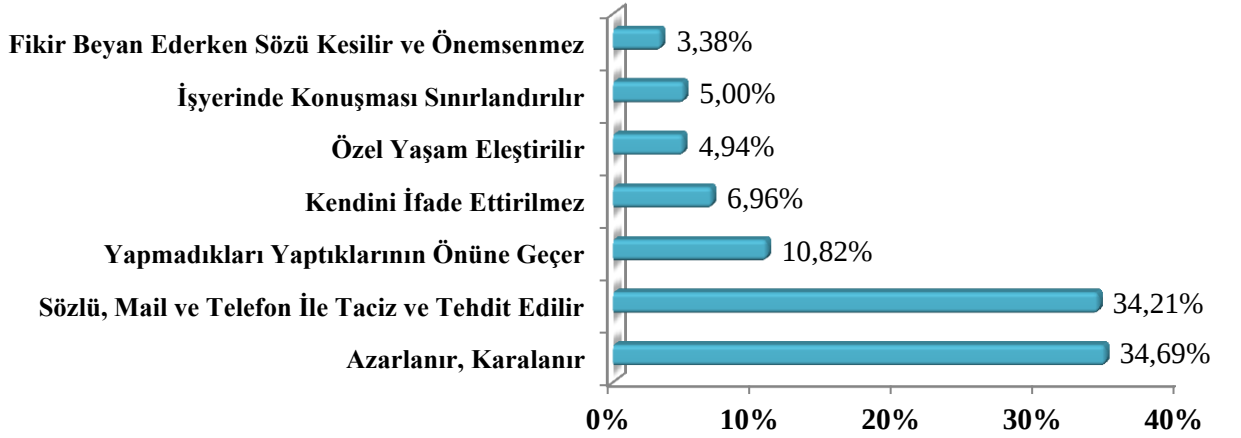
Grafik 1.8. İşyerinde Psikolojik Taciz Başvurusunda Bulunan Çalışanların Meslek Dağılımı



İşyerinde psikolojik taciz davranışları, sergilenen davranışların özelliklerine göre “İletişime Yönelik Saldırıları”, “Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları”, “İtibara Yönelik Saldırıları”, “Yaşam ve İş Kalitesine Yönelik Saldırıları” ve “Doğrudan Sağlığa Etki Eden Saldırıları” olmak üzere beş grup altında sınıflandırıldığında; her bir grup altında değerlendirilebilecek psikolojik taciz davranışlarına ilişkin yapılan şikayet başvurularının dağılımları, sırasıyla Grafik 1.9, Grafik 1.10, Grafik 1.11, Grafik 1.12, Grafik 1.13’de yer almaktadır.

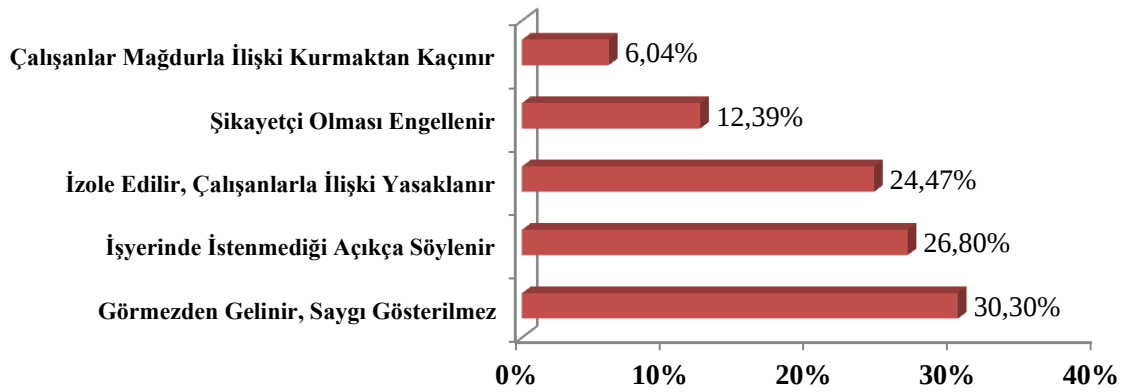
İlk olarak Grafik 1.9’da iletişime yönelik psikolojik taciz saldırılarına ilişkin yapılan şikayet başvurularının dağılımı gösterilmektedir. Buna göre; çalışanların iletişime yönelik saldırılar kapsamında en fazla azarlanma ve karalanma (% 34,69) ile sözlü, mail ve telefonla taciz ve tehdit edilme (% 34,21) davranışları nedeniyle şikayet başvurusunda bulundukları görülmektedir.

Grafik 1.9. İletişme Yönelik Saldırıları



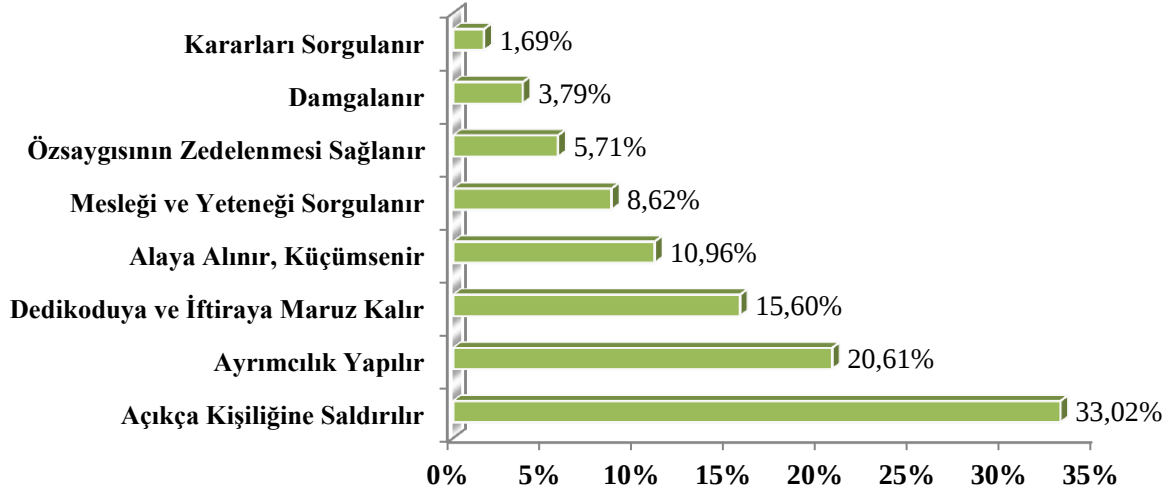
İkinci grupta yer alan sosyal ilişkilere yönelik saldırılara ilişkin başvuruların dağılımı Grafik 1.10’da gösterilmektedir. Buna göre; çalışanların sosyal ilişkilere yapılan saldırılar kapsamında en fazla görmezden gelinmesi ve saygı gösterilmemesi (% 30,30), işyerinde istenmediğinin açıkça söylenmesi (% 26,80) ile izole edilmesi ve çalışanlarla ilişkilerinin yasaklanması (% 24,47) nedenleriyle şikayet başvurusunda bulundukları görülmektedir.

Grafik 1.10. Sosyal İlişkilere Yönelik Saldırıları



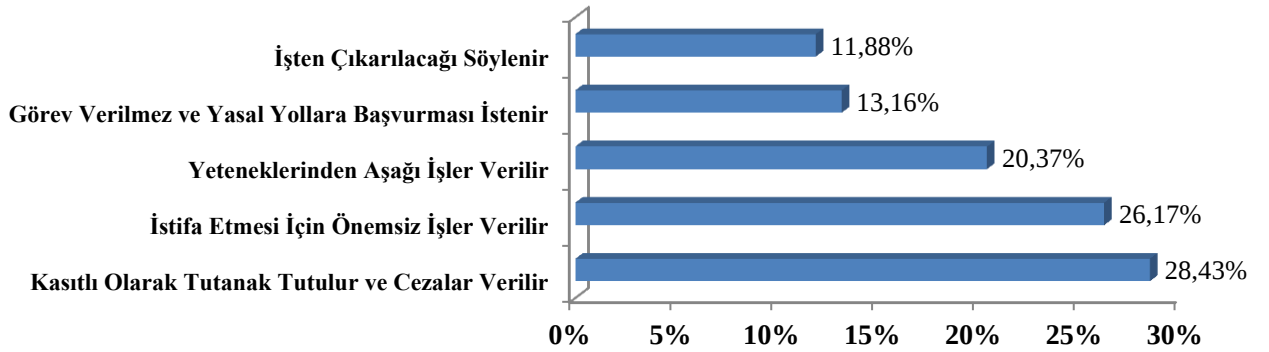
Üçüncü grupta yer alan itibara yönelik saldırılar kapsamında çalışanların yaptıkları şikayet başvurularının dağılımının yer aldığı Grafik 1.11’e göre; çalışanların en fazla kişiliklerine açıkça saldırı yapılması (% 33,02), ayrımcılık yapılması (% 20,62), dedikoduya ve iftiraya maruz kalınma (%15,60), alaya alınma ve küçümsenme (% 10,96) nedenleriyle şikayette bulundukları görülmektedir.

Grafik 1.11. İtibara Yönelik Saldırıları



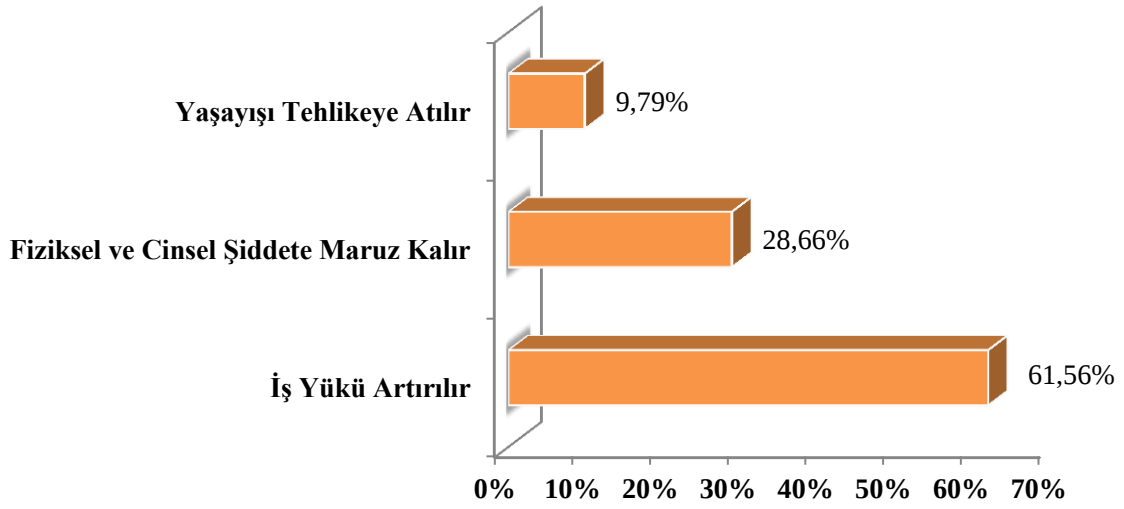
Dördüncü grupta yer alan çalışanlar tarafından yaşam ve iş kalitesine saldırılara yönelik yapılan psikolojik taciz başvurularının dağılımı Grafik 1.12’de gösterilmektedir. Buna göre; çalışanların yaşam ve iş kalitesine yapılan saldırılar kapsamında en fazla kasıtlı olarak tutanak tutulması ve cezalar verilmesi (% 28,43), istifa etmesi için önemsiz işlerin verilmesi (% 26,17) ve yeteneklerinden aşağı işlerin verilmesi (% 20,37) nedenleriyle şikayet başvurusunda bulundukları görülmektedir.

Grafik 1.12. Yaşam ve İş Kalitesine Yönelik Saldırıları



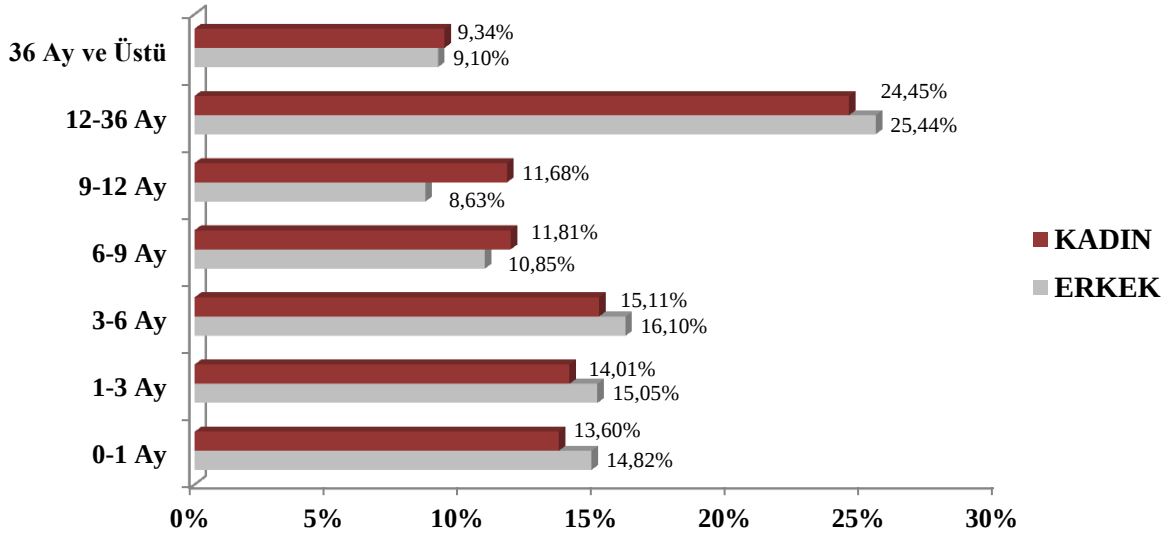
İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının özelliklerine göre yapılan sınıflandırma kapsamında son grupta yer alan doğrudan sağlığa etki eden saldırılara yönelik çalışanlar tarafından yapılan şikayet başvurularının yer aldığı Grafik 1.13’e göre; çalışanların bu sınıflandırma kapsamında en fazla iş yükünün artırılması (% 61,56) nedeniyle şikayet başvurusunda bulundukları söylenebilmektedir.

Grafik 1.13. Doğrudan Sağlığa Etki Eden Saldırıları



Çalışanların psikolojik tacize ilişkin yaptıkları başvurular, onların taciz davranışlarına maruz kaldıkları süre açısından değerlendirildiğinde, yapılan başvurular kapsamında çalışanların % 24,98 gibi büyük bir çoğunluğunun 12 ila 36 ay süreyle psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını ifade ettikleri söylenebilmektedir. Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma süresinin cinsiyete göre dağılımına bakıldığında ise; Grafik 1.14 'e göre kadınların % 24,45, erkeklerin ise % 25,44 gibi büyük bir çoğunluğunun 12 ila 36 ay boyunca psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıkları görülmektedir.

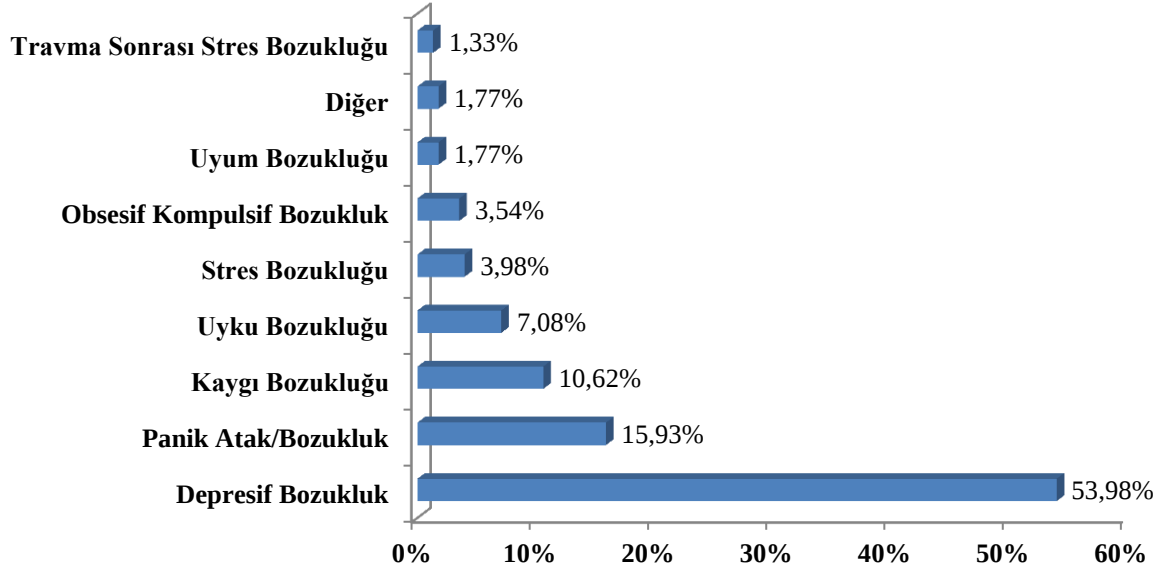
Grafik 1.14. Cinsiyete Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına Maruz Kalma Süresi



Psikolojik tacizle ilgili yapılan başvurular kapsamında, bu taciz davranışlarının çalışanlar üzerinde yol açtığı psikolojik ve tıbbi etkiler sırasıyla Grafik 1.15 ve Grafik 1.16’da gösterilmektedir.

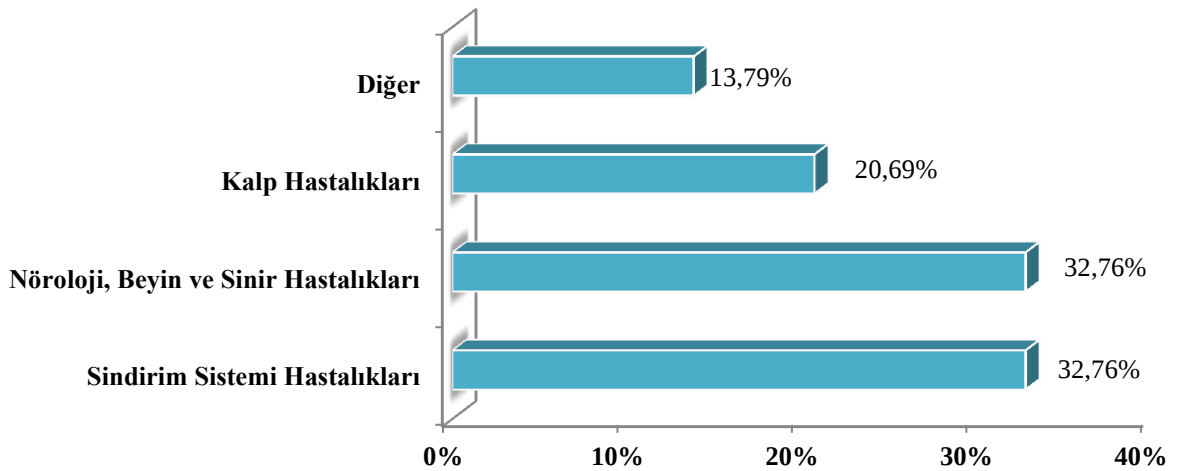
İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının çalışanlar üzerinde neden olduğu psikolojik etkilerin gösterildiği Grafik 1.15’e göre; başvuru yapan çalışanların % 53,98 gibi büyük bir çoğunluğunun psikolojik taciz davranışlarının depresif bozukluğa, % 15,93’ü panik atağa, % 10,62’si kaygı bozukluğuna ve % 7,08’i ise uyku bozukluğuna yol açtığını belirtmiştir.

Grafik 1.15. İşyerinde Psikolojik Tacizin Başvuru Yapan Çalışanlar Üzerindeki Etkisi



Psikolojik taciz davranışlarının başvuruda bulunan çalışanlar üzerinde yol açtığı tıbbi etkilerin gösterildiği Grafik 1.16'ya göre ise çalışanların % 32,76 gibi büyük bir çoğunluğu, psikolojik taciz davranışlarının kendilerinde sindirim sistemi hastalıkları ile nöroloji, beyin ve sinir hastalıklarına yol açtığı, % 20,69'u ise kalp hastalıklarına neden olduğunu ifade etmiştir.

Grafik 1.16. İşyerinde Psikolojik Tacizin Başvuru Yapan Çalışanlar Üzerindeki Tıbbi Etkiler



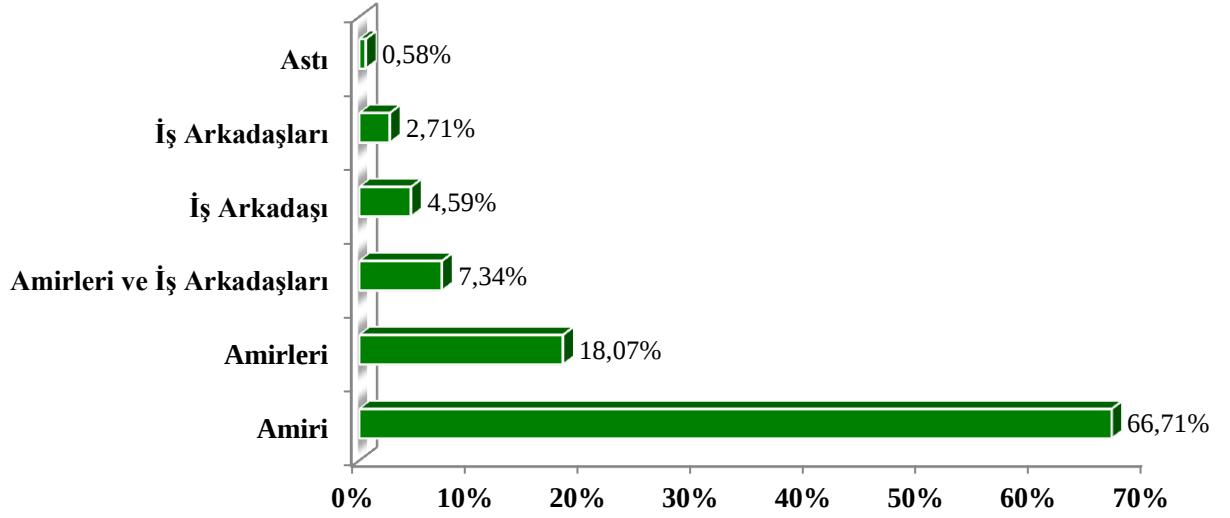
İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının çalışanlar üzerinde yol açtığı Grafik 1.15 ve Grafik 1.16’da gösterilen psikolojik ve tıbbi etkileri nedeniyle çalışanların aldıkları psikolojik ve tıbbi desteğe ilişkin sonuçlara bakıldığında, başvuruda bulunan çalışanların % 71,22’si psikolojik taciz nedeniyle ilaç tedavisi gördüğü, % 15,13’ü ise psikoterapi desteği aldığı söylenebilmektedir.

Psikolojik taciz başvurusunda bulunan çalışanların ve şikayetçi oldukları kişilerin cinsiyetlerine ilişkin sonuçlar değerlendirilecek olursa, çalışanların % 71,99’unun erkek, % 28,01’inin ise kadın çalışanlardan şikayetçi oldukları söylenebilmektedir. Bununla birlikte ayrıca başvuruda bulunan erkek çalışanların % 58,25’inin erkek, kadın çalışanların % 67,72’sinin ise kadın çalışanlardan şikayetçi oldukları görülmektedir.

Psikolojik taciz ile ilgili başvuru yapan çalışanların % 71,89 gibi büyük bir çoğunluğu bu tür davranışların tek bir kişi tarafından gerçekleştirildiğini, % 28,11’i ise bu tür davranışların bir grup tarafından sergilendiğini ifade etmiştir.

Çalışanların şikayetçi oldukları kişilerin statülerine ilişkin sonuçlara bakılacak olursa, Grafik 1.17’de görüldüğü gibi şikayetçi olan çalışanların % 66,71 gibi büyük bir çoğunluğunun psikolojik taciz davranışlarının bir amiri, % 18,07’si amirleri, % 7,34’ü amirleri ve iş arkadaşları ve % 4,59’u ise bir iş arkadaşı tarafından gerçekleştiğini ifade etmiştir. Buna karşın çalışanların sadece % 0,58’i bu davranışların bir astı tarafından yöneltildiğini belirtmiştir.

Grafik 1.17. İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışlarında Bulunanların Statülerine İlişkin Dağılım



Son olarak psikolojik taciz başvurularının yapıldığı illere ilişkin sonuçlar kamu ve özel sektör açısından değerlendirilecek olursa, kamu sektöründe çalışanlar tarafından yapılan 3.056 şikayet başvurusunun 448 adedinin (% 14,66) İstanbul'dan, 429 adedinin (% 14,04) ise Ankara'dan yapıldığı, bununla birlikte başvuru yapan çalışanların 399'unun ise (% 13,06) herhangi bir il bilgisi paylaşmadıkları belirtilebilmektedir. Aynı şekilde özel sektör çalışanlarından gelen 6.888 adet başvurusunun 2582 adet (% 37,49) gibi büyük bir çoğunluğunun yine İstanbul'dan, 698 adedinin (% 10,13) Ankara'dan yapıldığı, buna karşın 687 adet (% 9,97) başvuruda ise çalışanların herhangi bir il bilgisi vermedikleri söylenebilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM:

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ,

NEDEN VE SONUÇLARI

2.1 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeyde olanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade etmektedir. Bu tanım, işyerinde psikolojik tacizin örgüt hiyerarşisindeki yönünü açıkça ortaya koymaktadır.¹²¹ İşyerinde psikolojik taciz davranışları sadece üstlerin astlarına uyguladıkları bir saldırı biçimi olarak algılanmamalıdır. İşyerinde psikolojik taciz eylemlerinin, gerçekte güç dengelerinden kaynaklandığı, bu nedenle örgütün her seviyesinde olabileceği belirtilmektedir. Söz konusu güç farklılıkları kimi zaman eşit düzeyde çalışanlar arasında da görülebilmekte, hatta üstler de astları tarafından işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz bırakılabilmektedir.¹²² Dolayısıyla işyerinde psikolojik taciz; üstlerin kendilerinden daha alt pozisyonda çalışan bireylere veya daha alt pozisyonda çalışan bireylerin üstlerine ya da eşit düzeyde çalışanların diğerine düşmanca ve ahlak dışı davranışlar sergilemesini ifade etmekle birlikte bu tacizin yönünün ise tacizi uygulayanlarla buna maruz kalanlar arasındaki ilişkiye göre belirlendiği söylenebilmektedir.

Bir işyerinde var olan hiyerarşi içinde çalışanlar arasında ortaya çıkabilecek psikolojik taciz, dikey veya yatay olarak uygulanabilmektedir. Dikey psikolojik taciz; kendilerinden daha alt pozisyonda çalışan astlarına, üstleri tarafından uygulanan ve üstlere de astları tarafından uygulanan psikolojik taciz eylemlerini ifade ederken; yatay psikolojik taciz ise birbirleriyle fonksiyonel ilişki içinde olan eşitlerin birbirine psikolojik taciz uygulamasını ifade etmektedir. Bu taciz türünde genellikle birkaç kişinin bir araya gelerek bir kişiye işyerinde psikolojik taciz uygulaması söz konusudur.¹²³

İşyerinde psikolojik tacizin yatay veya dikey olarak hüküm sürmesi, örgütün kültürüne ve seçtiği hiyerarşik yapıya bağlı olduğu ifade edilebilir. Şöyle ki;

¹²¹Bingöl; **a.g.e.**, s.54

¹²²Kaya; **a.g.e.**, s.31

¹²³Bingöl; **a.g.e.**, s.54

hiyerarşinin fazla olduğu örgütlerde çoğunlukla dikey psikolojik taciz, hiyerarşinin daha az olduğu örgütlerde ise çoğunlukla yatay psikolojik taciz görülmektedir.¹²⁴ Yeni bir üstün veya yeni bir asta karşı, bir üstün sergilediği psikolojik taciz davranışlarının genelde “askeri hizaya sokmak” ya da “potansiyel bir başkaldırıyı yok etmek” amacıyla yapıldığı; eşit düzeyde çalışanların diğerine kıskançlık, korku ve rekabet ortamında kendi işlerini garanti altına almak için psikolojik taciz davranışlarına başvurdıkları; astların ise üstlerine imrenme hissinden veya yapılacak değişikliklere ilişkin kararlara dahil edilmemiş olmaktan ötürü beslenen içerleme duygusundan dolayı psikolojik taciz davranışları uyguladıkları kabul edilmektedir.¹²⁵

İşyerinde sergilenen psikolojik taciz davranışlarının bireyler arasında var olan güç ilişkisine bağlı olarak farklı şekillerde ve etkilerde ortaya çıkabileceği, araştırmacılar tarafından da ortaya konulmaktadır. Örneğin Meschkukat ve arkadaşları tarafından 2002 yılında yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre; katılımcıların % 38’i amirlerini, % 2’si astlarını, % 22’si bir çalışma arkadaşını, % 20’si iş arkadaşları grubunu ve %13’ü ise amirleri ve iş arkadaşlarını psikolojik taciz davranışlarını sergileyen kişi olarak tanımlamışlardır.¹²⁶ ABD’de yapılan başka bir araştırmaya göre ise katılımcıların % 85,5’i üstleri, % 15,7 ise astları tarafından psikolojik taciz davranışlarına maruz bırakıldıklarını ifade etmişlerdir.¹²⁷

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde yer alan ve taciz davranışlarını sergileyen ile bu davranışlara maruz kalan bireyler arasındaki bu sürecin akışının üç farklı şekilde gerçekleşmesinin olası olduğunu söylemek mümkündür.¹²⁸ İşyerinde gerek tacizcinin gerekse taciz davranışlarına maruz kalan bireyin hiyerarşik konumu ve aralarındaki güç ilişkisi, doğrudan tacizin yönünü belirlemektedir. İşyerinde psikolojik taciz olgusunun, sergilenen tacizin yönü dışında ayrıca bu tacizin oluşumu, yöneltilme şekli, süresi, algılanış biçimlerine ve tacizi uygulayana göre farklı gruplar altında değerlendirilebilmesi de mümkündür.

¹²⁴Yurttaş, Bilge; **Mobbing’in Çalışanların Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde 2010, s.22

¹²⁵Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, ss.29-30

¹²⁶Kaya; **a.g.e.**, s.31

¹²⁷Yurttaş; **a.g.e.**, s.23

¹²⁸Tınaz; **a.g.e.**, s.124

2.1.1 Yönüne Göre İşyerinde Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz, sergilenen davranışların yönü itibarıyla dikey ve yatay olmak üzere iki farklı şekilde görülebileceği söylenebilmektedir.

2.1.1.1 Dikey (Hiyerarşik) Psikolojik Taciz

Bir psikolojik şiddet biçimi olarak dikey psikolojik taciz; kariyer, mevki ve makam endişesinin olduğu örgütlerde yaygın bir biçimde görülen, kamu kurumları gibi klasik hiyerarşik örgütlenme biçimine ve merkeziyetçi yönetim tarzına sahip, emir-itaat zincirinin belirgin olduğu kurumlarda sık rastlanan bir örgütsel sorundur.¹²⁹ Hiyerarşik örgüt yapılarının otoriter bir yönetim tarzını beraberinde getirmesi psikolojik taciz için uygun ortamların oluşmasına neden olmaktadır.¹³⁰

Dikey psikolojik taciz, örgüt hiyerarşisi içinde üst kademeden alt kademeye doğru veya alt kademedan üst kademeye doğru yöneltilen taciz türünü ifade etmektedir. Bu taciz türünde taciz davranışlarına maruz kalan ile bu tacizi gerçekleştiren birey ya da bireyler arasında statü farklılığı söz konusudur. Buna göre; psikolojik taciz davranışlarını gerçekleştiren birey, mağdurun üstü konumunda olabileceği gibi astı konumunda da olabilmektedir.¹³¹ Dolayısıyla dikey psikolojik taciz, sadece üst yönetimden alt kademelere yöneltilmiş bir taciz türü olmayıp, örgüt içindeki hiyerarşik yapıya ve güç ilişkisine bağlı olarak, çift yönlü bir şekilde yukarıdan aşağıya veya aşağıdan yukarıya doğru uygulanabilmektedir.¹³²

2.1.1.1.1 Yukarıdan Aşağıya Doğru Psikolojik Taciz

Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, çeşitli nedenlerden ötürü bir amir tarafından doğrudan doğruya mağdura yönelik, son derece saldırgan ve cezalandırıcı davranışların uygulanmasını ifade etmektedir.¹³³ Bu taciz türünde; üst kademede bulunan amir veya yönetici, görevi gereği sahip olduğu gücünü kuraldışı, keyfi ve aşırı

¹²⁹Yapıcı, Nuray; **İşyerinde Sistematiik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya 2008, s.40

¹³⁰Güngör, Meltem; **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, Derin Yayınları, İstanbul 2008, s.20

¹³¹Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.36

¹³²Kaya; **a.g.e.**, s.32

¹³³Tınaz; **a.g.e.**, s.124

bir şekilde kullanarak, daha alt kademede çalışan kişi veya kişilere düşmanca, ahlak dışı ve küçük düşürücü davranışlarda bulunmaktadır.¹³⁴ Tınaz'a göre; eğer bir birey örgüt içindeki konumunun sağladığı gücün farkındaysa ve gerektiğinde bunu acımasız bir şekilde kullanmaya eğilimliyse, bu kişinin daima etkin bir tacizci olma olasılığı mevcuttur.¹³⁵

Literatürde kuramsal olarak dikey psikolojik tacizin iki yönünün bulunduğu ifade edilmesine rağmen yapılan araştırmalar, psikolojik taciz davranışlarının daha çok üstten asta doğru gerçekleştirildiğini ortaya koymaktadır. 2000 yılında sosyal psikolog Gary Namie ve psikoterapist Ruth Namie öncülüğünde yürütülen bir araştırmanın sonuçlarına göre; ABD'de görülen tüm psikolojik taciz vakalarının % 81'ini örgüt hiyerarşisinde yukarıdan aşağıya doğru gerçekleştirilmektedir. Bunun gibi Quine, AB ülkelerinde üstlerden astlara yöneltilen psikolojik taciz oranını % 57, Kisher (1997) ise % 47 olarak saptamıştır. Rayner'ın 2002 yılında yaptığı bir çalışmada, psikolojik tacizin genellikle mağdurun yöneticisi tarafından ya da mağdurdan kıdem ve yaşça daha büyük kişiler tarafından uygulandığını, bu tacizin ise %51 oranında iş değişikliklerinde ve %31 oranında yönetici değişikliklerinde ortaya çıktığı saptanmıştır.¹³⁶

2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre; AB ülkelerinde sağlık sektöründe hemşirelerin ortalama % 3,6'sı amirleri tarafından psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Ankete göre; üye ülkeler içinde Polonya % 8,9 ile en yüksek orana iken, bu ülkeyi % 5,6 ile İngiltere, % 4,7 ile Almanya ve % 4,4 ile Fransa takip etmektedir. Bunun yanı sıra; Hollanda % 0,6, Norveç % 1, Finlandiya % 1,6 ve Belçika ise % 2,2 ile en düşük psikolojik taciz oranına sahip ülkelerdir. Yapılan bu anket sonuçları da psikolojik tacizin daha çok üstten astta doğru uygulandığını ortaya koymaktadır. Örneğin Litvanya'da kamu sektöründe % 68'e varan bir oranda işyerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, bu tacizlerin çoğunlukla çalışma arkadaşlarından ziyade yöneticileri tarafından yapıldığını ifade etmişlerdir.¹³⁷

1976 yılında Brodsky tarafından yapılan araştırmaya göre; işyerlerinde psikolojik taciz davranışlarının astlardan üstlere doğru uygulandığı, bu taciz

¹³⁴Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.37

¹³⁵Tınaz; **a.g.e.**, s.125

¹³⁶Yapıcı; **a.g.e.**, s.42

¹³⁷EU-OSHA; **a.g.e.**, s.50

davranışlarının ise disiplin sağlanması, verimliliğin artırılması ve askeri örgütlerdeki gibi şartlı refleks oluşturulması amaçlarıyla gerçekleştirildiği ve bunun sadece kötü yönetime işaret ettiği ortaya konulmuştur. Fox ve Stallworth, 2005 yılında yaptıkları bir çalışmada ise saldırganların yönetici pozisyonundaki kişiler olması durumunda, mağdurların olumsuz duygularının arttığını, tutumlarının değiştiğini ve güvenlerinin azaldığını belirtmişlerdir.¹³⁸ Keashly tarafından 2004 yılında Michigan'da yapılan bir araştırmaya göre; psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan bireyler, bu davranışların ücret, performans değerlendirme gibi bir takım konularda kontrolü ellerinde bulunduran üstlerinden geldiği durumlarda daha incitici ve zarar verici olduğunu belirtmişler ve bunu pozisyon ile güç dengesizliği ile açıklamışlardır.¹³⁹

Yukarıdan aşağıya doğru yöneltilen psikolojik taciz, diğer bireyin sevimsiz gelmesi veya o bireye duyulan kıskançlık, çekememezlik duyguları gibi çok çeşitli nedenlerle gerçekleştirilebilmektedir. Bu nedenlerin en yaygın ve en bilinenleri şu şekilde sıralanabilir:¹⁴⁰

2.1.1.1.1.1 Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi

Amirinden daha fazla çalışan ve daha başarılı olan bir astın varlığı halinde, daha üst konumunda bulunan kişinin her şekilde astın çalışmasını engelleyerek, etkinliğini azaltmaya çalışması söz konusudur. Kıskançlık ve çekememezlik duygularıyla hareket eden yönetici, kendine basit mekanik işlerde çalışan bir kurban seçmişse bu kişiyi daima başarısızlıkla, tembellikle suçlayacak ve ondan daha çok iş isteyecektir. Ancak kendinden emin, yaptığı işlerle yaratıcılığını ve başarısını kanıtlamış bir kurban karşısında ise onu eleştirmek yerine onun başarısını sahiplenme ve kendi başarısıymış gibi gösterme yoluna başvurabilecektir.

2.1.1.1.1.2 Yaş Farkı

Amir, kendisinden daha genç ve kariyerini geliştirmek amacıyla her türlü zorlukla başa çıkmaya hazır bir astın varlığı karşısında o bireyi örgüt içindeki pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp korkuya kapılabilecektir. Amir, bu korkuyla

¹³⁸Yapıcı; **a.g.e.**, s.42

¹³⁹Bingöl; **a.g.e.**, s.58

¹⁴⁰Tınaz; **a.g.e.**, ss.126-133

kendisinin örgütü için hala değerli ve vazgeçilmez olduğunu göstermek amacıyla genç astına karşı psikolojik taciz sürecini başlatabilir. Amirin astından daha genç, olduğu durumlarda ise amir, kendini deneyimsiz görüp, bundan ötürü komplekse kapılabilir. Böyle bir durumda yetkisini ön plana çıkararak, yetersiz olmadığını kendine kanıtlamak, var olan eksikliklerini gizlemek ve bir şekilde üstünlüğü göstermek amacıyla kendinden daha yaşlı astına karşı katı ve zor beğenen bir tutum takınabilmektedir.

2.1.1.1.1.3 Kayırma

Örgüt içinde kayırılan kişinin, üst konumda olması durumunda, arkasında onu koruyan ve destekleyen kişilerin bulunması hissini verdiği güç ve güven sayesinde istediği her şeyi yapmakta özgür olduğunu düşünmektedir. Böylece karakteri, zekâsı, çalışkanlığı, fikirleri veya herhangi bir özelliği kendisine uymayan bir astıyla istediği gibi uğraşabilmektedir. Kayırılan kişinin bir ast konumunda olması durumunda ise, amirin psikolojik taciz davranışlarını uygulamak için bahanesi, astın bu işi hak etmediği ya da bu pozisyon için yeterli olmadığı şeklinde olmaktadır. Eğer amirin örgütteki bu konum için başka bir adayı mevcut ise kayırılan kişinin başarısızlığını ve yetersizliğini gözler önüne serebilmek için psikolojik tacize başvurması ise kaçınılmaz bir durum olacaktır.

2.1.1.1.1.4 Politik nedenler

İşyerinde astın politik görüş ve tercihlerinin, üst konumunda bulunan kişiden farklı olması ve hatta diğer yöneticilerin de aynı görüşte olması, psikolojik taciz davranışlarına zemin hazırlayabilmektedir. Böyle bir durumda yöneticilerin, bir örgüt stratejisi olarak farklı görüş ve inançtaki astlarına karşı psikolojik taciz sürecini başlatması kaçınılmaz olmaktadır.

2.1.1.1.2 Aşağıdan Yukarıya Doğru Psikolojik Taciz

İşyerinde aşağıdan yukarıya doğru uygulanan dikey psikolojik taciz, bir amirin yetki ve otoritesinin, astları tarafından tartışılır duruma geldiği zaman ortaya çıkabilmektedir. Bu taciz türünde saldırgan nitelikteki davranışları uygulayanlar birden

fazla kişi olabilmektedir.¹⁴¹ Bu kapsamda daha alt kademede çalışan bireyler bazen tüm bölüm çalışanlarıyla birlikte, kabullenemedikleri amirlerine karşı isyan ederek, onu soyutlama ve dışlama yoluna başvurabilirler.¹⁴² Bireyler, kurban seçtikleri amirlerini örgütün st yönetimi karşısında zor durumuna düşürmek amacıyla, onun verdiği talimatlara uymama, arkasından kötü konuşup asılsız söylentiler çıkartma, bile bile yanlış yaparak onu st yönetime ihbar etme ve st yönetim karşısında yetersiz gösterme, işin yapılması için gerekli olan ve kendilerinin sahip olduğu herhangi bir bilgiyi ona bildirmeme,¹⁴³ hiyerarşik iletişim kademelerine riayet etmeme, iş geciktirme, olumsuz geribildirimler verme ve takım çalışmasını bozmak için düşük performans gösterme gibi psikolojik taciz davranışları uygulayabilirler.¹⁴⁴ Bu tür davranışlara maruz kalan amir, bu süreç içinde daha fazla dışlanmakta, tükenmekte ve kendini haklı çıkarmak için çeşitli girişimlerde bulunsa da hiçbir sonuç alamaz hale gelmektedir.¹⁴⁵

Astlardan üstlere doğru gerçekleşen psikolojik taciz davranışlarının genellikle “*grup yıldıırma*” şeklinde gerçekleştiği söylenebilir. Bunun nedenin ise, bu tür psikolojik tacizin örgütsel güç dengesini yeniden kurmak amacıyla yapılması ve tek bir çalışanın bir st kademe yöneticisine psikolojik taciz uygulama şansının daha az olmasıyla açıklanabilmektedir.¹⁴⁶ Davenport ve arkadaşları aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik taciz davranışlarının astların, yapılacak değişikliklere ilişkin kararlara dahil edilmemiş olmaktan dolayı ierlemeleri ya da kişinin işine gıpta etme nedenleriyle yapılabileceğini ifade etmişlerdir.¹⁴⁷ Liztcke ise yeni ve arzu edilmeyen bir amirin varlığı amirin davranışlarının hastalıklı, rahatsız edici, haksız ve otoriter olması ile amirin görevini devralabilmek için onun gözden düşürülmesinin sağlanması amaçlarıyla astların üstlerine karşı psikolojik taciz davranışlarında bulunabileceklerini belirtmiştir.¹⁴⁸

Einarsen ve Skogstad yaptıkları çalışmada, astları tarafından psikolojik taciz mağdurlarının az sayıda olduğunu ve bu taciz davranışlarının daha çok mağdurların

¹⁴¹Tınaz; **a.g.e.**, s.145

¹⁴²Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.38

¹⁴³Tınaz; **a.g.e.**, s.145

¹⁴⁴Bingl; **a.g.e.**, s.59

¹⁴⁵Can, Yeliz; **A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli 2007, s.27

¹⁴⁶Tiyek; **a.g.m.**, s.118

¹⁴⁷Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s. 30.

¹⁴⁸Kaya; **a.g.e.**, s.37

çalışma arkadaşları veya üstleri tarafından yöneltildiğini ortaya koymuşlardır.¹⁴⁹ ABD’de yapılan bir araştırmada da mağdurların % 10’u bu davranışların astları tarafından gerçekleştirildiğini ifade etmişlerdir.¹⁵⁰ Özel sektörde istihdam edilen yönetici ve uzman pozisyonunda bulunan 385 kişi üzerinde yapılan araştırmada; üst düzey yöneticilerin % 2’si, orta düzey yöneticilerin % 9,6’sı, uzmanların % 7,2’si, ofis yetkililerinin ise % 17,5’inin psikolojik taciz davranışlarında bulundukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmaya katılan kişiler maruz kaldıkları psikolojik taciz davranışlarını; donanımlarının altında görev verilmesi (% 13,5), performanslarını etkileyen bilgilerin kendilerinden saklanması (% 7,4), ulaşılması olanaksız olan hedefler belirlenmesi (% 5,3), görüş ve fikirlerine aldırış edilmemesi (% 5,1), aşırı iş yükü (% 2,4), iş yaparken yakından denetim (% 3,2), aldırış edilmeme ya da izole edilme (% 2,1), haklarında dedikodu ve söylenti çıkarılması (%0,8) ve kendilerine bağırılması (% 1,1) olarak sıralamışlardır.¹⁵¹

Aşağıdan yukarıya doğru uygulanan psikolojik tacizin ülkemiz gibi işsizlik oranının yüksek olduğu toplumlarda çalışanların en büyük korkularından birinin işlerini kaybetmek olduğu¹⁵² düşünülecek olursa, bireylerin böyle bir riski göze alıp üstlerine karşı örgütlenerek psikolojik taciz uygulamalarının çok da kolay olmayacağı belirtilebilir. Bu nedenle astların, kabullenemedikleri amirlerine karşı psikolojik tacize başvurabilecekleri ancak bu duruma nadiren rastlanabileceği söylenebilir.

2.1.1.2 Yatay Psikolojik Taciz

Eşdeğerler arasında veya yatay psikolojik taciz, eşit statüde bulunan bireyler arasında görülen psikolojik taciz türünü ifade etmektedir. Bu taciz türünde mağdur, kendisiyle aynı konumda bulunan iş arkadaşları, emsalleri arasından seçilmektedir. Bir işyerine yeni alınan, atanan ya da terfi ederek gelen yeni bir bireyin, kişiliğinin ve uzmanlığının özelliklerinin gruptaki bilinen ve kabul edilmiş iç dengeleri bozması ile açıklanabilmektedir. İşyerinde hedef seçilen bu kişi; genellikle başarılı, yetenekli, üstün özellikleri olan, duygularını ve heyecanını saklamasını bilmeyen biridir. Yeni bir pozisyonda çalışmaya başlayan bu tür çalışanların, o pozisyonlara gelmelerinde etkili

¹⁴⁹Yapıcı; **a.g.e.**, s.43

¹⁵⁰Tiyek; **a.g.m.**, s.118

¹⁵¹Bingöl; **a.g.e.**, s.60

¹⁵²Tınaz; **a.g.e.**, s.146

olan üstün özellikleri diğer çalışanları rahatsız edebilmekte ve onlara psikolojik taciz davranışları uygulanmasına neden olabilmektedir.¹⁵³ Yatay psikolojik taciz, genellikle yetki ve işlerin belli bir düzende dağılmış olduğu geleneksel yapıdaki örgütlerde gerçekleşebileceği söylenebilir. Bu çeşit bir örgüt içine katılan birey, sadece daha önceden belirlenmiş köklü hiyerarşik düzeni tehdit edici bir unsur olarak değerlendirilmekle kalmayıp, aynı zamanda kendisiyle aynı düzeyde olan iş arkadaşlarının kıskançlık ve nefret gibi olumsuz duygularına da maruz kalmaktadır.¹⁵⁴ İş ortamında kendisine sistematik olarak yöneltilen haksız davranışlardan dolayı fiziksel ve psikolojik olarak her geçen gün daha fazla zarar görmektedir.

Hiyerarşik yapılara dayalı örgütlerde, bu hiyerarşi içinde bireylerin anlaşmazlığa düşmeleri ve birbirlerini kıskanmaları normal olarak karşılanabilmektedir. Dolayısıyla yatay psikolojik tacizde, bireyleri bu tür davranışlarda bulunmaya iten sebepler farklılık arz etmektedir.¹⁵⁵ Eşit statüye, görev ve sorumluluklara sahip bireylerin farklı kültürlerden gelmesi, kıskançlık, rekabet, çekememezlik, yönetici tarafından kayırma, hakkaniyetli dağılmadığına inanılan ikramiyeler ve politik nedenlere¹⁵⁶ bağlı olarak yatay psikolojik tacizin gerçekleşebileceği söylenebilir.

Daha iyi bir performans göstermek ve terfi etmek amacıyla çalışanlar, kendileri ile aynı pozisyonda olan diğer bir çalışana psikolojik taciz davranışları uygulayarak, onun performansının düşmesine, kendi performansının yükselmesine neden olabilmektedir. Böylece kendi başarısını, başkasının başarısızlığına endekslemektedir.¹⁵⁷

Örgüt yönetiminin yatay şiddette “taraf” olması, psikolojik tacizi örgüt politikası haline getirebilmektedir. Bu durumda mağdur sadece eşit statüdekilerle değil, aynı zamanda yönetim “erk”iyle de mücadele etmek durumunda kalabilecektir. Bu durum ise mağdurun örgütsel izolasyonunu hızlandırır ve örgütsel süreçlere karşı yabancılaşmasına neden olmaktadır.¹⁵⁸

¹⁵³Tiyek; **a.g.m.**, s.119

¹⁵⁴Tınaz; **a.g.e.**, s.134

¹⁵⁵Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.38

¹⁵⁶Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.38

¹⁵⁷Tiyek; **a.g.m.**, s.119

¹⁵⁸İşık, Emre; **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul 2007, s.45

Liztcke, çalışanların kendiışlerini güvence altına almak için çalışma arkadaşlarından önemli bilgilerin saklanması, bir grubun çoğunluk tarafından konulmuş olan koşullara uymasının beklenmesi, birlikte bitirilmesi gereken işlerde “işten kaçanlara” karşı öfke duyulması, kişisel düşmanlık duygusunun varlığı, alay etme vb. istekleri sosyal yönden zayıf üyeleri kullanarak doyum elde etme isteğı ve seçilen kurbanın diğerlerinden farklı olması gibi nedenlerle çalışanların birbirlerine karşı psikolojik taciz uyguladıklarını belirtmektedir.¹⁵⁹

Kamu ve özel sektörde yapılan bir araştırmaya göre; psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarını belirtenlerin % 25,3’ü bu davranışları çalışma arkadaşlarından gördüklerini ifade etmişlerdir. Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada ise psikolojik taciz davranışlarına maruz kalanların % 32,5’i bu davranışların arkadaşları tarafından kendilerine uygulandığını belirtmişlerdir. İş arkadaşları tarafından bu tür davranışlara maruz kalanlar genel olarak pasif kişiliğe sahip olan bireyler olarak değerlendirilmektedir.¹⁶⁰ Örgüt çalışanlarının ilerleme ve terfi edebilmelerini sağlamak ve örgütün verimliliğini artırmak amaçlarıyla oluşturulmuş olan rekabet ortamının bir sonucu olarak bireyler örgüt bünyesinde kalabilmek için kendilerine rakip gördükleri iş arkadaşlarını örgüt dışına itme politikası olarak psikolojik taciz davranışlarında bulunabilirler.

Yatay psikolojik taciz türünde, genellikle birkaç kişinin bir araya gelerek, hedef olarak seçtikleri bir kişiye psikolojik taciz uygulamaları söz konusudur. Dikey psikolojik taciz genellikle örgüt hiyerarşisi içinde açık ve görünür bir şiddeti ifade etmesine rağmen, yatay psikolojik taciz ise aksine bu kadar belirginlik göstermemektedir. Eşit statüde bireyler, hedef seçtikleri kişiye karşı psikolojik taciz davranışlarında bulunmalarına karşın bu davranışlar bireylerce kabul edilmemektedir. Bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiğı bir çekişme olarak gören¹⁶¹ birey, yaptığı bu davranışları sergilemesinin altında yatan esas amacını gizleyerek bunları bireyin iyiliğı için yaptığı kanısını yaratıp kendini haklı çıkarma eğilimi gösterebilmektedir.

¹⁵⁹Bingöl; **a.g.e.**, s.61

¹⁶⁰Tiyek; **a.g.m.**, s.119

¹⁶¹Özkan Vural; **a.g.e.**, s.36

2.1.2 Oluşumuna Göre Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz, bu tacizi başlatan nedenler çerçevesinde değerlendirildiğinde, çatışma kaynaklı ve saldırı odaklı psikolojik taciz olmak üzere iki türlü ele alınabileceği söylenebilir.

Çatışma kaynaklı psikolojik taciz; bireyler arasında meydana gelen çatışmalar sonucu ortaya çıkan psikolojik taciz türüdür. Psikolojik taciz vakalarının çoğunun genellikle iş ile ilgili bir çatışmanın tetiklediği kabul edilmektedir.¹⁶² Başlangıçta kurum içinde meydana gelen bir çatışma zamanla kişiler arasında bir çatışmaya dönüşür ve bu çatışma zamanla tırmanarak taraflardan birinin psikolojik tacize maruz kalmasıyla sonuçlanmaktadır. Kurum içinde meydana gelen çatışma aşırı iş yükü, stresli çatışma ortamı, kurum içindeki değişim veya yeniden yapılanma, kişisel farklılıklar veya zıtlasmalar gibi psikolojik tacizin asıl nedeni ile ilgisiz bir konudan ortaya çıkabilmektedir. Kurumun belirli ve işletilen bir çatışma yönetimi politikasının bulunmayışı, yaşanan bu çatışmanın psikolojik tacize dönüşmesi ve yaygınlaşmasına yol açmaktadır.¹⁶³

Saldırı odaklı psikolojik taciz ise; mağdurun, tacizcinin davranışını anlamlı kılacak veya tacizciyi kısırtacak hiçbir davranışta bulunmadığı halde tacize maruza kalmaktadır. Bu tip vakalarda mağdur, tesadüfi olarak kendisini böyle bir ortamın içinde bulmaktadır. Mağdur genellikle pasiftir ve tacizci gücünü ve yetkisini kullanarak, mağdurun zayıf durumundan istifade etmektedir. Saldırı odaklı psikolojik taciz, çoğunlukla kendini güçlü göstermek için yetkisini diğer çalışanlar üzerinde keyfi olarak kullanan, astları küçük gören, anlayışsız ve otoriter lider stiline sahip yöneticilerin, astlarına yönelttikleri psikolojik taciz türüdür.¹⁶⁴ Bazı durumlarda ise gruptan farklı olmak ya da grup içinde azınlık olmak, kişinin hedef olarak seçilmesine neden olabilmektedir. Saldırgan odaklı psikolojik tacizin meydana gelebilmesi için düşmanca davranışların ve saldırganlığın egemen olduğu bir örgüt iklimi ile odaklı psikolojik taciz ve kötü muameleye tolerans gösteren bir örgüt kültürünün birlikte var olması gerektiği söylenebilir.¹⁶⁵

¹⁶²ÇASGEM; **a.g.e.**, s.198

¹⁶³Özkan Vural; **a.g.e.**, s.38

¹⁶⁴Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.37

¹⁶⁵Özkan Vural; **a.g.e.**, s.37

2.1.3 Yöneltilme Şekline Göre Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz, sergilenen olumsuz davranışların yöneltilme şekline göre doğrudan ve dolaylı psikolojik taciz olmak üzere iki gruba ayrılabilir.

Doğrudan psikolojik taciz; sözlü tehdit, bağırıp çağırma gibi davranışlar aracılığı ile herkes tarafından algılanabilecek açık, karşı karşıya ve yüz yüze saldırıları ifade etmektedir.¹⁶⁶ Bu taciz türünde “aktif bir saldırı” söz konusudur. Aktif saldırganlar, pasif saldırganların aksine daha kaba ve amatör olmalarının yanı sıra bu kişilerin yönelttikleri olumsuz davranışlar fiziksel saldırıya kadar gidebilmektedir. Doğrudan psikolojik taciz uygulayanlar, davranışlarını örtbas edemedikleri için kendilerini çabuk ele verirler ve bu nedenle aktif saldırganların ömrü çok uzun değildir.

Dolaylı psikolojik taciz; bilgi saklamak, iftira atmak gibi olumsuz davranışların üstü kapalı bir şekilde yöneltilmesini ifade etmektedir.¹⁶⁷ Dolaylı psikolojik tacizde pasif bir saldırı söz konusudur. Pasif saldırı, çok hissettirilmeden yapıldığı için, pek belirgin değildir. Kimi zaman taciz davranışlarını sergileyenler, dikkatleri üzerine çekmemek için öyle bir maske içine bürünür ki psikolojik taciz yaptığı anlaşılamaz.¹⁶⁸ Dolaylı psikolojik taciz uygulayanlar yani pasif tacizciler, fırsat buldukça kötü davranışlarını örtmek için nazik ve düşünceli davranışlar sergileyerek dikkat çekmemeye çalışır. Onların bu şekilde sinsice hareket etmeleri ise onlarla başa çıkmayı zorlaştırmaktadır.¹⁶⁹

2.1.4 Süresine Göre Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz, mağdur bireylerin taciz niteliğindeki davranışlara ne kadar süre maruz kaldıklarına bağlı olarak iki gruba ayrılmaktadır.

İşyerinde gerçekleşen olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bu davranışların belli bir süre karşı tarafa yöneltilmesi gerekmektedir. Literatürde bu sürenin en az altı ay olduğu belirtilmektedir.¹⁷⁰

¹⁶⁶Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.36

¹⁶⁷Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.36

¹⁶⁸Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.28

¹⁶⁹Özkan Vural; **a.g.e.**, s.37

¹⁷⁰Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.36

Kısa süreli psikolojik taciz, düşmanca ve ahlak dışı davranışların en az altı ay süreyle devam etmesi durumunu ifade etmektedir.

Uzun süreli psikolojik taciz ise; taciz niteliğindeki davranışların iki yıl veya daha uzun bir süre hedef bireye uygulanmasını ifade etmektedir. Taciz niteliğindeki saldırgan davranışların uygulanma sürelerinin uzaması, mağdur birey üzerinde çok daha yıkıcı sonuçlara yol açmasına neden olabilmektedir.

2.1.5 Algılanışına Göre Psikolojik Taciz

İşyerinde psikolojik taciz, olumsuz davranışların algılanma biçimlerine bağlı olarak iki farklı şekilde değerlendirilebilmektedir.¹⁷¹

Subjektif psikolojik taciz; mağdurun işyerinde psikolojik tacizin varlığına dair farkındalığını ifade etmektedir. Bu taciz türünde psikolojik tacizin sadece birey tarafından algılanması söz konusudur. İşyerinde psikolojik tacizin, mağdur bireyin kendisine yöneltilen olumsuz bir davranışı ve yarattığı etkileri algılayış tarzına bağlı olarak subjektif bir faktör olduğu söylenebilmektedir. Bu nedenle bir bireyin psikolojik taciz olarak algılayabileceği bir davranışı, diğer bir birey aynı tarzda algılamayabilir. Bu durum işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının teşhis edilmesini ve onlara karşı yapılan taciz davranışlarının belirlenmesini karmaşık hale getirmesine yol açabilmektedir. Eğer bir kişi işyerinde başkaları tarafından kendisine birtakım olumsuz davranışların yöneltildiğini hissedip, bu durumdan rahatsız oluyorsa ve zarar gördüğünü düşünüyorsa o davranış, problem niteliğini almakta ve psikolojik taciz davranışı haline gelmektedir.

Objektif psikolojik taciz ise; saldırgan davranışların belirgin, herkes tarafından gözlenebilir olması durumudur. Bireyin iş arkadaşları, üstleri veya astları tarafından o işyerinde psikolojik taciz davranışlarının varlığından söz edilebiliyorsa, objektif psikolojik taciz söz konusudur. Mağdurun anlattıklarının doğru olup olmadığının anlaşılmasında ve hukuki yollara başvurulması sürecinde psikolojik taciz vakasının objektif olarak değerlendirilmesinin önemli olduğu belirtilebilmektedir.

¹⁷¹Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.52

2.1.6 Uygulayana Göre Psikolojik Tacizi

Angel ve arkadaşları psikolojik tacizi uygulayana bağlı olarak bireysel, kolektif ve kurumsal (örgütsel) olmak üzere üç tür altında incelemişlerdir.¹⁷²

Bireysel psikolojik taciz; birey tarafından ast veya nadiren de olsa üste uygulanan psikolojik tacizi ifade etmektedir. Hedeflenen kişiyi, üzerinde güç kullanarak yıldırmak söz konusudur. Mağdurun çevresindekiler de bu saldırganlığın kendilerine yönelmesinden korktukları için tepki veremezler.

Kolektif psikolojik taciz; grubun farklı gördüğü bir kişiye yüklenmesi ile ortaya çıkan psikolojik taciz türüdür. Genellikle eşit statüde bulunan bireyler arasında yaşanmaktadır. Grubun herhangi bir aksilikte sorumluluğu bu kişiye yüklemesi söz konusudur. Ayrımcılığa dayanan bu davranışlar genellikle eş statüde çalışanlar arasında yaşandığı için yatay psikolojik tacize benzer bir şekilde cinsiyet, etnik grup, yaş gibi özelliklerdeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır.

Kurumsal psikolojik taciz; örgütün hedef seçilen bireye doğrudan uyguladığı psikolojik tacizi ifade etmektedir. İstihdamı daraltma, yasal işten çıkarmaların getireceği maddi yükten kurtulma, kıdemli çalışanları genç işgücü ile ikame etme veya örgüt içinde istenmeyen birinden kurtulma gibi nedenlerle bizzat örgüt tarafından yöneltilmektedir.¹⁷³ Kurumsal psikolojik taciz, kurum kültüründe yer almakla birlikte ulaşılmaz amaçlar, insanüstü iş yükü, bitmeyen performans yarışı, aşırı stres, yıkıcı eleştiri ve suçlamalara dayanmaktadır.

2.2 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ

İşyerinde psikolojik taciz, insan kaynağına yöneltilen en büyük tehditlerden biri olarak, bu tür davranışlara maruz kalan bireyleri psikolojik ve fiziksel tükenmişliğe sürükleyen, yıpratıcı, korkutan bir taciz şekli ve oldukça yaygın bir işyeri travmasıdır.¹⁷⁴ Başlangıçta iki taraf arasında bir anlaşmazlık ile başlayan bu süreç, hedef seçilen bireyin boyun eğmeyi reddetmesi ve kontrole direnç göstermesi ile öfkelenen tacizcinin yönelttiği saldırgan davranışlarının şiddetini artırmasıyla sürmektedir. Artık tacizci için

¹⁷²Özkan Vural; **a.g.e.**, s.38-39

¹⁷³Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.36

¹⁷⁴Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.33

tek amaç, ulaşılacak tek hedef vardır o da kendisini rahatsız eden, kendisinin aslında savunmasız olduğunu gören hedefi, yaptığına pişman edip, kendini yadsır hale getirmek, işyerinden uzaklaşmasını, mümkünse işten ayrılmasını sağlamaktır.¹⁷⁵

Literatürde, bu alanda araştırma yapanlar tarafından işyerinde psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin olarak farklı görüşler ileri sürölmektedir. Ancak yapılan çalışmalarda temelde iki görüşün ağır bastığı görölmektedir. Bunlardan ilki psiko-sosyal çalışma ortamının ve örgüt ikliminin işyerinde psikolojik tacize yol açtığı yönünde, ikincisi ise kişiliğin ve bireysel özelliklerin taciz eylemlerini tetiklediği yönündedir.¹⁷⁶

Leymann'a göre, bireylerin psikolojik taciz eylemlerine başvurmasının dört temel nedeni vardır.¹⁷⁷

➤ *Kendi normlarını örgütsel kural olarak başkalarına kabul ettirmeye zorlamak:* Bir grubun ancak belirli bir yeksenaklığın varlığı halinde kaynaşmış ve güçlü olabileceğine inanılmakta ve bu nedenle grup normları, itaat edilmesi gereken kurallar olarak görölmektedirler. Dolayısıyla, böyle gruplarda, herkes grubun kurallarına uymaya zorlanacak, eğer uymayan biri olduğunda o kişi gitmeye zorlanacaktır.

➤ *Düşmanlıktan hoşlanmak:* İnsanlar işyerinde çalışanlar arasında hoşlanmadıkları kimselerden kurtulmak için psikolojik taciz yapmaktadır. Bireyin, örgüt hiyerarşisinin neresinde olduğunun çok bir rolünün olmamasıyla birlikte, sadece kişisel hoşnutsuzlukların etkisiyle dahi bu psikolojik taciz süreci başlatılabilmektedir.

➤ *Zevk arayışı içinde olmak:* Bazı sadist ruhlu insanlar, başkalarına fiziksel ya da psikolojik olarak acı çektirmekten zevk almakla birlikte, başkalarına eziyet etmekten ise haz duymaktadırlar. Bu kişilerin asıl amaçlarının belli bir kişiden kurtulmak olması her zaman şart olmayabilir. Sadece insanların zor durumda kalmasından sadistçe zevk aldıkları için psikolojik tacize başvurabildikleri görölebilmektedir.

¹⁷⁵Tutar, Hasan; “İşyerinde Psikolojik şiddet (Nedenleri)”, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/nedenler.htm> , (10.12.2013)

¹⁷⁶Kaya; **a.g.e.**, s.41

¹⁷⁷Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.39; Tınaz; **a.g.e.**, ss.88-101

➤ *Can sıkıntısı:* Sürekli tekrarlanan monoton işlerin yapıldığı ve iş yükü dağılımının adaletli yapılmadığı bir iş ortamlarında, kişilerin, sadece var olan bu monotonluktan uzaklaşmak ya da işyerinde bulundukları zaman içinde meşgul olmalarını sağlayacak fazla bir işleri bulunmadığı için, sıkıntıdan kurtulmak amacıyla psikolojik tacize başvurdukları da görülmektedir.

➤ *Önyargıları pekiştirmek:* İşyerinde psikolojik taciz davranışlarında bulunan kişilerin, işyerinde diğer çalışanlara karşı önyargı ile yaklaştıklarını ve bu nedenle belli sosyal, ırksal veya etnik bir grubun üyesi olan, sevmedikleri kimselere karşı psikolojik taciz davranışlarında bulunabildiklerini söylemek mümkündür. Bu önyargılar, psikolojik taciz davranışlarını tetikleyebileceği gibi bu kişilerin yüksek bir performans göstermeleri, terfi veya ödül almaları psikolojik taciz uygulayıcılarını harekete geçirebilmektedir.

➤ *Ayrıcalıklı Hak Sahibi Olduğuna İnanmak:* Psikolojik taciz davranışlarında bulunan kişiler, işyerinde bulundukları pozisyonları itibariyle, diğer çalışanları kendilerinden daha aşağı düzeyde görüp onlara istediklerini yaptırma hakkına sahip olduklarını düşünmektedirler. Çünkü kendilerinin hesap vermesi gereken bir yer olmadığı gibi, diğerlerinin de şikayette bulunabilecekleri bir makam yoktur. Kendilerini örgüt içinde işine bağlı ve çok çalışıyormuş olarak göstermelerine karşın en tahammül edemedikleri şey diğer çalışanların yüksek başarı ve yeteneğe sahip olmalarıdır. Böyle bir durumun varlığı ise, psikolojik taciz sürecini başlatabilecektir.

➤ *Sahip Olamadıklarının Acısını Çıkarmak:* Kendilerinde olmayan mutluluğun başkalarında olmasını çekemeyen bazı insanlar; haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okuma gibi nedenlerle psikolojik tacize başvurabilmektedir. Psikolojik taciz uygulayıcıları, kendilerinden daha yetenekli ve daha üstün olduğunu düşündükleri bireylerden korkmakla birlikte bu kişilere gösterilen ilgi ve hayranlık onların kıskançlık duygularının kabarmasına yol açmaktadır. Böyle bir durumda tacizcinin seçeceği yol, gölgesinde kalmaktan korktuğu bireyleri yok etmek, kendisinin sahip olamadıklarının acısını çıkarmak olabilecektir. Leymann'a göre, tacizci, kendi adları ve konumlarını yitirmek

adına duydukları korku ve güvensizlik sonucunda, başka bir bireyi küçültücü davranışlar sergilerler.¹⁷⁸

➤ *Bencillik*: Psikolojik taciz uygulayıcıların en belirgin özellikleri, aşırı bencillik duygusu şeklinde kendini belli eden davranış bozukluklarına sahip olmaları ve duygusal zekadan yoksun olmalarıdır. Bu kişiler, devamlı başkalarının hatalarını arayan, onları küçük düşürmek için ellerinden geleni yapan, empati yeteneğinden yoksun kişilerdir.

Crawford'a göre, işletmelerde yaygın olarak kullanılan örgütsel bağlılık ve sadakat araçları da psikolojik tacize neden olabilmektedir. Kişi, yetkilerini kolaylıkla kötüye kullanabilir ve çalışanın örgüte bağlılığı ile sadakatini kolaylıkla istismar edilebilir. Özellikle sadakatin disiplin, direktifler ve itaatle eş anlamlı olduğu örgütlerde, psikolojik taciz olasılığı yüksektir. Ayrıca örgüt içi rekabet, psikolojik tacizin en önemli nedenlerinden birisidir. Einarsen, Raknes ve Matthiesen tarafından psikolojik taciz ile mücadele sosyal ortam, liderlik, iş kontrolü, iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliğini kapsayan iş ortamı arasında bir ilişki kurulmaya çalışılmıştır. Özellikle liderlik, iş kontrolü ve rol çatışması ile psikolojik taciz arasında yüksek korelasyonlar belirlemişlerdir.¹⁷⁹

Salin'e göre, çalışanları işten çıkarmada yaşanan güçlükler, kişinin kendi pozisyonunu yükseltmek veya istenmeyen kişileri elemek için kural dışı davranışlarda bulunması psikolojik tacize yol açmaktadır. Wyatt ve Hare ise, başta uzun süre iş aradığı halde bulamayan çalışanların işyerinde bazı durumlarda hak ettiğinden daha az koşullara razı olmak zorunda kalmaları psikolojik tacize neden olmaktadır. Buna göre, bu kişilerin içinde bulundukları durum, kendilerine ilk işe girdiklerinde sağlanacağı söylenen koşulların sonradan gerçekleşmemesi karşısında sessiz kalmalarına ve ilk işe girişte psikolojik tacizi anlayıp tepki gösterememelerine neden olmaktadır.¹⁸⁰

Björkqvist ve arkadaşlarına göre işyerinde psikolojik taciz; kişilerin işyerindeki statüleri ve iş pozisyonları, kıskançlığı ve saldırganların kendilerine olan güvensizliği

¹⁷⁸Karavardar; **a.g.e.**, s.13

¹⁷⁹Karavardar; **a.g.e.**, ss.11-12

¹⁸⁰Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.76

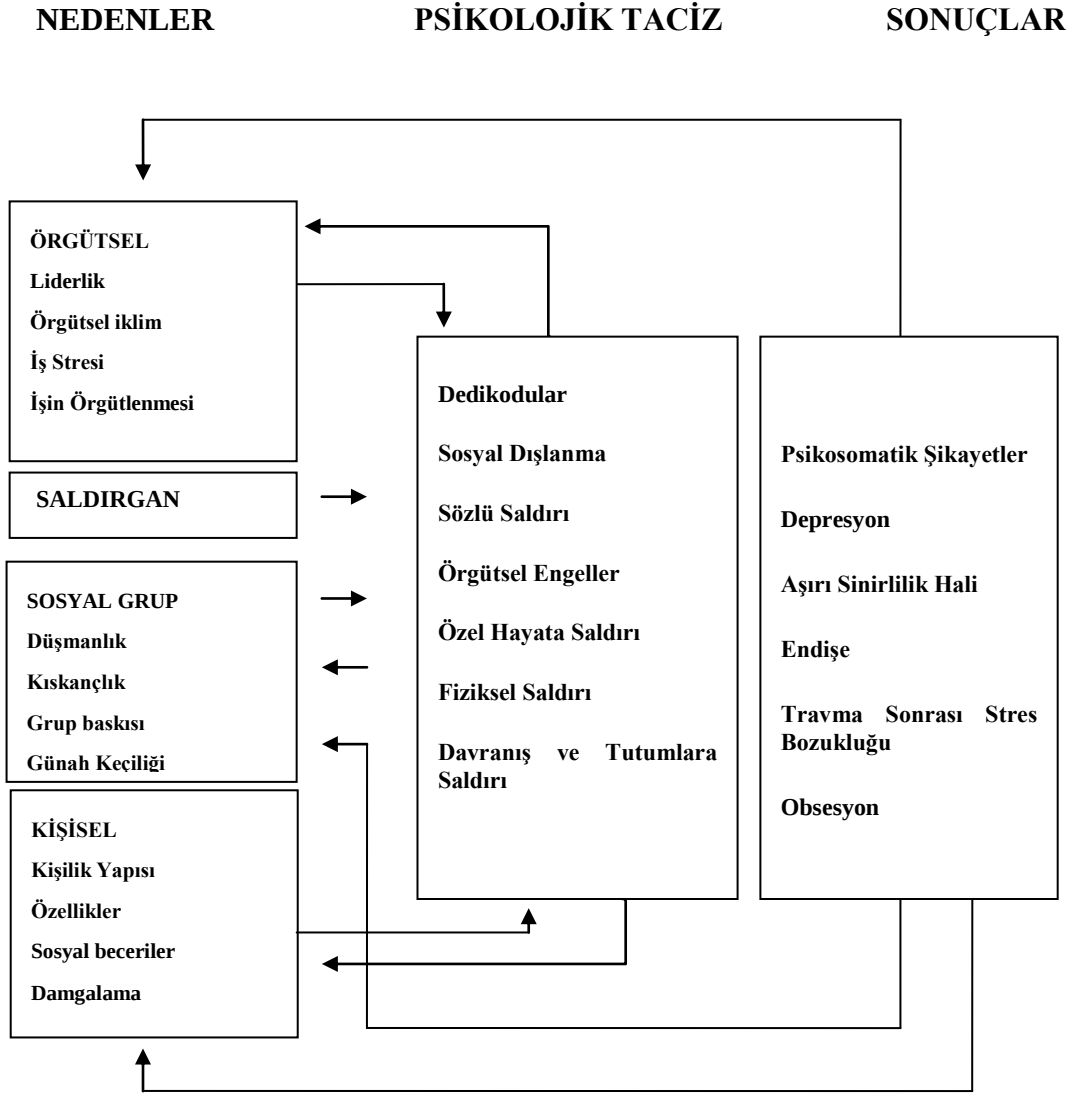
olmak üzere üç temel nedene dayanmaktadır.¹⁸¹ Schuster ise işyerinde psikolojik tacizin potansiyel bir nedeni olarak sosyal ayrımcılığı, sosyal sistem ve süreçlere ilişkin noktalarını temel almaktadır.¹⁸²

Zapf, tacizci ve kurbandan kaynaklanan nedenlere ek olarak örgütsel ve sosyal faktörlere de değinmekle birlikte, bu faktörlerin birbirleriyle etkileşim halinde psikolojik tacize neden olabildiğini savunmaktadır. Zapf, psikolojik tacizin nedenleri ile sonuçları arasındaki ilişkiyi Şekil 1.2'deki gösterildiği gibi ifade etmektedir.

¹⁸¹Çiftçi, Gamze Ebru-Öneren, Melahat-Önem, Ayşe; "Çalışanlarda Psikolojik Yıldırma ve Endişe Düzeyi", **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, , Cilt: 15, Sayı: 2, Nisan 2013, s.68

¹⁸²Arsan, Tendü; **İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma)**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2008, s.54

Şekil 1.2. İşyerinde Psikolojik Tacizin Neden ve Sonuçları



Kaynak: Toker; a.g.e., s.26;
Çukur; a.g.m., s.38

Zapf'ın işyerinde psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin ortaya koyduğu Şekil 1.2'de görülen bu etkileşimli süreçte, işyerinde psikolojik tacizin oluşumunda, örgütsel ve sosyal faktörler, saldırgan ve mağdur kadar önemli olduğu söylenebilmektedir. İşyerinde bireylerin psikolojik tacize maruz kalmaları, onlarda birtakım rahatsızlıklara neden olabilmekteyken, bu rahatsızlıkların bireyde önceden var olması da onun psikolojik tacize uğramasına neden olabilmektedir. Buna göre psikolojik tacizin neden ve sonuçları arasındaki ilişki doğrudan bir yol izlememektedir. Yani, örneğin mağdurun sinirli, depresif veya saplantılı davranışları, çalıştığı grup üzerinde olumsuz etki yaparak, grubun bir süre sonra bu kişiye olumsuz tepkiler vermelerine yol

açabilmektedir. Bunun gibi örgüt içindeki sosyal yapı da psikolojik tacize neden olabilmekte veya sağlıklı olan sosyal yapısı psikolojik taciz sonucu bozulabilmektedir.

Şekil 1.2’de görüldüğü gibi Zapf’a göre, işyerinde psikolojik tacizin potansiyel nedenlerine karar vermek oldukça güçtür. Çünkü psikolojik tacizin nedeni olabilecek bir faktör aynı zamanda psikolojik tacizin yaşanmasına neden olan suçun kendisinin olması da mümkündür. Aynı zamanda işyerinde psikolojik taciz sürecinde görülen olaya veya duruma göre tacizin nedenleri değişiklik gösterebilmektedir. Yani örneğin psikolojik tacizin nedenlerinin, olaya başka bir açıdan bakıldığında, bu tacizin sonuçlarına dönüşmesi de mümkün olabilmektedir.¹⁸³

Tüm bunlara dayanarak işyerinde psikolojik tacizin tek bir nedene bağlanamayacak kadar çok yönlü, karmaşık bir olgu olduğu ve birden fazla nedenin aynı anda etkileşime geçmesi sonucu ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Buna göre, işyerinde, bu tür saldırgan davranışları sergileyenlerin ve bu taciz davranışlarına maruz kalanların koşulları, kişilikleri ve psikolojileri, örgütün kültürü, yapısı ve psiko-sosyal çalışma ortamı psikolojik tacize neden olabilmektedir. Bu faktörler, her biri kendi rolünü oynayan, birbirinin etkisini çoğaltan ve birbiriyle etkileşimde bulunarak işyerinde psikolojik taciz olgusunu tetiklemektedir.¹⁸⁴ Bu etkileşim içinde, her bir psikolojik taciz olayında, nedenler farklı bir sıralama ya da düzen içinde gerçekleşebilmekte, kimi durumda da tetikleyici nedenle birlikte var olan diğer nedenler şiddetinin devam etmesine katkı sağlayabilmektedir.¹⁸⁵

2.2.1 Bireysel Nedenler

İşyerinde psikolojik taciz, bu tür olumsuz nitelikte davranışlara maruz kalan mağdurlar ile bu davranışları sergileyen tacizcilerin bazı kişisel özellikleri ile içinde bulundukları psikolojik koşullara bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Çalışanların sosyo-demografik değişkenler, kişilik özellikleri, tutum ve alışkanlıklar, çalışma tarzları, özel davranış eğilimleri¹⁸⁶ gibi faktörler açısından farklılık göstermeleri, gerek

¹⁸³Toker; **a.g.e.**, s.27

¹⁸⁴Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.37

¹⁸⁵Özen, Serap; “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, “**İş, Güç**” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:9, Sayı:3, Temmuz 2007, s.21

¹⁸⁶Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.32

psikolojik taciz uygulayıcılarının bu tür davranışlarda bulunma nedenlerini gerekse mağdurların bu olumsuz davranışlara gösterdikleri tepkileri farklılaştırmaktadır.

2.2.1.1 İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulayanların Bireysel Özellikleri ve Psikolojik Koşulları

İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların psikolojik durumları üzerine yapılmış deneysel bir araştırma olmamasına rağmen, bireylerin neden psikolojik taciz davranışlarına başvurdıkları üzerine yapılan araştırmalarda, çoğu kez tacizcilerin psikolojik durumları ile eylemleri temel alınmakta ve genellikle bu kişilerin kendi eksikliklerini gidermek amacıyla psikolojik tacize başvurdıkları görülmektedir.¹⁸⁷

İngiltere’de yapılan çalışmalar, işyerinde psikolojik tacizin en önemli nedeninin tacizci olduğunu ve tacizcinin kişilik özelliklerinin bu süreci başlattığını ortaya koymuştur. Tacizciyi psikolojik taciz davranışlarına iten nedenlerin başında çocukluk döneminde yaşanan kötü deneyimler, seilmeme korkusu, kıskançlık, kalpsizlik, düşmanlıktan zevk alma, can sıkıntısı, sadistlik, etrafındakileri kontrol altına alma ve üstünlük kurma isteği,¹⁸⁸ duygusal zekadan yoksun olma, aşırı korkaklık, güvensizlik, nevrotik rahatsızlıklar, iktidar açlığı çekmek, insani değerlerden uzak olmak gibi faktörlerin yanı sıra işini ve mevkiini kaybetme korkusunun geldiği de söylenebilmektedir.¹⁸⁹

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına başvuran kişilerin kişisel özelliklerine bakıldığında dört temel ayrımın görüldüğü belirtilebilir.¹⁹⁰

2.2.1.1.1 Kötü Kişilik

Psikiyatrist M. Scott Peck, kişilik bozukluklarının psikolojik taciz davranışlarını tetiklediğini öne sürmektedir. Ona göre kötülük; “*İnsanın içinde ya da dışında bulunan ve amacı yaşamı ya da canlılığı öldürmek olan bir kuvvettir*” Kötü insanlar, kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için başkalarının ruhsal gelişimini bu gücü kullanarak yok etmek isterler. Bu kişiler, kendilerini her türlü suçlanmanın

¹⁸⁷Tınaz; **a.g.e.**, s.68

¹⁸⁸Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.65

¹⁸⁹Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.33

¹⁹⁰Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, ss.39-44

üstünde gördükleri için onları suçlayan herhangi biri karşısında kendi kısır benliklerini korumak amacıyla onlara saldırmaktadırlar.¹⁹¹

2.2.1.1.2 İlahi Hak

Hornstein, örgüt hiyerarşisi içinde bulundukları pozisyon itibariyle sahip oldukları güçlerini istedikleri gibi kullanabileceklerini sanan bazı yöneticilerin işyerinde psikolojik taciz davranışlarına başvurabildiklerini belirtmektedir. Bu kişiler, bu gücün kendilerine verilmiş hak olduğuna inanmakta, bunu diğerlerini ezmek ve sömürmek için kullanmaktadırlar.¹⁹² Yükselmeyi hedefleyen, doyumsuzlukları ve iktidar açlıkları nedeniyle gözleri kararan bazı yöneticiler ise zayıf ve değersiz duygularını, konumlarının gücünü kullanarak telafi etmeye çalışmakta ve saldırgan davranışlar sergilemektedirler.

2.2.1.1.3 Tehdit Altındaki Ben Merkezicilik, Şişirilmiş Özdeğer

Howard, Roy F. Baumeister ve arkadaşlarına göre, insanları şiddete veya ezici davranışlara iten dürtü; tehdit altındaki benmerkeziciliktir. Özellikle de şişirilmiş ya da hastalıklı bir özdeğer, bir dış değerlendirmeye çatıştığı zaman öfkenin dışa vurulması söz konusu olmaktadır.¹⁹³ Bu kişiler, diğer insanların kendinden daha üstün özelliklere sahip olmasını kendine karşı tehdit olarak görmektedir. Bazıları astlarının iyi şöhretinden veya deneyimli birinin onların itibarını elinden alabileceği düşüncesinden dolayı kendilerini tehdit altında hissedebilirler. Değerlerinin düşeceğine inanmakta ve kendi değerlerini korumak için hedef seçtikleri kişilere saldırgan nitelikte davranışlar yönelterek, onları olduklarından daha değersiz göstermeye çalışmaktadırlar.¹⁹⁴

2.2.1.1.4 Narsist Kişilik

Amerikan Psikiyatri Cemiyeti teşhis el kitabına göre, klinik olarak sosyal özürlü olan, kendini korktuğu kişileri kontrol altında tutmak için elindeki gücü kullanmaya yetkili gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde narsist kişilik bozukluğu adı verilen zihinsel bir bozukluk vardır. Bu kişiler özel ve eş bulunmaz biri olduklarına

¹⁹¹ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.34

¹⁹² Kaya; **a.g.e.**, s.44

¹⁹³ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.40

¹⁹⁴ Kaya; **a.g.e.**, s.44

inanır, kendilerini hukuk ve ahlak ilkelerinin üzerinde görürler. Hiyerarşik kademelerde yükselmek için her yola başvurabilirler.¹⁹⁵ Başkalarının yeteneklerinden korkar ve yüksek performanslı birini kendilerine meydan okuyor gibi algılayıp içerebilirler. Haset, kıskançlık, büyük hedefler ve meydan okumalar psikolojik taciz sürecinin başlamasına neden olabilmektedir.¹⁹⁶

Crawford'a göre; işletmelerde yaygın olarak kullanılan örgütsel bağlılık ve sadakat araçları da psikolojik tacize neden olabilmektedir. Kişi, yetkilerini kolaylıkla kötüye kullanabilir ve çalışanın örgüte bağlılığı ile sadakatini kolaylıkla istismar edilebilir. Özellikle, sadakatin disiplinin itaatle aynı anlama geldiği örgütlerde, psikolojik taciz olasılığı yüksektir. Ayrıca örgüt içi rekabet, psikolojik tacizin en önemli nedenlerinden birisidir.¹⁹⁷

Zapf ve Einarsen, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını sergileyen birey ya da bireylerin, kişilik özellikleri ve hedefleri nedeniyle uyguladıkları tacizi üç grupta değerlendirmişlerdir:¹⁹⁸

- *İtibarı, özgüveni korumak amacıyla uygulanan psikolojik taciz:* İnsan davranışlarını etkileyen ve kontrol altına alan temel insani güdü olarak aşırı özgüven ya da özgüvensizlik bireyleri psikolojik tacize iten bir neden olabildiği gibi itibarın sarsılması korkusu da bireyleri saldırgan davranışlara yöneltebilmektedir.
- *Sosyal ilişkilerdeki başarısızlığın nedeniyle uygulanan psikolojik taciz:* Sosyal ilişkilerde başarısız olan kişiler, aynı zamanda duygularını kontrol edemeyen, kendini ifade edemeyen, öngörü kabiliyeti olmayan kişiler olarak işyerinde psikolojik tacize neden olabilmektedir.
- *Hedeflere ulaşma arzusu ile uygulanan psikolojik taciz:* Çalışanlar, işyerinde var olan konumlarını korumak veya yükselmek için psikolojik taciz davranışlarına başvurabilir. Bu tür davranışların genellikle orta ve üst düzey yönetim kadrolarında çalışanlar tarafından yetkilerin kötüye kullanılması yoluyla sergilendiği söylenebilmektedir.

¹⁹⁵ Çakır, Bahar; **İşyerinde Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2006, s.21

¹⁹⁶ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.42

¹⁹⁷ Karavardar; **a.g.e.**, s.11

¹⁹⁸ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.67

2.2.1.2 İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurunun Bireysel Özellikleri ve Psikolojik Koşulları

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmasında ve mağdur bireylerin bu davranışlara verecekleri tepki konusunda, onların bireysel özelliklerinin ve psikolojik koşullarının etkili olabildiği söylenebilmektedir. Bu kapsamda psikolojik tacize maruz kalan bireylerin; ırk, renk, yaş, cinsiyet gibi sosyo-demografik değişkenler veya yetenek, beceri gibi olumlu ya da utangaçlık, agresiflik gibi olumsuz kişisel özellikleri bakımından işyerinde çalışan diğer bireylerden farklı olduğu görülebilmektedir.

Kişilik özellikleri bakımından mağdurun diğer çalışanlardan farklı olduğu kabul edilmekle birlikte, psikolojik taciz sürecinde kişilik özelliklerine bağlı olarak mağdurun “kolay hedef”, “kışkırtıcı” ya da “tehdit” olarak algılandığı da belirtilmektedir. Özgüveni düşük, çekingen ve çatışma yönetimi becerisi olmayan mağdurlar “kolay hedef” olarak nitelendirilmekte ve bu özelliklere sahip çalışanların psikolojik tacizle başa çıkabilmek için gerekli yeterliliğe de sahip olmamaları da yaşadıkları sorunların bir kat daha artmasına neden olmaktadır. Psikolojik tacizde “kışkırtıcı” olarak tanımlanan mağdurlar ise, hem özgüvenleri düşük ve tedirgin, hem de saldırgan kişilerdir. Bu kişilerin kıskançlık ve kendini üstün görme özellikleri, diğerlerinde cezalandırma ya da taciz etme eğilimlerini güçlendirerek, kışkırtıcı olabilmektedir. Bunun gibi mağdur, sahip olduğu kişilik özellikleri ve özel yetenekleri nedeniyle rakipleri ya da işvereni tarafından bir “tehdit” olarak da algılanabilmektedir. Özellikle yüksek duygusal zeka, yaratıcılık, dürüstlük, başkalarına karşı merhamet ve gelişmiş adalet duygusu, parlak ve etkileyici bir eğitim geçmişi, başarılı bir kariyer psikolojik tacize hedef olabilmektedir.¹⁹⁹

Mağdurların her birinin farklı kişilik özellikleri veya davranışlar sergilemesi nedeniyle onların kişilik özelliklerinin ve davranışlarının psikolojik taciz sürecine neden olduğu konusunda kesin bir kanıya varılmasını güçleştirmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalarda, kimi araştırmacılar tarafından mağdura ilişkin özelliklerle psikolojik tacizi ilişkilendirmenin doğru olmadığı savunulurken,²⁰⁰ kimileri tarafından ise bazı

¹⁹⁹ Özen; **a.g.m.**, s.13

²⁰⁰ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.68

özelliklere sahip bireylerin daha çok psikolojik tacize maruz kalabilecekleri ileri sürülmektedirler.

Huber, işyerlerinde dört farklı özelliğe sahip kişilerin psikolojik taciz mağduru olma tehlikesiyle karşı karşıya olduklarını belirtmiştir. Bu kişiler; diğer insanlardan uzak olan yalnız kişiler, sıra dışı kişiler, başarılı bir kişiler veya işe yeni başlayan kişilerdir. Özellikle yaratıcı bireyler, yeni fikirler geliştirmeleri ile daha üst konumda çalışanlar açısından tehdit oluşturacağı endişesi ile hedef seçilmektedir.²⁰¹

Davenport ve arkadaşları psikolojik taciz mağdurlarının çalışma yaşamlarında zeka, yeterlilik, yaratıcılık, dürüstlük, başarı ve kendilerini işlerine adanma gibi birçok olumlu özellikler göstermekle birlikte, bu kişilerin ayrıca duygusal zeki olduklarını ileri sürmektedirler. Onlara göre; özellikle işlerine bağlı ve yaratıcı insanların, ürettikleri yeni fikirlerin diğerlerini rahatsız etmesi nedeniyle psikolojik tacize maruz kalma olasılıkları daha yüksektir. Bu kişiler, çoğu zaman daha yüksek mevkidekilere tehdit oluşturdukları için seçilmiş kişilerdir. Davenport ve arkadaşları yaptıkları çalışmalarda, işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışanların bu eylemlere farklı tepkiler gösterdiklerini ve bu sendromdan değişik şekillerde etkilendiklerini de tespit etmişlerdir.²⁰²

Gary ve Ruth Namie tarafından yapılan bir araştırmada; boyun eğmeyi reddetme, teknik açıdan daha donanımlı olma, işyerinde gıpta edilen ve sevilen bir kişi olma, yasal ya da etik olmayan sonuçları üstlerine bildirme, saldırıya açık, savunmasız olma durumlarının kişileri psikolojik taciz hedefi kıldığı tespit edilmiştir.²⁰³

Leymann, mağdurun kişiliğinin psikolojik tacizin nedeni olmadığını, ama sürecin bir sonucu olarak mağdurun kişiliğini değişime uğrayabileceğini; Zapf ve Einarsen ise mağdurun kişiliğinin başkalarında saldırganlığı kışkırtabileceğini²⁰⁴ ileri sürmektedir. Zapf ayrıca mağdurun kişilik özellikleri ve/veya tavırlarının işyerinde

²⁰¹ Çiftçi- Öneren-Önem; **a.g.m.**, s.69

²⁰² Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, ss. 51-52

²⁰³ Bingöl; **a.g.e.**, s.77

²⁰⁴ Özen; **a.g.m.**, s.12

psikolojik taciz sürecinin gelişmesine neden olabileceğini ancak bu kişilik özelliklerine ve tavırlara sahip kişilerin, bu süreçten sorumlu tutulamayacağını da belirtmektedir.²⁰⁵

İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarının kişisel özellikleri ile psikolojik taciz arasında ilişki olduğu tezi Norveç'te çeşitli sektörlerde çalışanlarla yapılmış bir araştırma ile kısmen kanıtlanmış, mağdurların aşırı alıngan, kuşkucu, depresif ve sıkıntıları psikosomatik sorunlara dönüştürmeye eğilimli kişiler oldukları tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca üç mağdur tipi çizilmiştir. Buna göre; birinci grupta en çok etkilenen, depresif, kaygılı, kuşkucu, kendinden emin olmayan ve kafası karışık mağdurlar, ikinci grupta hayal kırıklığına uğramış ve çevrelerinden kuşku duyan mağdurlar, üçüncü grupta ise oldukça normal kişilik özelliklerine sahip bireyler yer almaktadır. Birinci ve ikinci gruptaki mağdurların duygusal ve psikolojik olarak sorunlu olmaya daha yatkın oldukları ve inişli-çıkışlı kişilik profili sergiledikleri de söylenebilmektedir.²⁰⁶ Dolayısıyla bireylerin farklı kişilik özelliklerine sahip olması, onların işyerinde karşılaşacakları psikolojik taciz olgusuna da farklı tepkiler vermelerine neden olmaktadır.

Ufuk Avcı ve Ufuk Kaya tarafından, psikolojik taciz davranışına maruz kalmada ve bu davranışlardan etkilenmede kişilik özelliğinin (A tipi ve B tipi) etkili olup olmadığına ilişkin yapılan bir araştırmada; iş ortamında daha idealist ve mükemmeliyetçi olan, rekabet etmekten hoşlanan A tipi kişilik özelliğine sahip çalışanların, kendini göstermeye, çabalarını engellemeye yönelik saldırılara daha fazla maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Bu tip kişiler, iş ortamında hem kendileri ile aynı düzeyde yer alan çalışanların hem de yöneticilerinin dikkatini çekmektedir. Zaman zaman meslektaşları tarafından kıskançlık vb. nedenlerden dolayı engellenebilmekte ve yöneticiler tarafından da ciddi rakip olarak görülebilmektedir. Özellikle, terfi vb. sistemlerinin nesnel şekilde belirlenmemesi ve örgüt kültürünün nesnel olmayan unsurlarla beslenmesi, iş ortamında yetenekli kişilerin psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma ihtimallerini daha da artırabilmektedir. Buna karşın mükemmeliyet beklentisi olmayan, iş ortamında rekabetçi davranmayan, sınırlı zaman gerektiren işlerden uzak duran, kendi halinde, hassas ve mücadele etme konusunda zorlanan B tipi kişilik özelliğine sahip kişilerin ise sosyal ilişkilere yönelik saldırılara maruz kalma

²⁰⁵ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.69

²⁰⁶ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.69

düzeylerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu tip kişilik özelliğine sahip olanların psikolojik taciz algısı eşiği oldukça düşük olduğu için iş ortamında ciddi psikolojik zorluklarla karşılaşabilmektedir. Bu çalışma ile aynı zamanda, süregelen biçiminde kaygılı, kuşkucu, güvensiz ve tedirgin olan kişilerin psikolojik taciz davranışlarına daha fazla maruz kaldıkları da bulgulanmıştır.²⁰⁷

Bazı durumlarda kişiler ırk, renk, cinsiyet, yaş, fiziksel özellikleri, konuşma aksanı, temsil edilen sınıf gibi değiştiremeyecekleri birtakım özellikleri²⁰⁸ ile eğitim düzeyi, medeni hal gibi sosyo-demografik özellikleri nedeniyle psikolojik tacize maruz kalabilmektedirler. Konuyla ilgili yapılmış bazı araştırmalarda, saldırganın genellikle erkek, bir iş arkadaşı ya da bir işveren olduğu, mağdurun ise genellikle kadın, genç (20–40), bekar ya da boşanmış, eğitim düzeyi düşük bir çalışan olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra mağdurun ırk, cinsiyet, dil, din, eğitim, meslek veya mensup olduğu azınlık grubu gibi değişik biçimlerde işyerindeki diğer çalışanlardan farklı bir özelliğe sahip olduğu da belirtilmektedir.²⁰⁹

Gülşah Karavardar tarafından yapılan bir araştırmada işyerinde genç, eleman pozisyonunda çalışan ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca, psikolojik taciz mağduru evli çalışanların bekar çalışanlara göre psikolojik dayanıklılık bakımından daha güçlü oldukları, daha fazla haklarını aradıkları, algılanan sosyal destek düzeylerinin daha yüksek olduğu ve stresle basa çıkma yollarını çok daha etkin bir biçimde kullandıkları da belirlenmiştir. Psikolojik taciz mağduru evli çalışanların iş performanslarının bekar çalışanlara göre, psikolojik taciz davranışından daha az etkilendikleri ayrıca, erkek mağdurların uğradıkları psikolojik taciz davranışına karşı, kadın mağdurlardan, 30 yaş altı mağdurların ise diğer yaş gruplarından psikolojik tacize karşı daha fazla tepki gösterdikleri de tespit edilmiştir.²¹⁰

Bireylerin sahip oldukları kişisel özelliklerin ve içinde bulundukları psikolojik koşulların her bir bireye göre farklılık göstermesi, yaşanan psikolojik tacize bireylerin

²⁰⁷ Avcı, Umut-Kaya, Ufuk; “Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XII, Sayı: II, Aralık 2010, ss. 70-71

²⁰⁸ Çukur; **a.g.m.**, s.39

²⁰⁹ Özen; **a.g.m.**, s.12

²¹⁰ Karavardar; **a.g.e.**, ss.169-170

verecekleri tepkileri ve bu tacizin bireylerde bırakacağı olumsuz etkilerin derecelerini de farklılaştırabilmektedir.

2.2.2 İşyerinde Psikolojik Tacize Neden Olan Örgütsel Faktörler

İşyerinde psikolojik taciz, saldırgan nitelikteki davranışları sergileyen ve bu davranışlara maruz kalan bireylerin kişilik özellikleri ve psikolojik koşullarının yanı sıra, içinde bulundukları örgütün birtakım özelliklerinden kaynaklanan sebeplerle de ortaya çıkabilmektedir.

Literatürde araştırmacılar tarafından yapılmış çalışmalarda, işyerinde psikolojik tacizin örgüte bağlı ana nedenlerinin genel olarak; örgütlerde var olan liderlik tarzı, kötü yönetim, örgütsel değişim, örgüt kültürü ve iklimi, aşırı rekabetçi ortam, yoğun iş stresinin olduğu belirtilmektedir.²¹¹ Bununla birlikte örgütte çalışanlar arasındaki rol çatışması ve rollerin belirsiz olması, beceriden yoksun bir yönetim, örgütte var olan adaletsizlik, hiyerarşik yapıdaki düzensizlik, örgütte etik kuralların olmaması, psikolojik davranışı sergileyen kişiler üzerinde denetim mekanizmasının çalışmıyor olması gibi nedenler de iş yaşamında psikolojik taciz davranışlarının oluşumuna kaynak oluşturabilmektedir. Hiyerarşik yapının sertliği/esnekliği, şikayetlerin adilce değerlendirilip değerlendirilmemesi yönetimin demokratik olup olmaması psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkması ve varlığını sürdürebilmesi açısından önem teşkil etmektedir.²¹²

İşyerinde psikolojik taciz olgusuna makro boyutta bakıldığında ise, işsizliğin yükseldiği ve işten çıkarmaların giderek çoğaldığı ekonomik kriz dönemlerinde, psikolojik taciz uygulamalarının bilinçli bir şekilde arttığı ve işçinin sözleşmesini feshetme yolunda baskıların yoğunlaştığı göze çarpmaktadır. Bunun yanı sıra 1990'larda ağırlık kazanmaya başlayan kamudaki yeniden yapılanma çalışmaları (küçülme, etkinlik, verimlilik, taleplerdeki artış, artan stres oranı, iş güvencesinin olmaması gibi) da psikolojik tacizi arttırıcı bir faktör olarak karşımıza çıkabilmektedir.²¹³

²¹¹ Özen; **a.g.m.**, s.17

²¹² Çiftçi- Öneren-Önem; **a.g.m.**, s.69

²¹³ Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.76

Sosyal psikolog Gary Namie, işyerinde psikolojik tacizin nedenlerini uygulayanın ya da mağdurunun kişiliği ile ilişkilendirerek öznelletirmektense, örgüt kültürü ve yönetim rolüne işaret ederek nesnelletirmekten yanadır. Zapf ise işyerinde psikolojik tacizin nedenlerini sadece tacize taraf olan kişilerin kişilik özelliklerine dayandırarak açıklamanın bu konuda ulaşılan sonucu eksik bırakacağını düşünmektedir. Zapf'ın 1999 yılında yayımlanan makalesinde yer alan çalışmada katılımcıların % 16'sı örgütsel sorunları psikolojik tacizin nedeni olarak göstermişlerdir.²¹⁴

Einarsen, Raknes ve Matthiesen tarafından altı farklı işçi sendikasının üyeleri arasında yapılan bir araştırmada, psikolojik taciz olgusunun; iş yükü, iş kontrolü, örgüt ve sosyal iklim, liderlik, rol çatışması ve belirsizliği gibi kurum kaynaklı faktörlerle ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda, kendi işini kontrol olanağının düşük olması, liderlerin ve sosyal iklimin yetersizliği ile örgütte şiddetli rol çatışmalarının psikolojik tacizin nedenleri arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır.²¹⁵

Leymann işyerinde, psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmasında tacizci ve mağdurun kişilik özelliklerinden daha çok örgütsel faktörlerin etkili olduğunu ifade etmektedir. Ona göre; işyerinde psikolojik taciz sürecine, hedef olanların şanssız tesadüflerle belirlendiğini, örgütlerde var olan zayıf çatışma yönetiminin ve olumsuz iş koşullarının neden olduğunu ileri sürmektedir. Leymann psikolojik tacize ilişkin yapmış olduğu tüm çalışmalarında, psikolojik taciz süreçlerinin yaşandığı örgütlerde oldukça zayıf organize edilmiş üretim ve/veya iş metotları ile neredeyse aciz ve ilgisiz olan yönetimlerle karşılaştığını belirtmiştir. Özellikle hastanelerin, okulların ve dini organizasyonların zayıf organize edildiği, bu kapsamda örneğin; hastanelerde hiyerarşik yapı içinde iki yönetici olduğu ve bu iki yönetici tarafından birbiriyle çelişebilecek farklı yetkilerin verildiği ve bu durumun ise işyerinde kolaylıkla çatışma ortamına yol açabileceği tespit edilmiştir. Leymann'a göre; işyerinde herhangi bir çatışma yaşandığı zaman yönetimin ya olaya dahil olarak durumu daha da karmaşık hale getirmesi ya da çatışmanın varlığını inkar ederek duruma müdahale etmemesi, çatışmanın giderek şiddetlenmesine ve psikolojik sürecinin başlamasına neden olabilmektedir.²¹⁶

²¹⁴Bingöl; **a.g.e.**, s.89

²¹⁵Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.28

²¹⁶Leymann, Heinz; "Why Does Mobbing Take Place?", The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/12310E.HTM> ,(14.12.2013)

Davenport ve arkadaşları ise Leymann'ın işyerinde psikolojik tacizin yayılımına ilişkin belirlediği bu örgütsel koşulları daha belirgin kılacak bazı özellikler ileri sürmektedirler. Buna göre; işlev bozucu bir örgüt yapısı ve kültürü, iletişim eksikliği ve dış etkiler psikolojik tacizin yayılımının hız kazanmasının ardında yatan nedenleridir. İnsanın ancak iletişim aracılığıyla hem kendi varlığını hem de var olan toplumsal ilişkileri yeniden üretebildiği düşünüldüğünde, örgütsel iletişim eksikliğinin öneminin diğerlerinden bir adım öne çıkabileceğini söylemek mümkün olabilecektir.²¹⁷

İşyerinde psikolojik taciz olgusunu tetikleyebilecek örgüte ilişkin faktörler genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

2.2.2.1 Kötü Yönetim

Bir örgütün her anlamda kötü yönetilmesi; son derece kötü organize edilmiş üretim sisteminin ya da çalışma koşullarının ve çaresiz veya ilgisiz bir yönetim, psikolojik taciz olaylarının kaynağı olabilmektedir. Aşırı disiplin getirme anlayışı, verimliliği artırma baskısı, aşırı biçimde sonuçlara yönelme, yetersiz iletişim, açık kapı politikalarının olmayışı, eğitim eksikliği, ekip çalışmasının yetersizliği, yanlış personel seçimi örgütlerde kötü yönetimin kapsamını oluşturmaktadır.²¹⁸

Yöneticiler; çalışanları denetleme, yönetme ve örgütün amaçları ile işleyişini yerine getirmede var olan kurallar çerçevesinde hareket etmek zorundadırlar. Ancak bu otoritenin kullanımında özensiz davranılması, kolaylıkla psikolojik tacize yol açabilmektedir.²¹⁹

Örgütlerde, liderlik anlayışı ve liderlik davranışlarındaki yetersizliklerin de psikolojik tacize neden olduğu söylenebilmektedir. Otoriter liderlik tarzının benimsendiği örgütlerde, disiplin anlayışı ve formel güç farkının işyeri ilişkilerinde katı bir biçimde kullanılması özellikle işverenlerin çalışanlara yönelik bu tür şiddet davranışlarına zemin hazırlayabilmektedir. Örgütsel değişim sürecindeki işverenin otoriter yaklaşımı, şiddet içeren davranışları arttırıcı bir risk taşımaktadır. Zorla uygulatılan bir takım çalışması da, sınırlı ödüller için takım içi rekabeti ve çatışmayı

²¹⁷ Kaya; **a.g.e.**, s.49

²¹⁸ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.47

²¹⁹ Toker; **a.g.e.**, s.31

arttırması nedeniyle psikolojik tacizin öncüsü olabilmektedir. Liberal liderlik tarzının baskın olduğu örgütlerde de aynı etkinin görüldüğü söylenebilir. Liberal yönetim, müdahaleden kaçınarak sorunun çözümünü taraflara bırakmakta ve böylece şiddetin yönetim tarafından göz ardı ediliyormuş gibi algılanmasına neden olabilmektedir.²²⁰

2.2.2.2 Yoğun İş Stresi

İşten ve iş ortamından kaynaklanan stres de psikolojik tacizle yakından ilişkilidir. Stres, bazen psikolojik tacizin sosyal bir tetikleyicisi bazen de yaşanan olayın bir sonucu olarak ortaya çıkabilmektedir. Yapılan çoğu çalışmada, psikolojik şiddetin olumsuz ve stresli bir çalışma çevresi ile ilişkili olduğu sonucuna varılmıştır. Çeşitli iş çevresi faktörlerinin ürettiği mesleki stres,²²¹ örgüt içinde sürekli gerilim ve çatışma ortamının varlığı, zorlayıcı ve rekabetçi bir iş ortamında çalışanların birbirleriyle sürekli mücadele içinde, olması, iş yükünün fazla olması psikolojik taciz olgusunu tetikleyebilmektedir.

2.2.2.3 Monotonluk

Örgütlerde yeni fikirlerin üretilmemesi, örgütün değişime açık olmaması ve işlerin sürekli tekrarlanarak yürütülmesi²²² ve buna bağlı olarak iş çevresi üzerindeki kontrolün düşük olması psikolojik taciz sürecini tetikleyebilmektedir.²²³ Böyle bir ortamda, bazı çalışanlar var olan sıkıcı ortama biraz heyecan katmak ve can sıkıntısından kurtulmak amacıyla psikolojik taciz davranışlarına yönelebilmektedir.²²⁴

2.2.2.4 Örgüt Stratejisi

Örgütün küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması, yeniden yapılanması, işgücünün genç çalışanlardan oluşturulması, örgütün amaç ve hedeflerine uygun olmayan, istenmeyen birinden kurtulmanın hedeflenmesi gibi nedenlerle örgüt yönetimi, kasıtlı ve gerçek bir strateji olarak psikolojik taciz davranışlarına başvurabilmektedir. Bir örgütün bu tarz bir stratejiye başvurmasındaki en önemli

²²⁰ Özen; **a.g.m.**, s.17

²²¹ Toker; **a.g.e.**, s.31

²²² Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.48

²²³ Özen; **a.g.m.**, s.18

²²⁴ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.48

gerekçenin ekonomik durum olduğu söylenebilmektedir. Yaşanan ekonomik krizler ve örgütün ekonomik olarak güç durumda olması örgütün ayakta durabilmek için çeşitli önlemlere başvurmasını gerekli kılmaktadır. Bu önlemlerin arasında ilk akla gelen personel sayısının azaltılmasıdır. Bu amaçla yönetim, çalışanların tazminat alamayacakları bir şekilde kendi istekleriyle işlerinden ayrılmasını sağlamak amacıyla psikolojik taciz davranışlarına başvurabilmektedir.²²⁵

Örgüt içinde istenmeyen kişilik unsurları taşıyan veya memnuniyetsizliğe yol açan kişilerden, özellikle bulunduğu pozisyonu güçlendirmek için rakiplerinin performansını sabote etmek veya tehdit olarak algılanan kişilerden kurtulmak amacıyla bilinçli bir şekilde hedef alınan kişiye karşı bu tür yıldırma davranışları yöneltilebilmektedir.²²⁶

2.3 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI

İşyerlerinde çeşitli nedenlerle hedef olarak seçilen kişi veya kişileri yıldırma amacıyla, sistematik olarak saldırgan nitelikte rahatsız edici, düşmanca ve ahlak dışı davranışların yöneltilmesi; bireysel, örgütsel olduğu kadar toplumsal olarak da ciddi olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz, bu davranışlara maruz kalan bireylerin psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar yaşamalarına, ekonomik ve sosyal açıdan zarar görmelerine neden olabildiği gibi örgütlerin de işgücü devrinin yükselmesi, verimliliğin düşmesi, itibar kaybı ve maliyet artışı gibi zararlarla karşı karşıya gelmelerine de neden olabilmektedir.

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz sürecinde, bu süreçten etkilenen taraf saldırgan nitelikteki davranışlara maruz kalan bireydir. Ancak bu sürecin ilerlemesi ve şiddetlenmesiyle birlikte mağdurun çalışma arkadaşları ve çalıştığı örgüt de bu tacizden olumsuz etkilenebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz, mağdur açısından olduğu kadar diğer çalışanlar ve örgüt açısından da olumsuz sonuçlar doğurarak, toplumların ve ülke ekonomilerinin zarar görmesine neden olabilmektedir.²²⁷

²²⁵ Tınaz; **a.g.e.**, ss.146-148

²²⁶ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.30

²²⁷ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.70

2.3.1 İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Bireye İlişkin Sonuçlar

Genel insan hakları standartları, etik olmayan iletişim ve aşırı psiko-sosyal stres kaynakları göz önüne alındığında işyerinde psikolojik tacizin ciddi hastalık belirtilerine, psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklara neden olacağı bunun yanı sıra ekonomik ve sosyal açıdan ciddi tahribatlara yol açabileceği söylenebilmektedir.²²⁸ İşyerinde, kasıtlı ve sistemli olarak tekrarlanan bir şekilde saldırgan davranışlara maruz kalan birey, duygusal yönden yıpranmaktadır. Bu psikolojik baskıların etkileri, birey üzerinde yavaş yavaş oluşan birikimli zararlar şeklinde ortaya çıkmaktadır.²²⁹ İşyerinde yaşanan psikolojik taciz eylemlerinin mağdur üzerinde yol açabileceği sonuçlar genel olarak şu şekilde sıralanabilir:²³⁰

2.3.1.1 Mağdurun Sağlığına Etkisi

İşyerinde psikolojik taciz, her şeyden önce yıldırıcı davranışlara maruz kalan bireyin fiziksel ve psikolojik açıdan sağlığını kaybetmesine neden olabilmektedir.²³¹ Bireyin psikolojik taciz sonucu sağlığının bozulmasında; onun psikolojik durumu, yapılan davranışın süresi ve sıklığı ile iş ortamındaki stresin yoğunluğu da etkili olabilmektedir.²³²

Norveç, İsveç, Finlandiya, İngiltere ve ABD’ de psikolojik tacizin bireyin iyi giden ruh haline olan etkileri üzerinde yapılan çalışmalar, psikolojik taciz ile depresyon, endişe, konsantrasyon problemi, saldırganlık, kendine daha az saygı duyma, uykusuzluk, stres, genel fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklar arasında çok açık bir ilişki olduğunu belirlemiştir.²³³ Bunun yanı sıra; panik atak krizleri, yüksek tansiyon, taşikardi, dikkati toplayamama, ellerin titremesi, yersiz sıcak basma veya üşüme duygusu, titreme, boğazda düğüm veya hava açlığı hissetme, baş ağrıları, başta ağırlık hissetme, sırt ağrıları, bağışıklık sisteminde düşüş, mide-bağırsak rahatsızlıkları, terk

²²⁸ Toker; **a.g.e.**, s.46

²²⁹ Tınaz; **a.g.e.**, s.157

²³⁰ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.70-85

²³¹ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.100

²³² Toker; **a.g.e.**, s.46

²³³ Karavardar; **a.g.e.**, s.42

edilmişlik duygusu, iştahsızlık, zayıflama, deri üzerinde döküntüler ve kaşıntılar gibi rahatsızlıklar da ortaya çıkabilmektedir.²³⁴

İşyerinde psikolojik taciz sürecinden olumsuz etkilenen bireylerde bir çeşit “travma sonrası stres bozukluğu” ortaya çıkabilmektedir. Travma sonrası stres bozukluğu, ani olarak kendini belli eden nedensiz korkular, çok şiddetli panik atak nöbetleri, ölüm duygusu ve aynı zamanda özkontrolünü yitirme ile birlikte kendini gösteren bir sendromdur. Bu sendromun en ağır sonucu, bireyin özgüvenini yitirmesidir. Birey, tükenmekte ve acı çekmekte, başkaları tarafından bu denli aşağılanması ve dışlanması nedenini kendinde aramaktadır. Böyle bir durumda çok daha önce yitirmiş olduğu özgüveninin yanında özsaygısını da yitirmektedir.²³⁵ İşyerinde psikolojik taciz sürecinin uzamasına ve bu süreç içinde yöneltilen davranışların tekrar etme sıklığının artmasına bağlı olarak mağdurlarda görülen travma sonrası stres bozukluğu belirtilerinin arttığı da söylenebilmektedir.

2.3.1.2 Mağdurun Davranışlarına ve Kişilik Özelliklerine Etkisi

İşyerinde psikolojik taciz süreci, mağdurun kişilik özelliklerini ve tavırlarını da etkileyebilen bir süreçtir. Sistematiik olarak saldırgan davranışların hedefi olan birey, bu sürecin bir sonucu olarak davranışsal değışiklikler gösterebilmekte ve farklı kişilik özellikleri sergileyebilmektedir. Örneğin; süreç başlamadan önce veya sürecin başında işini seven, işine bağlı, çalışkan bir kişinin sürecin ilerleyen safhalarında yaşadıklarının etkisiyle çalışma şevkinin kırılması, işe bağlılığının azalması ve performansının düşmesi mümkündür.²³⁶

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, bireyin mesleki bütünlüğünü ve benlik duygusunu zedelemekle birlikte, kendisine olan güvenini yitirmesine ve kendisinden kuşku duymaya başlamasına da yol açabilmektedir.²³⁷ Sürekli tekrarlanan duygusal saldırılar; bireylerin normal akıl yollarını ve iletişim yollarını değışime uğratmakta, onları saldırganlaştırmakta, suçluluk ve utanç duygularına kapılmalarına ve kendilerini

²³⁴ Tınaz; **a.g.e.**, ss.160-161

²³⁵ Tınaz; **a.g.e.**, s.159

²³⁶ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.75

²³⁷ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.61

değersiz hissetmelerine neden olmaktadır. Korkuları ve ihanete uğramış olma duyguları onların davranışlarını ve özdenetimlerini olumsuz etkilemektedir.²³⁸

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin, mağdurun kişilik özelliklerinin yanı sıra tutumlarında da değişikliğe yol açtığı söylenebilmektedir. İngiltere’de yapılan bir araştırmada, son bir senedir psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan olan katılımcıların sigara tüketimlerinde, bir önceki seneye göre %44’lük; alkol tüketiminde ise %20’lik bir artış olduğu saptanmıştır.

Mağdurların, işyerinde psikolojik taciz sürecinde sergiledikleri tavır ve davranışlar arasında sabit fikir geliştirmek, kararsızlık, aşırı sigara ve/veya alkol tüketimi, ilaç kullanma, diğerleri ile iletişimden kaçınma, değişen ruh hali, dar bakış, artan destek arayışı, saldırgan çıkışlar yapma, pasiflik, özgüven eksikliği, kendini soyutlama, kimseye güvenmeme, intihar girişimleri gibi davranışlar yer almaktadır. Yaşanan psikolojik taciz olgusu mağdurların aynı zamanda işe yönelik tutumlarını da olumsuz etkilemektedir. Süreç içinde düşen motivasyona bağlı olarak, iş ve görevlerini özensiz yapma, düşük verimle çalışma, iş ve işyeri ile ilgili bir şey görmek istememe, işteki zamanı kötü kullanma, işe gelmeme, yaptığı işi sürekli kontrol etme gibi davranışlar da sergileyebilirler.

2.3.1.3 Mağdurun Ekonomik ve Sosyal Pozisyonuna Etkisi

İşyerinde akıl ve beden sağlığı zarar gören, tutum ve davranışlarında değişiklik gözlenen mağdurun, aynı zamanda ekonomik durumu ve sosyal pozisyonu da olumsuz etkilenmektedir.

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, mağdurun yaşam koşullarını olumsuz etkilemekte ve onun sosyal olarak mutsuzluğa itmektedir. Mağdurun her alanda kendine olan güvenini kaybettiği, bunun sonuçlarını ise ailesinde, arkadaşlarında, sosyal ilişkilerinde ve iş çevresinde yaşamaya başladığı görülebilmektedir. Şaşkınlaşan, beceriksizleşen, korkmaya ve çekinmeye başlayan mağdurun bu durumu sadece iş ortamında değil, kişiler arası ilişkilerinde de devam etmektedir.²³⁹

²³⁸ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.64

²³⁹ Toker; **a.g.e.**, s.47

İşyerinde psikolojik taciz mağduru, süreç içinde yaşadıklarının etkisiyle sergilediği saldırgan davranış ve tutumlar nedeniyle çevresindekiler tarafından dışlanabilir ve başarısız olarak değerlendirilebilir. Bu durum onun özgüvenini yitirmesine ve sosyal saygınlığının zedelenmesine neden olabilmektedir.

Psikolojik taciz sürecinin olası sonuçlarından bir diğeri ise bireyin, finansal açıdan da olumsuz etkilenmesidir. Taciz sürecinin genellikle işten ayrılma ile sonuçlandığı göz önüne alındığında örneğin, süreç sonunda işten çıkarılan veya istifa eden mağdurun düzenli gelirini kaybetmesi, sigortasının kesilmesi, yeni bir iş bulma baskısı maddi olarak sıkıntı yaşamasına neden olabilmektedir. Bunun gibi mağdurun yaşadığı travma sonrası tekrar eski sağlığına kavuşması için yapacağı doktor ve ilaç masrafları ile psikolojik tacizle mücadelede alacağı hukuksal danışmanlık hizmetinin yol açacağı masraflar da mağduru finansal açıdan olumsuz etkileyebilecektir.

2.3.1.4 Mağdurun Çevresine Etkileri

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde, işyerinde var olan çatışmacı ortamdan mağdurun çalışma arkadaşları mağdurun olumsuz tutum ve davranışlarından onun ailesi ve yakınları da olumsuz yönde etkilenebilmektedirler.

İşyerlerinde görülen düşmanca davranışların sıklıkla ve uzun bir süre gerçekleşmesi, dolaylı olarak diğer çalışanları da etkilemektedir. Öyle ki, psikolojik taciz sürecine tanık olan çalışanlar stresli çalışma ortamına, işe ve örgüte olan bağlılıklarının azalmasına, akıl ve beden sağlıklarının bozulmasına, bir sonraki mağdur olma korkusuna veya mağduru desteklememenin verdiği suçluluk duygusuna bağlı olarak psikolojik tacizden olumsuz etkilenebilirler. Örneğin İngiltere’de yapılan bir araştırmada, işyerinde psikolojik tacize tanık olanların %20’sinin de işyerinden ayrıldığı tespit edilmiştir.

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin dolaylı olarak etkilediği bir diğer kesim ise, mağdurun ailesi ve yakınlarıdır. Yaşadıklarından dolayı acı çeken mağdurun yaşadığı sıkıntıları eşine, çocuklarına, anne ve babasına yansıtması kaçınılmazdır. Bireyin asabi ve olumsuz bir ruh hali ile saldırgan davranışlar sergilemesi, ailesindeki rolünü ve sorumluluklarını yerine getirmede güçlük çekmesi, iletişim sorunları yaşaması en yakın ilişkilerini olumsuz etkileyebilmektedir. Bunun gibi psikolojik taciz sonucunda işten

ayrılmaya zorlanan mağdurun istifa etmesi de aile ilişkilerini zedeleyebilmektedir. Bireyin işinden ayrılması ile yaşadığı gelir ve itibar kaybı, para kazanamamanın verdiği utanç ve küçük düşme duygusu aile bireyleri arasında sorunlar yaşamasına ve bunun boşanma ile sonuçlanmasına da yol açabilmektedir.

2.3.2 İşyerinde Psikolojik Tacizin Uygulandığı Örgütlere İlişkin Sonuçlar

İşyerinde psikolojik taciz olgusu, yıldırıcı davranışlara maruz kalan birey üzerinde olduğu kadar bu tacizin yaşandığı örgüt üzerinde de yıkıcı sonuçlara neden olmaktadır. Süreç ilerledikçe mağdura yöneltilen saldırgan davranışlar da şiddetlenerek artmakta, örgüt içinde ortaya çıkan çatışmacı iklimden tüm çalışanlar olumsuz etkilenmektedir. Psikolojik tacizin yol açtığı bu olumsuz etkiler, zamanla yayılarak tüm örgütü de etkisi altına almaktadır. Örgütte yaşanan psikolojik taciz, sürecin ilerlemesiyle birlikte örgüt üzerinde yıkıcı ekonomik ve sosyal sonuçlara yol açabilmektedir.

Örgütün başarı düzeyini koruyabilmesi için gerekli olan etkinliklerini zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözümlenmesi mümkün olmayan tahrip edici ve kalıcı sorunlar yaratan, ödenmesi gerekli bedeli örgüt açısından son derece ağır olan psikolojik taciz olgusu,²⁴⁰ örgüte ekonomik ve psikolojik olarak maliyet getirebilmektedir. Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar, olumsuz örgüt iklimi, kurum kültürü değerinde çöküş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma, çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması yaşanan psikolojik tacizin psikolojik maliyetlerini oluştururken; hastalık izinlerinin artması, yetişmiş uzman çalışanların işten ayrılmaları, işten ayrılmaların artmasıyla yeni çalışan alımının ve eğitim etkinliklerinin getirdiği maliyet, genel performans düşüklüğü, iş kalitesinde düşüklük, çalışanlara ödenen tazminatlar, işsizlik maliyetleri, yasal işlem ve/veya mahkeme masrafları, erken emeklilik ödemeleri ise ekonomik maliyetlerini oluşturmaktadır.²⁴¹

²⁴⁰ Tınaz; **a.g.e.**, s.163

²⁴¹ Tınaz; **a.g.e.**, s.164

Örgütlerde sistematik ve uzun süreli yaşanan psikolojik taciz, örgüt içinde çalışanlar üzerinde baskıya ve yılgınlığa yol açarak; verimlilik, moral, tatmin ve motivasyon düşüşüne neden olmaktadır. Bu durum süreç içinde zarar gören çalışanların örgütlere olan maliyetlerini de yükseltmektedir. Yaşanan olumsuzlukların etkisiyle çalışanlar, dikkatlerini şirketin amaçları ve kendi görevlerinden uzaklaştırarak yaşam mücadelesini sürdürebilmek için gerekli yollara başvurmaktadırlar. Bunun sonucunda ise ekip çalışması zorlanmakta, birlik ruhu zarar görmekte, çalışanlar arasında uyum sorunları yaşanmakta ve güvensizlik ortamı oluşmaktadır.²⁴²

İngiltere’de ulusal çapta yapılmış bir ankete göre; işyerinde psikolojik taciz nedeniyle mağdurların performans ve verimlerinin ortalama olarak % 4 ila % 7 oranında azaldığı, bunun tüm işverenlere genişletildiğinde ise toplam verimliliğin ortalama % 1,5 ila % 2 oranında azaldığı tespit edilmiştir.²⁴³

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan ve zarar gören birey, bulunduğu ortamdan olabildiğince uzak kalmak için elinden geleni yapmaktadır. Bu amaçla mağdur işyerinden uzaklaşma, sık sık hastalık izinleri alma hatta sonunda örgütü terk etme yoluna başvurabilmektedir.²⁴⁴ Böylece örgütler, psikolojik taciz sonucunda kendileri için kilit personel niteliği taşıyan çalışanlarını kaybetmekte ve örgütte işgücü devri artmaktadır. Örgüt içinde yaşanan psikolojik taciz, sadece mağdurların motivasyonlarını, verimliliklerini ve işe bağlılıklarını değil aynı zamanda bu süreçle tanışan diğer çalışanları da olumsuz etkileyebilecektir. Bu kapsamda süreçle tanışan bireyler; örgüt içinde yaşanan anlaşmazlıklar, stresli çalışma ortamı, mağdur olma korkusu gibi faktörlere bağlı olarak devamsızlık yapabilir, düşük performansla çalışabilir veya hastalık izinleri kullanmaya ve işten ayrılmaya daha eğilimli olmaktadır.²⁴⁵ İşgücü devrinin artması ve çalışanların işe devam durumlarının azalması, örgütsel etkinliğin de azalmasına neden olmakta ve bu durum örgüt için bir maliyet oluşturmaktadır. Bunun gibi psikolojik taciz süreci sonunda yaşanabilecek işten ayrılmalar, tecrübe kaybı, yeni bir çalışanın işe alınması ve bu kişilerin örgütün amaçları doğrultusunda eğitime tabi tutulması da örgüt için ek maliyet oluşturabilecektir.

²⁴² Tınaz; **a.g.e.**, s.162

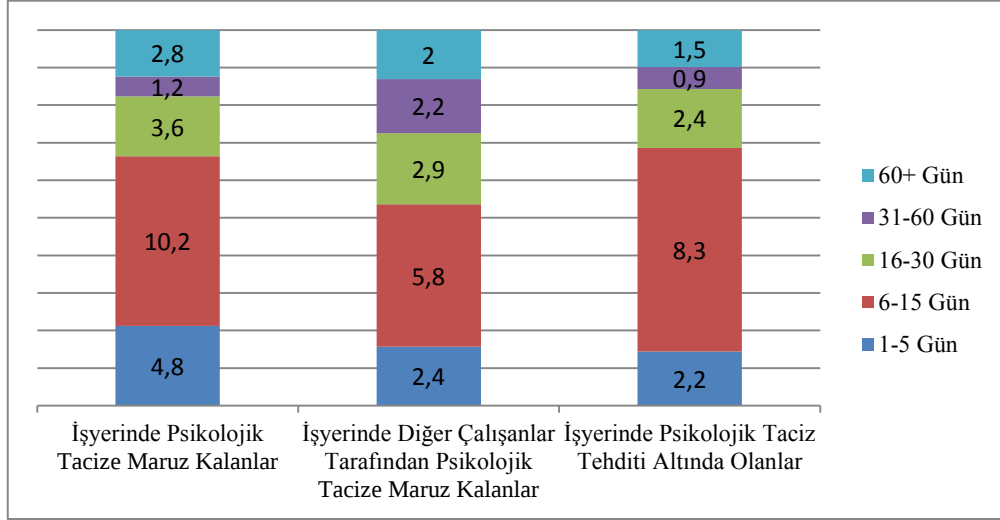
²⁴³ EU-OSHA; **a.g.e.**, s.83

²⁴⁴ Toker; **a.g.e.**, s.48

²⁴⁵ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.82

2005 Avrupa Çalışma Koşulları Anketine göre; işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz vakaları nedeniyle çalışanların işe devamsızlıkları Grafik 2.1’de gösterilmektedir.

Grafik 2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İşe Devamsızlık Gün Sayısı



İşyerinde Psikolojik Taciz Nedeniyle İşe Devamsızlık Gün Sayıları			
	İşyerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar	İşyerinde Diğer Çalışanlar Tarafından Psikolojik Tacize Maruz Kalanlar	İşyerinde Psikolojik Taciz Tehdidi Altında Olanlar
1-5 Gün	4,8	2,4	2,2
6-15 Gün	10,2	5,8	8,3
16-30 Gün	3,6	2,9	2,4
31-60 Gün	1,2	2,2	0,9
60+ Gün	2,8	2	1,5

Kaynak: EU-OSHA; a.g.e., s.78

Grafik 2.1’e göre; işyerinde psikolojik tacize maruz kalanların % 4,8’i 1 ila 5 gün; % 10,2’si 6 ila 15 gün; % 3,6’sı 16-30 gün; % 1,2’si 31 ila 60 gün; % 2,8’i ise 60 gün ve daha fazla devamsızlık yaptıkları görülmektedir. İşyerinde çalışma arkadaşları tarafından psikolojik tacize maruz kalanların % 2,4’ü 1 ila 5 gün; % 5,8’i 6 ila 15 gün; % 2,9’u 16-30 gün; % 2,2’si 31 ila 60 gün; % 2’si ise 60 gün ve daha fazla gün işe devam etmedikleri söylenebilmektedir. Anket, ayrıca işyerinde psikolojik tacizin sadece bu taciz davranışlarına maruz kalanları değil aynı zamanda işyerinde diğer çalışanları da etkilediğini ve bu çalışanların da işyerinde yaşanan olumsuz iklimden etkilenecek işe devamsızlık yaptıklarını ortaya koymaktadır. Buna göre; işyerinde psikolojik taciz sürecine tanık olanların % 2,2’si 1 ila 5 gün; % 8,3’ü 6 ila 15 gün; % 2,4’ü 16-30 gün;

% 0,9'u 31 ila 60 gün; % 1,5'i ise 60 gün ve daha fazla işe devam etmedikleri görülmektedir.

İngiltere'de işyerinde psikolojik taciz nedeniyle çalışanların işe devamsızlık durumlarının örgüte maliyetlerini araştırmaya yönelik yapılan bir araştırmada, katılımcıların % 10'u yakın zamanda, % 25'i ise son beş yıl içinde işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları, yakın zamanda psikolojik tacize maruz kalanlar ile bu tacize tanık olanların ise bir yıl içinde ortalama 7 gün işe devamsızlık durumlarının olduğu tespit edilmiştir. Yirmi dört milyon çalışan baz alındığında ise İngiltere'de işyerinde psikolojik taciz nedeniyle her yıl on sekiz milyon işgününün kaybedildiği ortaya konulmuştur. Bunun yanı sıra, işyerinde daha önce psikolojik tacize maruz kalmış çalışanların, daha yakın bir zamanda böyle bir tacize maruz kalanlara kıyasla daha fazla işe devamsızlık yaptıkları da belirlenmiştir. Araştırmaya göre ayrıca psikolojik taciz mağdurlarının % 25'inin işten ayrıldığı, örgütün bu ayrılanların yerine yeni işgücü istihdam etmesinin maliyetinin sektörlere ve yapılan işin türüne göre değişiklik gösterdiği belirlenmiştir. İngiltere'de bunun ortalama maliyetinin 1900 Sterlin olduğu ve ayrıca psikolojik taciz nedeniyle 600.000 bin çalışanın işten ayrılma potansiyeline sahip olduğu da tespit edilmiştir.²⁴⁶

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalanların bu süreç içinde veya sonrasında hukuki yollara başvurusu mümkündür. Mağdurların ayrımcılık, rahatsızlık, saldırgan ortam değişiklikleri ve muhtemel zihinsel ve/veya fiziksel zarar görme,²⁴⁷ işten ayrılma durumunda haklarını arama gibi nedenlerle örgütlerine karşı açacakları davalar da örgüt için ek maliyet oluşturmaktadır. İngiltere'de psikolojik tacizin sadece yasal maliyetinin 100.000 Sterlin olduğu, mağdurun fiziksel zarar gördüğü davalarda ise örgütün karşılaması gereken yasal maliyetin bir milyon Sterline kadar artabileceği öngörülmüştür.²⁴⁸

Örgütlerde yaşanan psikolojik taciz sürecinden, örgütün tüm çalışanları etkilendiği için bu durum örgüt içinde karmaşa ve huzursuzluklara yol açmaktadır. Yaşanan psikolojik taciz nedeniyle örgüt içinde doğrudan veya dolaylı olarak zarar görenlerin yaşadıkları olumsuzlukları örgüt dışında anlatmaları, örgüt içinde yaşanan

²⁴⁶ EU-OSHA; **a.g.e.**, s.83

²⁴⁷ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.115

²⁴⁸ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss.80-81

stresli ve çatışmacı ortamda işlerin başarıyla sonuçlanamaması, örgütte işgücü devrinin artması ve yetenekli çalışanların işten ayrılması örgütün rekabet ortamında piyasada sahip olduğu saygınlığının ve adının lekelenmesine neden olabilecektir.²⁴⁹ Örgütün sahip olduğu kötü imaj, vasıflı çalışanların ve yatırımcıların bu örgütten uzak durmalarına sebep olarak psikolojik tacizin kurumsal maliyetini de artırabilecektir.²⁵⁰

İşyerinde psikolojik taciz ancak yönetimin görmezlikten gelmesi ve hoş görmesiyle var olabilmektedir. Örgütlerin kimi zaman yönetimin mükemmellik arayışı içinde mevcut sorunları yokmuş gibi gösterme eğilimi, çatışmaları çözmekten kaçınması ve temel sorunlara çözüm getirmeden durumu kurtarmaya çalışması bir karmaşa ortamının doğmasına yol açabilmektedir. Örgütlerde psikolojik taciz örgütsel bir strateji haline getirdiğinde, genellikle bir süre sonra başka bir mağdurun yeniden gündeme gelmesine neden olabilecektir. Dolayısıyla yaralanan örgüt kültürü ve bozulan örgüt iklimi, personeli motive etmekten uzaklaşarak, yabancılaşma sürecini başlatmakta, iş doyumsuzluğu ve işten ayrılma niyeti yaratmakta, örgütsel güveni zedelemekte, işe ve örgüte bağlılığı azaltmakta, kurumsallaşmayı engellemekte, itibar, imaj ve müşteri kaybına neden olmakta ve örgütün rekabet gücünü zayıflatmaktadır. Sonuçta sistematik olarak gerçekleştirilen psikolojik tacizin yarattığı uzun dönemli hasarların örgütler üzerindeki etkisi çok daha kalıcı ve yıkıcı olmaktadır.²⁵¹

²⁴⁹ Tınaz; **a.g.e.**, s.162

²⁵⁰ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.82

²⁵¹ Yapıcı; **a.g.e.**, s.85

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM:

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ, BİREYSEL VE KURUMSAL MÜCADELE YÖNTEMLERİ

3.1 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI

İşyerinde hedef seçilen bireye, işyerinden uzaklaştırma amacına yönelik olarak onun özgüvenini, özsaygısını, mesleki itibarını zedeleyici; ona psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik açıdan zarar verici bir şekilde yöneltlen psikolojik taciz davranışları, sözsel veya fiziksel olarak kendini gösterse de bu davranışların taciz niteliği taşıyıp taşımadığına ilişkin algı, kültürden kültüre ve hatta işyerlerinin özelliklerine göre farklılık gösterebilmektedir. Örneğin bir işyerinde veya kültürde sergilenen olumsuz bir davranış, o işyerinde tahammül edilebilir olarak görülebilirken başka bir işyerinde veya kültürde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmektedir. Bu nedenle bir işyerinde görülebilecek psikolojik taciz davranışlarının neler olduğunu belirlerken kültürel özelliklerin yanı sıra işyerinin özellikleri de göz önüne alınması gerekmektedir. İşyerinde psikolojik taciz konusuna ilişkin var olan literatürde, taciz niteliğindeki davranışların neler olduğu konusunda ortak bir tanımlama olmamakla birlikte yapılan çalışmalarda bu davranışların farklı şekillerde gruplandırılacağı öngörülmektedir.

ILO'nun 2006 yılında yayınladığı “İşyerinde Şiddet” adlı raporunda şiddet kavramı sadece fiziksel davranışlarla sınırlandırılmayıp, psikolojik davranışları da içerecek şekilde tanımlanmıştır. Buna göre ILO; din ve ırkla ilgili taciz, zorbalık ve kabadayılık, mobbing, eziyet etmek, zulmetmek ve mağdur etmek, yıldırma, tehdit etmek, dışlama, rahatsız edici mesajlar bırakmak, sinir gösterilerinde bulunma gibi davranışları işyerinde şiddet olarak tanımlanmaktadır.²⁵²

1998 yılında ABD’de psikolojik taciz davranışlarına karşı savunma, araştırma ve eğitim hizmetlerini kar amacı olmaksızın verebilmek için internet üzerinden bir kampanya başlatılmış ve birçok mağdura bu davranışlarla mücadele etme konusunda

²⁵²Di Martino, Vittorio-Duncan, Chappell; **Violence At Work**, International Labour Office, Third Edition, Geneva 2006, s.16

tavsiyelerde bulunulmuştur. Bu kapsamda yapılan araştırma sonuçlarına göre işyerlerinde tespit edilen on psikolojik taciz davranışı şu şekilde sıralanabilmektedir:²⁵³

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağın kaydırılması)
- Bağırılma,
- Şerefın lekelenmesi.

İşyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirebilecek davranışlar, araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar sonucunda elde edilmiş tespitlere göre farklı şekilde sınıflandırılabilir.

3.1.1 Leymann’a Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Leymann, yaptığı araştırmaların sonucunda işyerlerinde görülebilecek kırk beş ayrı psikolojik taciz davranışı tanımlamış ve daha sonra bunları davranışların özelliklerine göre beş grupta toplamıştır.²⁵⁴ Leymann’a göre bu davranışların her biri tek başına düşmanca ve kabul edilemez olarak görülmekle birlikte aynı zamanda davranışı sergileyenin kötü bir gününde olduğu düşünülerek bir kez için hoş görülebilecek ve anlayışla karşılanabilecek davranışlar da olabilir. Ancak bu davranışlar uzun süreli, sistematik olarak devam eder ve değişik şekillerde yapılırsa kasıtlı tacize dönüşmüş olur. Leymann’a göre bu davranışların işyerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için bunların haftada en az bir sıklıkta olmak üzere en az altı

²⁵³Çobanoğlu; a.g.e., s.88

²⁵⁴Leymann, Heinz; “Identification of Mobbing Activities”, The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>

aydan beri uygulanıyor olması gerekmektedir.²⁵⁵ Leymann'ın beş grupta toplayıp tanımladığı farklı psikolojik taciz davranışları şu şekilde sıralanmaktadır:²⁵⁶

Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırılır ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız ediliyorsunuz.
- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir.
- İmlar yoluyla ilişki reddedilir.

İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırılar

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarıyla konuşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup: Kişinin İtibarına Saldırılar

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Gülünç durumlara düşürölürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.

²⁵⁵ Tınaz; **a.g.e.**, s.57

²⁵⁶ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.17-19

- Bir özrünüzle alay edilir.
- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüş, ses ve jestleriniz taklit edilir.
- Dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.
- Milliyetinizle alay edilir.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Cinsel imalar yapılır.

Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırılar

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- İşiniz sürekli değiştirilir.
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Evinize ya da işyerinize zarar verilir.

Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Dokunan Saldırılar

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar verilir.
- Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.

ABD’de üçüncü grupta (kişinin itibarına saldırı) yer alan ayrımcı davranışların bazıları ile beşinci grupta (kişinin sağlığına saldırı) yer alan fiziksel saldırı davranışlarının tümü yasa dışı olarak kabul edilmiş ve elli eyalette yasaklanmıştır. Birinci, (çalışanın kendini göstermesi ve iletişiminin engellenmesi) ikinci, (kişinin

sosyal ilişkilerine saldırı) ve dördüncü gruptaki (kişinin yaşam kalitesi ve mesleki konumuna saldırı) davranışlar ise genellikle işverenin insiyatifinde olan davranışlar olarak görülmektedir. Bu kapsamda örneğin bireye yapılması için çok anlamsız veya niteliklerinizin çok üzerinde ya da altında işlerin verilmesi işverenin insiyatifinde olan davranışlar olarak değerlendirilebilmektedir.

Leymann, bu beş grupta sınıflandırdığı davranışlarına ek olarak, işyerlerinde psikolojik taciz davranışı olarak ifade edilebilecek on beş davranış daha tanımlamıştır. Bu davranışlar ise şöyle sıralanabilmektedir:²⁵⁷

- Telefon, bilgisayar ve lamba gibi işyerinde bulunan kişiye ait eşyalar, birdenbire kaybolur veya bozulur ve yerine yenileri konulmaz.
- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlar.
- Kişinin sigara kokusu ve dumandan çok rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir.
- Kişi, başkalarının ofisine girdiğinde konuşma hemen kesilir, konu değiştirilir.
- Kişi, işle ilgili önemli gelişmeler ve haberlerin dışında bırakılır.
- Kişinin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılır; kulaktan kulağa fısıltılar yayılır.
- Kendisine yetenek ve becerilerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler verilir.
- Birey, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hisseder.
- İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay ya da kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Diğerleri tarafından sürekli eleştirilir veya küçümsenir.
- Birey, sözlü veya yazılı soru ve taleplerine yanıt alamaz.
- Üstleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı tepki göstermeye kışkırtılır.
- Şirketin özel kutlamaları veya diğer sosyal etkinliklerine kasıtlı olarak çağrılmaz.
- Dış görünüşü veya giyim tarzıyla alay edilir.

²⁵⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss.55-56

- İşle ilgili tüm önerileri reddedilir.
- Kendisinden daha alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

3.1.2 Rayner ve Hoel'e Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Rayner ve Hoel, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını beş grupta toplamıştır. Bu davranışlar şu şekilde sıralanmaktadır.²⁵⁸

- *Çalışanın Mesleki Durumuna Karşı Tehdit:* Bireyin görüşlerinin önemsenmemesi, başkalarının gözü önünde mesleki açıdan aşağılanması, yeterince çaba göstermemekle suçlanması vb.
- *Kişiliğe Yönelik Tehditlerde Bulunmak:* Bireyin tedirgin edilmesi, gururunun kırılması, onunla alay edilmesi ve yaşına uygun olmayan davranışlarda bulunulması vb.
- *Dışlama:* Bireyin iş ortamında fiziksel ve sosyal olarak dışlanması, bilgi sahibi olmasının engellenmesi vb.
- *Aşırı İş Yükleme:* Bireye işler konusunda aşırı baskı yapılması, verilen işlerin gerçekleşmesi mümkün olmayan sürelerde tamamlanmasının talep edilmesi ve bu konularda gereksiz engeller konulması vb.
- *Dengesizlik:* Kişiye hak ettiği değerin verilmemesi, anlamsız görevler verilmesi, sorumluluklarının değiştirilmesi, hatalarının sürekli hatırlatılması, başarısızlığa yol açacak koşulların hazırlanması vb.

3.1.3 Zapf'a Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Zapf, yaptığı araştırmalar sonucunda işyerinde psikolojik taciz sürecinde karşılaşılan belli başlı davranışlara ilişkin farklı bir bakış açısı ile ortaya koymuştur. Zapf, bu davranışları Leymann'a benzer şekilde ancak altı ayrı grupta toplamıştır.²⁵⁹

- *Örgütsel Önlemler Üzerine Duygusal Taciz:* Ağır görevler ile işlerin verilmesi, yetenek ve becerilerinin çok altında veya çok üstünde görevler verilmesi, kararların

²⁵⁸Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.74

²⁵⁹Kurt Bağcı, Nurgül; **Mobbing ve Psikosomatik Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşu Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2010, s.19-20

sorgulanması ve karar alma yetkisinin engellenmesi veya ortadan kaldırılması, kişinin performansının alaycı bir tavırla değerlendirilmesi gibi.

- *Sosyal Soyutlama:* Bireyin fiziksel ve psikolojik olarak yalnızlaştırılması amacına yönelik olarak davranışlar sergilenmesidir. Bireye yokmuş gibi davranılması, onunla konuşulmaması, onun diğer çalışanlarla iletişime girmesinin engellenmesi, görüşlerinin dikkate alınmaması, sürekli sözünün kesilmesi gibi.
- *Kişiyeye ve Onun Özel Alanına Saldırı:* Bireyin özel yaşamı, yaşayışı, kişiliği ve fiziksel görünümü ile alay edilmesi, sürekli eleştirilmesi, toplum içinde gülünç duruma düşürülmesi, telefonlarının dinlenmesi gibi.
- *Sözlü Tehdit ve Sözlü Saldırı:* Bireyin diğer insanlar içinde aşağılanması, başarılı olsa bile başarısızlıkla ve becerisizlikle suçlanması, ona yüksek sesle bağırılması, sözlü tehditlerde bulunulması ve küçük düşürülmesi gibi.
- *Tehdit veya Fiziksel Şiddet Uygulama:* Tacizci tehditlerinin boyutunu ilerleterek korkutmak amacıyla yumruklama, tekmeleme, itme gibi şiddet içerikli eylemlere başvurmaktadır. Bunun yanı sıra hedef birey, bilinçli olarak bir kavganın içine çekilerek fiziksel zarara da uğratılabilir.
- *Dedikodu:* Bireyin arkasından kötü amaçlı sözler söylenmesi, kendisi ve ailesi hakkında asılsız söylentiler yayılması ve bunların farklı ortamlarda dile getirilmesi gibi.

3.1.4 Davenport ve Arkadaşlarına Göre İşyerinde Psikolojik Taciz Davranışları

Davenport ve arkadaşları, işyerinde psikolojik taciz davranışlarının çeşitli bileşimlerle sistemli ve sık sık gerçekleşen on ayırt edici etmeni içerdiğini belirtmiştir. Buna göre; söz konusu davranışların işyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için bu özellikleri taşıması gerekmektedir. Bu etmenlerin hedef kişi üzerindeki etkisi, psikolojik taciz sürecinin temel unsuru haline gelmekte ve bunların bileşimi kişinin duygusal ve fiziksel sağlığını derinden etkileyerek; hastalık, kaza veya intihar sonucu ölüme bile yol açabilmektedir. Davenport ve arkadaşlarına göre psikolojik taciz sendromunda ayırt edici on etmen şu şekilde sıralanabilir:²⁶⁰

²⁶⁰ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, ss. 23-35

➤ *Çalışanların Şerefi, Doğruluğu, Güvenirliliği ve Mesleki Yeterliliğine Saldırıları*

İşyerinde psikolojik taciz, çalışanların mesleki ahlakını ve yeterliliğini alçaltıcı davranışları içermektedir. Mesleki yeterlilik sorgulandığı zaman aynı zamanda o kişiye güvenilmediği de ortaya çıkmış olmaktadır. Çalışanların algılamalarına göre; eğer kişiye güvenilmiyorsa o kişinin yaptığı işte değersizdir ve bu durum kişinin kendisini değersiz hissetmesine neden olmaktadır. Sonuç, “benlik” duygusunun kaybıdır ki bu ise işyerinde psikolojik taciz döngüsünü başlatmaktadır.

➤ *Olumsuz Küçük Düşürücü, Yıldırıcı, Taciz Edici, Kötü Niyetli ve Kontrol Edici İletişim*

Olumsuz iletişim; kişiyi utandırmaya, küçük düşürmeye yönelik ve görüştüğümüz kişilerin deneyimlerindeki olumsuz iletişim olarak nitelendirilebilecek saldırgan davranışları içermektedir. Bu davranışlar şu şekilde sıralanabilir:

- Yüzünüze gülünmesi,
- Hakkınızda uygunsuz şakaların yapılması,
- Söylentiler çıkarılması veya önyargılı olunması,
- Kişiliğinize karşı kurmaca bir olay geliştirilmesi,
- Mesleki yeteneklerinize kara çalınması,
- İş için gereken bilgilerin saklanması,
- Fiziksel ve sosyal olarak izole edilmesi,
- İşinizle ilgili sizden habersiz işler yapılması,
- Kural ve düzenlemelerin sık sık değiştirilmesi,
- Gelen ve giden mektuplarınızın kontrol edilmesi,
- Verilen süre içinde başarılması çok zor görevler verilmesi,
- Sorumluluklarınızın geri alınması ve işlerin sizden daha düşük nitelikli kimselere verilmesi,
- Bağırma, kapıları çarpma ve masa yumruklama gibi saldırgan tavırlar sergilenmesi,
- Geceleri ilgisiz konularda telefonlar almanız.

➤ *Doğrudan veya Dolaylı, Gizli veya Açıkça Yapılması*

İşyerinde psikolojik taciz davranışları belirgin bir şekli olmayıp doğrudan veya dolaylı, gizli ya da açık bir şekilde kendini göstermektedir. Davenport ve arkadaşları yaptıkları araştırmalarda görüştükleri kişilerin maruz kaldıkları bu tür davranışları şöyle sıralamışlardır:

- Yardım eli uzatılmaması
- Vaatlerin verilip tutulmaması
- Göz teması kurulmaması
- İlişkilerin en aza indirilmesi ya da toptan kaldırılması
- Küçük öldürücü jestler yapılması
- Arkadan konuşulması
- Telefonsuz bir odaya geçirilme
- Daha önce yüz yüze konuşulan konuların artık e-posta veya notlar ile yapılmaya başlanması
- Daha önce işin bir parçası olan kamu / medya ile temasın kesilmesi
- İşin bunu yapabilecek nitelikte olmayan kişilere kontrol ettirilmesi
- İş tanımlarının kişinin bilgisi olmadan değiştirilmesi
- Politikalar değiştirilmesi veya izlenmemesi
- Karışık mesajlar alınması
- Kişinin tutarsız gösterilmesi
- Kişinin üzülmesi
- Kişinin destekçilerinin gözden düşürülmesi
- Paranoyak bir ortam yaratılması
- Yetki ve sorumlulukların azaltılması veya kaldırılması
- Anlamli işler yerine anlamsız ve küçük düşürücü görevler verilmesi
- Kişinin üstlenmeye yeteri kadar hazır olmadığı görevler verilmesi
- Özel yaşama saldırılar yapılması

➤ *Bir veya Birkaç Saldırgan Tarafından Yapılması - “Akbabalık”*

İşyerinde psikolojik taciz davranışları genellikle tek kişi tarafından başlatılmakta ve zaman içinde diğer kişiler de ona katılarak taciz süreci işlemeye devam etmektedir.

Böylece suçun faili kendi müttefik çemberini, yani kendi “çete”sini yaratmaktadır. Çeteyi oluşturan kişilerin yaptıkları davranışlar kendilerince haklı görülmele birlikte, onları yapamayacakları davranışları yapma konusunda cesaretlendirmektedir.

➤ *Sürekli, Birden Fazla ve Sistemli Bir Biçimde Belirli Bir Zaman İçinde Yapılması*

İşyerinde psikolojik taciz mağdurlarını en fazla etkileyen; bu taciz davranışlarının gerçekleşme sıklığı, tekrarı ve süresidir. İşyerinde psikolojik taciz davranışları yoğunlaştıkça ve süresi uzadıkça etkisi şiddetlenmektedir. Bireylerin dayanma sınırlarının farklılık gösterdiği göz önüne alınırsa, bu davranışların yaratacağı olumsuz etkiler de bireylere göre farklılık gösterebilecektir. Örneğin bir birey için hala dayanabilir olan bir durum başka bir bireye çok fazla zarar vermiş olabilir.

➤ *Hatanın Kurbandaymış Gibi Gösterilmesi*

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarını sergileyen kişi ya da kişiler, yaptıkları davranışları haklı gösterecek bir şekilde hedef aldıkları bireyi hatalıymış gibi gösterme eğiliminde olmaktadır. Bu kapsamda örneğin; performansı oldukça yüksek olan birey aniden yetersizmiş gibi gösterilebilir veya daha önce şikayet konusu olmayan bazı hata ve eksiklikleri sorun yaratmaya başlayabilir. İşyerinde psikolojik taciz davranışları, bunlara maruz kalan bireylerin sağlığını olumsuz yönde etkilediği gibi performansların düşürmekte, konsantrasyon bozukluğu, hastalık izinleri gibi semptomları da beraberinde getirebilmektedir. Bu aşamada olumsuz yansımaların etkisiyle gerçekten hatalı bir konuma gelen birey, artık örgütlere iş sözleşmesini feshetme, işten çıkarma veya istifaya zorlamak için gerekli olan zemini hazırlamış olmaktadır.

➤ *Kurbanın İtibarını Düşürmeye, Kafasını Karıştırmaya, Yıldırma, Yalıtma Yönelik Olması ve Onu Teslim Olmaya Zorlaması*

Bireyin çalışma arkadaşlarının ve yönetimin bireyi utandırmaya yönelik olarak doğrudan mesleki itibarına ve kişiliğine yaptıkları saldırılar, bu kapsamda değerlendirilmektedir. Bu durum ise bireyin işten çıkarılma sürecinin başlamasına neden olmaktadır.

➤ *Kişiyi Dışlama Niyetiyle Yapılması*

İşyerinde psikolojik taciz davranışları, bunlara maruz kalan bireyin içinde bulunduğu her türlü sosyal ortamdan dışlama amacını taşımaktadır. Böylece bireye, kendini her an kapı dışarı konulacakmış hissini yaşatmaktadır.²⁶¹

➤ *İşyerinden Ayrılmayı Kurbanın Tercihymiş Gibi Göstermesi*

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan birey, süreç içinde bu saldırgan tavırların şiddetini artırmasıyla fiziksel ve psikolojik olarak zarar görmekte, kendisine, çevresine ve işine karşı yabancılaşmaktadır. Birey, bunun bir sonucu olarak işinden uzaklaşma veya işini bırakma eğilimi sergilemektedir.

➤ *Şirket Yönetimi Tarafından Anlaşılınmaması, Yanlış Yorumlanması, Görmezden Gelinmesi, Hoş Karşılanmaması, Teşvik Edilmesi ve Hatta Kışkırtılması*

İşyerinde üst yönetiminin işyerinde psikolojik taciz davranışlarını görmezden gelmesi hatta teşvik etmesi, olgunun büyümesine neden olan en önemli bir faktördür. Böyle bir durumda anlaşmazlık kontrolden çıkarak bu davranışlara maruz kalan bireyler, durumu açıklayabilmek ve bunun karşılıklı anlaşma ile çözebilmesi için yapıcı öneriler alabilmek üzere nereye başvuracaklarını bilemez bir hale gelmektedirler.

3.2 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİNİN AŞAMALARI

Sinsice başlayan ancak olayların sarmal bir biçimde hız kazandığı, bireyin sistematik olarak olumsuz ve rahatsız edici davranışların hedefi haline geldiği bir süreci ifade eden psikolojik taciz, şiddetini artırmasıyla buna maruz kalan birey üzerinde ciddi zararlara neden olmakta ve genellikle bireyin işinden ayrılması ile son bulmaktadır. Ancak bireye zarar verici uygulama şeklinde başlayan bu sürecin, birey açısından çok ağır bir sonuca ulaşmadan önce bireyin tacizle mücadele etme yoluna gitmesi, yönetimin olaya müdahale etmesi gibi nedenlerle kendi içinde çeşitli aşamalarda da son bulabilir.²⁶²

²⁶¹ Yavuz; a.g.e., s.20

²⁶² Tınaz-Bayram-Ergin; a.g.e., s.30

İşyerinde psikolojik taciz, durağan bir olgu olmayıp, sürekli gelişen bir olguyu ifade etmekte,²⁶³ tacizin başlangıcı ve değişim süreci kültürel özelliklere göre farklılık gösterebildiği gibi örgütün sosyal yapısındaki değişikliklere göre de farklılaşabilmektedir.²⁶⁴ Bu farklılıklar göz önüne alındığında literatürde, psikolojik taciz sürecinin hedef kişinin işten ayrılması ile sonuçlanmasından önce birbirini takip eden aşamalardan oluştuğuna ilişkin çeşitli görüşler bulunduğu söylenebilmektedir.²⁶⁵

3.2.1 Leymann'ın Beş Aşamalı Modeli

Leymann, işyerinde psikolojik taciz sürecinde beş aşama olduğunu belirtmiştir.

3.2.1.1 Birinci Aşama: Kritik Olaylar

Bu aşamada çatışma olarak tanımlanabilecek ve işyerinde psikolojik taciz sürecini tetikleyici kritik bir olayın yaşanması söz konusudur. Bu nedenle psikolojik taciz, bazen tırmanmış bir çatışma olarak görülebilir. Bir çatışmanın nasıl psikolojik taciz durumuna dönüştüğüne ilişkin pek fazla şey bilinmemektedir. Bu aşamada yaşanan çatışma, henüz psikolojik taciz niteliğini kazanmamıştır. Ancak hedef kişiye dolaylı olarak gizli ve sinsice yöneltilen, şiddet düzeyi henüz düşük rahatsızlık verici olumsuz davranışlar, çok kısa bir süre içinde psikolojik tacize dönüşebilmektedir. Birey, sergilenen bu taciz davranışlarından rahatsızlık duymasına rağmen içinde bulunduğu durumun ne olduğunu tanımlamada güçlük çekmektedir. Bireye yöneltilen bu davranışlar, açıkça sergilenmemeleri ve düşük şiddette olmaları nedenleriyle bireyde herhangi bir fiziksel veya psikolojik zarara yol açmayabilir.²⁶⁶

3.2.1.2 İkinci Aşama: Psikolojik Tacizin ve Damgalamanın Başlaması

Bu aşamada taraflar arasındaki çatışma daha da şiddetlenmekte ve saldırgan davranışlar belirgin bir şekilde sergilenmeye başlamaktadır.²⁶⁷ Bu aşamaya çatışmanın olgunlaşması adı da verilebilir.²⁶⁸ İşyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek

²⁶³ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.91

²⁶⁴ Toker; **a.g.e.**, s. 39

²⁶⁵ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.38

²⁶⁶ Leymann, Heinz; "The Content and Development of Mobbing at Work" **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Cilt: 5 Sayı: 2, 1996, s.171

²⁶⁷ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.40

²⁶⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.31

davranışların tümünün hedef kişiyi işyerinden uzaklaştırmak amacıyla yapılan saldırı girişimli davranışlar olduğu söylenemez. Ancak günlük etkileşim sürecinde saldırgan davranışlar olarak tanımlanabilecek davranışların sürekli ve sistematik bir yapı kazanarak, düşmanca bir amaçla hedef kişiyi grup içinde yalnız bırakmaya, cezalandırmaya ve olumsuz bir şekilde damgalamaya yönelik olarak sergilenmesi durumunda bunların anlamları değişerek psikolojik taciz davranışlarına dönüşebilmektedir.²⁶⁹ Saldırgan eylemlerin ve psikolojik saldırıların başlaması, işyerinde psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir. Birey, iş arkadaşları tarafından yaşanan çatışmanın kaynağı olarak görülmeye ve onlar tarafından dışlanmaya başlamaktadır. Kendisine ne olup bittiğini ve iş arkadaşlarının niçin bu şekilde davrandığını anlamaya çalışan bireyde; iştahsızlık, uykusuzluk, hazımsızlık, kabuslar görme gibi fiziksel ve psikosomatik rahatsızlıklar görülmektedir.²⁷⁰

3.2.1.3 Üçüncü Aşama: Yönetimin Devreye Girmesi

Birinci ve ikinci aşamalarda doğrudan süreçte yer almayan yönetim, bu aşamada hedef kişi hakkında çıkan söylentiler nedeniyle önyargıya sahip olarak sürece dahil olmaktadır. Yönetim, birey hakkında daha önceki aşamada ortaya atılan haksız suçlama ve önyargıları kabul ederek, sorumluluk almamak için problemin kaynağını yalnız bırakılan bireyde görme ve böylece sorundan kurtulma yoluna gidebilir.²⁷¹ Bireyin iş arkadaşları ve yönetim, bireyin işi ile ilgili temel nitelikleri yerine kişisel özellikleri ile ilgili hatalar bulmaya ve kişiyi damgalamaya yönelik açıklamalar üretmeye başlamaktadır.²⁷² Bu durum, iş kanunlarının uygulanmasında bireyin haklarının ciddi anlamda ihlal edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Dolayısıyla yönetim bu aşamada çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun kontrolüne ilişkin var olan sorumluluğunu reddederek bu psikolojik taciz sürecine katılmaktadır.²⁷³

²⁶⁹ Leymann; **a.g.m.**, s.171

²⁷⁰ Kaya; **a.g.e.**, s.55

²⁷¹ Leymann; **a.g.m.**, s.171

²⁷² Tınaz; **a.g.e.**, s.65

²⁷³ Leymann; **a.g.m.**, s.171

3.2.1.4 Dördüncü Aşama: Yanlış Yakıştırmalarla veya Tanılarla Damgalama

Bu aşamada yaşadığı travma sonucu fiziksel ve psikolojik olarak yıpranan birey, tıbbi yardım alma ve ilaç kullanma yoluna gidebilmektedir. Bireyin psikolojik olarak destek aldığı, özellikle yeterli eğitimden yoksun kişilerin çalıştığı işyerlerinde, bireyin diğer iş arkadaşları tarafından öğrenilmesi halinde; bireyin durumu hakkında aslı olmayan yanlış yorumlar yapılmaya başlanmaktadır. Bunun sonucunda birey, genellikle “zor insan, paranoyak kişilik veya akıl hastası” olarak damgalanmaktadır. Yönetimin bireye yönelik olumsuz tutum ve önyargısı ile birlikte psikolojik taciz konusunda yeterli düzeyde bilgiye sahip olmayan sağlık uzmanlarının yanlış tanı koyması, psikolojik tacize ilişkin bu negatif döngüyü hızlandırmaktadır. Bireyin içinde bulunduğu olumsuz durumdan ve yaşadığı sağlık sorunlarından kurtulmak için başvurduğu uzmanlar, bireyin iyileşerek işine dönmesine yardımcı olmak yerine, uzun süreli hastalık izinleri verme ve onu iş yaşamından uzaklaştırma yoluna gitmektedir. Bu durum ise genellikle işinden kovulma veya zorunlu istifa ile sonuçlanmaktadır.²⁷⁴

3.2.1.5 Beşinci Aşama: İşyerinden Uzaklaşma

İşyerinde psikolojik taciz süreci bireyin başka bir birime gönderilmesi, işinden kovulması, istifa etmesi, erken emeklilik, maluliyet, suç niteliği taşıyan davranışların işlenmesi, uzun süreli hastalık dönemi, intihar²⁷⁵ gibi nedenlerle işyerinden kendi isteği veya kendi isteği dışında nedenlerle uzaklaşması ile son bulmaktadır. Bireyin bu süreçte ciddi zarar görmesinin yanı sıra, iş yaşamından uzaklaşmasının da etkisiyle yaşadığı duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar yoğunlaşarak devam etmektedir.²⁷⁶ Dolayısıyla bu aşamada birey, psikolojik taciz sürecinin neden olduğu olumsuz sonuçlar ile başa çıkabilmek için fiziksel ve psikolojik destek alma ihtiyacı hissetmektedir.

Literatürde araştırmacılar tarafından yapılan birçok çalışma, işyerinde psikolojik taciz sürecinin Leymann’ın modelinde belirttiği şekliyle işten ayrılma ile sonuçlandığını göstermiştir. Örneğin Almanya’da yapılan bir araştırmada mağdurların çoğunun

²⁷⁴ Leymann; **a.g.m.**, s. 172

²⁷⁵ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, S.32

²⁷⁶ Tınaz; **a.g.e.**, s.66

şiddetlenen psikolojik taciz sürecinin sonucunda işten ayrıldığını ve bu mağdurların % 22'sinin diğer psikolojik taciz mağdurlarına da işyerini terk etme konusunda tavsiyelerde bulundukları tespit edilmiştir. ABD’de yapılan bir araştırmada ise işyerinde psikolojik taciz vakalarının % 77’sinin işten ayrılma ile sonuçlandığını göstermektedir.²⁷⁷

İşyerinde psikolojik taciz sürecine ilişkin Leymann tarafından önerilen beş aşamalı modelin daha çok Kuzey Avrupa ülkelerinin kültürel özelliklerine uygun olduğu ve ülkeler arasındaki kültürel farklılıklar göz önüne alındığında bu modelin her toplumun psikolojik taciz sürecini yansıtmayacağı öne sürülmektedir.

3.2.2 İtalyan Ege Modeli

İtalyan kültürü içinde psikolojik taciz sürecini inceleyen Harald Ege, Leymann tarafından ortaya konulan modelin İtalyan toplumlarına uyarlandığında pek çok boşluğun olabileceğini ileri sürmüştü²⁷⁸ ve Akdeniz ülkelerinin kültürel özelliklerini yansıtabilecek bir model ortaya koymuştur. Ege, Leymann’ın modelini geliştirerek altı aşamalı bir model geliştirmiş ve modeline bu altı aşamanın yanı sıra “sıfır mobbing durumu” olmak üzere ön evre ve “çift taraflı mobbing” durumlarını da dahil etmiştir.

3.2.2.1 Sıfır Durumu

Kuzey Avrupa ülkelerine yabancı olmakla²⁷⁹ birlikte sadece İtalyan modelinde bulunan sıfır durumu, Akdeniz kültürünün hakim olduğu birçok ülkede de gözlenebilen birtakım özelliklerden kaynaklanmaktadır.²⁸⁰ Türk toplum yapısı ve düşüncesinin, İtalyan toplumuyla olan benzerlikleri düşünüldüğünde, sıfır durumunun gerçekliğinin bizim toplumumuz açısından da geçerli olduğu söylenebilir.²⁸¹ Bu evreye kadar meydana gelen olaylar ve sergilenen davranışlar her işyerinde görülebilecek, çalışanlar tarafından kabul gören ve rutin iş hayatında normal olarak algılanabilecek çatışmalardır. Tipik bir İtalyan işletmesi zaten çatışmacı bir ortama sahip olduğundan, bu evrede meydana gelen çatışmalar doğrudan psikolojik taciz niteliği taşımasa da tacizin

²⁷⁷ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.57

²⁷⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.32

²⁷⁹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.33

²⁸⁰ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.43

²⁸¹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.33

gelişmesi için elverişli bir ortam yaratmaktadır.²⁸² Bu evrede olaylar henüz şahsa indirgenmemiş olmakla birlikte çalışanlar arasında gittikçe artan bir rekabetin yaşandığı, ayakta kalabilmek için yoğun mücadelenin verildiği, adeta herkesin herkese karşı olduğu,²⁸³ küçük görüş ayrılıklarının, tartışmaların ve hafif suçlamaların görüldüğü bir çatışma ortamı söz konusudur. Böyle bir ortamda birilerinin ruhsal ve psikolojik yapısını tahrip etmekten çok, üstün görünme çabasının hakim olduğu görülmektedir.²⁸⁴ Dolayısıyla işyerinde var olan bu çatışma ortamının her an ortaya çıkabilecek psikolojik taciz için hazır bir ortam yarattığı söylenebilir.

3.2.2.2 Birinci Aşama: Hedefli Çatışma

Ege'nin modelinde işyerinde psikolojik taciz sürecinin ilk aşaması olarak kabul edilen hedefli çatışma evresinde, işyerindeki bir grubun kendilerine bir kurban seçerek, genel kabul görmüş çatışmadan kaynaklanan davranışlarını yalnız ona yöneltmeleri söz konusudur.²⁸⁵ Burada güdülen amaç üste çıkmak değil rakibi köreltmek ve yıldırmaktır. Bu aşamada tartışmalar iş boyutundan çıkarak özel meselelere de taşınmaktadır.

3.2.2.3 İkinci Aşama: İşyerinde Psikolojik Tacizin Başlaması

İşyerinde psikolojik taciz davranışları mağdur birey açısından son derece rahatsız edici ve sıkıntı verici nitelikte olmakla birlikte henüz psikosomatik semptomların ortaya çıkmasına neden olmamaktadır. Birey bu aşamada, çalışma ortamında birtakım şeylerin değiştiğini, gerginliklerin yaşandığını, kasıtlı suskunlukların yaratıldığını algılamaktadır.²⁸⁶ Kendisine ne olup bittiğini ve iş arkadaşlarının değişik davranışlarının nedenlerini merak etmeye başlayan birey, günah keçisi ilan edilmekte ve yaşanan her olumsuzluktan kendisi sorumlu tutulmaktadır.²⁸⁷

3.2.2.4 Üçüncü Aşama: İlk Psikosomatik Belirtiler

Ege'ye göre, psikosomatik ilk belirtilerin görüldüğü yani mağdurun tacizkar davranışların farkına vardığı bu evre çok önemlidir. Mağdur bu aşamada sergilenen

²⁸² Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.43

²⁸³ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.33

²⁸⁴ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.91-92

²⁸⁵ Özkan Vural; **a.g.e.**, s.27

²⁸⁶ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.34

²⁸⁷ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.92

davranışlara tepki vermeye ve bunları önlemeye çalışmaktadır.²⁸⁸ Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan birey; sindirim sistemi rahatsızlıkları, dikkat ve hafıza bozuklukları, baş ağrısı, uykusuzluk gibi psikosomatik rahatsızlıklar hissetmeye başlamakta²⁸⁹ ve işyerine, kendisine ve arkadaşlarına olan güvenini yavaş yavaş kaybetmektedir.²⁹⁰

3.2.2.5 Dördüncü Aşama: İnsan Kaynakları veya Personel Yönetiminin Hataları

İşyerinde psikolojik taciz davranışları bu aşamada artık iyice belirgin bir şekilde sergilenmeye başlanmaktadır. Durumun insan kaynakları yönetimine bildirilmesi sonucu, yönetimin mağdur birey aleyhine tavır alması ve yanlış değerlendirmeleri sonucunda taciz vakası tüm çalışanlar tarafından öğrenilmektedir. Psikolojik taciz davranışlarından etkilenmenin yanı sıra yönetimin kendisi hakkındaki olumsuz davranışlarından ve yanlış değerlendirmelerinden de etkilenen²⁹¹ birey, haksızlığa uğradığını düşünmektedir. Hem sergilenen tacizkar davranışlar hem de yönetimin olumsuz tavrı nedeniyle mağdurun sağlığı ciddi anlamda bozulmaya başlamaktadır.

3.2.2.6 Beşinci Aşama: Mağdurun Fiziksel ve Psikolojik Sağlığının Bozulması

Bu evrede umudunu yitiren ve tam anlamıyla bir depresyon yaşayan birey, tıbbi yardımla birlikte ilaç tedavisine de başlamaktadır. Ancak aldığı ilaçlar ve gördüğü tedaviler durumunu düzeltmek yerine ona sadece geçici rahatlamalar sağlamak ve işyerindeki sorunlar gittikçe büyümektedir.²⁹² İnsan kaynakları yönetiminin psikolojik taciz olgusu hakkında tam anlamıyla bilgi sahibi olmaması, bireyin hata yapmasına yol açmakta ve alınan önlemler fayda sağlamak yerine durumunun daha da kötüye gitmesine neden olmaktadır. Böyle bir durum karşısında herkesi ve her şeyi kendisinin karşısında gören birey, tüm olanın bitenin suçlusu olarak kendisini görmeye

²⁸⁸ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.43-44

²⁸⁹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.34

²⁹⁰ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.93

²⁹¹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.44

²⁹² Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.94

başlamaktadır. Bireyin içinde bulunduğu bu durum, tacizcilerin oyununu daha da kolaylaştırmaktadır.²⁹³

3.2.2.7 Altıncı Aşama: İşten Ayrılma

İşyerinde psikolojik taciz süreci, sağlığı iyice bozulan bireyin ya istifa etmesi ya da işini yapamaz hale gelmesi veya kurum için sorun kaynağına dönüşmüş olması nedeniyle işten çıkartılması ya da emekliye sevk edilmesi ile son bulmaktadır.²⁹⁴ İşyerinde psikolojik taciz süreci bazen de intihar, fiziksel şiddet, cinayet gibi daha büyük travmatik olaylarla sonuçlanması mümkündür.²⁹⁵

3.2.2.8 Çift Taraflı Mobbing

Çift taraflı mobbing, Kuzey Avrupa ülkelerinde görülmeyen ancak İtalyan kültürüne özgü bir olgu olarak, Ege tarafından psikolojik taciz sürecinde mağdurun ailesinin oynadığı role bağlı olarak ileri sürülmüştür. İtalyan kültüründe, Kuzey Avrupa kültüründen farklı olarak aile ile birey arasında, tıpkı Türk kültüründe olduğu gibi sıkı bir bağın var olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla aile, bireyin kişisel ve sosyal gelişimi ve kararlarında belirleyici bir role sahip olduğu gibi koruyucu davranışlarıyla bireyin yanında ve yardıma hazırdır. Koruyucu tip ailelerde, aile üyelerinden biri işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığında, içinde bulunduğu durumu, sıkıntılarını diğer aile üyeleriyle paylaşarak çözüm bulmaya çalışmaktadır. Aile üyeleri, elindeki kaynaklarla işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireye yardım sunabilir. Ancak zamanla ailenin de bireye karşı sergilediği davranışlarını değiştirmesi mümkündür. Ailenin içine düştüğü bir değerlendirme yanılgısı sonucu, psikolojik taciz mağduru bireyi ailenin bütünlüğünü ve sağlığını tehdit eden bir unsur olarak algılamaya başlaması ve tacizin etkisinden koruyucu bir davranış içine girmesi mümkündür. Aile üyeleri de mağdur bireyi, başarısız, beceriksiz olarak görmeye ve tüm olan bitenin sebebi olarak onu görmeye başlar. İşyerinde tüm şiddeti, aşağılanmayı veya dışlanmayı hisseden mağdur, aile bireylerinin kendisine sunduğu desteğin birdenbire kesilmesiyle

²⁹³ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.34

²⁹⁴ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.44

²⁹⁵ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.94-95

tam bir dışlanmışlık, çaresizlik ve tükenmişlik yaşamaya baslar. İşte iki farklı ortamda yaşanan acılar, birey için çift taraflı mobbing oluşmaktadır.²⁹⁶

Bir Akdeniz ülkesi olan Türkiye'nin aile yapısına bakıldığında, İtalyan aile yapısıyla büyük ölçüde benzerlik taşıdığı görülmektedir. Bu benzerlik göz önüne alındığında, çift taraflı mobbing olgusunun bizim kültürümüzde de geçerli olduğu ve dolayısıyla Harald Ege'nin psikolojik taciz sürecinin evrelerine ilişkin ortaya koyduğu modelin Türk çalışma yaşamının ve insanının yapısına Leymann'ın ortaya koyduğu modelden çok daha uygun olduğu söylenebilmektedir.²⁹⁷

3.2.3 Davenport ve Arkadaşlarının Modeli

Davenport'a göre işyerinde psikolojik taciz; haksız suçlamalar, küçük düşürmeler, genel tacizler, duygusal eziyetler ve/veya terör uygulamak yoluyla bir kişiyi işyerinden dışlamayı amaçlayan kötü niyetli davranışları içermektedir. Bu süreçte hedef kişinin yöneticileri, örgütü, üstleri, eşleri veya astlarından birinin diğerlerini de sistemli ve sıklıkla bu tür davranışlara örgütleyerek bu kişiye karşı cephe oluşturmaları söz konusudur. Örgüt bu davranışları görmezden geldiği, göz yumduğu hatta kışkırttığı için mağdur, sayıca çok ve güçlü kişi karşısında kendini çaresiz görmektedir. Bu süreç daima fiziksel ve psikolojik zarar görme, sosyal sorunlarla karşı karşıya kalma ve çoğunlukla da işten çıkarma ile sonuçlanmaktadır.²⁹⁸ Davenport, psikolojik taciz sürecinin aşamalarını Leymann'inkine benzer bir modelle ifade etmiştir. Ancak geliştirilen bu modelde, Leymann'ın aksine bireyin damgalanma sürecini yönetimin sürece dahil olmasından sonra, dördüncü aşama olarak ele almıştır. Davenport ve arkadaşlarının psikolojik taciz sürecinin aşamalarına ilişkin geliştirdikleri model Şekil 3.1'de gösterilmektedir.

²⁹⁶ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss.35-36

²⁹⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.36

²⁹⁸ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s. 22

Şekil 3.1. Davenport ve Arkadaşlarının İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları



Kaynak: Davenport-Schwartz-Gail; a.g.e., s. 20

3.2.4 Sandvik Modeli

Leymann, Ege ve Davenport işyerinde psikolojik taciz sürecinin aşamalarını çeşitli farklarla ortaya koymuş olsalar bile üçü de süreci lineer bir düzlemde tanımlamaktadır. Sandvik ise diğerlerinden farklı olarak işyerinde psikolojik taciz olgusunu altı aşamalı sarmal olarak ifade edilen bir modelle açıklamıştır. Sandvik'in ortaya koyduğu modele göre psikolojik taciz sürecinin aşamaları şöyle ifade edilmektedir:²⁹⁹

3.2.4.1 Birinci Aşama: “İlk Olay”

Gergin iletişimle karakterize edilen bu olay, henüz psikolojik taciz olarak değerlendirilmemekle birlikte devam etmesi halinde psikolojik tacize dönüşebilmektedir.

3.2.4.2 İkinci Aşama: “Giderek Artan Disiplin”

Bu aşamada yöneticiler, kurumun disiplin prosedürlerine dayanarak mağdur üzerinde baskı oluşturmaya başlamaktadır. Yönetimin çalışana yaptığı sözlü ve yazılı uyarılar, sürekli eleştirme ve disiplin uygulamalarının kötüye kullanılması söz konusudur.

²⁹⁹ Özkan Vural; a.g.e., s.30-31

3.2.4.3 Üçüncü Aşama: Dönüm Noktası

Bu aşamada, mağdurun davranışları ve kurduğu iletişim olumsuz, aşırı ve kişisel bir hal almakla birlikte tacizcinin mağdurla kurduğu iletişimde kontrolü eline alması da söz konusudur.

3.2.4.4 Dördüncü Aşama: Örgütsel Belirsizlik

Bu aşama, psikolojik taciz döngüsünün sona ereceği ya da devam edeceği noktayı ifade etmektedir. Bu durum örgütün psikolojik tacizi önleyici bir politika izleyip mağdura destek verip vermemesine göre şekillenmektedir. Ancak mağdurun durumu üst yönetime iletmekten çekinmesi ya da üst yönetimin olaya müdahale etmekten kaçınması halinde çoğu zaman döngü bu aşamada sona ermemektedir.

3.2.4.5 Beşinci Aşama: Tecrit Etme ve Susturma

Mağdur bu aşamada tacizcinin eylemlerine devam etmesi nedeniyle ise tam anlamıyla dışlanmakta ve hiçbir şeyin değişmeyeceğini düşünerek duruma sessiz kalmaktadır.

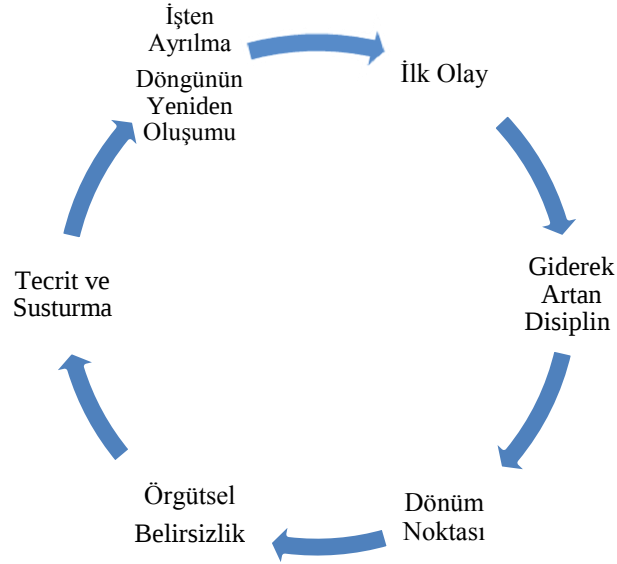
3.2.4.6 Altıncı Aşama: İşten Çıkarılma

Süreç içinde kendisine yöneltilen psikolojik taciz davranışlarına ve içinde bulunduğu duruma katlanamaz hale gelen mağdur, gönüllü veya gönülsüz olarak işyerinden ayrılmaktadır.

İşten çıkarılma aşaması diğer modellerde olduğu gibi Sandvik'in modelinde son aşama olarak değerlendirilmemektedir. Sandvik, çalışanın örgütten ayrılmasının psikolojik taciz sürecini sonlandırmayacağını, sürecin başka bir çalışana yönelik olarak yeniden başlayacağını savunmaktadır. Sandvik'in modelinin en göze çarpan tarafı işyerinde psikolojik taciz süreci içinde iletişimin rolüne vurgu yapmasıdır.

Sandvik'in psikolojik taciz sürecinin aşamalarını bir döngü içinde belirttiği modeli Şekil 3.2'de gösterilmektedir.

Şekil 3.2. Sandvik İşyerinde Psikolojik Taciz Aşamaları Döngüsü



Kaynak: Özkan Vural; **a.g.e.**, s.30-31

İşyerinde psikolojik taciz sürecinin aşamalarını ortaya koyan modellerin tümü, psikolojik tacizin şiddetini giderek artıran bir süreci ifade ettiğini ortaya koymakta ve genellikle de buna maruz kalan bireyin kendini çaresiz hissederek işinden ayrılması ile sonuçlanmaktadır.³⁰⁰ Ancak her işyerinde psikolojik taciz sürecinin son aşamaya kadar ulaşması zorunluluğu bulunmamaktadır. İşyerinde psikolojik taciz süreci; buna maruz kalan bireyin bu sürecin herhangi bir aşamasında işinden ayrılarak veya çıkartılarak son bulabileceği³⁰¹ gibi bireyin veya örgütün bu sürece müdahale etmesi ile de son bulabilmektedir.

³⁰⁰ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.57

³⁰¹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.32

3.3 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN TARAFLARI

Kültür, yaş, cinsiyet, statü farkı gözetmeksizin çalışma yaşamı içinde herkesin psikolojik taciz mağduru olmaya veya herhangi bir rolle bu süreçte yer almaya aday olduğu söylenebilmektedir.³⁰² İşyerinde yaşanan psikolojik taciz vakalarına taraf olan bireyler, farklı rollerle bu süreçte yer aldıkları gibi zaman içinde sahip oldukları bu rollerinin değişmesiyle birlikte süreç içinde kalmaya da devam edebilmektedir. Bazı durumlarda ise belli bir rolle psikolojik taciz sürecinde yer alan bir bireyin, farklı bir rolle başka bir taciz sürecinde de yer alabilmesi de mümkündür.

Örgütlerde güçlü ve mücadeleci, işini başarıyla sürdüren bir çalışan yarın kendisine rakip olmasından korkan amirinin psikolojik tacizine maruz kalabilmektedir. Ancak kısır döngüyü ifade eden bu süreç içinde psikolojik tacize maruz kalan bireyin, başka bir gün taciz eden, diğer bir gün ise taciz edilen durumuna düşmesi de mümkündür.³⁰³ Aynı şekilde tacizci rolüyle süreç içinde yer alan birey, başka bir psikolojik taciz vakasında taciz edilen konumunda da olabilmektedir. Bazı durumlarda işyerinde psikolojik tacize tanık olan diğer çalışanlar tacizin çalışma ortamına yansımalarından etkilenecek, taraf tutabilmekte ve tacizci veya mağdur konumuna düşebilmektedir. Ancak tanıkların, taraf tutmayarak sürece izleyici olarak da dahil olması söz konusu olabilmektedir. Böyle bir durumda bu kişiler, örgütte bu tacize göz yumarak ya da olguya bizzat neden olarak tacizci rolüyle süreç içinde yerlerini alabilmektedir.³⁰⁴

İşyerinde psikolojik taciz süreci içinde farklı rollerle yer alan taraflar açısından şartların eşit olduğunu söylemek mümkün değildir. Hedef olarak seçilen kurbanın fiziksel ve ruhsal sağlığına, onuruna, kişilik haklarına, işle ilgili bilgi edinme haklarına, iş ortamındaki her türlü iletişim kanallarının işleyişine zarar vermek amaçlarıyla belli bir sıklıkta ve düzenli olarak yöneltilen ahlak dışı ve saldırgan davranışlar yöneltilmektedir. Bu tür davranışlardan en fazla etkilenen taraf kuşkusuz bu mağdur konumundaki bireydir. Sınır tanımayan bir psikolojik şiddetin uygulanmasıyla gelişen

³⁰² Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.36

³⁰³ Tınaz; **a.g.e.**, s.66

³⁰⁴ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.24

bu süreçte mağdurun alacağı fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik zararlar önemli boyutlara ulaşabilmektedir.³⁰⁵

Çalışma yaşamı içinde gerçekleşen psikolojik taciz süreci içinde oynanan rollerle ilgili olarak üç grup insan ayırt edilmektedir. Buna göre bu süreçte; şiddet içerikli davranışları uygulayanlar yani saldırganlar, daima saldırganın isteği doğrultusunda seçilen bir kurban ve işyerinde bu savaş sürecine tanık olan izleyiciler yer almaktadır. Kendilerine ait rolleri oynayan söz konusu bu üç grubun kendi özellikleri ve etkinlikleri var olmakla birlikte bunlar aynı zamanda birbiriyle etkileşim halinde de bulunmaktadır.³⁰⁶

3.3.1 İşyerinde Psikolojik Taciz Uygulayanlar (Saldırganlar, Tacizciler)

İşyerinde hedef olarak seçilen bir bireyi psikolojik olarak yıldırarak onun işyerinden uzaklaştırılmasını sağlamak amacıyla yöneltilen saldırgan nitelikteki davranışlar; stratejik konumda olan yönetici veya amir, mağdur ile eşit statü ve görevlere sahip bir iş arkadaşı veya mağdurun astı konumunda çalışan biri tarafından uygulanabilmektedir. Taciz davranışlarını yönelten taraf, farklı kişilik özelliğine sahip tek bir kişi olabileceği gibi birden fazla kişi de olabilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz uygulayanların ruhsal durumlarıyla ilgili olarak yapılmış deneysel bir araştırma olmamasına rağmen, bireylerin başkalarına taciz uygulamalarının nedenlerinin araştırıldığı çalışmalarda, çoğu kez tacizcilerin ruhsal durumları ve eylemlerine ilişkin sonuçlara da ulaşılmıştır.³⁰⁷ Araştırmalar, psikolojik tacize eğilimli kişilerin bazı ortak özelliklerini ortaya koymaktadır. Bu kişilerin ortak özellikleri temelde rakibi olabilecek kişileri kontrol etme güdüsüne sahip olmalarına dayanmaktadır. Taciz davranışlarını yönelten kişi veya kişiler; hedeflerini kontrol altına almak amacıyla onları aşağılayan, onlara sataşan kişilik bozukluğu olan birey olduğu ileri sürülmektedir.³⁰⁸ Bu kişilerin egoist, benmerkezci, sadist, saygısız,³⁰⁹ takıntılı

³⁰⁵Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.37

³⁰⁶Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.37

³⁰⁷Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.37

³⁰⁸Özen, Özlem; **Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon 2009, s.26**

³⁰⁹Günel, Devrim; “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2010, s. 48

kişiler olmaları, özellikle somut sonuçlar yaratmak 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 isteklerini bir takıntı haline getirmiş olmaları da psikolojik tacize eğilimli kişilerde rastlanan diğer ortak özellikler olduğu belirtilmektedir.³¹⁰

Davenport ve arkadaşları, işyerinde psikolojik taciz eylemlerinin hayata ve farklılıklara değer vermemelerinden, sahtekarlık ve numaracılıklarından, şişirilmiş benlik algısı yani kendini büyütme gereksinimlerinden kaynaklandığını belirtmektedir. İşyerinde psikolojik taciz uygulayan kişiler; aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı yaşama gibi niteliklerle tanımlanırken; hareketlerinin çoğu güvensizlik, kıskançlık ve hasetten kaynaklandığı ifade edilmektedir.³¹¹

İşyerinde taciz davranışlarını sergileyenler genel olarak ilgi açlığı çeken, zayıf kişilikleri nedeniyle övgüye aşırı gereksinim duyan, silik karakterli, genellikle toplumsal çevreleri tarafından dışlanmış insanlar olup, aynı zamanda suçlayıcı ve yargılayıcı kişilerdir.³¹² Kendi eksik taraflarını, korku ve güvensizliklerini bir başkasını küçük düşürerek telafi etmeye çalışırlar. Var olan farklılıklara karşı hoşgörüsüz, ikiyüzlü, kendini üstün gören ya da böyle göstermek isteyen aşırı denetleyici kişiler olup, hedef aldıkları kişinin zor durumda olmasıyla eğlenerek kendi yetersiz duygularını yenmeye çalışırlar.³¹³ Karşılarında kendilerinden daha güçlü birinin olmasına tahammül edemedikleri için onları zayıflatmak ve yok etmek için ellerinden geleni yaparlar. Zayıf karakterleri nedeniyle kendilerinden alt kademedekilere karşı kaba, saygısız, zalim davranışlar sergileyip fikirlerini önemsemez hatta onlara söz hakkı tanımazken, üstlerine abartılı saygı ve sevgi gösterilerinde bulunur, onların talep ve emirlerini asla sorgulamadan aynen yerine getirirler³¹⁴

Maines ve Robinson, ‘zorba’ olarak nitelendirdikleri psikolojik taciz davranışlarının eylemcilerini “başkalarının gereksinim ve haklarını dikkate almadan, kendi pozisyon, heyecan ve maddi kazançları için veya grup ortamında kendi

³¹⁰ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.34

³¹¹ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.38

³¹² Arsan; **a.g.e.**, s.31

³¹³ Kaya; **a.g.e.**, ss.63-64

³¹⁴ Arsan; **a.g.e.**, s.31

*gereksinimlerini karşılayabilmek amacıyla başkalarına karşı zarar verici davranışlarda bulunan kişi ya da grup” olarak tanımlamışlardır.*³¹⁵

İşyerinde psikolojik tacize başvuranlar, genellikle kasıtlı olarak saldırgan davranışlar sergileyerek, bunun sürdürülebilir olması için yarattıkları çatışma ortamını şiddetlendirmekte ve böylece hedef aldıkları kişinin giderek yıpratılması için çaba sarf etmektedirler.³¹⁶ Kişisel yetersizlikleri, özgüven ve özsaygı eksiklikleri nedeniyle kendilerini tehdit eden durumlardan kurtulmak,³¹⁷ itibarlarını yükseltmek ve ihtirasları uğruna kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmezler.³¹⁸

Leymann’a göre, insanlar kendi eksikliklerini telafi etmek üzere psikolojik tacize başvurmaktadırlar. Kendi adları ve konumları adına duydukları korku ve güvensizlik, onları başka birini küçültücü davranmaya itmektedir.³¹⁹ Leymann, kişileri işyerinde psikolojik taciz davranışlarına yönlendiren dört temel neden olduğunu belirtmiştir. Birinci neden, grup normlarını benimseyerek güçlü olmaktır. Bu durum, bir grubun kurallarını kabul etmeye zorlamak ve kabul etmediği takdirde ona “gitsin” gibi düşünce ile yaklaşan kişilerin durumunu ifade etmektedir. İkinci neden, düşmanlıktan hoşlanmaktır. Kişiler hoşlanmadıkları ve ters düştükleri kişilere genelde psikolojik taciz uygulamaktadır. Bu aşamada kişinin psikolojik tacizi uygularken örgüt içindeki statüsünün önemi olmamakla birlikte kişisel olarak birinden hoşlanmaması yeterlidir. Üçüncü neden can sıkıntısı içinde olmalarından kendilerini oyalayacak ve eğlendirecek bir arayış içinde olmalarıdır. Bu kişiler genelde sadist ruhlu kişilerdir ve insanlara yaptıkları eziyet ve kötülüklerden zevk alırlar. Dördüncü ve son neden ise önyargılarını pekiştirmektir. Yani insanlar belirli bir sosyal, ırksal ya da etnik grubun üyesi oldukları için sevmedikleri veya hoşlanmadıkları kişilere psikolojik taciz uygularlar.³²⁰

İşyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları, örgüt içinde çok çalışıyormuş ve örgüt için vazgeçilmezmiş izlenimi yaratmalarına rağmen aslında en korktukları ve istemedikleri şey, örgütte diğer çalışanların kendinden daha başarılı ve yetenekli

³¹⁵Yapıcı; **a.g.e.**, s.31

³¹⁶Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.34

³¹⁷Solakoğlu İlkay,15

³¹⁸Arsan; **a.g.e.**, s.31

³¹⁹Yavuz; **a.g.e.**, s.29

³²⁰Solakoğlu İlkay, **İşletmelerde Mobbing’in Örgütsel Stresle İlişkisi Ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya 2007, s.16

olmalarıdır.³²¹ Yetenekli ve işini başarıyla yürüten bir çalışanın varlığına içerleyen ve onu rakip olarak gören saldırganın böyle bir durumda psikolojik taciz sürecini başlatabileceği söylenebilmektedir.

Walter'e göre psikolojik taciz davranışının uygulayıcıları, iki davranış seçeneği arasında en fazla saldırgan olanı seçen, hiçbir suçluluk duygusu duymayan, suçu başkalarına yükleyen, çatışmanın devam etmesi ve kızışması için ellerinden geleni yapan bireylerdir. Başkalarının zaaflarından yararlanıp, öne çıkmaya çabalayarak, kendilerini örgüt içinde tek ve vazgeçilmez kılmaya çalışan tacizciler, benmerkezci kişilik yapısına sahip olan, duygusal zekadan ve empati kurma yeteneğinden yoksun bulunan kimselerdir. Nihai hedefleri, gizliden gizliye kurbanlarının pozisyonunu ve değerini yok ederek, onları işyerinden uzaklaştırmak ve böylece onlardan kurtulmaktır.³²²

İşyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları, aniden değişiklik göstererek, farklı kişilik özelliklerinin dışına çıkan, hiçbir kişilik grubuna tam anlamıyla oturmayan kişilerdir. Ancak bu kişilerin çevrelerinde sergiledikleri davranışlarla tanımlanabilmelerinin de mümkün olduğu söylenebilir. En sık rastlanan tacizci tipleri ve özellikleri şunlardır.³²³

3.3.1.1 Narsisist Kişilikli Psikolojik Taciz Uygulayan

Narsist kişilik, “gerçek”ten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan, kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halidir.³²⁴

Narsist kişilikli insanlar üstünlük duygusu, beğenilme gereksinimi ve empati yoksunluğu içindedirler. Kendilerinin çok önemli olduğu duygusunu taşımakla birlikte, gösterdikleri başarıları ve sahip oldukları becerileri olağanüstü olarak görüp abartırlar. Yeterli başarı gösterememelerine rağmen diğerlerinin kendilerini üstün bir birey, değerli bir kişilik olarak kabul etmelerini beklerler.

³²¹ Özen; **a.g.e.**, s.27

³²² Yapıcı; **a.g.e.**, s.31

³²³ Tınaz; **a.g.e.**, s.69-88

³²⁴ Yavuz; **a.g.e.**, s.30

Kendilerini büyük bir güç, engin bir deha, kusursuz bir güzellik ve mükemmel bir varlık olarak gören bu kişiler, her şeyi hak ettiklerine inanırlar. Kurbanlarına karşı küstah, kendini beğenmiş davranış veya tutumlar sergilerken acımasız olurlar. Bekledikleri hayranlık ve takdiri kendilerine göstermeyenlere karşı da yine acımasızdırlar. Başkaları onları hafife alır, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa; aşırı bir öfke, öç alma duygusu ve kızgınlık duyarlar. Yenilgi anında veya sonrasında öznel değerlendirmeler ve yargı kusurları ile hareket ederler. Bu tip bireyler çoğu zaman, psikolojik tacizde bulunduklarının bilincinde bile değildirler. Kişiliklerinin getirdiği özelliklerle normal bir davranış olarak karşılarındakine psikolojik tacizde bulunmaktadır.

3.3.1.2 Hiddetli, Bağırın Kişilik Yapısına Sahip Psikolojik Taciz Uygulayan

En tipik psikolojik taciz uygulayan kişilerdir. Bu kişiler, karakterlerinin özellikleri gereği duygularını kontrol edip gizleyemezler; fevri davranışlarda bulunarak ve korku verip yıldırarak kontrol sağlamaya çalışırlar.³²⁵ İçlerindeki öfke ve hiddeti boşaltmak için sebepsiz yere etraflarındakilere bağırıp çağırır, kaba sözler sarf eder ve beddua ederler. Sonrasında hiçbir şey olmamış gibi işlerinin başına dönüp çalışabilirler.

Her şeyin kendi istedikleri gibi olmasını isteyen bu kişiler, duygularında meydana gelen değişimleriyle, sergiledikleri öfke patlamalarıyla ve davranışlarıyla iş arkadaşlarını canlarından bezdirir, sinir ve huzursuzluk krizleriyle işyerini çekilmez hale getirirler. Başkalarının gereksinimlerini önemsemez ve onların duygu ve düşüncülerini aşağılarlar. İşyerinde bu tarz kişilerin psikolojik tacizine maruz kalmak bireyler açısından kaçınılmazdır. Kendi problemleriyle başa çıkamadıkları için sürekli başkalarıyla uğraşırlar.

3.3.1.3 İki Yüzlü Davranan Psikolojik Taciz Uygulayan

Bu kişiliğe sahip tacizciler kurbanlarını hiç rahat bırakmazlar, devamlı yeni kötülüklerin peşindedirler. Psikolojik taciz davranışları sergilemekten büyük zevk duyarlar. Karşısındakini strese sokmak ve mahvetmek için devamlı yeni yollar ararlar.

³²⁵ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss.39-41

Yaptıkları her şeyin çok iyi bilincindedirler, suçu çok rahat başkalarına atıp masum olduklarına dair başkalarını inandırmak için her şeyi yapabilirler.

Başkalarının üstünlüğünü, başarılarını ve yükselmelerini hazmedemedikleri için bu kişilerin arkalarından suikast yapar ve onları hata yapmaya sevk ederler. Başkalarının fikirlerini, yaptığı iyi işleri sahiplenir, etrafa kendileri yapmış gibi gösterirler.

Kurbanlarının yüzüne başka, arkalarından başka konuşurlar. Bu, küçük bir sözden büyük bir yalana uzanan geniş bir yelpazede gerçekleşebilir. Kurbanlarının arkasından işler çevirip türlü entrikalarla onu zora sokmaya çalışken, diğer bireylere karşı kendilerini hep iyi gösterir, iyi insan imajı yaratmaya çalışır, sahte bir samimiyet gösterisi sergilerler. Hatta zaman zaman yaptıklarını örtbas etmek ve kurbanın kafasını karıştırmak için ona karşı da iyi davranabilirler.³²⁶

3.3.1.4 Megaloman Kişilik Yapısına Sahip Psikolojik Taciz Uygulayan

Megaloman kişiler, bireysel farklılıklara ve başkalarının beceri ve yeteneklerine önem vermeyen, onları küçümseyen, kendilerine hayran, kendilerini herkesin üstünde gören ve olduğundan büyük gösteren kişilerdir. Bunun temelinde ise onların özsaygı ve özgüvenlerinin eksikliği yatmaktadır.³²⁷ Kendilerine karşı duydukları bu güvensizliklerini başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık şeklinde yansıtarak kendilerini kabul ettirmeye, tüm örgütsel kaynakları kontrol altında tutmaya ve böylece kurbanlarını yıldırmaya çalışmaktadırlar.³²⁸

Hedefleri ve kuralları sürekli değiştirir, yeni kurallar uydurur, bu uydurdukları kurallara ise kendileri dışında herkesin uymasını beklerler. Hedef seçtikleri kişilere sürekli kendilerinin üst olduğunu kabul ettirme gereksinimi duyarlar. Yapılacak her türlü işte kendilerinden mutlaka onay alınmasını beklerler.

Etrafindaki kişiler çok çalışsa, işlerini çok iyi yapsa da ve büyük başarılarla imza atsalar da yapılanları hiçbir zaman yeterli bulmaz daima daha fazlasını isterler. Kurbanın en başarılı çalışmalarının ardından en olumsuz söylemlerle mağdurun

³²⁶ Arsan; **a.g.e.**, s.36

³²⁷ Arsan; **a.g.e.**, s.37

³²⁸ Yapıcı; **a.g.e.**, s.32

performansından memnun olmadığı yönünde konuşmalar yapıp kendisini uyararak bireyin motivasyonunu yok ederler.³²⁹ Başkalarının kendinden daha başarılı, daha güzel, daha zengin olmasını kabullenemedikleri için bu tarz bireylere nefret duyar, saldırganca davranırlar, onlara sessiz işkence yaparlar.

3.3.1.5 Eleştirici Kişilik Yapısına Sahip Olan Psikolojik Taciz Uygulayan

Sürekli hata arayan, şikayet eden, hiçbir şeyden memnun olmayan, yargılayan ve olumsuz bakış açısına sahip bu kişiler, sergiledikleri tavırlarla etrafındaki kişileri bıktırırlar. Başkalarının yaptıkları işler ne kadar iyi olursa olsun bu işlerden hiç memnun olmaz, onları sürekli eleştirirler. Bu kişileri tatmin etmek, övgülerini kazanmak mümkün değildir. İletişim becerileri gelişmemiştir, iletişimi diktatörce yönetir ve karşısındakine söz hakkı tanımazlar.³³⁰ İşyerinde gerginlik dolu bir örgüt ikliminin oluşmasına neden olurlar. Ancak tüm bu tavırlarına rağmen işyerinde diğer çalışanları çalışmaya sevk ettikleri için kendi yöneticileri tarafından sevilmektedirler.

3.3.1.6 Hayal Kırıklığına Uğramış Psikolojik Taciz Uygulayan

İş yaşamı dışında özel hayatlarında yaşadıkları ve üstesinden gelemedikleri problemler, çatışmalar nedeniyle giderilmesi güç bir şekilde hayal kırıklığına uğrayan bireyler yaşadıkları tüm olumsuzlukları, tüm yetersizlikleri veya kötü deneyimleri işyerinde diğer kişilerin yaşamadıklarını düşünerek onları düşman görüp kendilerine kurban olarak seçer ve tüm olumsuzlukları onlara yansıtırlar. Diğer insanlara karşı daima hoşgörüsüzdürler, onlara karşı kıskançlık ve haset duyarlar.

Harald Ege yaptığı araştırmalarda, hayal kırıklığına uğramış psikolojik tacizci grubunda, kadınların daha sık yer aldığının gözlemlemiştir. Bunun nedenlerinin ise kadınların erkeklere nazaran daha duygusal ve daha kırılgan bir yapıya sahip olmaları, ailevi değerlere daha fazla önem vermeleri ve karşısına çıkan problemlerden daha çok etkilenmeleri yer almaktadır.

³²⁹ Arsan; **a.g.e.**, s.37

³³⁰ Arsan; **a.g.e.**, s.37

3.3.2 İşyerinde Psikolojik Taciz Mağdurları (Kurbanlar)

İşyerinde psikolojik taciz mağduru kuşkusuz bu süreçte en fazla zarar gören taraftır. Mağdur olmaya aday bireyleri tanımlayan bir sınıflandırma henüz geliştirilmiş olmamakla birlikte; yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin tüm çalışanların potansiyel birer psikolojik taciz mağduru olduğu söylenebilmektedir.³³¹ Tüm çalışanların işyerinde psikolojik tacize maruz kalma riskinin yüksek olduğu söylenebilmekte ise de konuyla ilgili yapılan araştırmalarda yaratıcılıkları yüksek olan çalışanların, zorunlu çalışma nedeniyle ise alınmış bulunan engelli veya çalışma yeteneği düşük bireylerin; kültür, cinsiyet, etnik vb. yönlerden farklı çalışanların ve yabancı işçilerin amirlerinin ve çalışma arkadaşlarının yasal olmayan davranışlarına maruz kalma olasılığının daha fazla olduğu doğrultusunda sonuçlara varılmıştır.³³²

Maines ve Robinson’a göre, sistematik psikolojik taciz mağdurları “*başkalarının davranışlarından zarar gören ve kendilerine karşı yöneltilen bu zarar verici davranışlara karşı koyabilecek ve durdurabilecek beceri, pozisyon ve kaynaklara sahip olmayan kişi ya da grup*” olarak tanımlanabilmektedir.³³³

Leymann’a göre; “kurban, kendisinin kurban olduğunu hissedendir.” Zira psikolojik açıdan tükenmiş, depresyon yaşayan bir bireyden söz edildiğinde ilk anda akla gelen psikolojik taciz sürecinde kurban olarak seçilmiş kişidir.

Walter, işyerinde psikolojik taciz sürecinde; mağdurların yaşadıkları durumları şu şekilde ifade etmektedir:³³⁴

- Bireyde hastalık belirtileri ortaya çıkar, hastalanır, işe gelmez, işine son verilir.
- Stres yaşar ve buna bağlı olarak psikosomatik semptomlar ortaya çıkar. Bazen ağır bir depresyon yaşar, intiharı düşünebilir ve hatta intihar girişiminde bulunabilir.
- Rolünü geri rol olarak tanımlar ve “Beni aralarına almıyorlar” der.
- Bir yandan suçu olmadığına inanır.

³³¹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.36

³³² Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.43

³³³ Yapıcı; **a.g.e.**, s.33

³³⁴ Tınaz; **a.g.e.**, s.103

- Diğer yandan her şeyi her zaman yanlış yaptığına inanır.
- Kendine güveni olmadığı gibi, genel bir kararsızlık içerisindedir.
- İçinde bulunduğu durumdan dolayı her türlü sorumluluğu reddeder veya her şeyden kendini sorumlu tutar.

Başarılı ve yaratıcı insanların ürettikleri yeni fikirlerin işyerinde diğerler çalışanları rahatsız etmesi, bu kişilerin psikolojik tacize maruz kalma olasılığını kuvvetlendirmektedir. Mağdur savunmasız ise sosyal beceri eksikliği veya özgüven eksikliği varsa ve grup içinde başarılı ise kişiye yönelik psikolojik taciz süreci başlatılabilir.³³⁵ Tacizci, kurbanın özgüven eksikliğinin ne kadar çok farkındaysa, acımasız tacizini de o ölçüde artırmaktadır.³³⁶

İşyerinde psikolojik tacize konu olan araştırmalar, işyerinde çalışan, üstün mesleki özelliklere sahip, dürüst, güvenilir, kendine saygısı olan, yaratıcı, duygusal zekaları yüksek, başarılı yönelimli işe ve örgüte bağlılıkları yüksek kişilerin psikolojik tacize maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Bu tarz kişilerin başarılarından korkan iş arkadaşları veya yöneticiler durumdan rahatsızlık duyarak, onlardan kurtulmak gerektiğini düşünebilir ve bu amaçlarını gerçekleştirmek için psikolojik taciz davranışlarında bulunabilirler. Bir başka grup araştırmada ise, bazı psikolojik taciz mağdurlarının pek çok ve iyi özelliklerine rağmen içine düştükleri durumu tanımlamak ve mücadele etmek yerine olayları kabullenen kişiler oldukları sonucuna ulaşılmıştır.³³⁷

Davenport ve arkadaşlarına göre; işyerinde psikolojik tacize maruz kalan kişiler dürüst ve tecrübeli olup, sosyal ortamlarda genelde endişeli ve kendine saygısı düşük olan insanlardır. Her zaman mahcup, hoşgörülü, iyi niyetli ve özür dilemeye hazır bir tavır içindedirler. Kişilerin bu özellikleri ise taciz davranışlarını uygulayan kişileri harekete geçirmektedir.³³⁸

Leymann, psikolojik taciz ile birlikte mağdurların psikolojik durumlarının değişime uğramış olması nedeniyle onların kişilik özelliklerinin ve psikolojik yapılarının saptanmasının oldukça zor olduğunu da belirtmektedir. Leymann bu

³³⁵ Solakoğlu, İlkay s.23

³³⁶ Arsan; **a.g.e.**, s.39

³³⁷ Tınaz; **a.g.e.**, s.107

³³⁸ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.51

durumun, yapılan araştırmaların psikolojik tacize uğramış ve bu taciz nedeniyle psikolojik durumları zarar görmüş kişiler üzerinde yapıldığı için elde edilen sonuçların da mağdurların taciz öncesi psikolojik durumları ve özelliklerine ilişkin net bir bilgi vermede yetersiz kaldığına bağlamaktadır.³³⁹

İşyerinde sistematik olarak psikolojik tacize maruz kalanları tanımlayıcı bir mağdur tipi olmamasına rağmen yapılan çalışmalar, bazı kişilik özelliklerine sahip olan bireylerin mağdur olmaya daha yakın olduğunu ortaya koymaktadır.³⁴⁰ Brigitte Huber, işyerlerinde farklı tipteki kişilerin psikolojik taciz mağduru olma tehlikesiyle karşı karşıya olduğunu belirtmektedir.³⁴¹

3.3.2.1 Azınlıklar

Bu kişi herhangi bir yönüyle diğeri bireylerden farklılık gösteren örneğın; farklı tarzda giyinen, engelli veya yabancı olan, azınlık bir gruba dahil olan, erkeklerin sayıca fazla olduğu bir işyerinde çalışan tek bir kadın veya kadınların sayıca fazla olduğu bir işyerinde çalışan tek bir erkek, sadece evlilerin bulunduğu bir işyerinde tek bekar veya sadece bekarların çalıştığı bir işyerinde tek evli kişi olan veya başkalarıyla kaynaşmayan bir kişi olabilmektedir. İşyerinde azınlıkta kalan bir gruba dahil olan kişinin psikolojik tacize uğrama olasılığının daha yüksek olduğu belirtilebilir.

3.3.2.2 Başarılı Kişi

İş hayatında önemli başarılar göstermiş, amirinin veya doğrudan yönetimin takdirini kazanmış ya da müşterilerinin övgüsünü almış kişiler kolayca çalışma arkadaşlarınınca kıskanılabılırleri. Bu tür durumlar, kişinin hedef olarak seçilmesi için gerekli tetikleme yi sağlayabilir.

3.3.2.3 Yeni Gelen Kişi

Daha önce aynı pozisyonda çok sevilen birisinin olması veya yeni gelen kişinin orada çalışanlardan daha fazla özelliklerinin bulunması, kişinin psikolojik taciz

³³⁹ Özkan Vural; **a.g.e.**, s.46

³⁴⁰ Kaya; **a.g.e.**, s.71

³⁴¹ Yapıcı; **a.g.e.**, ss.33-34; Tınaz; **a.g.e.**, ss.104-105

mağduru olma ihtimalini artırmaktadır. Bu özellik hatta çok basit bir şekilde, daha genç, daha güzel vb. özelliklere sahip olmak olarak da karşımıza çıkabilmektedir.

3.3.3 İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinin İzleyicileri

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde izleyici olarak yer alanlar, mağdur ve tacizde bulunanlar dışında iş arkadaşları, amir ve yönetici konumunda olan ve sürece tanık olan tüm çalışanlardır. Bu kişiler psikolojik taciz sürecinin üçüncü aktörü olarak, sürece doğrudan katılmamakla birlikte durumun farkında olmalarından ötürü bir şekilde bu faaliyete katılır, süreci bir şekilde algılar ve yansımalarını yaşarlar.³⁴² İşyerinde, kimi zaman diğer çalışanlar tarafından tepki görmemek veya bir sonraki hedefin kendileri olabileceği endişesiyle ya da sorumluluk almak istemedikleri için sessiz kalmayı tercih edebilecekleri gibi kimi zaman da sürece dolaylı olarak dahil olup, gösterecekleri tepki ile taciz sürecini sonlandırabilir veya gizli veya açık bir şekilde tacizciye destek vererek sürecin şiddetlenmesine de yol açabilirler.

Yapı olarak bir grup izleyicinin sistematik psikolojik taciz kurbanlarına, bir grup izleyicinin ise sistematik psikolojik taciz eylemcilerine benzediği varsayılmakta ve izleyicilerin, mağdurlardan ve eylemcilerden, konumları gereği etkinliklerinin farklı olması yönü ile ayrıldığı savunulmaktadır.³⁴³ Süreç içinde işyerinde psikolojik tacizi uygulayan tarafın hiyerarşik konumu kadar sürece izleyici olarak dahil olan tarafların konumu da önem taşımaktadır. Şöyle ki; eşit statüye sahip bireyler arasında yaşanan bir psikolojik taciz olgusuna izleyici olarak katılanların yöneticiler olması halinde bu kişiler, psikolojik tacize engel olarak süreci sonlandırabilecek veya görmezden gelerek sürecin devamına izin verebilecek yetkiye sahiptirler. Bunun gibi psikolojik taciz davranışlarının yöneticiler tarafından astı konumundaki bir bireye uygulanması durumunda ise mağdurun çalışma arkadaşları, kendilerini tehdit altında hissedip, olayları çözümleyecek ya da durduracak hiçbir girişimde bulunmayarak mağdurun maruz kaldığı olumsuz davranışların devam etmesine göz yumabilmeleri de mümkündür.³⁴⁴

³⁴²Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.35

³⁴³Yapıcı; **a.g.e.**, s.38

³⁴⁴Tınaz; **a.g.e.**, s.114

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde, sistematik olarak yıldırma davranışlarına maruz kalan birey, bu tür davranışlara doğrudan maruz kalması nedeniyle kuşkusuz en fazla etkilenen ve zarar gören taraftır. Buna karşın taciz sürecinde işyerinde mağdur ve tacizci dışında kalan ve bu sürece dolaylı olarak dahil olan izleyiciler de yaşanan bu sürecin neden olduğu çatışma ortamından etkilenebilmektedirler. İşyerinde yaşanan psikolojik tacizin yol açtığı gergin ve çatışmacı ortam, bir süre sonra çalışanlarda korku ve endişe duygusunun oluşmasına, stres düzeylerinin artmasına ve hayal kırıklığı yaşamalarına neden olabilmektedir. Böyle bir durumda sürece tanık olanlar, kişilik özellikleri ile olaydan etkilenme düzeylerine göre farklı tepki verebileceklerdir. Bazı kişiler, performans düşüklüğü, işe ve örgüte bağlılığın azalmasına bağlı olarak hastalık izinleri kullanma veya işten ayrılma gibi tepkiler gösterebilir. Bazıları ise tepkisiz kalıp, mağdura destek olabileceği gibi tacizcinin saldırgan davranışları yöneltmesinde ona yardım da edebilmektedir.³⁴⁵

İşyerinde psikolojik taciz sürecine tanık olanlar, bu süreci durdurmak adına hiçbir şey yapmayan bir yönetici veya tacizciyi destekleyen çalışma arkadaşları da süreci şiddetlendiren dolaylı tacizciler olarak nitelendirilmektedir.³⁴⁶ İzleyici rolündeki bu bireyler, psikolojik tacizi çözümleyecek veya durduracak herhangi bir girişimde bulunmadıklarında, bu tür izleyicileri de gerçek tacizci olarak değerlendirmek mümkün olabilecektir.³⁴⁷ Bu kişiler olaya seyirci kalarak, psikolojik tacizde ortak bir sorumluluk taşımaktadırlar.

Walter'in, dolaylı psikolojik taciz uygulayıcıları olarak adlandırdığı psikolojik taciz izleyicileri süreç ile ilgileri yokmuş gibi görünen, izleyen ancak tepki vermeyen, gerçekte psikolojik taciz eylemcilerinin tarafında olan, ikiyüzlü bireyler olarak nitelendirilmektedir. Bu kişiler, sürece ilişkin hiçbir sorumluluğu kabul etmemekle birlikte kendilerini arabulucu olarak göstermektedirler. Kendilerine çok güvenen bireyler olup, bazıları taraflardan birine duydukları yakınlığı açıkça belli ederken, bazıları ise her iki tarafa da kesinlikle yanaşmamaktadırlar. Bazen de izleyici konumundaki kişiler, çatışmanın doğrudan anahtar kişileri konumunda

³⁴⁵ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.31

³⁴⁶ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.31

³⁴⁷ Tınaz; **a.g.e.**, s.115

olabilmektedirler.³⁴⁸ Dolaylı izleyiciler, mağdura yapılan haksızlıkları görmezden gelmekte, mağduru dışlamakta, psikolojik tacize maruz kalmamak için tepki vermemekte veya görmezden gelmektedirler. Bu durum ise mağduru yalnızlaştırmakta ve tek başına bırakmaktadır.³⁴⁹

Bazı durumlarda ise izleyici konumundaki bireyler tacizcinin bir düşüncesine katılarak psikolojik taciz süreci içinde aktif olarak rol alabilirler. Milliyet farkı, farklı giyim tarzı, bir çalışanın başarısıyla öne çıkması gibi nedenlerle tacizcinin diğerlerini ortak düşmana karşı kışkırtması ve güç birliği yapma amacıyla izleyicileri de sürece aktif olarak dahil etmesi daha kolay olmaktadır.³⁵⁰ Böylece bu kişiler, mağdurun doğrudan düşmanı olmasalar da düşünce tarzı olarak kendilerini tacizciye yakın hissettikleri için mağdura yönelik taciz uygulamakta, verdikleri destek ve işbirliği ile tacizciye bu süreçte yardım etmektedirler. Kimi izleyiciler, grup tarafından yönlendirilmeleri, grubun bir parçası olma ihtiyaçları, farklı davranışlar sergilediklerinde gruptan dışlanabilecekleri korkusu, kendilerine de gözdağı verilmesi ve psikolojik tacize hedef olma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaları nedeniyle işyerinde sistematik psikolojik taciz sürecine katılmaktadırlar. Sistematik taciz sürecinin ortakları olarak nitelendirilen bu bireyler, sürü psikolojisinin etkisinde kalarak sergiledikleri tutumla mağdura karşı cephe aldıklarının, onu sosyal olarak dışladıklarının ve tüm bu olumsuz davranışların mağdur üzerinde bıraktığı yıkıcı etkilerin bilincinde dahi değildir.³⁵¹

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde rol alan izleyici tiplerini, sergiledikleri davranışlara göre gruplamak da mümkündür.³⁵²

3.3.3.1 Diplomatik İzleyici

Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan ve genelde aracı rolünü oynaması nedeniyle başkaları tarafından sevilen veya nefret edilen bireydir. Karar sürecinde fikirlerinin önem taşıyor olması, kıskançlığa neden olabilmekte ve

³⁴⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.49

³⁴⁹ Kılınç; **a.g.e.**, s.40

³⁵⁰ Arsan; **a.g.e.**, s.43

³⁵¹ Yapıcı; **a.g.e.**, s.38

³⁵² Arsan; **a.g.e.**, s.44; Tınaz; **a.g.e.**, ss.117-118

örgüt içinde aldığı tepkiler sonucunda ileride mağdur konumuna düşme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaktadır.

3.3.3.2 Yardakçı İzleyici

Tacizciye aşırı sadık olan, fakat bu özelliklerinin pek fark edilmesini istemeyen bu kişiler, kendilerini güvenilir bireyler olarak göstermekte, ama amirlerinin birine psikolojik taciz davranışları uyguladıklarını fark ettikleri an, onlara destek vermektedirler.

3.3.3.3 Meraklı İzleyici

Başkalarıyla aşırı ilgili, onların özel alanlarına ve konularına zorla girmeye çalışan, sorularıyla bireyleri bunaltan, ısrarcı bir kişidir. Yardım arayışı içinde olan mağdur bile aşırı merakı nedeniyle kendisine sıkıntı veren, onu strese sokan bu kişiyi ikinci bir tacizci olarak algılamaya başlar.

3.3.3.4 Bir Şeye Karışmayan İzleyici

Bu tip izleyici, ön plana çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hoşlanmaz. Tacizcinin eylemlerine destek vermediği gibi, sergilediği suskunlukla da tanık olduğu taciz olgusunu durdurmak, mağdura yönelik sergilenen taciz ve şiddet davranışlarına engel olmak için de hiçbir müdahalede bulunmaz. Olup bitenlerden uzak durmaya çalışır, şahit olduğu acımasız saldırılara karşı tamamen ilgisiz ve duyarsızdır. Böyle bir durum yokmuş gibi davranır.

3.3.3.5 İki Yüzlü Yılan İzleyici

Görünüşte hiçbir şeye karışmayan masum bir birey izlenimi oluştursa da, gerçekte her şeyin farkında olup, belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir. Bu tip bir izleyici, kendini sağlama alma yönünde bir davranış sergileyerek, mağdurun yüzüne karşı samimi, iyi niyetli gözükmeyle birlikte tacizciye destek verir veya acımasız saldırıların kendisine de uygulanacağı endişesiyle mağdura yardım etmeyi reddeder.

3.4 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ MÜCADELE YÖNTEMLERİ

İşyerinde psikolojik taciz, bir kez uygulanmaya başlandığında ve önlem alınmadığı takdirde şiddetini artırarak ileri evrelere ulaşmakta, çaresinin bulunmasına ve bireyde, örgütlerde ve bir bütün olarak toplumlarda yarattığı hasarların müdahalesine çok geç kalınmış bir terör süreci haline gelmektedir. Bu nedenle bu olguya ve bu sorunun ciddiyetine ilişkin, gerek bireysel ve örgütsel gerekse toplumsal bilincin artırılması ve bu olguyla etkin bir şekilde mücadele edilmesi gerekmektedir.³⁵³ Farkındalığın atmasına paralel olarak psikolojik tacizin zararlı sonuçlar doğurmadan önüne geçilmesi veya fark edildiği an sona ermesi amacıyla bireylerin, örgütlerin ve toplumda önemli bir yere sahip olan sendikaların birtakım yöntemlerle bu olguyla mücadele etmesi önem taşımaktadır.

3.4.1 İşyerinde Psikolojik Tacizle Bireysel Mücadele Yöntemleri

İşyerinde üstleri, astları veya çalışma arkadaşları tarafından psikolojik taciz davranışına maruz kalan bireyin bu davranışa vereceği tepki, psikolojik taciz sürecinin işleyişini doğrudan etkilemektedir. Bu kapsamda psikolojik tacizin hangi aşamada olduğu, şiddeti, mağdurun nitelikleri ve tacizcinin koşulları gibi bir takım faktörlere bağlı olarak bireyin vereceği bu tepkiler değişiklik göstermekle birlikte taciz sürecini sonlandırabileceği gibi şiddetini artırarak devam etmesine de neden olabilmektedir.³⁵⁴

Sahip oldukları kişisel özelliklere ve birtakım dışsal nedenlere dayanarak, işyerinde yaşadıkları olumsuzluklardan ötürü farklı şekillerde tepki gösteren bireyler, istifa ederek süreci pasif bir şekilde sonlandırabilecekleri gibi istifa etmeden taciz olayını görmezden gelip sindirmeyi ve tepkisiz kalmayı veya yine işyerinde kalıp bu olguyla mücadele etme yolunu da seçebilmektedirler.

İşyerinde psikolojik taciz davranışına maruz kalan birey, bazı nedenlerden dolayı bu olguyla mücadele yolunu seçmemekte ve pasif bir tutum sergilemektedir.

³⁵³ Tınaz; **a.g.e.**, s.189

³⁵⁴ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss.88-89

Bireyin yaşadığı olumsuzluklara tepki göstermemesinin ve sessiz kalmasının nedenlerini şu şekilde sıralamak mümkündür.³⁵⁵

- İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan birey, çoğu zaman içinde bulunduğu durumu tanımlamakta güçlük çekebilmektedir. Birey, hissettiği rahatsızlıklar ve yaşadığı olumsuzluklar ile işyerinde kendisine yöneltilen psikolojik taciz davranışları arasındaki bağlantıyı algılayamamış olabilir. Bu durum, bireyin psikolojik tacize ilişkin bilgi sahibi olmamasından veya söz konusu olayın psikolojik taciz olduğunu kabul edememesinden kaynaklanabilmektedir.
- Birey, işyerinde yaşadığı olayların psikolojik taciz olduğunu algılamış olsa bile bazen yaşadıklarını örgüt içinde dile getirdiğinde, kimsenin kendisine inanmayacağından, yöneticileri ve çalışma arkadaşları tarafından dışlanacağından ve onlar tarafından sevilmeyeceğinden korkarak, sessiz kalma yolunu tercih edebilmektedir.
- İşyerinde yaşadığı aşağılanmanın, dışlanmanın, yok sayılmanın kısacası tüm olumsuzlukların yansıması sonucu fiziksel ve psikolojik sağlığı, mesleki ve özel yaşamı ile tüm ilişkileri yara alan birey, daha büyük zararlar ve yaralar alabileceği endişesiyle taciz davranışlarını sergileyen kişi ya da kişilere karşı gelmekten ve yaşadıklarını anladığını göstermekten korkmakta ve bunları görmezden gelmektedir.
- İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan bireyin pasif tepki göstererek bu olguyla mücadele etmeme yolunu seçmesinin bir diğer nedeni ise ekonomik güvencesi ve aynı zamanda sosyal kimliğinin garantisi olan işini yitirmek istememesidir. İşin bu ekonomik ve sosyal boyutu göz önüne alındığında, bireyin işini değiştirmesi veya terk etmesinin kimi zaman mümkün olduğu söylenememekte ve dolayısıyla işyerinde maruz kaldığı taciz davranışlarına boyun eğmek zorunda kalmaktadır.

Söz konusu nedenlerden dolayı işyerinde yaşadığı olumsuzluklara rağmen işyerini terk etmeyerek kabullenen ve sindirmeyi deneyen birey, süreç içinde taciz davranışlarının şiddetini artırarak devam ettirmesi üzerine özgüvenini, işyerindeki

³⁵⁵ ÇASGEM; a.g.e., s.28

pozisyonunu ve mesleki itibarını kaybetme riski ile karşı karşıya kalmakta, fiziksel ve psikolojik olarak daha fazla zarar görmektedir.³⁵⁶

Bireyin, kişilik değerlerine ve mesleki itibarına saldırı niteliği taşıyan ve onun işyerinden uzaklaşmasını amaçlayan psikolojik taciz, bireyde daha fazla psikolojik ve fiziksel zarara neden olmadan sona erdirilmesi gerekmektedir. İşyerinde psikolojik taciz olaylarının şiddetini artırmadan ortadan kaldırılmasında, bu tür davranışlara maruz kalan bireyin istifa etmek veya boyun eğmek yerine yaşadıklarına tepki göstermesi ve bu olguyla aktif olarak mücadele etmesi önem taşımaktadır.

İşyerinde kendisine psikolojik taciz davranışları yöneltilen bireyin, işyerinde kalıp bu olguyla mücadele etme yolunu seçmesi halinde, bu taciz sürecinin durmasını veya bireyin bu süreçten daha az etkilenmesini sağlamak amacıyla kullanabileceği mücadele yöntemleri şu şekilde sıralanabilmektedir.³⁵⁷

- Birey öncelikle kendisine yöneltilen davranışların adını koyabilmeli; yaşadığı olumsuzlukların işyerinde yaşanabilecek olağan bir çatışma mı yoksa psikolojik taciz mi olduğu noktasında ayırt edici bilgiye sahip olmalıdır. Bu kapsamda bireyin psikolojik tacizin ne olduğu konusunda farkındalığa sahip olması gerekmektedir.
- Bireyin, işyerinde maruz kaldığı psikolojik tacize karşı direnç gösterip onunla başa çıkabilmesi için mücadele süresince pes etmemesi ve kurban rolünü kabul etmemesi önem taşımaktadır. Birey, yaşadıkları olumsuzluklara karşı ani tepkiler vermek yerine mantıklı ve bilinçli adımlardan oluşan uygun karşılıklar verebilmelidir. Bireyin tüm bunları yapabilmesi, özgüven ve yüksek bilinç gelişimiyle yakından ilişkilidir. Bilinçli ve özgüven sahibi insanlar hiçbir zaman mağdur rolünü kabul etmez ve bilinçli bir mücadele yolunu seçerler. Bu nedenle bireyin özgüven ve özsaygının geliştirilmesi gerekmektedir. Bu kapsamda bireyin; kişisel, mesleki beceri ve niteliklerini geliştirilerek, özgüvenini artırması gerekmektedir.³⁵⁸

³⁵⁶ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s.88

³⁵⁷ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss.92-93; Tutar, Hasan; “İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları”,

<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/anasayfa-mobbing.htm>, (20.08.2010); ÇASGEM; **a.g.e.**, s.158

³⁵⁸ Çobanoğlu; **a.g.e.**, s.106

- Psikolojik tacize mağduru bireyin, zihinsel olarak saplantı yaşamaya başlaması mümkündür. Bu aşamada yaşadığı stres ve sıkıntılardan kurtulmak, zihnini dağıtmak için yeni ilgi alanları ve hobiler bulmalı, sivil toplum örgütlerine girmeli ve sosyal aktivitelerini artırmalıdır. Bu durum bireye başarı ve işe yarama hissi vererek özgüvenini artıracaktır.
- İşyerinde çalışan herkesi rahatsız eden, mağdur bireyin istikrarını ve yaşam düzenini bozan psikolojik taciz ile başa çıkabilmede bir diğer önemli unsur; söz konusu istikrarsızlığa karşı “denge bölgeleri” nin oluşturulmasıdır. Denge bölgesi, her tür istikrarsızlığın ve güvensizliğin ortadan kalktığı, kurbanın kendini güven ve esenlik içinde hissettiği bir ortamdır. Bireyin bu şekilde kendine istemediği durumların olmadığı veya çok az olduğu ve kendini güvende hissettiği bir ortam yaratarak psikolojik tacizle mücadelesine katkıda bulunabilecektir. Birey, örneğin sarf ettiği çabalara rağmen psikolojik taciz davranışlarına engel olamamış, bulunduğu ortamda stres, kaygı içinde ve huzuru olmadan çalışıyorsa, ruh sağlığını korumak ve kendine örgütsel huzurun, dostluğun, paylaşımın olduğu güvenli bir ortam yaratmak amacıyla mümkünse işini veya işyerini değiştirme yolunu seçebilmelidir.³⁵⁹
- İşyerinde psikolojik tacizle mücadelede bireyin yaşadığı gerilim azaltılması önemli bir faktördür. Bu kapsamda alınabilecek önlemlerden bir diğeri de ruh sağlığının geliştirilmesidir. Çünkü ruh sağlığı yerinde olan biri psiko-teröre daha yüksek direnç gösterebilmektedir. Geliştirilen güçlü psikolojik uyum, mağdurun psikolojik yaralanmasına engel olabilmekte ve psikolojik taciz karşısında onu daha donanımlı hale getirmektedir.
- Kişisel değerlerin bilincine varmak ve yaşamın bu değerlerle doğal bir uyum içinde olduğundan emin olmak, psikolojik tacize karşı direnç göstermede etkin bir yoldur. Kişinin kendisini hedef yapan değerlerinin bilincine varması ve bu değerlerle doğal bir uyum içinde olması, psikolojik taciz karşısında kendini yargılamaması ve değerlerini yadsımaması önemli bir unsurdur.³⁶⁰
- İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan birey, resmi yollardan mücadele yoluna başvurmadan resmi olmayan yollar denemelidir. Bu kapsamda birey örneğin taciz davranışlarında bulunan kişi ya da kişilerle konuşma yoluna giderek, onlara

³⁶⁰ Bingöl; a.g.e., s.124

yaşadığı olayların farkında olduğunu, bu olaylardan olumsuz şekilde etkilendiğini, ruh sağlığının bozulduğunu açıklamakla birlikte sergiledikleri davranışlarının nedenlerini öğrenmeye çalışmalı ve uzlaşma tekniklerini kullanarak sorunu çözme yoluna başvurmalıdır.

- Birey, işyerinde yaşadığı her türlü olumsuzluk için yazılı kayıt tutmalı, psikolojik taciz niteliğindeki her türlü davranışı tarih ve detayları ile not etmeli, kanıt oluşturabilecek her türlü yazışma, rapor ve işe ait belgelerin birer kopyasını saklamalıdır. Bununla birlikte birey, mümkün olduğunca tacizciyle yalnız kalmamalı ve onunla yaşayabileceği her türlü olumsuzluğa diğer çalışanların da tanık olmasını sağlamalıdır.
- Birey, maruz kaldığı taciz davranışlarına resmi olmayan yollarla çözüm bulamaması durumunda, birey kanıtlarla birlikte birim yöneticisine, insan kaynakları birimi sorumlusuna veya sendika temsilcisine başvurarak destek istemelidir. Tacizcinin bireyin birim yöneticisi olması durumunda ise birey, bir üst düzey yöneticiye şikayette bulunmalı ve var olan kanıtları sunmalıdır.
- İşyerinde psikolojik taciz sürecinin devam etmesi üzerine mağdur, psikolojik açıdan bundan olumsuz etkileniyor, işine odaklanamıyor ve performansı gittikçe düşüyor bunun yanı sıra bireysel ve sosyal ilişkilerinde sorunlar yaşıyor ise yaşadığı bu sorunlarla başa çıkabilmede; üye ise sendikasından, sivil toplum örgütlerinden, ailesinden, arkadaşlarından destek almalı ve ayrıca tıbbi ve psikolojik yardım almalıdır. Birey, bu yardım ve sosyal destek sayesinde yaşadığı stresli olayların etkisini hafifletebilmektedir.
- Birey, psikolojik tacizi sonlandırmak için her yolu denemiş ancak başarılı olamamışsa, yasal açıdan haklarını öğrenerek, hukuki yollara başvurmalıdır.

3.4.2 İşyerinde Psikolojik Tacizle Örgütsel Mücadele Yöntemleri

İşyerinde meydana gelen psikolojik taciz vakaları, bu davranışlara maruz kalan bireyleri olduğu kadar bu olaylara tanık olan diğer çalışanları da etkilemekte; çalışanların örgüte ve işe bağlılığının azalmasına, örgütte moral bozukluğuna, performans düşüklüğüne işgücü kaybına ve itibar kaybına neden olarak bir bütün örgütü olumsuz etkilemektedir. Psikolojik tacizin örgütte yol açtığı görünen ve görünmeyen maliyetleri göz önüne alındığında, örgütün psikolojik tacizle mücadelesi önem taşımaktadır.

Örgütün psikolojik tacize karşı benimsediği tutum, mağdur bireylerin de bu olguyla mücadelesini önemli ölçüde etkilemektedir. Şöyle ki; psikolojik tacize karşı bireysel mücadelesini sürdüren mağdur, bu süreçte çalıştığı örgütten destek alamadığı takdirde, bu durum bireyin mücadelesini de olumsuz etkileyebilecek ve sürecin daha çok şiddetlenmesine veya olumsuz bir şekilde sonlanmasına neden olabilecektir. Buna karşılık örgütün olası bir psikolojik taciz vakasında mağduru desteklemesi; önleyici politikalar geliştirmesi, taciz şikayetlerini sorgulaması, taciz davranışlarına karşı cezai yaptırımlar getirmesi mağdurun mücadelesini de anlamlı kılmakta ve sürecin mağdurun lehine sonlanmasını sağlayabilecektir. Dolayısıyla örgütlerin psikolojik tacizi önleme, açığa çıkarma, sürece dahil olanlara destek olma, müdahale etme ve koruma sağlaması önem taşımaktadır.³⁶¹ Bu açıdan bakıldığında; örgütün psikolojik tacize karşı hem mağdurun bireysel mücadelesinde hem de bir bütün olarak psikolojik taciz sürecinin sona ermesinde kilit bir rol oynadığı görülmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizle mücadelede, bu tacizi önleme ve gerçekleştiğinde ortadan kaldırma konusunda önemli bir rol oynayan örgütlerin bu süreçte uygulayabileceği yöntemler şu şekilde sıralanabilir:³⁶²

- Örgütlerde psikolojik taciz davranışlarının ortaya çıkmaması için çalışanların iş tanımlarının, hedef, görev ve sorumlulukların açık bir şekilde yapılması; etik standartların konulması; aşağıdan yukarıya ve yukarıdan aşağıya iletişimin açık, etkin ve zamanında yapılması; örgüt içinde güvene, ekip çalışmasına, katılıma, yetkilendirmeye ve yaratıcılığa önem verilmesi; beklenen davranış ve ahlak standartlarını içeren yasal, kapsamlı ve kalıcı personel politikalarının oluşturulması gerekmektedir.
- Psikolojik taciz ile mücadele konusunda insan kaynaklarına önemli görevler düşmektedir. Örgütlerde insan kaynakları birimin, insan merkezli bir yaklaşım benimsemesi ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin başarıyla yönetilmesini sağlayabilmesi psikolojik tacize karşı önleyici bir tedbir olabilmektedir. Bunun gibi çalışanların örgüt kültürünü anlaması ve önemsemelerinin sağlanması, örgüt

³⁶¹ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss. 94-95

³⁶² Çobanoğlu; **a.g.e.**, ss.116-122; ÇASGEM; **a.g.e.**, ss. 178-183; Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, ss.116-122; Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss. 94-101; Kirel, Çiğdem; ‘Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler’, **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7 No:2, Eskişehir 2007, ss. 323-327; Korkmaz, Hatun; **Kamu Kurumlarında Yıldırma (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi 2012, ss.33-36;

içi motivasyon ve iletişimin çalışanların ve örgütün ihtiyaçları doğrultusunda planlanması ve geliştirilmesi, örgüt içinde yaşanan çatışmalara şiddetlenmeden derhal müdahale edilmesi, çalışanlara eğitim, bilgi ve beceri kazandırması, kariyer geliştirme fırsatları ile rehberlik ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması da psikolojik tacizle mücadelede önem arz etmektedir.

Psikolojik taciz konusunda, insan kaynakları yönetimi, yöneticilerle iş birliği içinde psikolojik tacize karşı önlemler almalıdır.

İnsan kaynakları birimi;

- Ceza, disiplin ve şikayet mekanizmasının titizlikle çalışmasını sağlar ve bu süreçte hangi birey ve birimlerde yoğunlaşma olduğuna bakarak,
- İşe devamsızlık oranlarını inceleyip ve nedenlerini araştırarak,
- Verimlilik azalışlarını ilgili birim yöneticileriyle izleyip ve nedenlerini araştırarak ve
- Moral, motivasyon analizlerini düzenli olarak yaparak

örgütte psikolojik taciz teşhisi koyabilmektedir.

- Örgütlerde yaşanan psikolojik vakalarının en önemli nedenlerinden birisi, işin örgütlenmesindeki yetersizlikler ve liderlik yapısında var olan sorunlardır. Psikolojik tacizin yaşandığı örgütler genellikle otoriter yönetim anlayışı ile yönetilen yapısalcılıktan uzak örgütlerdir. Bu nedenle örgütlerde psikolojik tacizin ortaya çıkmaması için kişiler arası ilişkilerin açık ve saygılı olduğu, farklılığın hoş görüldüğü bir çalışma ortamının yaratılması ve tüm çalışanlara eşit ve saygılı davranmayı öngören, çatışmaları etkin bir biçimde çözebilen, ekip çalışmasına önem veren ve katılımcı bir liderlik tarzının ve yöneticilik uygulamalarının benimsenmesi gerekmektedir.
- Psikolojik tacizin ne anlama geldiği, günlük yaşanabilecek çatışmalardan nasıl ayırt edilebileceği, etkileri ve sonuçlarının neler olduğu çoğu zaman çalışanlar tarafından bilinmemektedir. Bu durum ise bu tür davranışlara maruz kalan bireylerin bu olayları adlandıramamalarına ve mücadele edememelerine neden olmaktadır. Bu nedenle çalışanların psikolojik taciz sürecinin ilk işaretlerini anlayabilmeleri için buna karşı duyarlı hale getirilmeleri ve eğitilmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda çalışanlar örgüte uyum sürecinde psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmeli, başa çıkma teknikleri ile bu tacize maruz

kalındıklarında yardım ve destek alabilecekleri birim, bölüm ve kişiler tanıtılmalıdır. Bununla birlikte örgütte psikolojik taciz davranışlarına müsamaha gösterilmeyeceği belirtilerek, bu tür taciz davranışlarında bulunanlara cezai yaptırım uygulanacağı da açıkça vurgulanmalıdır. Örgütlerde ayrıca çalışanlara olduğu kadar yönetici konumundaki kişilere de psikolojik taciz hakkında eğitim verilmelidir. Bu kapsamda yöneticilere liderlik, çatışma yönetimi, iş hukuku, değişik çalışma koşullarının etkileri, grup içi etkileşim gibi konularda eğitim verilmelidir.

- Psikolojik tacizin şiddetini artırarak, örgütte çalışanlar ve bir bütün olarak örgüt üzerinde zararlı sonuçlara yol açmadan sona erdirilmesi önem taşımaktadır. Bu durum örgüt bünyesinde psikolojik taciz başlamadan önce risk azaltıcı önlemlerin alınmasını gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda örgütte psikolojik tacizin yaygınlığını araştıran çalışmalar, değerlendirmeler veya anketler aracılığıyla risk altındaki çalışma grupları veya psikolojik taciz sürecini tetikleyebilecek riskli durumlar takip edilebilir. Bu yöntemle, örgüt bünyesinde psikolojik tacizi önlemeye ilişkin uygulanan yöntemlerin etkinliği belirlendiği kadar ne tür yeni politikalara ihtiyaç duyulduğu da belirlenir. Gerekirse iş dizaynında ve yönetim anlayışında düzenlemeler yapılır ve çalışma ortamında moral seviyesi artırılmaya çalışılır. Bunun yanı sıra sağlık birimi çalışanları, bölüm yöneticileri, insan kaynakları birimi yöneticilerinin psikolojik taciz riskine karşı dikkatli olmaları sağlanır.
- Örgütlerde psikolojik tacizin önlenmesi için örgüt bünyesindeki rahatsızlıkların zamanında saptanabilmesi çok önemlidir. Bu amaçla yöneticiler, psikolojik taciz davranışları ile ilgili olarak erken uyarı belirtilerini izlemeli ve gereken önlemleri almalıdır. Bunun yanı sıra örgütler, kendi bünyelerinde psikolojik tacizi önleyici, ortaya çıkması halinde başa çıkma stratejilerinde hem örgütsel hem de bireysel destek sağlayıcı, uzlaştırmacı, mağdurun psikolojik travma yaşamasını önleyici işlevleri yerine getirecek bir mekanizmanın oluşturulması gerekmektedir. Bu mekanizma ayrıca yürüttüğü politikaların etkinliğini ve sorunun çözülüp çözülmediğini de izlemelidir.
- Örgüt, psikolojik tacizin ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri almış ancak taciz olayının yaşanmasına engel olamamış ise bu durumda örgüt, taciz süreci şiddetlenmeden ve ciddi olumsuz etkilerini göstermeden, bölüm yöneticilerinin ve insan kaynakları yöneticilerinin desteği ile sürecin hemen başlangıcında

müdahale etmesi gerekmektedir. Örgüt müdahale kapsamında tacizin sonlanması için soruşturma yapmalı, yasal ve yasal olmayan soruşturma sürecinde mağdura destek olmalıdır. Bununla birlikte taciz süreci sonlandırıldığında örgüt ayrıca mağdurun fiziksel ve psikolojik tedavisine, kaybettiği özgüvenini ve özsaygısını yeniden kazanmasına yardımcı olmalı, gerekirse bu hizmet için üçüncü bir tarafa başvurmalıdır. Müdahale etmekte geciken veya müdahale edilmeyen psikolojik taciz sürecinden örgüt, öğrenmesi gerekenleri öğrenmeli ve bir sonraki psikolojik taciz süreci için önlemlerini almalıdır.

- Örgütlerin psikolojik tacize karşı alabilecekleri bir diğer önlem ise, cezalandırma yöntemidir. Psikolojik taciz uygulayan kişi veya kişilerin örgüte ve çalışanlara zarar verdiği noktada gerekli disiplin soruşturmaları ve cezalandırma işlemlerinin başlatılması gerekmektedir. Örgüt içinde bu tür olumsuz davranışlara karşı kesinlikle sıfır tolerans politikası uygulanmalıdır. Aynı şekilde şikayetlerin dikkate alındığı ve gerekli uyarı, kınama ve işine son verilme gibi yaptırımların düzenli uygulandığı bir sistem oluşturulmalıdır. Örgüt içi politikaların psikolojik tacizi sonlandırmada etkisiz ve yetersiz kalması durumunda mağdur, yasal yollara başvurabilecektir. Örgüt, bu durumda mağdura yasal danışmanlık yapmalı ve yasal haklarını kullanma konusunda ona yardımcı olmalıdır.

3.4.3 İşyerinde Psikolojik Tacizle Sendikal Mücadele Yöntemleri

Sendikalar üyelerinin ortak ekonomik, sosyal ve kültürel olduğu kadar mesleki açıdan da hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler. Bu amaç doğrultusunda sendikaların işyerinde çalışanların huzurunu bozan, kişilik ve mesleki itibarlarını zedeleyen, sonuçları itibariyle onları fiziksel, psikolojik, sosyal ve ekonomik açıdan olumsuz etkileyen psikolojik taciz olgusuyla mücadele etmesi ve bu süreçte üyelerinin haklarını koruması gerekmektedir.

Üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak ve işyerinde çalışma koşullarının daha da iyileştirilebilmesini sağlamak amacıyla lobi faaliyetlerinden çeşitli kampanyalara kadar farklı aktiviteler içinde yer alabilen sendikalar, bu açıdan işyerinde gerçekleşen veya gerçekleşebilecek psikolojik taciz davranışlarının hem önlenmesi hem de bu

eylemlere karşı duyulan endişe ve korkuların giderilmesi açısından önemli bir rol oynamaktadırlar.³⁶³

Sendikaların psikolojik taciz sürecindeki algıları, mağdur üyelerine verdikleri destek ve sendikanın gücü gibi faktörler, sürecin sonlanmasında etkili olabilmektedir. Üyelerine yardımcı ve destek olmak için; psikolojik tacize yönelik farkındalığın oluşmasını sağlayan, onların işyerinde karşılaşabilecekleri bu tür eylemlerin neler olabileceği konusunda bilgilendiren, eğitim veren, psikolojik taciz durumu ile karşılaştıklarında bunun nasıl üstesinden gelebilecekleri konusunda onları hazırlayan ve geliştiren, üyelerine hukuki yollara başvurma sürecinde onlara destek olan ve örgütün psikolojik taciz karşıtı politikalarını paylaşan sendikalar, sürecin önlenmesinde ve durdurulmasında etkin olabilmektedir.³⁶⁴

Gelişmiş ülkelerde yasal mevzuatın diğer ülkelere kıyasla daha erken gelişmiş olması, toplumsal bilincin oluşması ve sendikacılığın gelişmişliğine paralel olarak sendikaların bu süreçte etkin bir rol üstlenmesiyle sağlanmıştır. Bu kapsamda sendikalar toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz ile ilgili hükümler konulmasını sağlayabilmelerinin yanı sıra iş kanunlarının da sağlıklı uygulamaları önleyecek biçimde değiştirilmesine yönelik çalışmalar yapabilmektedirler.³⁶⁵ Nitekim örneğin Almanya’da işyerinde psikolojik taciz olgusunun yasal düzeyde tanınmasında sendikal çalışmalar etkili olmuş, toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik tacizin toplu sözleşmelerin ihlali olduğuna ilişkin maddeler eklenmiştir.³⁶⁶

AB ülkelerinde sendikalar, işyerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında bu tacizin gerek toplu iş sözleşmesi gerekse yasa kapsamına alınmasını sağlama faaliyetlerinin yanı sıra ayrıca psikolojik taciz mağdurlarına yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde rehberlik hizmeti vermek, kendilerini savunmalarına yardımcı olmak ve psikolojik taciz davranışları hakkında seminerler düzenlemek, kitapçık sunmak gibi çeşitli faaliyetlerle üyelerinin bilgilendirilmesini sağlamak³⁶⁷ ve bu amaçla web siteleri oluşturmak, mağdurların rehabilite edilmesine ve yeniden çalışma yaşamına

³⁶³ Yüçetürk, Elif; “İşyerinde Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 35, 2012, ss. 51-52

³⁶⁴ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, ss. 101-102; Yüçetürk; **a.g.e.**, ss. 51-52

³⁶⁵ Yüçetürk; **a.g.e.**, ss. 52-53

³⁶⁶ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s. 103

³⁶⁷ Gökçek Karaca; **a.g.m.**, s.43

kazandırmasına destek olmak,³⁶⁸ tacizi gerçekleştiren kişilerle konuşma fırsatı sunmak, önerilerde bulunmak, yasal süreçte destek olmak, psikolojik taciz olaylarını kayıt altına almak, psikolojik tacizle mücadeleyle yönelik önlemler öneren ortak komiteler oluşmasını sağlamak ve diğer işçi sendikalarıyla işbirliği yapmak faaliyetlerini yürüterek bu olguyla mücadele etmektedirler.³⁶⁹

Ülkemizde, gelişmiş ülkelere kıyasla çok daha yeni bir olgu olan işyerinde psikolojik tacizin ciddi boyutlara ulaşmasına paralel olarak, bu olguyla mücadele konusu sendikaların da gündemine girmeye başlamıştır. Ülkemizde psikolojik tacize ilişkin farkındalığın az olması; sendikaları öncelikle toplumsal bilincin oluşması amacıyla broşürler, kitapçıklar yayınlamak, seminer ve toplantılar düzenlemek yoluyla çeşitli farkındalık artırma çalışmalarına yöneltmiştir. Sendikaların bu çalışmalarının yanı sıra bu yeni olguyla mücadele kapsamında, diğer gelişmiş ülkelerde olduğu gibi toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizi yasaklayan hükümler ekleme, üyelerine gerek tacizin önlemesi için, gerekse ortaya çıktığında yıkıcı sonuçlara yol açmaması için üyelerine destek olmak gibi çeşitli faaliyetlerle bu süreçte daha etkin rol oynamaları önem taşımaktadır.

³⁶⁸ Karatuna-Tınaz; **a.g.e.**, s. 103

³⁶⁹ Gökçek Karaca; **a.g.m.**, s.43

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM:

TÜRK HUKUKUNDA VE ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Çalışma yaşamının ve toplumsal yaşamın her alanında bireye zarar verici etkilerini hissettiren,³⁷⁰ örgütsel ve toplumsal sağlığı tehdit eden, ciddi ekonomik kayıplara yol açan psikolojik taciz olgusu, günden güne yaygınlığını artıran ve giderek artan bir oranda işçi aleyhine arz-talep dengesini bozan³⁷¹ bir işyeri sorudur. Yarattığı olumsuz sonuçlar nedeniyle pek çok ülkede farkındalığı artırma ve mücadele giderek önem kazanmaktadır.³⁷² Toplumsal değerlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılaşan³⁷³ psikolojik taciz sorunu ile mücadelede benimsenen yöntemler de ülkelere göre değişiklik göstermektedir.

İşyerinde psikolojik taciz olgusu ilk olarak 1988 yılında kamuoyunun gündemine girmiş ve bu olguya gösterilen ilgi zamanla ivme kazanmıştır. Konunun 1998 yılında ILO tarafından masaya yatırılmasının ardından uluslararası bir boyut kazanmasıyla beraber örgütlerde çalışanın etkinliğini ve özgüvenini azaltma, güvenilirliğini baltalama, istenmeyen fiziksel temas, sosyal çevreden izole etme, çirkin bir isim takarak seslenme, toplum önünde küçük düşürme ve yıldırma gibi davranışların, giderek daha çok farkına varılmıştır.³⁷⁴ İşyerinde psikolojik taciz konusunda çalışma hayatında farkındalık kapsamında eğitimin ve yasal haklar konusunda bilinçlenmenin artması ile işçiye uygulanan taciz şekil değiştirmekte, doğrudan kaba güç kullanımından psikolojik güç kullanmaya, baskı ve yıldırmaya dönüşmektedir.³⁷⁵ Özellikle işveren tarafından bu davranışlar rekabet ortamında iş kanunlarının mevcut işçiye koruyucu hükümlerin varlığı nedeniyle tazminat ve işe iade hükümlerinden kurtulmak için çalışanları istifaya zorlamak şeklinde sistematik olarak uygulanabilmektedir.³⁷⁶ Bu nedenlerle işyerinde psikolojik taciz, iş kanunları açısından gittikçe daha sık karşılaşılan bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.³⁷⁷

³⁷⁰ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.13

³⁷¹ Bilim İnsanları Derneği; **2012 Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi**, Bilimler Yayınları, İzmir Haziran 2012, s.84

³⁷² Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.13

³⁷³ Kılış-Selver; **a.g.m.**, s. 81

³⁷⁴ Bingöl; **a.g.e.**, s.129

³⁷⁵ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s.84

³⁷⁶ Özgün, Kemal Altuğ; “İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi”, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm, (21.12.2013)

³⁷⁷ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s.84

İşyerinde psikolojik taciz olgusuyla mücadelenin en önemli aracı kuşkusuz hukuk normlarıdır. Bu olgu sadece hukuk düzeninin özünü oluşturan temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kuralların ihlali anlamına gelmemekte, çalışan insanın onurunun, kişilik değerlerinin ve Anayasal çalışma hakkının ihlali anlamına da gelmektedir.³⁷⁸ Bu durum çeşitli ülkelerin yasal düzenleme ve diğer uygulamalar yoluyla psikolojik taciz olgusuyla mücadele yollarına başvurmalarına yol açmaktadır. Bu kapsamda ülkeler, doğrudan doğruya psikolojik tacizi düzenleyen özel yasaların çıkarılması, iş yasalarına bu konuyu düzenleyen hükümler eklenmesi veya mevcut hükümlerde değişiklikler yapılması, özel düzenleme yapmadan iş yasalarında mevcut olan gözetme borcu, eşit davranma borcu gibi hükümlere başvurulması veya yine özel düzenleme olmaksızın daha genel yasal düzenlemelere başvurarak mücadele yoluna gitmektedirler. Bu yasal düzenlemelerin yanı sıra bazı ülkeler, yasal düzenlemelere aykırı olmamak şartıyla, toplu iş sözleşmelerine bu konuyu düzenleyen kurallar konulması yoluna gidebilecekleri gibi yerel kuruluşlar, sendikalar veya bazı kamu idareleri, işyeri yönetmelikleri ile işçi ve işverenlerin yasal yükümlülüklerine açıklık da getirmektedir.³⁷⁹

4.1 ULUSLARARASI HUKUKTA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

İşyerinde hedef alınan bireyi psikolojik açıdan vurmayı amaçlayan, küresel ölçekte yaygın işyeri sorunu olan psikolojik taciz, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin; *“bütün insanlar özgür, onur ve haklar bakımından eşit doğar, birbirlerine karşı kardeşlik anlayışıyla davranmalıdırlar ”* (m. 1), *“yaşamak, özgürlük ve kişi güvenliği herkesin hakkıdır”* (m. 3), *“hiç kimseye işkence yapılamaz, zalimce, insanlık dışı veya onur kırıcı davranışlarda bulunulamaz ve ceza verilemez”* (m. 5) ve *“kimsenin özel yaşamına, ailesine karışılmaz, şeref ve adına saldırılamaz”* (m.12)³⁸⁰ hükümlerine aykırılık teşkil etmektedir.

Bireyin onur ve saygınlığını hedef alan, onun kişilik haklarını ve Anayasal çalışma hakkını ihlal eden psikolojik tacizin sadece bu davranışlara maruz kalan birey üzerinde değil, aynı zamanda işyerinde bu sürece tanık olan diğer çalışanlar, işyerleri ve

³⁷⁸Tınaz; **a.g.e.**, s.xv

³⁷⁹Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; **a.g.e.**, s.30

³⁸⁰TBMM; “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>, (29.12.2013)

toplum üzerinde de yıkıcı sonuçlara neden olması, uluslararası boyutta bu olguyla mücadeleyi giderek önemli hale getirmiştir. İşyerinde psikolojik tacize karşı etkin bir koruma sağlamak amacıyla 1990'lı yıllardan itibaren ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde kapsamlı pozitif düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Gerek ILO tarafından yapılan düzenlemeler gerekse Avrupa Konseyi ve AB tarafından yapılan düzenlemeler ulusal hukuklara da yansımış, birçok Avrupa ülkesinde birbirleriyle benzerlik gösteren kurallara yer verilmiştir.³⁸¹

4.1.1 Uluslararası Çalışma Örgütü Düzenlemeleri

ILO' nun Anayasası'nın başlangıç metninde, evrensel ve kalıcı bir barışın ancak sosyal adalet temeline dayalı olduğu ve sosyal adaletin ancak insan onuruna yakışır iş ve yaşam koşullarının sağlanmasıyla mümkün olabileceği ifade edilmektedir.³⁸² İşyerinde şiddetin önlenmesi ve çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının sağlanması, çalışma barışının sağlanmasının önemli sayaçlarından birini oluşturmaktadır.³⁸³ ILO tarafından işyeri şiddeti olarak ifade edilen psikolojik taciz olgusu, buna maruz kalan bireyin kişilik haklarını ve onurunu zedelediği, fiziksel ve psikolojik olarak ona zarar verdiği ve çalışma barışını bozduğu ifade edilmekle birlikte ayrıca örgüt ve genel olarak ülke ekonomisi üzerinde olumsuz etkilere yol açan bu olguya önem verilmesi gerektiği belirtilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz olgusu, ILO tarafından ilk defa 1998 yılında yayınlanan “İşyerinde Şiddet” başlıklı raporda kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. ILO'nun bu raporu oluşturmaktaki temel amacı; çalışma yaşamında birey, örgüt ve toplum üzerinde yıkıcı sonuçlara yol açan işyeri şiddetinin en kısa zamanda ortadan kaldıracak politikalar ile inisiyatiflerin oluşumunu sağlayacak bilgi ve analiz unsurlarını elde etmektir.³⁸⁴ Raporda işyeri şiddetinin, fiziksel şiddeti de içerecek şekilde ele alındığı; tehdit, istismar, zorbalık gibi fiziksel olmayan diğer davranış biçimlerinin³⁸⁵ de bu kapsamda değerlendirilebilmesinin gerektiği ancak bu davranış biçimleri arasındaki

³⁸¹Güzel, Ali-Ertan, Emre; “ İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2007, s.509

³⁸²ILO; “ILO Anayasası”,

http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm, (29.12.2013)

³⁸³ÇASGEM; **a.g.e.**, ss.81-82

³⁸⁴Savaş, Fatma Burcu; **İşyerinde Manevi Taciz**, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, Aralık 2006, s.52

³⁸⁵Di Martino-Duncan; **a.g.e.**, s. 10

sınırın tam anlamıyla çizilememesinin ve hangi davranışların şiddet olarak algılandığının kültürlere göre farklılık göstermesi, bu olgunun tanımlanmasını güçleştirdiği belirtilmektedir.³⁸⁶

Raporda, işyerinde zorbalık (bullying) ve psikolojik taciz (mobbing) kavramları ayrı ayrı ele alınarak tanımlanmıştır. Bu kapsamda

“işyerinde zorbalık;

bir işi kendisinden daha iyi yapma yeteneğine sahip bir bireyi kendisine hedef olarak seçen failin, o kişiye intikamcı, acımasız, aşağılayıcı ve onur kırıcı davranışlarla zarar vermesi olarak tanımlanırken;

psikolojik taciz;

bir grup işçinin genellikle işyerinde hedef olarak seçtikleri bir kişiye yönelik izole etme, sosyal ortamdaki dışlama ve yalnız bırakma, sürekli eleştirme, alay etme, yanlış bilgi verme, hakkında asılsız dedikodular yayma gibi onur kırıcı davranışları içermektedir.”³⁸⁷

Raporun son kısmında ise işyerinde şiddetle mücadele edebilmek için her türlü durum ve sonucu kapsayacak iyi bir çözüm bulmanın yerine her nedenin analiz edilmesi ve çeşitli müdahale stratejilerinin oluşturulması tavsiye edilmektedir.³⁸⁸

ILO, işyerinde şiddet olgusuyla mücadele konusunun toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve insana yakışır iş politikalarının ayrılmaz bir parçası olduğunu ve bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. İşyerinde şiddetin önlenmesi, kadın ve erkeklere eşit fırsatların sunulması ile çalışma barışının sağlanması konusunda ILO’ nun ilgili sözleşmeleri önemli bir referans kaynağı oluşturmaktadır. Bu kapsamda işyerinde şiddet olgusuyla ilişkili olabilecek üç temel sözleşme bulunduğu belirtilebilmektedir.³⁸⁹

4.1.1.1 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi

Bu sözleşmelerden ilki ILO’ nun temel sekiz sözleşmesi arasında yer alan 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesidir. Türkiye tarafından da 1966 yılında onaylanan bu sözleşme iş ve meslek alanında yapılan ayrımcılığın, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde belirtilen hakları ihlal ettiğine vurgu yaparak ve çalışanların

³⁸⁶Savaş; **a.g.e.**, s.53

³⁸⁷Di Martino-Duncan; **a.g.e.**, ss. 20-22

³⁸⁸Savaş; **a.g.e.**, s.53

³⁸⁹ÇASGEM; **a.g.e.**, ss.83-86

ırk, inanç ve cinsiyetleri ne olursa olsun bütün insanların hürriyet, şeref, ekonomik, güvenlik ve eşit imkan şartları içinde kendi maddi refah ve manevi gelişmelerini gözetme haklarını teyit ederek 1958 yılında kabul edilmiştir. Sözleşmenin 1 inci maddesine göre “ayrım kavramı:

Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı,

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı

ifade etmektedir.”

İşyerinde psikolojik tacize ve bu kapsamda ayrımcılığa yol açabilecek her türlü davranış sözleşmeye aykırılık teşkil etmektedir. Sözleşmeye göre; ILO’ ya üye ülkeler ulusal koşullarına uygun metotlarla sözleşmede ele alındığı anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak ve iş veya meslek edinmede, edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi amaçlayacak şekilde politika geliştirmek ve uygulamakla yükümlüdürler.³⁹⁰

Sözleşme, ayrımcılığın türlerine ilişkin ayrıntılı düzenleme getirmesinin yanı sıra ILO’nun temel sözleşmeleri arasında yer alması nedeniyle tüm üye ülkeler sözleşmeyi onaylasın veya onaylamasın sözleşme hükümlerini yerine getirmekle, bu kapsamda eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi konusunda yükümlülük altına girmektedir.

4.1.1.2 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme

İşyeri şiddeti ILO tarafından kişilik haklarını ihlal eden, çalışma barışını bozan ayrımcı uygulamalar olarak ele alınmasının yanı sıra neden olduğu sonuçlar bakımından iş sağlığı ve güvenliği yönüyle de ele alınmakta ve psiko-sosyal faktörlere bağlı meslek hastalığı olarak değerlendirilmektedir.³⁹¹ Bu kapsamda işyerinde şiddetin önlenmesine

³⁹⁰ 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi; RG. 21.9.1967 - 12705

³⁹¹ ILO; List Of Occupational Diseases (revised 2010), ILO Yayınları, Occupational Safety and Health Series, No. 74, Geneva 2010, s.31

ilişkin bir diğer sözleşme ise Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanmış, 1981 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı Sözleşmedir. Sözleşmeye göre; her üye ülke ulusal koşulları çerçevesinde, en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak iş güvenliği, iş sağlığı ve çalışma ortamına ilişkin tutarlı bir ulusal politika geliştirmek, bunları uygulamak ve periyodik olarak gözden geçirmekle yükümlüdür. Üye ülkelerce; yasal altyapının ve yeterli bir denetim sisteminin oluşturularak yasa ihlallerine karşı yeterli cezaların öngörülmesi, yasal yükümlülüklerle uymalarına yardımcı olacak şekilde işverenler ve işçiler için yol gösterici tedbirlerin alınması, gerekli eğitimlerin verilmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması kapsamında geliştirilecek politikalar arasında yer almaktadır.³⁹²

İşyeri şiddetinin önlenmesi için işyerinde stres yapıcı unsurların mümkün olduğunca asgari düzeye indirilmesinin, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulmasının bir ön koşul olduğu noktasından hareketle, üye ülkelerce sözleşmede öngörülen iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi, işyeri şiddetiyle mücadelede önem arz etmektedir.

4.1.1.3 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme

İşyeri şiddetinin önlenmesi kapsamında değerlendirilebilecek bir diğer sözleşme, 1985 yılında kabul edilen ve Türkiye tarafından 2004 yılında onaylanan İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı Sözleşmedir. Sözleşme; işle ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık koşullarını karşılayacak düzeyde güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulması ve bunun sürdürülebilmesi, işin, işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlık durumlarını dikkate alacak şekilde onların yeteneklerine uygun biçimde uyarlanması şeklinde alınacak tedbirlerde işçi, işveren ve hükümetin ortak bir şekilde hareket etmelerini amaçlamaktadır. Bu kapsamda üye ülkeler, işçi ve işveren kuruluşlarına danışmak suretiyle, iş sağlığı hizmetleri konusunda uygun bir ulusal politika geliştirmek, uygulamak ve periyodik olarak gözden geçirmekle yükümlü tutulmuştur.³⁹³

³⁹² İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi; RG. 13.01.2004 - 25345

³⁹³ İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi; RG.13.01.2004- 25345

ILO tarafından toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında bir yaklaşımla ele alınan ve ayrımcı uygulamalar kapsamında değerlendirilen işyeri şiddeti, iş ve meslekte ayrımcılığın her biçimini yasaklayan 111 Sayılı temel ILO sözleşmesi kapsamına girmekte ve üye ülkelere bu konuda söz konusu olguyla mücadele etmede yükümlülükler getirmektedir. Aynı şekilde mağdur üzerinde yol açtığı psikosomatik rahatsızlıklar nedeniyle ILO tarafından meslek hastalıkları arasında sayılan işyeri şiddetiyle mücadele, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınmakta ve buna ilişkin 155 ve 161 sayılı sözleşmeler uyarınca üye ülkelere yükümlülükler getirmektedir.

İşyerinde şiddetle mücadele konusu, ILO sözleşmelerinin yanı sıra ILO' nun farklı politika ve programlarında da yer alan önemli bir konudur. Bu kapsamda ILO işyeri şiddetinin; ticaret, eğitim, finans, sağlık, turizm, otelcilik, catering, basın, eğlence, posta ve telekomünikasyon, ulaşım, kamu sektörlerinde daha yoğun bir şekilde yaşandığı noktasından hareketle 2003 yılında yasal olarak bağlayıcılığı olmamakla birlikte işyerinde şiddetle mücadelede izlenecek politika ve programlara rehberlik teşkil etmek ve özellikle hizmet sektöründe uygulanmak üzere “İşyerinde Şiddet ve İşyerinde Şiddet Olgusunun Önlenmesine İlişkin Uygulama Kodu”nu kabul etmiştir.³⁹⁴

İşyeri şiddetini önlemeye yönelik politika ve tedbirlerin işçi, işveren ve devletin işbirliği içinde geliştirilmesi gerektiği, bu kapsamda mevzuat düzenlemelerinin gözden geçirilmesi, araştırmaların yapılması ve gerekli kaynakların aktarılması, işyerinde şiddetin önlenmesine ilişkin sözleşmelere hükümler konulması, çalışma barışının işyeri kültürü haline getirilmesi, eğitim ve bilgilendirme programlarının uygulanması, şikayet mekanizmalarının kurulması ve disiplin prosedürlerinin öngörülmesi gerektiği vurgulanmaktadır. İşyeri Şiddeti Uygulama Kodu ile ortaya konulan temel ilkeler şu şekilde sıralanabilir:³⁹⁵

1. 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Sözleşmesi hükümlerine uygun olarak fiziksel ve ruhsal sağlık açısından sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamının oluşturulması, aynı zamanda işyerinde şiddeti önleme yönünde de destek sağlamaktadır.

³⁹⁴ ILO; **Code Of Practice On Workplace Violence In Services Sectors And Measures To Combat This Phenomenon**, ILO Yayınları, Geneva 8-15 October 2003, ss.1-9

³⁹⁵ ILO; **a.g.e.**, 2003, ss.1-9

2. İşverenler, işçiler ve onların temsilcileri arasındaki güçlü bir sosyal diyalog mekanizmasının oluşturulması, işyerinde şiddet karşıtı politika ve programların başarılı bir şekilde uygulanmasında da önem taşımaktadır.
3. İşyeri şiddetine karşı geliştirilecek politika ve eylemler, 111 Sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ile uyumlu bir şekilde insana yakışır çalışma koşullarının sağlanması ve ayrımcılıkla mücadele yönünde de teşvik edici olmalıdır.
4. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek işyerinde şiddetin önlenmesi çabalarına da destek sağlamaktadır.

Genel olarak bakıldığında, ILO’nun gerek sözleşmelerinde gerekse politika ve programlarında, işyeri şiddeti olgusunun kişilik ve çalışma hakkının ihlali olarak dikkate alınması gerektiğine ve bu olguyla mücadele kapsamında geliştirilecek politikaların insana yakışır iş ortamının yaratılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi bağlamında bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğine vurgu yaptığı söylenebilmektedir.³⁹⁶

4.1.2 Avrupa Hukuku

4.1.2.1 Avrupa Konseyi Hukuku

Avrupa Konseyine üye ülkelerce imzalanan ve İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesi’nde belirtilen sosyal hakları güvence altına almayı amaçlayan 1996 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ile 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kapsamında tanınan ve güvence altına alınan haklar insan haklarından olup, birer İnsan Hakları Sözleşmesi niteliğindedirler.³⁹⁷

1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda*, Avrupa Sosyal Şartı ile getirilen sosyal haklar genişletilmiş şekilde yer almakta olup, Şart’ın “Onurlu Çalışma Hakkı” başlığını taşıyan 26 ncı maddesinde açıkça işyerinde insan onurunun

³⁹⁶ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.86

³⁹⁷ Gülmez, Mesut; “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?” , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:12, 2007, s. 29

* Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair 27.9.2006 Tarih ve 5547 Sayılı Kanun ve Bakanlar Kurulunun 22.3.2013 Tarihli 2007/11907 Sayılı Kararı ile kabul edilmiştir (RG.9.4.2007-26488)

korunması hakkı düzenlenmekte ve üye ülkeleri toplumda bu konudaki duyarlılığı geliştirme, bilgilendirme ve önlemeye davet etmektedir.³⁹⁸ Buna göre;

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

- 1. Çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi, bilgileneceği 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, bilgileneceği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı*

taahhüt ederler.”³⁹⁹

Şartı’n 1 inci fıkrası işyerinde cinsel taciz konusuna ilişkin düzenleme getirirken, 2 nci fıkrası ise onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ve yıldırma niteliğindeki davranışlara ilişkin düzenleme getirmekte ve dolayısıyla işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlamaktadır.⁴⁰⁰ Bu kapsamda işyerinde bireyin işvereni ya da iş arkadaşları tarafından sevilmemesi gibi bir nedenle işyerinde işin düzenlenmesi konusunda yapılan görüşmelerden sistemli bir şekilde dışlanması ya da benzer nedenlerle kendisine çalışma odası verilmemesi ya da mesleki unvanına uygun olmayan görevler verilmesi, bu fıkra tanımlanan davranışlara örnek teşkil etmektedir.⁴⁰¹ Buna göre; akit tarafları, işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri psikolojik taciz niteliğinde davranışları önlemek amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler.

Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı, 27.9.2006 tarihli ve 5547 sayılı Kanunla bazı maddelerine çekince koyarak onaylamış ve yürürlüğe girdiği 3.10.2006 tarihi itibarıyla iç hukukumuzda dahil olmuştur. Anayasa’nın 90 ıncı maddesi uyarınca usulüne uygun yürürlüğe konulmuş uluslararası anlaşmaların kanun hükmündedir. Dolayısıyla Şart, onaylanan maddeleri itibarıyla Türkiye açısından bağlayıcı hale gelmiştir. Bu kapsamda Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın

³⁹⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.156

³⁹⁹ **(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun;** RG. 3.10.2006-2630

⁴⁰⁰ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.157

⁴⁰¹ Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.82

“Onurlu Çalışma Hakkı” başlığını taşıyan ve taciz konusunu düzenleyen 26 ncı maddesinin, Türkiye tarafından onaylanması, iç hukukumuzun bu düzenlemeyle uyumlu hale getirilmesini kaçınılmaz hale getirmiştir.⁴⁰²

4.1.2.2 Avrupa Birliği Hukuku

4.1.2.2.1 Avrupa Birliği’nde İşyerinde Psikolojik Taciz ile İlgili Çalışmalar

İşyerinde psikolojik tacizin tüm AB üyesi ülkelerde artış göstermesi ve giderek büyüyen bir sorun haline gelmesi, Birlik düzeyinde bu olguyla mücadele için etkin yöntemler aranmasına neden olmuştur. Bu kapsamda en iyi çözüm olarak, bu yeni olguyu mevcut yasalara adapte ederek uygulamak, aynı zamanda Avrupa seviyesinde sorunla mücadeleye katkıda bulunmak, psikolojik tacizin paylaşılan ve üzerinde uzlaşılan bir tanımını yapmak üzere yeni yasalar çıkarma yoluna gidilmiştir.⁴⁰³ AB’nin bu doğrultuda yaptığı çalışmalar ile Birlik düzeyinde mevcut durumu ortaya koyarak, bu olguya ilişkin farkındalığın artırılmasını sağlamak, üye ülkeleri bu olguyla mücadeleye çağırmak ve onların ulusal düzeyde yapacakları mücadele çalışmalarına katkı sağlamak amaçlanmıştır.

4.1.2.2.1.1 Avrupa Parlamentosu’nun İşyerinde Psikolojik Taciz Araştırması

2001 yılında Avrupa Parlamentosu’nun talebi üzerine AB’de, işyerinde psikolojik taciz olgusuna ilişkin Birlik üyesi ülkelerdeki mevcut hukuki durumun ortaya konularak, mücadele kapsamında yasal tedbirlerin alınmasının gerekli olup olmadığının tespit edilmesi amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Bu kapsamda Avrupa Topluluğu Sözleşmesi’nin 136 ncı maddesinin 1 inci fıkrası, 137 nci ve 140 ıncı maddeleri temel alınarak Birlik düzeyinde alınabilecek yasal önlemlerle AB Direktiflerinde bu olguya yönelik koruma sağlayan hükümler araştırılmış ve 89/391/EEC Sayılı İş Güvenliğine İlişkin Çerçeve Direktif ile özgürlük, demokrasi, insan haklarına saygı, temel özgürlükler ve hukuk devleti konularında temel ilkeleri belirleyen 2000/43/EC ve 2000/78/EC Sayılı Direktiflerin psikolojik tacize karşı yasal olarak koruma imkanları

⁴⁰² ÇASGEM; **a.g.e.**, s.63

⁴⁰³ Ferrari; **a.g.e.**, s.7

araştırılmıştır. AB Direktiflerinin yanı sıra ayrıca ILO' nun 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi de alınacak yasal önlemler için temel alınabileceği belirtilmiştir.⁴⁰⁴

4.1.2.2.1.2 İşyerinde Şiddet Başlıklı Rapor

Komisyon'un İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Danışma Komitesi Tarafından 2001 yılında kabul edilen bu görüşte, şiddetin bir türü olarak kabul edilen ve tüm sektörlerde giderek artan bir sorun haline geldiği belirtilen işyerinde psikolojik taciz olgusunu tanımlama konusundaki sorunlara değinilmekle birlikte, bu olgu mağdurların bir veya birkaç kişi tarafından tekrar tekrar aşağılanması veya dolaylı bir şekilde psikolojik saldırıya uğraması olarak tanımlanmıştır.⁴⁰⁵

İşyeri şiddetinin kamu ve özel sektör ayırt etmeden tüm işverenler açısından bir risk unsuru olduğu belirtilmiş bu nedenle Çerçeve Direktifte işverenlerin yükümlülüklerine ilişkin hükme dikkat çekilerek, işyerinde psikolojik tacizin işveren tarafından önlenmesi gerektiğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca işyerinde psikolojik taciz konusuna ilişkin olarak bir Konsey Tavsiye Kararı'nın önerilmesi, üye ülkelerin düzenlemelerinin göz önüne alınarak bu olgunun tanımını ve çeşitlerini ortaya koyan, işverenin Çerçeve Direktif kapsamındaki yükümlülükleri ile önleyici tedbirlere değinilmiştir. Bunun yanı sıra mağdura psikolojik yardım konusunu da içeren rehber ilkelerin hazırlanması konusunda Komisyon'a çağrıda bulunulmuş, konu ile ilgili bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyalarının yapılması önerilmiştir.⁴⁰⁶

4.1.2.2.1.3 İşyerinde Risklerle Mücadele Hakkındaki Komisyon Stratejisi

Avrupa Konseyi tarafından 2002 yılında "İş Yaşamındaki ve Toplumdaki Değişime Uyum: İşyerinde Sağlık ve Güvenlik İçin Bir Topluluk Stratejisi Raporu" yayınlanmıştır. Raporda, iş organizasyonundaki değişimler ve işin düzenlenmesinin işyerinde stres, depresyon, korku hali, şiddet, sindirme psikolojik tacize neden olduğu ifade edilerek, psikolojik taciz olgusuyla daha fazla mücadele edilmesi gerektiği vurgulanmıştır. Bu kapsamda işin düzenlenmesinde psikolojik esaslara daha fazla önem

⁴⁰⁴ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.159

⁴⁰⁵ Savaş; **a.g.e.**, s.59

⁴⁰⁶ Savaş; **a.g.e.**, ss.59-60

verilmesi kararlaştırılmış, bunun ise iş kazalarını azaltacağı ve işin kalitesini artıracığı belirtilmiştir.⁴⁰⁷

4.1.2.2.1.4 İşyerinde Şiddetin Önlenmesi Başlıklı Rapor

Dublin Vakfı tarafından 2003 yılında işyerinde şiddet ve taciz konusuna ilişkin yapılan araştırmanın sonucunda yayımlanan raporda, ülkeler arası kültürel farklılıkların varlığı nedeniyle evrensel bir şiddet tanımının yapılmasının güç olduğuna değinilerek, “aşırı tutum, tehdit ve saldırı” kavramlarını esas alan ve 1995 yılında Komisyon uzmanları tarafından yapılan tanımın Avrupa için referans oluşturacağına dikkat çekilmiştir. Rapor, işyerinde şiddet olgusuyla mücadele kapsamında yasal adımların atılabilmesinin yanı sıra hem Birlik düzeyinde hem de ulusal düzeyde stratejilerin oluşturulabilmesi için gerekli olan sektörleri, meslekleri ve şiddetin çeşitlerini konu alan araştırmaların yapılması ihtiyacına dikkat çekmektedir. Bununla birlikte raporda ayrıca davranış kuralları, eğitim el kılavuzları ile yükselen bilinç materyallerini oluşturmanın Birlik açısından faydalı olacağı da vurgulanmaktadır.⁴⁰⁸

4.1.2.2.1.5 İşyerinde Psikolojik Tacize Karşı Yükselen Bilinç Başlıklı Rapor

2004 yılında Elena Ferrari tarafından Avrupa Komisyonu’na sunulan raporda, işyerinde psikolojik tacizin kültürle göre değişiklik gösteren bir olgu olduğu notasından hareketle psikolojik tacize ilişkin net bir tanım verilmemekle birlikte; kişinin onur ve saygınlığını zedeleyen ve onun yok sayılmasına neden olan bu olgunun çeşitlilik gösterdiği ve fiziksel temas, incitici ve kırıncı tavır ile espri, dedikodu, bağırma, bilgi saklama, sorumlulukların keyfi olarak kaldırılması, sosyal faaliyetlerden dışlama ve izole etme, işbirliği yapmama gibi davranışları kapsadığı ifade edilmektedir.⁴⁰⁹

Raporda, işyerinde psikolojik tacizin bireysel, durumsal, örgütsel ve toplumsal faktörler olmak üzere dört ana nedeninin olduğu ve sadece işyerinde mağdur bireyi değil onun çevresini, bu olaya tanık olan diğer çalışanları etkileyen; fiziksel ve zihinsel hastalık, motivasyon eksikliği gibi bireysel sonuçlarının yanı sıra hastalık sebebiyle işe

⁴⁰⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.160

⁴⁰⁸ Savaş; **a.g.e.**, s.61

⁴⁰⁹ Ferrari; **a.g.e.**, s.2

devamsızlık, erken emeklilik, işgücü yenileme maliyeti, düşük verimlilik ve itibar kaybı gibi örgütsel sorunlara da yol açtığı vurgulanmaktadır.⁴¹⁰ Ayrıca işyerinde psikolojik tacizin cinsiyet ve yaşa bağlı olmaksızın ortaya çıktığı ancak kadınların, toplam çalışan popülasyonunda daha küçük bir oranı temsil etmeleri ve psikolojik tacizin daha kolay ortaya çıkabildiği iş, meslek ve sektörlerde çalışmaları nedeniyle erkeklerden daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları da ifade edilmektedir.⁴¹¹

İşyerinde psikolojik tacizin, AB üyesi ülkelerde giderek artış gösterdiği ve üye ülkeler ve ekonomik sektörler arasında farklı bilinç, kültür ve yasaların varlığı sebebiyle üye ülkelerin bu olguya bakış açılarının büyük farklılıklar gösterdiği belirtilmekle birlikte olguya ilişkin uluslararası düzeyde ortak bir tanımının ve hukuki düzenlemelerin yapılması ihtiyacına vurgu yapılmaktadır.⁴¹²

4.1.2.2.1.6 Avrupa Parlamentosu’nun 2001/2339 Sayılı İşyerinde Taciz Başlıklı Kararı

Avrupa Parlamentosu, işyerinde psikolojik taciz konusunda üye ülkeleri bilinçlendirmek ve bu konuda önlemler almalarını sağlamak için yayınladığı 2001/2339 sayılı⁴¹³ kararda, psikolojik tacizin kültürel ve yasal farklılıklar ile raporlama eksiklikleri nedeniyle bir üye ülkeden diğerine farklılık gösterdiği ve iş ilişkilerindeki güvensizliğin, stresli çalışma ortamının şiddetli rekabetin, iş organizasyonundaki eksikliklerin, kötü yönetimin psikolojik taciz olgusunu tetiklediği belirtilmektedir.⁴¹⁴

Kararda; bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde neden olduğu olumsuz sonuçları itibarıyla psikolojik taciz olgusuyla mücadelenin önemine vurgu yapılmakla birlikte, Birlik düzeyinde bu konuyu ayrıntılı bir şekilde ele alan erçeve bir Direktifin ihtiyacına vurgu yapılmaktadır. Bunun yanı sıra üye ülkelere mücadele konusunda çaba sarf etmeleri ve bu kapsamda mevcut yasal düzenlemelerini gözden geçirerek, var olan eksikliklerini tamamlamaları ve yeni düzenlemeler getirmeleri tavsiye edilmektedir. Bu kapsamda üye ülkelerin mücadele konusunda sosyal taraflarla ve ilgili kuruluşlarla

⁴¹⁰ Ferrari; **a.g.e.**, s.3

⁴¹¹ Ferrari; **a.g.e.**, ss.4-5

⁴¹² Ferrari; **a.g.e.**, s.17

⁴¹³ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.161

⁴¹⁴ European Parliament; **Report On Harassment At The Workplace (2001/2339(INI))**, Committee On Employment and Social Affairs, 16 July 2001, ss.5-6

ortak hareket etmeleri gerektiği ve ayrıca işverenin bu konudaki sorumluluğunun genişletilmesi, işyerinde mağdurların başvurabilecekleri ve psikolojik taciz olgusuna çözüm olabilecek bir sistemin kurulması, bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri gibi etkin çözüm yollarının ortaya konulmasının gerekliliği belirtilmektedir.⁴¹⁵

4.1.2.2.1.7 AB Sosyal Taraflarınca İmzalanan “İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması”

AB düzeyinde, işyerinde taciz ve şiddet konularında bilinç ve anlayışın artırılması ile işçi ve işverenlere taciz ve şiddet sorunlarının tanımlanması ve çözülmesine yönelik eylem odaklı bir çerçeve sağlanması amaçlarıyla, 26 Nisan 2007’de sosyal tarafların* katılımıyla, İşyerlerinde Taciz ve Şiddetle Mücadele Çerçeve Anlaşması imzalanmıştır. Anlaşma metninde, ciddi ekonomik ve sosyal sonuçlar doğurabilen taciz ve şiddetin tüm şekillerinin sosyal taraflarca kınandığı belirtilmekle birlikte bunlarla mücadelede işçi ve işverenlerin ortak hareket etmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.⁴¹⁶

Taciz ve şiddet eylemlerinin sadece psikolojik olarak değil aynı zamanda fiziksel ve cinsel boyutuyla da ele alındığı anlaşmada, saygısızlık içerikli eylemlerden ciddi suç gerektiren eylemlere kadar uzanabilecek fiziksel, psikolojik veya cinsel nitelikteki bu eylemlerin; mağdur bireyin çalışma arkadaşları, üstleri, astları, müşterileri vb. tarafından bir defaya mahsus veya sistematik olarak gerçekleştirilebileceği belirtilmektedir.⁴¹⁷

Sosyal taraflar, işletmelerin hiçbir şekilde taciz ve şiddet olaylarına müsamaha göstermemeleri ve böyle bir durum ortaya çıktığında ise izlenecek prosedürleri açıkça ortaya koymaları konusunda onlara çağrı yapmaktadır. Bu kapsamda işverenlerin mücadele amacıyla işyerinde şiddet veya taciz olaylarına maruz kalanlara yardım ve destek sağlayabilecek, tavsiyelerde bulunacak güvenilir bir kişinin tahsis edilmesi, bu

⁴¹⁵ European Parliament; **a.g.e.**, ss.6-8

*Anlaşmanın sosyal tarafları, 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)’dir.

⁴¹⁶ Commission Of The European Communities; “Framework Agreement On Harassment And Violence At Work”, Brussels 2007, s.4

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>, (5.1.2014)

⁴¹⁷ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>, s.4, (5.1.2014)

süreçte tüm taraflara eşit muamelede bulunulması, şikayetlerin herhangi bir gecikmeye mahal vermeyecek şekilde hızlı bir biçimde sonuca kavuşturulması, işletme dışından destek alınması, bu eylemlere yönelik caydırıcı disiplin cezalarının devreye sokulması gibi işçilere de danışarak uygun prosedürler oluşturmaları ve bunları sürekli denetlemeleri öngörülmektedir. Anlaşmada ayrıca işyerinde taciz ve şiddet konusunda işçi ve işverenlerin bilinç düzeylerinin artırılmasının ve onlara bu konularda uygun eğitim verilmesinin bu tür olayların ortaya çıkma olasılıklarını azaltacağına da vurgu yapılmaktadır.⁴¹⁸

Sosyal taraflar, Birlik üyesi ülkeleri anlaşmada öngörülen hükümleri uygulamaya davet etmekte, bu kapsamda onlardan 2010 yılından itibaren anlaşma hükümlerinin iç hukuka aktarılmasına ilişkin çalışmalar yapması talep edilmektedir.⁴¹⁹ Nitekim Avrupa Sosyal Diyalog Komitesi'nin Ekim 2011'de söz konusu anlaşmanın ulusal mevzuata uyarlanması hakkında yayımladığı son rapora göre; 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. Bunun yanı sıra bu ülkelerden on tanesi ulusal mevzuatlarını değerlendirme yoluna gitmişlerdir.⁴²⁰

4.1.2.2.2 Avrupa Birliği Direktifleri

AB Hukuku, genel olarak eşitlik ilkesi ve ayırimcılık yasağı olmak üzere iki önemli kriter üzerine inşa edilmiştir. Bu kapsamda başta Kurucu Anlaşmalar olmak

⁴¹⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>, ss.5-6, (5.1.2014)

⁴¹⁹ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>, s.6, (5.1.2014)

⁴²⁰ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.52

üzere Birlik düzeyinde yapılan anlaşmalar, alınan kararlar ve AB müktesebatını oluşturan Direktifler bu ilke göz önüne alınarak oluşturulmuştur.⁴²¹

Birlik düzeyinde yapılan düzenlemeler esas alındığında, AB Temel Şartının her işçinin sağlığına, güvenliğine ve onuruna saygı gösteren koşullarda çalışma hakkının olduğunu ifade eden 31 inci maddesi başta olmak üzere insan onurunu düzenleyen 1 inci maddesi, kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkını düzenleyen 6 ncı maddesi, ayrımcılık yasağını düzenleyen 21 inci maddesi, ayrımcılık yasağını genel olarak teyit eden Roma Anlaşması ve Amsterdam Anlaşması'nın cinsiyete, ırka, etnik kökene, inanca, sakatlığa, yaşa veya cinsel tercihe dayalı ayrımcılığa ilişkin 13 üncü maddesi Birlik içerisinde ayrımcılığa, cinsel ve psikolojik tacize karşı mücadelenin temelini oluşturan düzenlemelere örnek teşkil etmektedir.⁴²²

AB müktesebatında ayrımcılık ve cinsel taciz konularını açık bir şekilde düzenleyen birçok Direktif bulunmasına rağmen psikolojik taciz konusunu doğrudan düzenleyen bir Direktif henüz mevcut değildir.⁴²³ Direktiflerin, açıkça olmasa da dolaylı bir şekilde psikolojik tacize konu olabilecek hükümler içerdiği ancak bu hükümlerin doğrudan işyerinde psikolojik tacizi önlemeye yönelik düzenlemeler içermediği için bu tür davranışları önlemede yetersiz kaldığı söylenebilmektedir. Bu kapsamda AB müktesebatında işyerinde psikolojik taciz ile ilişkili olabilecek Direktifler şu şekilde sıralanabilmektedir:

- 89/391/EEC Sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi,
- 2000/43/EC Sayılı Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Davranılması İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Konsey Direktifi,
- 2000/78/EC Sayılı İstihdam ve İş Konusunda Eşit Davranılması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Konsey Direktifi,
- 2002/73/EC Sayılı İstihdamda, Mesleki Eğitimde, Meslekte Yükselmede ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele

⁴²¹ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.522

⁴²² Savaş; **a.g.e.**, s.55

⁴²³ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.163

İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Değiştirilmesine İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi,

- 2006/54/CE Sayılı İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifidir.

4.1.2.2.2.1 89/391/EEC Sayılı İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi

Birlik, psikolojik taciz konusunda 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391/EEC Sayılı “İşyerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi” Çerçeve Direktif olarak kabul edilmektedir.⁴²⁴

Direktif, işçilerin işte sağlık ve güvenliklerinin iyileştirilmesi için önlemler alınmasını amaçlanmakla birlikte mesleki tehlikelerin önlenmesi için sağlık ve güvenliğin korunması, kaza ve tehlike faktörleri, bilgilendirme, danışma, yönetime katılma, işçi ve temsilcilerinin eğitimi konularında genel prensiplere yer vermiştir (m.1).⁴²⁵

Direktif kapsamında işveren; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgilendirme, gerekli organizasyon ve araçların sağlanması konuları dahil olmak üzere işle ilgili her konuda işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu gibi (m. 6/1) aynı zamanda teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkisini kapsayan genel önleyici politikalar geliştirmekle de yükümlü tutulmuştur (m. 6/2-g). Direktifte işverenin ayrıca bir işçisine sağlık ve güvenlik yönünden bir görev verilirken onun yeteneklerini göz önüne almakla da sorumlu olduğu belirtilmektedir (m. 6/3).⁴²⁶

Söz konusu Direktif, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine ilişkin doğrudan düzenleme içermekte olup, psikolojik taciz olgusuna yönelik açık hükümler

⁴²⁴ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.50

⁴²⁵ EU-OSHA; “Directive 89/391/EEC- OSH Framework Directive”, <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>, (2.1.2014)

⁴²⁶ <https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1> (2.1.2014)

getirmemektedir. Ancak işyerinde psikolojik tacizin, buna maruz kalan çalışanlarda fiziksel ve zihinsel olarak neden olduğu olumsuz sonuçlar itibariyle bir mesleki risk olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilebileceği göz önüne alınırsa, Direktif uyarınca işverenlere yüklenen çalışanların sağlığını koruma yükümlülüğünün onları işyerinde psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğünü de içerdiği söylenebilecektir.

4.1.2.2.2.2 2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC Sayılı Direktifler

Konsey, ayrımcılıkla mücadele etme ve eşitlik ilkesinin uygulanmasını sağlamak amacıyla 2000 yılında ırk ve etnik kökene bakılmaksızın kişilere eşit davranılmasına ilişkin 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi ile kişilere istihdam ve iş konusunda eşit davranılmasına ilişkin 2000/78/EC Sayılı Direktifi yürürlüğe koymuştur. Her iki Direktif de işyerinde ortaya çıkabilecek psikolojik taciz davranışlarının bazılarına ilişkin koruma sağlayabileceği söylenebilmektedir. Bu kapsamda özellikle çalışanların ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa uğramalarında ya da kadınların istihdamda ve meslekte ayrımcılığa uğramalarında ve bu nedenlerden dolayı psikolojik taciz davranışlarına maruz kalmalarına karşı koruma sağlamaktadır. Ancak her psikolojik taciz olayının çalışanların diğerlerinden ırk, etnik köken ve cinsiyet gibi bir nedenle farklı olması sebebiyle gerçekleşmediği göz önüne alınırsa bu Direktiflerin işyerinde psikolojik tacize ilişkin sınırlı bir koruma sağladıkları söylenebilecektir. 2002/73/EC Sayılı Direktif, diğer Direktiflere paralel olarak üye ülkelerin işyerinde ortaya çıkabilecek her türlü tacizin önlenmesi için gerekli tedbirleri almalarına vurgu yapmaktadır.⁴²⁷

Direktiflerde eşit muamele ilkesinin uygulanması amaçlanmakla birlikte üye ülkelere, ulusal mevzuatlarını Direktifte öngörülen hükümlerle uyumlu hale getirme yükümlüğü getirilmektedir. Bu kapsamda 2000/43/EC Sayılı Direktif, ırk veya etnik kökene dayalı her türlü ayrımcılığın yasaklanmasını;⁴²⁸ 2000/78/EC Sayılı Direktif, işe alınma ve mesleki açıdan din, inanç, maluliyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı nedenlerle ayrımcılık yapılmamasını öngörürken;⁴²⁹ 2002/73/EC Sayılı Direktif ise mesleki eğitim,

⁴²⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.165

⁴²⁸ “Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 On Implementing The Principle Of Equal Treatment Between Persons Irrespective Of Racial Or Ethnic Origin”, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF>, (3.1.2014)

⁴²⁹ “Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing On A General Framework For Equal Treatment In Employment And Occupation”,

terfi ve çalışma koşullarına erişmede cinsiyet temelinde ayrımcılığın yasaklanmasını öngörmektedir.⁴³⁰

2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC Sayılı Direktiflerde doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın tanımları yapılmıştır. Her üç Direktif göz önüne alındığında doğrudan ayrımcılık; genel olarak bir kimsenin din, inanç, ırk veya etnik köken, maluliyet, cinsiyet, yaş ve cinsel yönelime dayalı nedenlerle bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tabi tutulması veya tutulma ihtimalinin olması; bir başkasının gördüğü, görmekte olduğu ya da görebileceği muameleden daha aşağı şartlarda bir muamele görmesi olarak tanımlanabilmektedir. Aynı şekilde dolaylı ayrımcılık ise; görünüşte tarafsız bir hükmün, yansız kriter veya uygulamaların belirli bir din veya inancı, belirli bir ırksal veya etnik kökeni, belirli bir sakatlığı, belirli bir cinsel yönelimi olan veya belirli bir yaşta ya da cinsiyette olan kişilerin, diğer kişilerle karşılaştırıldığında belli bir dezavantajlı konuma getirdiği durumlar olarak tanımlanmaktadır.⁴³¹

Direktiflerde, taciz bir ayrımcılık biçimi olarak kabul edilmekte ve bu kapsamda ırk ve etnik köken, din ya da inanç, maluliyet, yaş, cinsiyet ya da belli bir cinsel yönelime dayalı olarak insan onurunun ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya bu sonucu doğuracak ya da yıldırıcı, düşmanca, başkalarının gözünde alçaltıcı, aşağılayıcı, hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, arzu edilmeyen kasıtlı bir hareket varsa, taciz de ayrımcılık olarak kabul edilmektedir.⁴³²

Direktifler, üye ülkelere eşit muamele prensibi kapsamında kişilerin yasal haklarını kullanma durumlarına ilişkin, onların bu nedenle mağdur olmalarını önlemek için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Bu kapsamda üye ülkeler, gerek Direktif hükümlerinin uygulanmasında meşru çıkarı olanların her türlü adli ve idari işlemlerinde şikayetçiye yardım edilmesini garanti altına alma konusunda olduğu gibi

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>, (3.1.2014)

⁴³⁰“Directive 2002/73/EE Of The European Parliament And Of The Council of 23 September 2002 On Amending Council Directive 76/207/Eec On The Implementation Of The Principle Of Equal Treatment For Men And Women As Regards Access To Employment, Vocational Training And Promotion And WorkingConditions”,

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>, (3.1.2014)

⁴³¹<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (3.1.2014);

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>, (3.1.2014);

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>, (3.1.2014)

⁴³²Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.170

eşit muameleye aykırı bir işlem nedeniyle yasal hakkını kullanması nedeniyle işten çıkarılma veya başka aleyhte bir muameleye tabi tutulma durumlarına karşı gerekli tedbirleri almalıdırlar. Direktiflerin üye ülkelere getirdiği bir başka yükümlülük ise eşit muamele prensibine aykırı bir şekilde yapılacak ayrımcı uygulamalara karşı tazminat ödemesini de içerebilecek etkili, uygun ve caydırıcı yaptırımlar getirmeleridir.⁴³³

2000/43/EC, 2000/78/EC ve 2002/73/EC Sayılı Direktifler, ayrımcılığın ispatlanmasının zorluğundan hareketle, ispat yükünün bazı durumlarda el değiştirebileceğini öngörmektedir. Buna göre; eşit işlem prensibinin kendisine uygulanmadığı ve bu kapsamda ayrımcı uygulamalara maruz kaldığını iddia eden kişi, mahkemeye veya yetkili makama doğrudan veya dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiğini ortaya koyabilecek esaslar sunduğu takdirde, eşitlik prensibine uygun olarak hareket ettiğini ispat yükü karşı tarafa geçmektedir.⁴³⁴

4.1.2.2.2.3 2006/54/CE Sayılı İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi

AB Hukuku'nda işyerinde cinsel taciz ve ayrımcılık konularına ilişkin 1975, 1976, 1986, 1997 yıllarında çıkarılan Direktifler 2006 yılında tek bir Direktif içinde birleştirilmiştir.⁴³⁵ Söz konusu Direktifte, Direktifin amaçları açısından cinsiyete dayalı ayrımcılık teşkil ettiği kabul edilen ve yalnızca işyerinde değil aynı zamanda istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma noktasında da ortaya çıkabilen taciz ve cinsel tacizin yasaklanması gerektiği öngörülmekle birlikte bunların etkin, orantılı ve caydırıcı cezalara tabi tutulması gerekliliği de vurgulanmaktadır.⁴³⁶

⁴³³<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF>,

(3.1.2014);

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>, (3.1.2014);

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>, (3.1.2014);

Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.175

⁴³⁴Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss.175-176

⁴³⁵İşkın, Gülay; **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2010, s.34

⁴³⁶“Directive 2006/54/EC Of The European Parliament And Of The Council of 5 July 2006 On The Implementation Of The Principle Of Equal Opportunities And Equal Treatment Of Men And Women In Matters Of Employment And Occupation”,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF> (4.1.2013)

Direktifte, taciz ve cinsel tacizin ayrı ayrı tanımları yapılmış ve “taciz, bir kişinin onurunu ihlal eden yıldırıcı, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan nitelikte ve istenmeyen cinsiyete dayalı davranışlar” olarak tanımlanmıştır.⁴³⁷

Direktif üye ülkelerin cinsiyet temelli ayrımcılığın bütün biçimleriyle ve özellikle de istihdam, mesleki eğitim ve terfi olanaklarına ulaşma konusunda işverenlerin ve mesleki eğitimden sorumlu olanların mücadele etmek üzere işyerinde taciz ve cinsel tacize karşı ulusal mevzuat ve uygulamalarla uyumlu olarak tedbir almaları noktasında onları teşvik etmelerini öngörmektedir.⁴³⁸

Üye ülkeler, bu Direktif hükümlerine uyulması konusunda gerekli tedbirleri alma ve eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmasının haksızlık olduğunu düşünen kişilere de bu hükümlerin uygulanmasını sağlamak için gerekli uzlaştırma işlemleri ve adli işlemleri sağlamakla yükümlü tutulmaktadır. Bununla birlikte söz konusu Direktife göre; üye ülkeler aynı zamanda zarar görmüş kişilerin maruz kaldıkları kayıp veya hasarlarının tazminini sağlamak için de ulusal mevzuatlarında gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdürler.⁴³⁹

4.1.2.3 Avrupa Birliği Ülkelerinde Hukuki Durum

AB’ye 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.⁴⁴⁰ AB düzeyinde yaygın bir işyeri sorunu olan ve yaklaşık On iki milyon çalışanı etkileyen psikolojik taciz olgusuyla mücadele edilmesi için giderek artan bir kamuoyu yaratılarak, üye ülkeler mevzuatlarında gerekli uyum ve düzenlemeleri yapmaları konusunda teşvik edilmiştir.⁴⁴¹

Ülkeler arasındaki kültürel farklılıklara ve psikolojik taciz olgusunun nasıl algılandığına bağlı olarak, mücadele konusunda yapılan düzenlemeler de çeşitlilik

⁴³⁷Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.522

⁴³⁸<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>(4.1.2013)

⁴³⁹<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>(4.1.2013)

⁴⁴⁰Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**,s. 52

⁴⁴¹Guerrero; S.Maria Isabel; “The Development Of Moral Harassment (Or Mobbing) Law In Sweden And France As A Step Towards EU Legislation”, **Boston College International and Comparative Law Review**, Cilt: 27, Sayı: 2, 2004, s.447

göstermektedir. Avrupa ülkelerinin bazıları, işyerinde psikolojik tacizle mücadele konusunda özel yasalar çıkarma, bazıları mevcut yasalara konu ile ilgili düzenlemeler ekleme, bazıları yönetmelik çıkarma, kural koyma veya yasal önlemler yerine toplu pazarlık yapma yoluna giderken bazı ülkeler ise mücadele konusunda daha başlangıç aşamasındadır.⁴⁴²

Birlik üyesi ülkeler içinde işyerinde psikolojik tacize ilişkin ilk yasal düzenleme, 1993 yılında İsveç tarafından yapılmıştır. Konuya ilişkin artan şekilde yapılan yayınlarla birlikte konunun ciddiyetine yönelik farkındalığın da giderek artması, İsveç dışında diğer üye ülkelerin de mücadele yöntemleri aramalarına yol açmıştır. Bu kapsamda örneğin; 2002 Fransa ve Belçika’da psikolojik tacize ilişkin iki yeni yasa kabul edilmiş, Fransa’da ayrıca hem İş Kanununa hem de Ceza Kanununa konu ile ilgili yeni hükümler eklenmiştir. Finlandiya’da 2002 yılında çıkarılan yasa ile psikolojik taciz, iş sağlığı kapsamına alınmış ve işverene bu konuda birtakım yükümlülükler getirilmiştir. İrlanda, İngiltere, Almanya, İspanya, İtalya gibi bazı ülkeler bu konuda özel bir yasa çıkarmak yerine mevcut yasalarına hükümler ekleme yoluna gitmiştir.⁴⁴³ Danimarka, Almanya ve İtalya gibi bazı ülkelere bu husus ayrıca toplu pazarlık aracılığıyla da düzenlenmektedir.⁴⁴⁴ Bunun yanı sıra Lüksemburg, 2001 yılında işyerinde psikolojik taciz konusunda ilk toplu sözleşme imzalayan ülke olmuştur.⁴⁴⁵

Yasal düzenlemelerin yetersiz kaldığı durumlarda, örneğin İspanya’da olduğu gibi içtihat hukuku devreye girmekte ve bu husus mahkeme kararları yoluyla düzenlenebilmektedir.⁴⁴⁶ Bu doğrultuda İspanyol Mahkemesi, 2001 yılında işyerinde psikolojik tacizi iş kazası kapsamında değerlendirerek, çalışanların tazminat alabileceğini öngören bir karar vermiştir.⁴⁴⁷ Portekiz, Avusturya gibi bazı ülkeler ise mevcut yasalarına, bilinç düzeylerine, sosyal ve kültürel altyapılarına göre bir mücadele yöntemi bulmaya çalışmaktadır.⁴⁴⁸ AB üyesi ülkeler dışında örneğin Norveç’te 1994 yılında işyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir yasa çıkartılmasına rağmen, İsviçre’de

⁴⁴²Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.47

⁴⁴³Ferrari; **a.g.e.**, ss.12-13

⁴⁴⁴Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 53

⁴⁴⁵Guerrero; **a.g.e.**, s. 479

⁴⁴⁶Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 53

⁴⁴⁷Guerrero; **a.g.e.**, s. 479

⁴⁴⁸Ferrari; **a.g.e.**, s.13

özel bir yasa kabul edilmemiş, mevcut yasalar kapsamında çalışanların bu olguya karşı korunması teminat altına alınmaya çalışılmıştır.⁴⁴⁹

4.1.2.3.1 İsveç

İsveç, işyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak ilk yasal düzenleme yapan AB ülkesidir. 1993 yılında “İşyerinde Şiddet ve Tehdit” ve “İşyerinde Mağduriyet” olmak üzere iki yeni yönetmelik çıkarılmış ve böylece psikolojik taciz sorununa ilişkin yasal olarak koruma sağlanmıştır. Her iki düzenleme de psikolojik tacizin bireysel olmaktan çok örgütsel bir sorun olduğuna vurgu yapmakta ve bu kapsamda psikolojik tacizle mücadelede örgütsel stratejiler ortaya koymaktadır.⁴⁵⁰

İşyerinde psikolojik tacize uğramanın, ilk kez yasadışı bir olgu olarak kabul edildiği⁴⁵¹ İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği’nde psikolojik taciz, “*işyerinde hedef alınan çalışanın işyerinden uzaklaşması amacıyla, ona tekrarlanan bir şekilde, kınanabilir, açıkça olumsuz ve saldırgan olarak nitelendirilebilecek davranışlar yöneltilmesi*” olarak tanımlanmıştır.⁴⁵²

Psikolojik tacize ilişkin yapılan bu yasal düzenlemeler, işverenlere işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkmaması için gerekli önlemleri almasını öngörmektedir. Bu kapsamda işverenler, işyerinde psikolojik taciz davranışlarına müsamaha gösterilmeyeceğini açıkça belirtmek, işi ve iş ortamını psikolojik tacizin ortaya çıkmasını önleyecek şekilde organize etmek,⁴⁵³ psikolojik tacize zemin oluşturabilecek çalışma koşullarından memnun olmamaya dair belirtilerin erken saptanmasını sağlamak, sorunun işin örgütlenmesinden mi yoksa işbirliğindeki eksiklikten mi kaynaklandığını tespit etmek ve ortadan kaldırılması için uygulamalar yapmakla yükümlüdür.⁴⁵⁴

İşverenlerin psikolojik tacize neden olabilecek yetersiz çalışma koşullarını, iş organizasyonu sorunlarını ya da işbirliği eksiklerini giderecek bir sisteme sahip olmalarını⁴⁵⁵ öngören İsveç mevzuatı, işverenin işyerinde psikolojik taciz davranışlarına

⁴⁴⁹ Ferrari; **a.g.e.**, s. 13

⁴⁵⁰ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.50

⁴⁵¹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 53

⁴⁵² Guerrero; **a.g.e.**, s.486

⁴⁵³ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**,s.50

⁴⁵⁴ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.223

⁴⁵⁵ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 53

ilişkin birtakım belirtilerin ortaya çıkması halinde, işin örgütlenme tarzının tacize neden olup olmadığına ilişkin yapılacak bir soruşturma da dahil olmak üzere, gecikmeksizin gerekli önlemleri almasını öngörmektedir.⁴⁵⁶ İşverene ayrıca psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışanlara yardım ve destek sağlayacak bir sistem oluşturma yükümlülüğü de getirilmektedir.⁴⁵⁷

İşverenin psikolojik tacizin önlenmesine veya ortaya çıktığında gecikmeden önlem alınarak sona erdirilmesine ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde, İsveç İş Çevresi Kanununun ilgili hükümleri uyarınca para cezasına veya en fazla bir yıla kadar hapis cezasıyla cezalandırılacağı öngörülmektedir.⁴⁵⁸

4.1.2.3.2 Hollanda

AB üyesi ülkeler arasında İsveç'ten sonra psikolojik taciz konusunda özel olarak düzenleme yapan bir diğer ülke Hollanda'dır. Hollanda, 1994 yılında cinsel taciz, psikolojik saldırı, zorbalık, ırkçılık gibi istenmeyen davranışların tümünü kapsayan Çalışma Koşulları Kanununu çıkarmıştır. Kanun ile genel olarak işverenler, çalışanlarını cinsel taciz, psikolojik saldırı ve her türlü şiddete karşı korumakla yükümlü kılınmakta ve işverenlere çalışanlarını bu tür davranışlardan korumak için işletme bünyesinde çeşitli politikalar yürütüp, bunları sürekli izleme zorunluluğu getirilmektedir.⁴⁵⁹

İş kaynaklı psiko-sosyal risk olarak değerlendirilen ve kronik stres, olumsuz bedensel ve toplumsal sonuçların yanı sıra aşırı gerilim, depresyon gibi ruhsal rahatsızlıklara da yol açarak, uzun süreli devamsızlık ve iş görmezlik ödeneklerinde artışa neden olan psikolojik taciz olgusuna ilişkin her işletme; psiko-sosyal iş baskısının nedenlerini araştırmak, genel iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinin yanı sıra psikolojik saldırı ve şiddeti önlemeye yönelik risk değerlendirmesi yapmak ve bir mücadele planı hazırlamak zorundadır. İşveren, 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.⁴⁶⁰ Yasa ile bu

⁴⁵⁶ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss. 223-224

⁴⁵⁷ Guerrero; **a.g.e.**, s. 487

⁴⁵⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.224

⁴⁵⁹ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.51

⁴⁶⁰ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.536

sorumluluk kapsamında psikolojik saldırı ve şiddeti önlemeye yönelik tedbirlerin işyerine uyarlanmasında çalışan temsilcilerine önemli görevler yüklenmektedir.⁴⁶¹

Çalışma Koşulları Kanununda 2006 yılında yapılan değişiklik öncesinde, psikolojik taciz kavramı açık bir şekilde ifade edilmemiş, işverenin cinsel taciz, saldırı ve şiddete karşı iş sağlığı ve güvenliği kapsamında koruma yükümlülüğü olduğu belirtilmiştir. Ancak saldırı ve şiddet ifadelerinin fiziksel olduğu kadar psikolojik nitelikteki saldırı ve şiddeti de kapsadığı belirtilen madde gerekçesinden hareketle, psikolojik taciz terimi açık bir şekilde kullanılmamış olsa bile Hollanda Hukukunda birinci eğilimin, yani psikolojik tacizi işçinin kişilik hakkına bir saldırı olarak gören ve bunun sonucunda işverene, psikolojik tacizde bulunmama yükümlülüğünün yanı sıra; işyerinde ortaya çıkabilecek psikolojik taciz olaylarına karşı uygun ve etkili önlemleri alma borcunu yükleyen görüşün egemen olduğu söylenebilmektedir.⁴⁶²

4.1.2.3.3 Fransa

Fransa'da işyerinde psikolojik tacizin varlığının Fransız Mahkemelerince tanınması ve bu konuya ilişkin farkındalığın artmasına paralel olarak 2002 yılında Sosyal Modernizasyon Kanunu ile İş Kanununa ve Ceza Kanununa psikolojik tacize ilişkin yeni hükümler eklenerek, bu olgu için özel olarak hukuki koruma sağlanması mümkün olabilmiştir.⁴⁶³

Fransız İş Kanunu, hiçbir işçinin amaçları veya sonuçları itibariyle çalışma koşullarının kötüleşmesine neden olan, haklarını ve onurunu zedeleyen, fiziksel ve ruhsal sağlığını bozan, mesleki geleceğini tehdit eden tekrarlanan nitelikteki psikolojik taciz eylemlerine maruz bırakılamayacağını öngörmektedir. Bununla birlikte işçinin, psikolojik tacize maruz kalması veya kalmayı reddetmesi ya da bu olaya tanıklık etmesi nedeniyle cezalandırılması, işten çıkarılması özellikle çalışma koşulları, ücret, terfi, eğitim ve iş sözleşmenin yenilenmesi konularında doğrudan veya dolaylı herhangi bir ayrımcılığa maruz bırakılmaları da yasaklanmıştır.⁴⁶⁴ Bu nedenlere dayalı olarak iş sözleşmesinin feshi halinde bu fesih, bütün sonuçları ile hükümsüz sayılmakta ve bu

⁴⁶¹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**,s. 55

⁴⁶² Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.536

⁴⁶³ Guerrero; **a.g.e.**, ss.489-490

⁴⁶⁴ Guerrero; **a.g.e.**, ss. 491-492

kurala aykırı sözleşme hükümlerinin ve benzeri diğer işlemlerin de geçersiz olduğu kabul edilmektedir.⁴⁶⁵

İşveren, İş Kanunu uyarınca işyerinde psikolojik taciz olaylarının önlenmesi için gerekli tüm önlemleri almakla ve bu psikolojik taciz davranışlarını sergileyen işçilere birtakım yaptırımlar uygulamakla yükümlüdür.⁴⁶⁶ İşveren bu kapsamda tacizciye somut olaya göre disiplin cezası verebileceği gibi kişinin iş sözleşmesini feshetme hakkına da sahiptir.⁴⁶⁷

Kanun, işyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçinin dilerse işverenden, bu tacizi sonlandırmak üzere işyeri dışında saygınlığı ve psikolojik taciz konusunda uzmanlığı olan kişilerin yer aldığı listeden seçilecek bir arabulucunun uzlaştırma faaliyetlerini yürütmesini talep edebileceğini öngörmektedir. Ancak bu süreçte arabulucunun devreye girebilmesinin taciz taraflarının bir arabulucu ismi üzerinde anlaşmış olması koşuluna bağlı olduğu belirtilmelidir.⁴⁶⁸

Arabulucu, taraflar arasındaki ilişkilerin durumu hakkında bilgi topladıktan sonra onları bizzat katılacakları bir toplantıya davet etmektedir. Taraflar bu çağrıya bir ay içinde yanıt vermek zorundadırlar. Taraflar toplantıya katılır ancak aralarında uzlaşma sağlanamaz ise arabulucu, tarafları haklarında uygulanabilecek yaptırımlar ve mağdur lehine öngörülmüş yasal koruma yolları konusunda bilgilendirecektir. Arabulucunun sır saklama yükümlülüğü bulunmaktadır Arabulucu aynı zamanda tarafları uzlaştırma görevi kapsamında taciz olayını sona erdirmek için yazılı önerilerini taraflara sunma yetkisine de sahiptir.⁴⁶⁹

İş Kanunu, sendikalara kamu ve özel sektörde gerçekleşen psikolojik taciz davalarına müdahale yetkisi vermektedir.⁴⁷⁰ Buna göre; sendikanın taciz olayını öğrendiği andan itibaren işvereni uyarması üzerine işveren, gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren önlem almaz ve yapılan görüşmede de herhangi bir sonuç alınamaz ise işçinin yazılı onayı ile sendika veya işçinin kendisi dava açabilmektedir.

⁴⁶⁵ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 224

⁴⁶⁶ Guerrero; **a.g.e.**, s. 492

⁴⁶⁷ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.524

⁴⁶⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 226

⁴⁶⁹ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.524

⁴⁷⁰ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.51

Bunun dışında İşçi Sağlığı ve Güvenliği Konseyi'ne de tacizin önlenmesi amacıyla bazı önerilerde bulunma imkanı da tanınmıştır.⁴⁷¹

İş Kanunu, işyerinde psikolojik taciz olaylarının ispat yüküne ilişkin özel bir düzenleme getirmektedir. Buna göre; psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçinin sadece tanık beyanları, işyeri hekimeniden alınan rapor, çeşitli yazışma ve belgeler gibi psikolojik taciz davranışlarının varlığına karine oluşturabilecek unsurları sunması yeterli görülmüştür. Buna karşılık psikolojik taciz davranışlarını gerçekleştirdiği iddia edilen işveren veya işçi ise sergilediği davranışların psikolojik taciz teşkil etmediğini ve bu davranışların hukuka uygun bir şekilde yapıldığını ve tacizle ilgisi olmayan nesnel unsurlarla doğrulandığını ispat etmekle yükümlüdür.⁴⁷²

Fransız Hukuku'nda, işyerinde psikolojik taciz davranışlarında bulunanlar için hukuki ve cezai olmak üzere iki tür yaptırım öngörülmektedir. Hukuki yaptırım; taciz amacı ile gerçekleşen iş sözleşmesinin feshedilmesi de dahil tüm işlemlerin geçersiz olmasının yanı sıra mağdur işçinin taciz olayı nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesinin de geçerli sayılmayacağına ilişkindir.⁴⁷³ Kanun ayrıca iş sözleşmesinin mağdur işçi ve işveren arasında karşılıklı anlaşma ile sona erdirilmesi işleminin de hükümsüz olduğunu öngörmektedir. İşçi, iş sözleşmesinin mahkeme kararıyla sona erdirilmesini talep edebileceği gibi kendisi de iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir.⁴⁷⁴

Cezai yaptırımlar öngören düzenlemeler ise İş Kanunu ile Ceza Kanununda psikolojik tacizin önlenmesi başlığı altında düzenlenmiştir. İşyerinde psikolojik tacizi, İş Kanununa benzer bir tanımla düzenleyen ve bu davranışları adli suç olarak öngören Ceza Kanunu, psikolojik taciz faillerinin 15 000 Euro para cezası ve bir yıl hapis cezasına mahkum edileceğini öngörmektedir. İş Kanunu kapsamında açılan davalarda ise psikolojik taciz failine 3750 Euro para cezası ve/veya yine bir yıl hapis cezası verilmektedir. Mahkeme ayrıca kanunda öngörülen şartlar dahilinde, verilen hükmün ilanına ve belirlediği gazetelerde ilanına da karar verebilmektedir. İşçi, tüm bunların yanı sıra genel hükümlere göre maddi ve/veya manevi zararlarının tazminini işverenden talep edebilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz sonrası yaşanan intiharları da kapsayan

⁴⁷¹ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.524

⁴⁷² Savaş; **a.g.e.**, s.71

⁴⁷³ Savaş; **a.g.e.**, s.73

⁴⁷⁴ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.525

tüm sağlık sorunlarından işverenin sorumlu olduğunu kabul eden Fransız Mahkemesi ayrıca işçi tarafından bu durumun ispat edilmesi halinde işverenin, işçiyi uygun bir işe yerleştirme ve tazminat ödemekle yükümlü olduğunu da öngörmektedir.⁴⁷⁵

4.1.2.3.4 Belçika

Belçika’da, 11 Haziran 2002 tarihinde çıkarılan ve 1996 tarihli İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanununda değişiklik yapan İşyerinde Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunma Kanunu, psikolojik tacizin yanı sıra fiziksel şiddet, sözlü saldırı ve cinsel taciz gibi işyerinde gerçekleşebilecek her türlü şiddet durumunu kapsamına almaktadır.⁴⁷⁶ Çalışanların maddi ve manevi kişilik değerlerine yönelik saldırıların çeşitli görünümleri olarak değerlendirilen psikolojik taciz, şiddet ve cinsel taciz olguları birer iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak kabul edilmiştir. Psiko-sosyal riskler olarak algılanan bu olgular, birlikte ele alınmış ve yasanın aynı hükmünde düzenlenmiştir.⁴⁷⁷

Belçika’da, görüldüğü gibi psikolojik tacize ilişkin bağımsız bir yasa çıkarma yoluna gidilmemiş, yürürlükteki İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununa konuya ilişkin hükümler eklenmiştir. Söz konusu Kanun 2007 yılında değişikliğe uğrayarak şiddet, cinsel ve psikolojik tacize ilişkin hükümlerde bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu Kanuna ek olarak Belçika’da aynı yıl kabul edilen İşte Sağlık, Psikolojik ve Cinsel Tacizin Neden Olduğu Psiko-Sosyal İş Baskısının Önlenmesine İlişkin Kraliyet Kararnamesi de yürürlüğe konularak, mevzuatta yer alan yasal boşluklar tamamlanmaya çalışılmıştır. Belçika mevzuatı, psikolojik tacizle mücadele kapsamında getirdiği ayrıntılı hükümler itibarıyla değerlendirildiğinde, diğer AB ülkeleri içinde psikolojik tacize ilişkin en etkili ve kapsamlı yasal düzenlemeler getirdiği söylenebilmektedir.⁴⁷⁸

Kanun kapsamında psikolojik tacizin çalışanların kişilik değerlerine, ruhsal ve/veya fiziksel bütünlüğüne zarar vermeyi amaçlayan; aşağılayıcı, küçük düşürücü, düşmanca, tehdit edici ve tekrarlanan her türlü hukuk dışı davranışı içerdiği belirtilmektedir. Bu tür davranışlar çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki

⁴⁷⁵ Savaş; **a.g.e.**, s.73

⁴⁷⁶ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.51

⁴⁷⁷ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.527

⁴⁷⁸ Güzel, Ali-Ertan, Emre; “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 16, Sayı:1, 2008, ss. 156-158

Çalışma arkadaşları tarafından yöneltilebileceği gibi işyeri dışından örneğin müşterileri tarafından da yöneltilebilmektedir.⁴⁷⁹

İşyerinde psikolojik şiddet ve cinsel tacize ilişkin önlemler alınması konusunda işverenin sorumluluğunu belirleyen ve bu davranışlara maruz kalan bireylere oldukça geniş bir koruma saęlayan⁴⁸⁰ Kanun, işverene işyerinde bu tür riskleri nleme ve ortadan kaldırma konusunda bir dizi yükümlülük getirmektedir.⁴⁸¹ Buna göre; çalışma ortamının fiziksel organizasyonun sağlanması, bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, şikayet mekanizmasının oluşturulması, taciz mağdurlarına sosyal yardım ve destek sağlanması, danışman bulundurulması, işyerinde taciz olaylarına ilişkin iddiaların hızlı ve tarafsız şekilde araştırılması ve ayrıca taciz davranışlarını sergileyenlere yönelik hukuksal yaptırımların uygulanması öngörülen yükümlülüklerdir.⁴⁸² Söz konusu Kanun uyarınca kamu kuruluşlarında işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve önlenmesi hususunda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan “Görüş Bildirme Komisyonu’nun kurulması zorunluluğu getirilmiştir.⁴⁸³

Kanuna göre işveren, taciz ve şiddet olaylarına yönelik önlem almadan önce mutlaka bir risk analizi ve değerlendirmesi yapmak zorundadır. Bu analiz, işyerinde psikolojik taciz vakalarının ortaya çıkmasına zemin hazırlayacak ortamın ve taciz koşullarının bulunup bulunmadığının saptanması amacını taşımaktadır.⁴⁸⁴ Buna göre; elli ve üzeri işçi çalışılan işyerlerinde, risk analizi yapmak amacıyla koruma ve nleme komitesi kurulması zorunludur. İşçi ve işveren temsilcilerden oluşan bu komite, olası psikolojik taciz durumlarına karşı yıllık hareket planları hazırlamak, şirketin psikolojik taciz karşısındaki politikasını belirlemek ve global önlem planları için öneriler sunmakla yükümlüdür.⁴⁸⁵

İşveren risk analizi sonucuna bağlı olarak hangi somut önlemleri alacağını belirleyecektir. Bu risk analizi sonucunda alınacak önlemler; işin türü ve niteliği,

⁴⁷⁹Gzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.528

⁴⁸⁰Ferrari; **a.g.e.**, s. 13

⁴⁸¹Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.52

⁴⁸²Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.52

⁴⁸³Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.52

⁴⁸⁴Gzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.529

⁴⁸⁵Sayın, Sebahat; **Türkiye ve İngiltere’de alışanların Mobbinge İlişkin Alęı ve Tepkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya 2009, s.56

işletme büyüklüğü ve çalışan kişi sayısına göre belirlenecektir. Bu kapsamda işverenin yasal düzenleme kapsamındaki asgari yükümlülükleri şöyle sıralanabilmektedir.⁴⁸⁶

- Çalışılan yerlerin işyerinde şiddet, cinsel ve psikolojik taciz olgularına fiziki açıdan engel olacak bir şekilde tasarlanması,
- Psikolojik tacize maruz kalan mağdurlara yardım için sunulacak olanakların ve mağdurların güvenilir kişiye veya önleme danışmanına başvuru yöntemlerinin belirlenmesi,
- İşyerinde meydana gelen psikolojik taciz olaylarının ivedi ve eksiksiz bir şekilde soruşturulması,
- Mağdurlara gereken yardım ve desteğin sağlanması,
- Mağdurların işe tekrar başlayabilmeleri için gereken önlemlerin alınması,
- İşyerinde psikolojik tacizin önlenmesiyle ilgili olarak üstlerin yükümlüklerinin belirlenmesi,
- İşçilerin bilgilendirilmesi ve eğitimi ile işyeri kurulunun bilgilendirilmesidir.

İşverenin Kanun kapsamında, işyerinde çalışma yaşamının psiko-sosyal boyutlarında uzmanlaşmış bir önleme danışmanı görevlendirme zorunluluğu bulunmaktadır. Söz konusu danışmanın atanma durumu işyerinde mevcut işçi sayısına göre değişiklik göstermektedir. Buna göre; elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işverene, danışman atama konusunda serbestlik tanınmakta ve işyeri içinden veya dışından bir danışman atanabileceği öngörülmektedir. Buna karşılık elliden daha az işçi çalıştırılan işyerlerinde ise bu danışmanın işletme dışından atanması yükümlülüğü getirilmektedir. Önleme danışmanının risk analizine katılmak, işyerinde şiddet veya tacize uğradığını iddia eden çalışanlara danışmanlık yaparak yardım etmek ve gerektiğinde duruma gayri resmi bir şekilde çözüm bulmak bu kapsamda taraflar arasında arabuluculuk yapmak, şikayetleri inceleyerek alınabilecek önlemler konusunda işverene tavsiyelerde bulunmak, işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz olaylarına ilişkin düzenli rapor hazırlayarak, iş sağlığı ve iş güvenliği örgütünde görevli önleme danışmanına vermek gibi görevleri bulunmaktadır.⁴⁸⁷

⁴⁸⁶ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.529

⁴⁸⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss.230-231

Söz konusu Kanun işverene önleme danışmanının yanı sıra ayrıca işyerinde güvenilir bir kişinin görevlendirilmesini de öngörülmektedir. Ancak önleme danışmanının aksine güvenilir kişi atanma zorunluluğu bulunmamakta, işveren işletme komitesindeki işçi temsilcilerinin onayını aldıktan sonra gerekli gördüğü durumlarda bir veya daha fazla güvenilir kişi görevlendirebilir.⁴⁸⁸ Kanun ayrıca önleme danışmanlığı hizmetinin işyeri dışından bir kimse tarafından yürütüldüğü durumlarda güvenilir kişinin çalışanlar arasından seçilmesini önermektedir. Güvenilir kişinin önleme danışmanına yardımcı olmak, psikolojik taciz mağdurlarına gerekli desteği sağlamak, yardımcı olmak ve danışmanlık yapmak, şikayet başvurularını kabul ederek bunları önleme danışmanına iletme gibi görevleri bulunmaktadır. İşyerinde önleme danışmanı ile birlikte güvenilir bir kişinin de bulunması halinde mağdurlar başvuru açısından tercihte bulunabileceklerdir.⁴⁸⁹

Kanun, işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz olaylarında dış çözüm ve prosedürlerden çok öncelikle işyeri içi çözümlere başvurulmasını önermektedir.⁴⁹⁰ Bu kapsamda işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi, işletme içi prosedürlere başvurma yolunu seçerse, öncelikle önleme danışmanına veya varsa güvenilir kişiye başvuracaktır. Ancak işçinin herhangi bir başvuru yapmadığı durumlarda işyeri hekiminin de bir sağlık muayenesinde işçinin psikolojik taciz nedeniyle sağlığının bozulduğunu tespit ettiği takdirde, işçiyi önleme danışmanına veya varsa güvenilir kişiye başvurma hakları konusunda bilgilendirmekle yükümlüdür.

Mağdur işçi, güvenilir kişiye başvurma konusunda bir tercihte bulunursa, güvenilir kişi bu durumda sorunu çözmek için öncelikle tarafları dinler ve taraflar arasında arabuluculuk yapar. Bu sürecin başarısızlıkla sonuçlanması halinde güvenilir kişi şikayet başvurusunu önleme danışmanına gönderir. Yazılı şikayet başvurusunu alan önleme danışmanı, bunu işverene göndererek aynı zamanda uygulanacak önlemler konusunda ona tavsiyelerde bulunur. İşveren gerekli önlemleri almaz veya almasına rağmen taciz olayı sona ermezse, önleme danışmanı Sağlık Müfettişliğine başvurur. Sağlık müfettişleri, işyerinde yaşanan psikolojik taciz vakasının sona ermesi için girişimlerde bulunur. Sağlık müfettişinin çabaları da sonuçsuz kalırsa, iş müfettişleri

⁴⁸⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.231

⁴⁸⁹ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.531

⁴⁹⁰ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2008, s.158

mağdurun şikayetini içeren yazılı raporunu iş mahkemesinde görevli savcıya tevdi eder. Savcı ise psikolojik tacizin sonlanması için girişimde bulunur, takdir yetkisini kullanarak yargı yoluna başvurulup başvurulmayacağına karar verir. Savcı örneğin dosyanın ceza mahkemesi tarafından ele alınması konusunda karar verir ise faile ve bazı hallerde işverene ceza mahkemesinde görülecek dava için celp gönderir.⁴⁹¹

İşçinin işyeri içi prosedürü işletme zorunluluğunun olmadığı da belirtilmelidir. İşçi; İşçi, İstihdam ve Çalışma Bakanlığı Müfettişlerine veya Sağlık Müfettişliği 'ne başvurabileceği gibi doğrudan hukuki yollara başvurma hakkına da sahiptir.⁴⁹² Ayrıca Kanunun getirdiği bir diğer önemli düzenlemenin, hukuki yollara başvurma imkanın sadece mağdur işçiye değil başta sendikalar olmak üzere bazı kurum ve kuruluşlara da tanınmış olduğu belirtilmelidir.⁴⁹³

Kanun kapsamında işverene yüklenen bir diğer sorumluluk ise psikolojik taciz mağdurunun önleme danışmanınca tavsiye edilecek uzmanlardan ve kurumlardan, uygun bir psikolojik destek almasını sağlama zorunluluğudur.⁴⁹⁴ Bunun yanı sıra işyerinde ortaya çıkabilecek bir psikolojik taciz vakasıyla ilgili tüm masrafların, işveren tarafından karşılanması öngörülmektedir.⁴⁹⁵

İşveren, işyerinde şiddet ve taciz vakalarına ilişkin olarak önleme yükümlüğünü yerine getirmez ise sekiz günden bir yıla kadar hapis cezasına mahkum edilmekle birlikte ayrıca 250 Euro'dan 5000 Euro'ya kadar para cezası verilebilmektedir. Ceza kovuşturulmasının yapılmadığı durumlarda ise işverene 250 Euro'dan 2500 Euro'ya kadar bir miktar idari para cezası kesilmektedir.⁴⁹⁶ Kanun, işyerinde psikolojik tacize ilişkin iddialarda, ispat yükünü tacizciye vermekte bu kapsamda tacizci, işyerinde psikolojik tacizin gerçekleşmediğini ispatlamakla yükümlü kılınmaktadır.⁴⁹⁷

İşyerinde psikolojik taciz veya şiddet olayının işverenin başka bir işçisi tarafından gerçekleştirilmesi halinde işveren, İşyeri Yönetmeliklerinin Hazırlanmasına İlişkin Kanun kapsamında tacizci işçiye, uyarma, yazılı kınama, iş sözleşmesini geçici

⁴⁹¹ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.531

⁴⁹² Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, ss.530-531

⁴⁹³ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2008, s.157

⁴⁹⁴ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.530

⁴⁹⁵ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 232

⁴⁹⁶ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.530

⁴⁹⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 232

olarak askıya alma, işin değiştirilmesi gibi disiplin cezasına hükmedebileceği gibi İş Sözleşmeleri Kanununa göre iş sözleşmesini haklı nedenle de feshedebilmektedir.⁴⁹⁸

Psikolojik tacize veya şiddete maruz kalan işçinin bu süreçte korunmasını öngören hükümler de getiren Kanun, bu kapsamda mağdurların haklarını aramaları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceğini ve süreç boyunca çalışma koşullarının değiştirilemeyeceğini öngörmektedir.⁴⁹⁹ İşyerinde şiddet ve taciz olaylarını önleme ve ortaya çıktığında en az zararla çözüme kavuşturulmasında birincil sorumluluk işverene yüklenmekte, ancak bununla birlikte işveren tarafından işletme bünyesinde uygulanan politikaların başarısızlıkla sonuçlanması halinde hukuki yollara başvurma gibi işletme dışı iyileştirici önlemlerin devreye gireceği de belirtilmektedir.⁵⁰⁰

4.1.2.3.5 Finlandiya

Finlandiya’da 2002 yılında yürürlüğe giren yeni İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği Kanunu fiziksel, psikolojik şiddet ve cinsel tacize ilişkin düzenleme getirmektedir. Taciz, cinsel taciz, şiddet ve psikolojik taciz konularını iş sağlığı kapsamında değerlendiren Kanun, buna ilişkin hem işverenlere hem de işçilere birtakım yükümlülükler getirmektedir.⁵⁰¹ Bu kapsamda işveren çalışma ortamını, iş ve güvenlik prosedürleri ile çalışanlar arasındaki ilişkileri sürekli izlemek ve bu konulara ilişkin çalışanların yaşadığı mağduriyetleri gidermekle yükümlüdür. Kanun aynı zamanda işyerinde şiddet ve taciz olaylarının önlenmesi konusunda işçi ve işveren arasındaki işbirliğinin olduğu kadar konu ile ilgili farkındalığın artırılması ile gerekli eğitim verilmesinin önemini de vurgulamaktadır.⁵⁰²

İşveren şiddet ve taciz olaylarını önlemek ve ortaya çıktığında en az zararla giderilmesini sağlamak amacıyla işyerinde gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. Bu kapsamda bu tedbirleri alırken gerektiğinde dışarıdan yardım da sağlamalıdır. İşveren, işyerinde meydana gelen bir şiddet veya taciz vakasının çalışanların sağlığında risk veya tehlike oluşturacağını fark ettiği andan itibaren bu olayın son bulması, olaya maruz kalan ve tanık olan işçiler üzerindeki olumsuz

⁴⁹⁸ Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2007, s.532

⁴⁹⁹ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.52

⁵⁰⁰ EU-OSHA; **a.g.e.**, s.31

⁵⁰¹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 58

⁵⁰² Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.53

etkilerinin giderilmesi, mağdur işçiye gerekli destek ve tedavilerin sağlanmasını temin etmekle yükümlüdür.⁵⁰³

Söz konusu Kanun, işverenlere olduğu kadar işçilere de şiddet ve taciz olaylarına ilişkin bazı sorumluluklar getirmektedir. Buna göre; işçiler, bu tür olaylardan korunmak amacıyla kendi güvenliklerini sağlamaları için gerekli önlemleri almakla yükümlü olmalarının yanı sıra diğer işçilerin de güvenliklerini gözeten aktif bir katılımcı rolünü üstlenmeleri de öngörülmektedir.⁵⁰⁴

Finlandiya’da, psikolojik tacizin önlenmesi ve gözlenmesi ile ilgili kurumsal çabaların, öncelikle iş müfettişleri tarafından yürütüldüğü ve psikolojik tacize ilişkin davalarda müfettişlerinin görüşlerine de yer verildiği söylenebilmektedir. Bununla birlikte psikolojik taciz olayları toplu iş sözleşmelerinde düzenlenmediği için konuya ilişkin davalarının yalnızca toplu iş uyuşmazlıklarının görüldüğü iş mahkemelerinde görülmeye de belirtilebilir.⁵⁰⁵

4.1.2.3.6 Polonya

Polonya’da işyerinde psikolojik taciz olgusu, ilk defa 2004 yılında İş Kanununda değişiklik yapılması sonucu yasal düzenlenmeye kavuşmuştur. Kanunda işyerinde psikolojik taciz; işçiye doğrudan yöneltilen, onun kişilik değerlerine, öz saygısına ve mesleki becerilerine yönelik tehdit oluşturan, aşağılanmasına, küçük düşürülmesine ve çalışma ortamından dışlanmasına neden olan yıldırma amacını taşıyan uzun süreli ve kalıcı eylemler olarak tanımlanmıştır.⁵⁰⁶

Kanun işverene, işyerinde ortaya çıkabilecek psikolojik taciz eylemlerine karşı işçileri koruma yükümlülüğü getirmekte, bu kapsamda işveren psikolojik taciz davranışlarının önlenmesi ve gerçekleştiğinde de ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla gerekli tedbirleri almak zorundadır. Ancak Kanun, işyerinde uygulanabilecek psikolojik taciz karşıtı uygulamalara ilişkin olarak bir açıklık getirmemektedir. Buna karşın uygulamada işveren, işyerinde uygun davranış ve tutumların yerleşmesini temin etmek ve işyeri disiplinin uygulanmasını sağlamak, psikolojik taciz vakasının ortaya

⁵⁰³ EU-OSHA; **a.g.e.**, s.30

⁵⁰⁴ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.53

⁵⁰⁵ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 58

⁵⁰⁶ EU-OSHA; **a.g.e.**, s.32

çıkarması için bu taciz ile ilişkilendirilebilecek eylemleri sürekli gözlemek,⁵⁰⁷ önleyici kurallar koymak ve işlerliğini sağlamak üzere çalışanlar arasında anket yapmak ve çalışanlara eğitim vermek gibi birtakım uygulamalarla işyerinde psikolojik tacize engel olabilmektedir.⁵⁰⁸ İşverenin psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde işçinin bunun yerine getirilmesini talep etme hakkı mevcuttur.⁵⁰⁹

İşyerinde çalışma arkadaşları tarafından psikolojik tacize uğrayan işçi, tacizin sona erdirilmesi, yardım ve destek sağlanması için doğrudan işverene veya işyerindeki arabulucuya başvurabilmektedir. İşveren bu durumda işçiyi veya tacizi gerçekleştiren işçiyi başka bir işyerine nakletmek, tacizci işçiyi ihtar etmek, ona disiplin cezası vermek, onu işten çıkarmak gibi yöntemlere başvurarak mağdur işçiyi koruma yükümlülüğünü yerine getirebilmektedir. Bununla birlikte işverenin mağdur işçiye tıbbi ve psikolojik yardım sağlaması ve gerektiğinde hukuki yollara başvurması konusunda yardım etmesi de gerekmektedir. İşyerinde psikolojik tacizi önlemek amacıyla işveren ayrıca sendikalardan veya sivil toplum örgütlerinden de yardım alabilmektedir.⁵¹⁰

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi; bu taciz nedeniyle sağlığının bozulduğu gerekçesiyle tazminat talebinde bulunabileceği gibi ayrıca psikolojik tacizin iş ilişkisinde neden olduğu sonuçları tazmin etmek amacıyla asgari ücretten az olmamak üzere bir maddi tazminat da talep edebilmektedir. Psikolojik taciz eylemlerinin işveren tarafından değil de işçinin çalışma arkadaşları tarafından gerçekleştirildiği durumlarda ise işçi, sağlığının bozulduğu gerekçesiyle İş Kanunu hükümlerine dayanarak işverenden veya Medeni Kanun hükümleri uyarınca tacizi gerçekleştiren işçiden zararının tazminini talep edebilmektedir. Ancak işçinin bu tazminatı talep edebilmesi için psikolojik taciz ile sağlığında meydana gelen zarar arasında illiyet bağıını ispatlaması gerekmektedir.⁵¹¹

İşverenin veya çalışma arkadaşlarının psikolojik tacizine uğrayan işçinin İş Kanunu hükümlerine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle veya ihbar önellerine uymak suretiyle feshetme imkanı da bulunmaktadır. Ancak işçinin sözleşmesini haklı

⁵⁰⁷ Nature And Extent Of Mobbing In The Workplace, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/PL08090191.htm>, (9.1.2014)

⁵⁰⁸ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 58

⁵⁰⁹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.236

⁵¹⁰ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.237

⁵¹¹ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 238

nedenle feshedebilmesi için haklı nedenin varlığını ispatlaması gerekmektedir. İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle iş sözleşmesini fesheden işçi, ayrıca asgari ücretten az olmamak üzere bir maddi tazminat da talep edebilmektedir.⁵¹²

4.1.2.3.7 *Almanya*

Almanya’da işyerinde psikolojik taciz konusunda özel bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte mevcut yasalar, mahkeme kararları ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında ele alınmaktadır.⁵¹³ Anayasa, Medeni Kanun, İş Kanunu gibi hali hazırda bulunan Kanunlar; genel olarak çalışanların kişilik haklarının ve onurlarının korumasını, sağlık ve güvenlikleri ile çalışanlar arasında eşitliğin sağlanmasını amaçlayan hükümler getirmektedir. İşyerinde psikolojik taciz, bu hükümlerin yanı sıra Ceza Kanununda kasten ya da taksirle yaralama, cebir, hakaret, aşağılama gibi suç sayılan fiiller kapsamında değerlendirilebilmektedir.⁵¹⁴ Almanya’da mevcut yasalar çerçevesinde psikolojik taciz olgusu, meslek hastalığı olarak değerlendirilmekte ve psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, 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.⁵¹⁵

2006 yılında yürürlüğe giren Genel Eşit Davranma Kanunu, Almanya’da işyerinde psikolojik tacize karşı kısmen de olsa bir koruma sağlayan ilk yasal düzenleme niteliğindedir. Kanun; ırk, etnik köken, cinsiyet, din, dünya görüşü, özürlülük, yaş veya cinsel kimlik temeline dayalı 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 oluşan tacizi ayrımcılık olarak değerlendirmektedir.⁵¹⁶

Kanunun tacizi söz konusu nedenlerle sınırlı tutması, hükmün psikolojik tacizle ilgili uygulama alanını önemli ölçüde daralttığı görülmekteyse de psikolojik tacizi

⁵¹²Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, ss. 238-239

⁵¹³Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, ss.55-56

⁵¹⁴<http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (17.1.2014), s.4

⁵¹⁵Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 62

⁵¹⁶Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 61

açıkça yaptırma bağlayan ilk yasal düzenleme niteliğinde olduğunu söylemek mümkündür.⁵¹⁷

Kanuna göre; işverenin işyerinde taciz veya cinsel tacize karşı hiç veya yeterli ölçüde önlem almaması durumunda bu tür eylemlerden korunmasının gerekli olduğu durumlarda mağdur işçinin ücret kaybına uğramadan, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceğini öngörmektedir. Bununla birlikte ayrıca işverenin ayrımcılık yasağını kusurlu olarak ihlal etmesi halinde işçinin maddi tazminat talep etme hakkının olduğunu da belirtmektedir.⁵¹⁸

Almanya çalışma hayatında sendikalar tarafından bir işyeri terörü olarak değerlendirilen psikolojik taciz olgusuyla mücadelede toplu iş sözleşmelerine hükümler konulmasının önemine vurgu yapılmaktadır. İşyerinde psikolojik tacizin Almanya’da toplu iş sözleşmeleri kapsamında ele alınmasında Almanya Ulusal Ticaret Sendikaları Konfederasyonu (DGB) ile Metal Sanayi Sendikaları Federasyonu’nun (IG) önemli bir payı olmuştur. Örneğin IG; Ford, Opel, Volkswagen, Thyssen ve Preussag gibi on büyük şirketle işyerlerinde psikolojik taciz ve benzeri ayrımcı nitelikteki davranışları yasaklayan hükümler içeren anlaşmalar imzalamıştır. Söz konusu anlaşmalardan bazıları psikolojik tacize ilişkin çok detaylı ve kapsamlı hükümler getirmektedir. 1996 yılında Volkswagen, 2001 yılında ise Opel ile yapılan anlaşmalar buna örnek olarak gösterilebilir. Bu anlaşmalarda psikolojik taciz, cinsel taciz ve ayrımcılık konuları ayrıntılı bir şekilde tanımlanarak bu tür davranışlara maruz kalanlar için şikayet prosedürleri ile bu davranışları sergileyenlere verilecek cezalar açıkça belirtilmiştir.⁵¹⁹

Almanya’da, işyerinde psikolojik taciz konusunda işçi ve işverenlerin farkındalığının artmasında ve psikolojik tacizle mücadele konusunun toplu sözleşmelere dahil edilmesinde IG’ nin önemli bir payı olmuştur. IG, psikolojik taciz konusunda farkındalığın artmasını sağlamak ve bu olguyla mücadelede işçi ve işverenlere yol göstermek amacıyla bir Rehber yayınlamıştır. Yayımlanan bu rehberde, psikolojik tacizin gerek bireyler gerekse örgütler için maliyetinin çok yüksek olduğu ve bu nedenle ortaya çıkmadan önlemenin önemli olduğu vurgulanmaktadır. Bu kapsamda psikolojik

⁵¹⁷Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2008, s.163

⁵¹⁸Güzel-Ertan; **a.g.m.**, 2008, ss.163-164

⁵¹⁹ ILO, “Violence At Work”, Labour Education 2003/4, No. 133, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, (17.01.2014), s.58

taciz konusunda işçi ve işverenlerin farkındalığın artırılmasının özellikle de yönetici konumundaki kişiler ile işverenlerin psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmesinin, iş süreçlerinin psikolojik tacizi önleyecek şekilde tasarlanmasının ve işyerinde önleyici mekanizmaların oluşturulmasının gerekli olduğu belirtilmektedir.⁵²⁰

Rehber, psikolojik taciz konusunun toplu iş sözleşmelerine dahil edilmesinin önemini de vurgulayarak yapılacak sözleşmelere işyerinde çalışanların sağlık, refahlarının ve çalışanlar arasında eşitliğin sağlanması; hangi davranışların psikolojik taciz olarak tanımlandığı; işçi, yönetici ve işverenlerin psikolojik taciz konusunda bilinçlendirilmesi; işyerinde psikolojik tacizin önlenmesi için tarafsız bir birimin oluşturulması; psikolojik taciz mağdurlarının bu birime nasıl başvuracakları ve bu şikayet sürecinin gizlilikle yürütülmesine ilişkin hükümler konulması önerilmektedir. Rehberde ayrıca psikolojik taciz davranışlarının örgüt içi mekanizmalarla sona erdirilememesi halinde mağdurlara yasal yollara başvurmaları ve bu süreçte mağdurların psikolojik taciz olgusunu kanıtlayabilmeleri için onlara taciz davranışlarına ilişkin bilgi, belge ve kayıtları saklamaları ile günlük tutmaları tavsiye edilmektedir.⁵²¹

IG, psikolojik taciz karşıtı hükümler içeren bir toplu iş sözleşmesi modeli ortaya koymuştur. Bu toplu iş sözleşmesi modelinde, işyerinde hangi davranışların psikolojik taciz olarak tanımlandığı, bu davranışların açıkça yasak olduğu ve bu davranışları sergileyenlere karşı nasıl yaptırımlar uygulanacağı, psikolojik taciz davranışlarına karşı işyeri bünyesinde nasıl bir mekanizmanın oluşturulabileceği ve bu mekanizmanın nasıl işleyeceği açıkça belirtilmektedir.⁵²²

Toplu iş sözleşmesi modeline göre; psikolojik taciz vakalarını önlemek amacıyla işyerinde, işçi ve işveren temsilcilerinin ortak kararıyla psikolojik taciz konusunda uzmanlaşmış ve imzalanan toplu iş sözleşmesine hakim bir arabulucunun seçilmesini ve psikolojik tacize uğrayan çalışanların öncelikle bu kişiye başvurmaları öngörülmektedir. Arabulucu, mağdurlar tarafından yapılacak psikolojik taciz şikayetlerini gizlilik ilkesine uygun bir şekilde toplayacak, şikayet konusu davranışların

⁵²⁰http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, (17.01.2014), s.59

⁵²¹http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, (17.01.2014), s.59

⁵²²http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, (17.01.2014), s.56

sözleşmeye aykırı olup olmadığını değerlendirecek ve bu konuda tarafları bilgilendirip, onlara yol gösterecektir. Söz konusu başvuru psikolojik taciz olarak değerlendirilirse arabulucu, taraflar arasında uzlaşma sağlamaya çalışacak ve bu süreçte tarafların değerlendirmelerini de dikkate alarak, işverene veya yönetici konumundaki kişiye psikolojik tacizin sonlandırılması konusunda önerilerde bulunacaktır.⁵²³

Arabulucu, taraflar arasında uzlaşma sağlayamazsa modele göre; mağdur çalışanın işyerinde oluşturulacak işyeri şikayet komitesine başvurması konusunda yardımcı olacaktır. Üç işçi, üç işveren temsilcisinden olmak üzere altı üyeden oluşacak ve işyeri dışından psikolojik taciz konusunda uzman bir kişinin başkanlık edeceği işyeri şikayet komitesi, psikolojik tacizin önlenmesi için gerekli önlemleri almakla görevlidir. Modelde, işyeri şikayet komitesinin kendisine gelen şikayetleri iki hafta içinde oybirliği ile sonuca bağlayacağı öngörülmekle birlikte, bu kararın taraflar için bağlayıcı olacağı da belirtilmektedir. İşyeri şikayet komitesinin psikolojik tacizi sonlandırmada başarısız olması durumunda komite üyelerinin üzerinde uzlaştığı, işyeri dışından bir arabulucuya başvurması öngörülmektedir. Modelde son olarak psikolojik taciz davranışları sergileyen çalışanlara, davranışın içeriğine göre kınama cezasından işten çıkarmaya kadar farklı yaptırımların uygulanacağı belirtilmektedir.⁵²⁴

4.1.2.3.8 İngiltere

İngiltere’de işyerinde psikolojik taciz, 2010 yılında çıkarılan ve genel olarak ayrımcılığa ilişkin düzenlemeler getiren Eşitlik Kanunu kapsamında değerlendirilmekte ve bu Kanun kapsamına girmeyen psikolojik taciz iddialarına ilişkin İş Mahkemelerinde dava açılmayacağı öngörülmektedir.⁵²⁵ Kanuna göre psikolojik taciz; bir kişinin diğer bir kişiye, onun kişilik haklarını ve onurunu incitecek şekilde düşmanca, küçük düşürücü, aşağılayıcı davranışlarda bulunmasıdır.⁵²⁶

⁵²³ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, (17.01.2014), s.56

⁵²⁴ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf, (17.01.2014), s.56

⁵²⁵ A Guide For Employees Bullying And Harassment At Work, <http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/l/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf> (14.1.2014), s.4

⁵²⁶ <http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (14.1.2014), s.8

Eşitlik Kanununda işverenlerin işyerinde işçilerini aralarında var olan güvene dayalı iş ilişkisi çerçevesinde korumakla yükümlü olduğu öngörülmektedir. Bu kapsamda işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bir işçi, bu güvene dayalı iş ilişkisinin sarsıldığı ve artık sürdürülemeyeceği kanısına varırsa sözleşmesini feshedebilmektedir. Ancak işçi kendi isteği ile işten ayrılmış olsa bile bu durumda dahi psikolojik taciz nedeniyle işten ayrılmaya zorlandığı iddiasında bulunarak haksız fesih davası açabilmektedir. Bununla birlikte Kanun, işçinin bu davayı açabilmesi için söz konusu işverenle kesintisiz iki yıl boyunca çalışmış olma koşulunu getirmektedir.⁵²⁷

Kanun, işverenin ırk, renk, cinsiyet gibi nedenlere dayalı olarak ayrımcılık yaptığı iddiasıyla açılacak davalarda, ispat yükünün işverene geçtiğini öngören bir hüküm içermesine rağmen, psikolojik taciz vakalarında buna benzer bir düzenleme yer almamakta; ispat yükünün işçiye ait olduğunu öngörmektedir.⁵²⁸

İşyerinde psikolojik tacize mağduru işçi, Eşitlik Kanunu hükümlerine dayanarak tazminat davası açabilmektedir. Bu kapsamda işveren, mağdur işçinin ekonomik kaybı da göz önüne alınarak, birinci derece psikolojik taciz vakalarında 600–6000 Sterlin, ikinci derece vakalarda 6000–18000 Sterlin, üçüncü derece vakalarda ise 18000–30000 Sterlin tazminata hükmedilebilmektedir. İşveren ayrıca psikolojik taciz nedeniyle işçisini işten çıkarmışsa, bu haksız fesih olarak değerlendirilmekte ve işveren ihbar sürelerine ilişkin bir miktar tazminat ödemekte bunun diğer giderlerle birlikte işverene maliyeti 70 000 Sterlin olmaktadır.⁵²⁹

İşçi, Eşitlik Kanunu hükümlerinin yanı sıra ayrıca 1974 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde de dava açabilmektedir. Bu Kanuna göre işverenler, işyerlerinde strese bağlı ortaya çıkabilecek her türlü riski gözetmek ve bu stres yapıcıları ortadan kaldırmak için yapacakları risk değerlendirmesinin sonuçları çerçevesinde gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.⁵³⁰ İşçi, işverenin öngörülen tedbirleri almaması nedeniyle ortaya çıkan stres yapıcılar nedeniyle zarar gördüğü

⁵²⁷ <http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/I/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>, (14.1.2014), s.5

⁵²⁸ <http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (14.1.2014), s.12

⁵²⁹ <http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (14.1.2014), s.17

⁵³⁰ <http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>, (14.1.2014), s.10

iddiasıyla iş sözleşmesini feshedebilmekte ve aynı şekilde haksız fesih davası açabilmektedir.⁵³¹

İngiltere’de çalışma yaşamına ilişkin her tür konuda, işçi ve işverenlere bilgi, tavsiye ve eğitim vermek; işçi ve işverenler arasında var olan sorunlara yönelik her iki tarafı da tatmin edici çözümler getirmek amacıyla kurulan Tavsiye, Danışmanlık ve Uzlaştırma Hizmeti, bu kapsamda işçi ve işverenlere gerek telefon hattı gerekse web sitesi üzerinden hizmet sağlamaktadır. Çalışma hayatının önemli bir sorununu oluşturan psikolojik taciz vakasına ilişkin başvurulara tavsiye vermekte, yasal hakları açısından bilgilendirmekte, eğitim verilmekte ve mağdur ile tacizci arasında isteğe bağlı olarak uzlaştırma yapılmaktadır.⁵³²

Tavsiye, Danışmanlık ve Uzlaştırma Hizmeti, psikolojik taciz mağdurlarına yasal yollara başvurmadan önce sorunu öncelikle işyeri düzeyinde çözmeye çalışmaları tavsiye edilmektedir. Bu kapsamda mağdurun böyle bir vakayla karşılaştığında her şeyden önce durumu, ilgili amirine veya sendika temsilcisine bildirmesi veya Tavsiye, Danışmanlık ve Uzlaştırma Hizmetinin telefon hattını arayarak veya web sitesini ziyaret ederek yardım ve destek istemesini tavsiye etmektedir. Bununla birlikte mağdurların durumu özellikle bu olaya tanık olan çalışanlarla konuşmaları, tacizciyle yalnız kalmamaya özen göstermeleri, olaylara ilişkin tarih ve tanıkların da yer aldığı günlük tutmaları ile gerekli bilgi ve belgeleri saklanmaları, tacizciyle konuşmaları da tavsiye edilmektedir.⁵³³

Psikolojik taciz vakalarında işverenin tacizciyle uzlaştırma yaparak, gerekli disiplin cezalarını uygulayarak veya alacağı başka tedbirlerle hızlı ve etkili bir şekilde sonlandırabilmesinin mümkün olabilmesi açısından öncelikle işverene başvurulmasının önemli olduğu vurgulanmaktadır. Ancak mağdurun yasal olmayan işyeri içi tüm yolları denemiş ancak tacizi sona ermesinde başarılı olamadığı durumlarda ise yasal yollara başvurması gerektiği öngörülmektedir.⁵³⁴

⁵³¹<http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/I/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>, (14.1.2014), s.5

⁵³²About Us,

<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342>, (14.1.2014)

⁵³³<http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/I/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>, (14.1.2014), ss. 1-7

⁵³⁴<http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/I/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>, (14.1.2014), ss. 1-7

4.1.2.3.9 İtalya

İtalya’da, işyerinde psikolojik taciz konusunu doğrudan düzenleyen özel bir yasa çıkarılması amacıyla uzun yıllar Parlamentoya çeşitli Kanun tasarıları sunulmuş ancak konuya ilişkin ulusal düzeyde bu özel Kanun yapma girişimleri sonuçsuz kalmıştır. Ancak 2002 yılında Lazio Bölgesi’nde, işyerinde psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin özel bir Kanun çıkarılmıştır.⁵³⁵

Bu bölgesel Kanun, psikolojik tacizle mücadele edilmesine ilişkin olarak birtakım önlemler getirmektedir. Bu kapsamda tüm yerel sağlık ve güvenlik merkezlerinde danışmanlık, destek ve önleyici tedbirler sunmak üzere anti-psikolojik taciz ünitelerinin oluşturulması öngörülmektedir. Kanun; İş Kanunu uzmanı, halk sağlığı uzmanı doktor, psikolog, sosyolog ile sosyal görevlilerden oluşmasını öngördüğü bu ünitelerin kurulacak psikolojik taciz izleme merkezlerine düzenli olarak rapor sunmasını öngörmektedir. İzleme Merkezleri ise bölgesel kuruluşlara danışmanlık yapmak, psikolojik taciz olaylarını izlemek, analiz etmek ve bilgilendirme faaliyetleri düzenleyerek konuya yönelik yapılacak çalışma ve araştırmaları teşvik etmekle görevlidir.⁵³⁶ Bu izleme merkezlerinde tüm bunların yanı sıra ayrıca psikolojik taciz uyuşmazlıklarının Bölge Mahkemesine gitmeden önce somut olay analiz edilerek, olayın hukuki sürece yönlendirilmesi sağlanmaktadır. Kanunda ayrıca psikolojik taciz olgusuyla ilgili mesleki formasyon kazandırma kursları düzenlenmesi de önerilmektedir.⁵³⁷

Bölgesel düzeyde kabul edilen bu Kanun, aynı zamanda yerel kurumların da psikolojik tacizle mücadele girişimlerine katkıda bulunmasını da öngörmektedir. Bu kapsamda söz konusu kurumlara, psikolojik taciz konusunda bilgilendirme faaliyetlerinin yanı sıra yerel düzeyde yapılacak toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizle mücadele tedbirlerine ve bu konuda işçilere eğitim verilmesine ilişkin maddeler eklenmesini sağlama yükümlülüğü getirilmektedir.⁵³⁸

⁵³⁵ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.56

⁵³⁶ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, ss.56-57

⁵³⁷ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s. 251

⁵³⁸ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.57

İtalya’da, psikolojik tacize ilişkin ulusal düzeyde özel bir yasa mevcut olmadığı için mevcut yasalar kapsamında ele alınmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili davalar, genellikle iş mahkemelerinde görülmekte ve davacı taraf sadece “uğradığı fiziksel veya manevi zararın tazmini” talebinde bulunmaktadır. Mağdurun çalışma ortamının ve huzurunun bozulması işverenin sözleşmeden doğan sorumlulukları kapsamında ele alınmakta ve işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemesine dayandırılmaktadır.⁵³⁹

Ulusal Endüstriyel Kaza Sigortası Kurumu, 2000 yılından itibaren işyerinde psikolojik tacizin mağdur bireyde fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklara neden olduğu gerekçesiyle meslek hastalığı kapsamına almış ve mağdurun bu kapsamda ödenek almasına ilişkin bir karar almıştır. Bunun yanı sıra İtalya’da çeşitli bölgelerde mevcut bulunan İşçi Sağlığı Klinikleri, mağdurlarda neden olduğu fiziksel ve psikolojik hasarları göz önünde bulundurarak psikolojik taciz teşhisi koyabilmektedir.⁵⁴⁰

İtalya’da mahkeme kararları da işyerinde psikolojik taciz konusunda belirleyici olmaktadır. Psikolojik tacize ilişkin mahkemelerce verilen birçok kararın yanı sıra, psikolojik tacizin ispat sorununa Yargıtay bir açıklık getirmiş, aldığı kararla ispat yükünün işverende olduğunu belirtmiştir. Buna göre; işveren, işyerinde psikolojik tacizin ortaya çıkmaması ve işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarının korunması için gerekli önlemleri aldığını ve işçide meydana gelen bu rahatsızlıkların işin doğal yapısından kaynaklandığını ispatlamakla yükümlüdür.⁵⁴¹

İtalya’da işyerinde psikolojik taciz konusu toplu iş sözleşmelerine de konu olmakta bu kapsamda 2003 yılından bu yana ulusal düzeyde imzalanmış birçok toplu iş sözleşmesine psikolojik tacize ilişkin hükümler eklenmektedir. Bu kapsamda örneğin bu sözleşmelerden biri mücadele amacıyla psikolojik taciz konusunda işyerinde şüpheli durumları inceleyecek, bu tacizin önlenmesi ve davranış kodlarının tanımlanmasına ilişkin hükümlerin yanı sıra işyerinde şiddet ve psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin

⁵³⁹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**,s. 64

⁵⁴⁰ Increasing Focus On Workplace 'Mobbing', <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>, (9.1.2014)

⁵⁴¹ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.57

öneriler sunmak üzere Fırsat Eşitlikleri Ortak Komiteleri kurulmasına ilişkin hükümler içermektedir.⁵⁴²

Sendikalar işyerinde psikolojik taciz olgusuyla mücadelede yoğun çaba sarf etmekte; toplu iş sözleşmelerine konuya ilişkin hükümler konulmasını sağlamanın yanı sıra psikolojik taciz konusunda farkındalığın artırılmasının da sağlanmasıdır. Bu kapsamda birçok sendika; ulusal, yerel ve bölgesel düzeyde mağdurlara bilgi, yardım ve destek sağlamak amacına yönelik rehberlik hizmeti vermektedir. Sendikaların, bu rehberlik hizmetleriyle mağdurların olduğu kadar halkın da bu konuda farkındalığının artması amaçlanmaktadır. İtalyan sendikaları ayrıca psikolojik tacizle mücadele kapsamında birçok Avrupa işçi sendikası ile ortak hareket etme yoluna da başvurmaktadır.⁵⁴³

4.1.2.3.10 Danimarka

Danimarka’da endüstriyel ilişkilerin geleneği ve işçi-işveren ilişkilerinin toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmesi nedeniyle yasal düzenlemelere çok ihtiyaç duyulmamıştır. Bu kapsamda işyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak da özel bir yasa çıkarılmamış, konu ulusal düzeyde imzalanan toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmektedir.⁵⁴⁴

2001 yılında Danimarka Çalışma Konseyi, İşveren Konfederasyonu ve LO Sendikalar Konfederasyonu arasında imzalanan anlaşma ile işyerinde psikolojik tacizle mücadele konusunun, işletme bünyesinde işçi ve işveren arasında yapılacak yerel anlaşmalarla ele alınması öngörülmüştür.⁵⁴⁵ Yapılan bu anlaşma, bir işyeri sorunu olarak psikolojik tacizin işçi ve işveren ilişkileri çerçevesinde yasal düzenlemelerden daha hızlı ve verimli politikalarla çözüm üretilebileceği düşüncesiyle, yasal düzenlemelere alternatif olarak sosyal taraflar arasında memnuniyetle karşılanmıştır.⁵⁴⁶

Danimarka Çalışma Bakanlığı tarafından 2002 yılında, İş Kanununda bazı hükümlerin psikolojik tacize uygun şekilde yeniden uyarlanmasını sağlayacak bir

⁵⁴² Gökçek Karaca; **a.g.m.**, ss.36-37.

⁵⁴³ <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm> (9.1.2014); Gökçek Karaca; **a.g.m.**, s. 37

⁵⁴⁴ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.52

⁵⁴⁵ Ferrari; **a.g.e.**, s. 17

⁵⁴⁶ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.52

yönetmelik yürürlüğe konulmuştur. Bu yönetmelikte cinsel taciz, psikolojik taciz gibi konular iş sağlığı ve güvenliği kapsamına dahil edilmiş olup, tehdit ya da taciz nedeniyle zihinsel sağlığın bozulma riskinin iş değerlendirmesi sistemi içinde kabul edilmesi ve işverenlerin işyeri düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri uyarınca bunları önleme yükümlülüğü düzenlenmiştir.⁵⁴⁷

4.1.2.3.11 Lüksemburg

Lüksemburg Çalışma Bakanlığı tarafından işyerlerinde psikolojik tacizle etkili mücadele yönteminin Danimarka’da olduğu gibi toplu iş sözleşmeleriyle olabileceği öngörülmüş, bu nedenle özel bir yasa yapma girişiminde bulunulmamıştır. Bakanlık yalnızca, psikolojik tacizle mücadele konusunun kamuoyunun gündemine taşınması için etkinlikler düzenlenmektedir. Psikolojik taciz konusunun toplu pazarlık sürecinde ele alınmasının öngörüldüğü Danimarka’da mücadele kapsamında farkındalığın artırılmasının, önleme ve arabuluculuk faaliyetlerinin geliştirilmesinin ve ortaya çıktığında taciz olaylarının durdurulması için gerekli tedbirlerin alınmasının önemi vurgulanmaktadır.⁵⁴⁸

İşyerinde psikolojik tacizle mücadelede Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu, öncü bir rol üstlenmiştir. Psikolojik taciz konusunu saptayan ilk kuruluş olmasının yanı sıra mücadele sürecinde alınması gereken önlemlerin tanıtılmasında, psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmasında öncülük yapmış ve bu süreçte Lüksemburg Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile birlikte hareket etmiştir. İşçilere kitapçık hazırlamış, onlarla gizli görüşmeler gerçekleştirmiş, seminerler düzenleyerek destek ve yardımda bulunmuştur.⁵⁴⁹

Lüksemburg’da 2001 yılının başında Parlamento’ya işyerinde psikolojik taciz konusunda bir yasa tasarısı sunulmuş olmasına rağmen, bu tasarı kabul edilmemiştir. Aynı yılın Nisan ayında öncülüğünü Hristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu’nun üstlendiği işyerinde psikolojik tacizle mücadele etmeyi hedefleyen ilk toplu iş sözleşmesi, Bram Perakendecilik Şirketi’nde imzalanmıştır. Söz konusu sözleşme, psikolojik tacizle mücadele edilmesi amacıyla işyerinde işveren ve işçi temsilcilerinden

⁵⁴⁷ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 61

⁵⁴⁸ Gökçek Karaca; **a.g.m.**, s. 34

⁵⁴⁹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 66

oluşacak bir komitenin kurulmasını öngörmektedir. Komite, psikolojik taciz olayının her iki tarafını ve gösterecekleri tanıkları objektif bir şekilde dinlemekte ve değerlendirmekte, bu değerlendirme sonucunda ise Komite tarafından tacizin varlığına ilişkin bir kanıya varılırsa tacizciye, sorunun ciddiyetine göre disiplin cezalarından işten çıkarmaya kadar çeşitli yaptırımlar uygulanabilmektedir.⁵⁵⁰

4.1.2.4 Diğer Ülkeler

4.1.2.4.1 Amerika Birleşik Devletleri

ABD’de işyerinde psikolojik tacize ilişkin özel bir yasa bulunmamakta ancak bununla birlikte psikolojik taciz konusu, ayrımcılığın bir çeşidi olarak değerlendirilmekte ve Medeni Kanun başta olmak üzere çeşitli eyalet ve federal yasalar kapsamında koruma altına alınmaktadır.⁵⁵¹

1964 tarihli Amerikan Medeni Kanunu, işverenin bir kişiye istihdamın ayrıcalıkları, tazminatı, şartları ve koşulları bakımından kişinin ırkına, rengine, dinine ve milliyetine bakarak ayrımcılık yapmasının veya bu nedenlerle kişiyi işten çıkarmasının yasadışı bir eylem olduğunu belirtmektedir. Bu kapsamda işveren, ayrımcılığın bir türü olarak psikolojik tacizi önleme ve bununla mücadele etme konusunda yükümlü kılınmaktadır.⁵⁵²

Medeni Kanunun yanı sıra 1967 tarihli İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu, 1973 tarihli Mesleki Rehabilitasyon Kanunu ve 1990 tarihli Engelli Amerikalılar Kanunu dahil olmak üzere eyalet ve federal yasaları; yaş, hamilelik ve engelliliği koruma altına almakta ve işverenin karar alma süreçlerinde, bu kriterlere dayanarak işçilere farklı muamelede bulunmasını yasaklamaktadır.⁵⁵³ Medeni Kanun, İstihdamda Yaş Ayrımcılığı Kanunu ve Engelli Amerikalılar Kanununda belirtilen hakları ihlal edilen kişi, öngörülen süre içinde en yakın ABD İstihdamda Fırsat Eşitliği Komisyonu Ofisi’ne bir şikayet dilekçesi vermesi gerekmektedir.⁵⁵⁴

⁵⁵⁰ Di Martino-Hoel-Cooper; **a.g.e.**, s.58

⁵⁵¹ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.161

⁵⁵² Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.161

⁵⁵³ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.161

⁵⁵⁴ Savaş, Fatma; **İşyerinde Manevi Taciz**, Beta Yayınları, İstanbul 2007, s.78-79

İşverenin, ilgili yasa hükümlerine dayanarak bir talepte bulunan ve hakkını arayan kişiyi buna karşılık olarak işten çıkarması durumunda kişi, yapılan bu yasa dışı eyleme ilişkin işverene karşı misilleme davası açabilmektedir.⁵⁵⁵ Ancak misillemeye maruz kalan kişi bu durumda, kanunca korunan bir davranışta bulunması nedeniyle işverenin buna karşılık verdiği tepkiden dolayı zarar gördüğünü ve kendi davranışı ile işverenin buna gösterdiği tepki arasında illiyet bağının olduğunu ispatlamakla yükümlüdür. İşçinin bu hususları ispatlaması halinde ispat yükü karşı tarafa geçmekte ve artık işveren yaptığı bu eylemin geçerli bir nedene dayandığını ispatlamakla yükümlü olacaktır.⁵⁵⁶

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan işçi, eyalet ve federal yasalar kapsamında hakkını arama yoluna gidebileceği gibi, herhangi bir sendikaya üye ise aynı zamanda mevcut toplu iş sözleşmesi hükümlerine dayanarak da psikolojik tacizle mücadele etme yoluna gidebilmektedir. Bu kapsamda işçi, eğer toplu iş sözleşmesine doğrudan psikolojik tacize ilişkin hükümler konulmuşsa bu hükümlerden, doğrudan hüküm yoksa sözleşme kapsamında koruma altına alınan genel haklara ilişkin hükümlerden yararlanabilmektedir. Bunun yanı sıra sendika temsilcisinin, işyerinde gerçekleşen psikolojik taciz olaylarında uzlaştırmacı bir rolü de mevcuttur. Psikolojik taciz mağduru olan işçilerin herhangi bir sendikaya üye olup olmamasına bakılmaksızın Ulusal İş İlişkileri Kanununun; kişilerin yasal haklarını kullanmalarından dolayı baskı altında tutma bu sebeple çatışmaya girilme ve kısıtlanma hükümlerine aykırılık teşkil ettiği gerekçesiyle dava açma hakkına sahip oldukları da belirtilmektedir.⁵⁵⁷

ABD’de bazı eyaletlerde, işyerinde zihinsel uyarım veya stres sonucu oluşan zihinsel zarar görme konusunda bilgilendirme amacıyla kurallar ve düzenlemeler getirilmiştir. Bu kapsamda yasama organlarınca, fiziksel bir hastalık olmaksızın sadece zihinsel hastalık olması durumları, işle ilgili stresin birikimli etkisi olarak kabul edilmiş ve bunu tazminat konusu sayan birtakım yasalar çıkartılmıştır.⁵⁵⁸ Böylece işçiler, işyerinde maruz kaldıkları psikolojik taciz nedeniyle zihinsel olarak zarar gördükleri iddiasıyla tazminat davası açabilmektedirler.

⁵⁵⁵ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.164

⁵⁵⁶ Savaş; **a.g.e.**, s. 81

⁵⁵⁷ Savaş; **a.g.e.**, s. 82

⁵⁵⁸ Davenport-Schwartz-Gail; **a.g.e.**, s.169

4.1.2.4.2 Avustralya

Avustralya’da işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bir çalışan, Ombudsmana başvurarak tavsiye ve yardım alabileceği gibi yerel düzeyde de mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşlarına başvurarak yardım ve destek alabilmekte veya doğrudan dava açma yoluna gidebilmektedir.

Avustralya’da 1 Temmuz 2009 yılında çıkartılan Fair Work (Adil İş) Kanunu ile neredeyse tüm işyerlerini kapsayacak bir yeni sistem geliştirilmiştir. Sistem kapsamında çıkartılan Kanun ile çalışanların ücret, çalışma koşulları, sendikal faaliyetlere katılma gibi sahip oldukları haklar belirtilmekte ve bunun yanı sıra onların ayrımcılık yasaklarına ilişkin hükümler içermektedir.⁵⁵⁹ Kanuna göre; işveren gerek işe alırken gerekse işe aldıktan sonra çalışanları arasında ırk, renk, cinsiyet, inanç, cinsel tercih, yaş, fiziksel veya zihinsel engellilik, medeni durum, hamilelik, siyasi görüş gibi sebeplere dayalı olarak herhangi bir ayrımcılık yapamaz.⁵⁶⁰ Kanun, genel olarak ayrımcılığa ilişkin hükümler içermekle birlikte 1 Ocak 2014 tarihinde yapılan değişiklik ile Kanuna işyerinde psikolojik tacize ilişkin hükümler eklenmiştir. Buna göre; Kanunda işyerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlar şu şekilde sıralanmıştır.⁵⁶¹

- Kişiye korkutucu ve saldırgan nitelikte davranışlarda bulunulması,
- Kişiyi aşağılayıcı ve küçük düşürücü eleştiriler yapması,
- Kişi hakkında karalayıcı dedikodular yayılması,
- Kişiyle dalga geçilmesi veya el şakalarında bulunması,
- Kişinin işyerinde iş ve iş dışında yapılan faaliyetlerden dışlanması,
- Kişiye çok az veya çok fazla işlerin verilmesi ya da yeteneklerinin çok altında veya çok üstünde işler verilmesi,
- Fiziksel şiddet içerikli davranışlarda bulunulması,
- Kişiye istemediği davranışları yapması konusunda baskı yapılmasıdır.

⁵⁵⁹ Australian Government; “General Workplace Protection”, <https://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-General-Workplace-Protections.pdf>, (1.1.2014)

⁵⁶⁰ Australian Government; “Unlawful Workplace Discrimination”, <http://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-Unlawful-workplace-discrimination.pdf>, (1.1.2014)

⁵⁶¹ Fair Work Commission; “Guide Anti-Workplace Bullying”, http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

Bu tür davranışların anlamsız bir şekilde sürekli tekrarlandığı ve iş sağlığı ve güvenliği açısından bir risk oluşturduğu takdirde Kanuna göre psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmektedir. Psikolojik tacize uğradığını iddia eden bir çalışan, Adil İş Komisyonuna başvurabilmekte veya yerel düzeyde mevcut İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluşlarına başvurarak tavsiye ve yardım alabilmektedir.⁵⁶²

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan birey ilk olarak durumu bir üst amirine veya İş sağlığı ve güvenliği temsilcisine ya da insan kaynakları birimine bildirmektedir. Birey ayrıca bir sendikaya üye ise, üyesi olduğu sendikaya da durumu bildirip tavsiye alabilmektedir. Bununla birlikte psikolojik taciz mağduru bireyin yasal yollara başvurma hakkı da vardır. Bu kapsamda Adil İş Komisyonuna başvurması halinde Komisyon, psikolojik taciz sürecinin her iki tarafını dinledikten ve olaya ilişkin belge dokümanları inceledikten sonra işyerinde psikolojik taciz vakasının olup olmadığına karar vermektedir.⁵⁶³

Birey Komisyona, internet sitesinde yer alan başvuru formunu doldurarak internetten başvurabileceği gibi Komisyonun her eyaletin başkentinde bulunan ofislerine gidip veya Komisyonun çağrı merkezini arayıp bu formu doldurarak başvurabilmektedir. Bireyin Komisyona başvuruda bulunabilmesi için ayrıca 65,50 Avustralya Dolarını Komisyonun belirlediği bir hesaba yatırması gerekmektedir. Ancak birey bu tutarı ödemeyecek durumda olmadığını, dolduracağı başka bir form ile beyan ederse ödeme zorunluluğundan kurtulabilmektedir.⁵⁶⁴

Komisyon, işyerinde psikolojik taciz vakasına ilişkin yapılmış olan başvuruyu incelendikten sonra başvuru sahibi, bireyle iletişime geçerek olay hakkında detaylı bilgi edinmekte daha sonra psikolojik taciz yaptığı iddia edilen kişi veya gruplara durumu bir yazıyla bildirmekte ve kişilerin yedi gün içinde Komisyona yazılı olarak iddia ile ilgili cevap vermelerini talep etmektedir. İlgili kişi veya kişiler yazılı cevabını Komisyona, başvuru sahibine ve varsa onun yasal temsilcisine bunun yanı sıra psikolojik taciz olayı ile bağlantılı olan diğer kişilere göndermekle yükümlüdür. Aynı şekilde tacizde bulunan

⁵⁶² http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

⁵⁶³ http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

⁵⁶⁴ http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

kişi ya da kişilerin yazılı cevabını alan başvuru sahibinin de karşı cevabını yedi gün içinde tüm taraflara ve Komisyona göndermesi gerekmektedir.⁵⁶⁵

Psikolojik taciz olayına ilişkin taraflardan gelen cevapları inceleyen Komisyon, öncelikle taraflar arasında uzlaştırma yoluna gitmektedir. Bu süreç, bir Komisyon üyesi veya psikolojik tacizi önleme uzlaştırıcısı tarafından tarafsız bir şekilde ve gizli olarak yürütölmektedir. Komisyon üyesi veya uzlaştırıcısı psikolojik tacize neden olan davranışı genel olarak taraflara açıklayarak uzlaştırma sürecini başlatır. Taraflar ise kendi açılardan durumu anlatırlar ve nelerin yapılması/yapılmamasını istediklerini belirtirler. Komisyon üyesi veya uzlaştırıcı isterse taraflarla özel olarak görüşme yapabilmektedir. Bu kişi, tarafları her iki taraf için uygun olabilecek bir çözüm ile uzlaşma sağlama yönünde çaba sarf etmektedir. Eğer taraflar arasında uzlaşma sağlanırsa Komisyon üyesi veya uzlaştırıcı, taraflar arasında uzlaşma tutanağının oluşturulmasında onlara yardımcı olmaktadır. Bu uzlaştırma süreci yüz yüze görüşme şeklinde yapılabileceğı gibi telefonla da yapılabilmektedir.⁵⁶⁶

Her ne kadar Komisyonun ceza verme veya tazminata hükmetme gibi bir yetkisi olmasa da kararları taraflar için bağlayıcıdır. Dolayısıyla taraflar Komisyon kararına uymakla yükümlüdürler. Taraflardan birinin Komisyon kararına uymaması halinde diğerk taraf, mahkemeye başvurma hakkına sahip olmaktadır. Mahkeme, Komisyonun verdiği kararı dikkate alarak karara uymayan kişi hakkında cezai yaptırım uygulayabilmektedir.⁵⁶⁷

Avustralya’da parlamento bünyesinde; çalışanların, işverenlerin ve genel olarak toplumun çalışma hayatında sahip oldukları haklarını daha iyi anlamalarını sağlamak, onların çalışma hayatına ilişkin yaşadıkları sorunlara çözüm getirmek, ihtiyaç duydukları konularda onlara eğitim verme, tavsiyelerde bulunma ve bilgi sağlamak amacıyla Adil İş Ombudmanı oluşturulmuştur. Çalışanların çalışma hayatına ilişkin bir konu için Ombudmana başvurma hakları mevcuttur. Bu kapsamda işyerinde psikolojik

⁵⁶⁵ http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

⁵⁶⁶ http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

⁵⁶⁷ http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf, (1.1.2014)

taciz uygulamalarına maruz kaldığını iddia eden bir çalışan Ombusdmana başvurabilmektedir.⁵⁶⁸

Adil İş Ombusdmanı, Adil İş Kanunu kapsamına giren ayrımcı uygulamalara karşı çalışanlara yardım edebilmektedir. Ombusdman, genel olarak ayrımcı uygulamalara ilişkin başvuruları değerlendirmekte olup, psikolojik taciz vakalarını doğrudan ayrımcılık kapsamında değerlendirmemekte, sadece belli koşulların varlığı halinde psikolojik taciz başvurularını değerlendirmeye almaktadır. Buna göre bir çalışan maruz kaldığı psikolojik taciz;

- İşten çıkarılmasına,
- Fiziksel veya psikolojik olarak zarar görmesine,
- Çalıştığı pozisyonunun olumsuz bir şekilde değiştirilmesine veya
- Diğer çalışanlardan farklı bir muameleye tabi tutulmasına

yol açmış ise Adil İş Ombusdmanı tarafından değerlendirmeye alınmaktadır.⁵⁶⁹

Bir çalışan ayrımcı uygulamalar kapsamına girecek şekilde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünüyorsa bireysel olarak üç farklı yolla Adil İş Ombusdmanına başvurabilmektedir. Buna göre; çalışan internet sitesinden başvuru formunu doldurarak veya Adil İş Destek Hattını arayarak ya da Adil İş Komisyonu ziyaret edip başvuru formunu doldurarak başvuru yapabilmektedir. Kişi başvuru yaparken formla birlikte aynı zamanda iddiasını destekleyecek belge, doküman veya kayıtları da Ombusdmana sunmalıdır.⁵⁷⁰

Adil İş Ombusdmanı, kendisine yapılan her başvuruyu değerlendirmeye almamaktadır. Ombusdmana yapılan başvurular denetçiler tarafından incelendikten sonra uygun görülen başvurular değerlendirmeye alınmaktadır. Eğer bir başvuru Ombusdman tarafından değerlendirmeye alınıyorsa, Adil İş Denetçileri ilk olarak başvuru sahibiyle iletişime geçilmekte ve kişi süreç hakkında bilgilendirilmektedir. Denetçiler aynı zamanda başvurunun konusu işverenle de bağlantıya geçerek yapılan

⁵⁶⁸ <http://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-Unlawful-workplace-discrimination.pdf>, (1.1.2014)

⁵⁶⁹ <http://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-Unlawful-workplace-discrimination.pdf>, (1.1.2014)

⁵⁷⁰ <http://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-Unlawful-workplace-discrimination.pdf>, (1.1.2014)

şikayet hakkında ona bilgi vermekte ve çalışanın sahip olduğu yasal haklarını anlatmaktadır.⁵⁷¹

Adil İş Denetçileri, çalışan ile işveren arasında başvuru kapsamındaki sorunu çözmek için arabuluculuk mekanizmasını devreye sokarak tarafların aralarında uzlaşma sağlamaları için çaba sarf eder. Denetçi, taraflar arasında arabuluculuk yaparak uzlaşma sağlamaya çalışmış ancak bu uzlaşma sağlanamamış ise bu durumda başvuru sahibinin küçük çaplı davaların görüldüğü bir mahkeme olan Small Court'a başvurma hakları mevcut olmaktadır. Denetçi bu süreçte çalışana dava açma konusunda yardımcı olmaktadır. Bunun yanı sıra denetçi, yaptığı inceleme sonucunda sorunun arabuluculuk yoluyla çözülemeyeceği kanısına varırsa, başvuruyu doğrudan Small Court'a gönderme hakkına sahip olduğu gibi başvuru sahibinin arabuluculuk mekanizmasına başvurmadan konuyu doğrudan Small Court'a taşımak istediği durumlarda ise başvuru sahibi çalışana yardımcı olmaktadır.⁵⁷²

4.2 TÜRK HUKUKUNDA İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Gelişmiş pek çok ülkenin gündeminde uzun yıllardır var olan ve mevzuatlarında da özellikle 2000'li yıllardan itibaren yoğun bir şekilde yer almaya başlayan işyerinde psikolojik taciz; mahkeme kararlarından, yapılan çalışmalardan ve konuya ilişkin paylaşım sitelerinden anlaşıldığı kadarıyla Türk çalışma hayatında da sıklıkla yaşandığı⁵⁷³ ve önemli ölçüde rahatsızlık verdiği görülmektedir. Bu durum, uluslararası alanda olduğu gibi ülkemizde de işyerinde psikolojik taciz olgusuyla mücadele edilmesini gündeme getirmiştir.

Türkiye, 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelere (5 inci ve 6 ncı maddeler) çekince koyarak onaylamıştır. Şartı'n 26 ncı maddesi uyarınca bu sözleşmeye taraf ülkelerin; çalışanların işyerinde psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmesi, bilinçlendirilmesi ve bunların engellenmesini desteklemesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alması gerektiği öngörülmektedir. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın yanı

⁵⁷¹ Australian Government; The Complaints Process, <http://www.fairwork.gov.au/complaints/the-complaints-process/pages/default.aspx> (1.1.2014)

⁵⁷² <http://www.fairwork.gov.au/complaints/the-complaints-process/pages/default.aspx> (1.1.2014)

⁵⁷³ Kılış-Selver; **a.g.m.**, ss.84-85

sıra 5 Temmuz 2006 tarihli “İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan AB Direktifini de kabul etmiştir. Anayasamızın 90 ıncı maddesi 5 inci fıkrası gereği, usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası anlaşmalar kanun hükmünde olduğundan, bu sözleşme iç hukukumuzda dahil olmuştur. Buna göre, alt düzeyde kurallar içeren sözleşmeler niteliğinde olan ve bağlayıcılığı nitelikteki Avrupa Sosyal Şartı işyerinde çalışanların onurunun korunması amacıyla çalışanların işyerinde cinsel tacize ve psikolojik tacize karşı korunmasını öngörmektedir.⁵⁷⁴

İşyerinde psikolojik tacizin, Türk mevzuatında ilk defa yer alması yargı kararlarıyla olmuştur. Konuya ilişkin yasal mevzuat eksikliği kavramın yasal düzenlemelerden önce yargı kararlarıyla iş hukukumuzda girmesine neden olmuştur. Söz konusu kararlar doğrultusunda, işverenler tarafından istifaya zorlanma aracı olarak kullanılan psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlara maruz kalan işçiler, İş Kanunu uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilme ve kıdem tazminatı ile kıdem tazminatı ile karşılanmayan ek zararları varsa Borçlar Kanunu hükümlerine göre maddi veya manevi tazminata hak kazanabilmektedirler.⁵⁷⁵

İşyerinde psikolojik taciz olgusuna ilişkin olarak mevzuatımızda genel kabul görmüş bir tanım henüz mevcut olmamakla birlikte, Türk yazınında akademik çevrelerce yapılan çeşitli tanımlara rastlanmaktadır. Bununla birlikte, 2006 yılında Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen gerekçeli bir kararda işyerinde psikolojik tacize ilişkin bir tanım yapılmıştır. Buna göre;

“İşyerinde psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama v.b. davranışları içermektedir.”⁵⁷⁶

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 2013 yılında almış olduğu 5390 Sayılı kararında işyerinde psikolojik tacizin sistemli bir şekilde, süreklilik arz eden bir sıklıkta çalışanı sindirmek maksadı ile kişinin özgüvenine uygulanan psikolojik ve hatta fiziksel

⁵⁷⁴Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.67

⁵⁷⁵Önder, Nurcan; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Temmuz-Eylül 2013, s.56

⁵⁷⁶Ulusoy, Zeynep Duygu; “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 105, Mart- Nisan 2013, s.143

saldırgan davranışları ifade ettiğini ve işyerinde bir veya birkaç kişinin, istenmeyen kişi olarak ilan ettikleri kişiyi, dışlayarak, sözlü ya da fiziksel tacizde bulunarak mutlak itaate zorlamak, yıldırım ve bezdirmek anlamına geldiğini belirtmiştir. Bununla birlikte Yargıtay psikolojik tacizin;

“bir veya bir grup işçinin aynı işyerindeki bir başka işçiye zarar vermek amacıyla sistemli ve süreklilik arz edecek biçimde küçümseyici, aşağılayıcı, dışlayıcı ve korkutucu hareketler bütünü”

şeklinde tanımlanabileceğini ve genel olarak kendini göstermeyi engellemek; sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, alaya alınma gibi davranışların psikolojik taciz kapsamına girdiğine dikkat çekmiştir.

Kamu kurumları ve sosyal taraflarca işyerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında yapılan farkındalık artırma çalışmalarının yanı sıra, Başbakanlık tarafından 2011/2 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlığı altında 8 maddelik bir Genelge yayınlanmıştır. Herhangi bir yaptırımı olmamakla birlikte Genelgede, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu vurgulanmıştır. Ayrıca işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi için önleyici nitelikte tedbirlerin alınması, eğitim çalışmalarının yapılması gibi psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin önlemlere yer verilmiştir.⁵⁷⁷

Başbakanlık Genelgesinin 4 üncü maddesi kapsamında psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır. Bunun yanı sıra yine Genelgenin 5 inci maddesi uyarınca; psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere ÇSGB bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla

⁵⁷⁷ İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi, RG. 19.03.2011-27879

"Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" oluşturulmuştur.⁵⁷⁸ Kurul, işyerinde psikolojik tacizi önleyici politikalar üretme çalışmalarının yanı sıra, bu konuda eğitim ve farkındalık artırma çalışmalarını da sürdürmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak yaşanan bir başka gelişme ise TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan İşyerinde Psikolojik Taciz Alt Komisyonu tarafından mağdurların haklarının korunması ve yapılması gerekenlerin sıralandığı bir rapor yayımlamıştır. Söz konusu raporda, işyerinde psikolojik taciz olgusunun hem birey hem kurum üzerinde tahrip edici sonuçları bulunduğu ve konuda farkındalığın artırılmasına ilişkin çalışmaların yapılması gerektiği, mağdur için hem şikayet hem müracaat usulünün hak kapsamında değerlendirilmesi, işyerinde psikolojik taciz failinin kredi ve teşvik olanaklarından mahrum bırakılması ve toplu sözleşmelere korunma önlemleri konulması gerektiği, işyerinde psikolojik taciz yapan ve yetkisi olmasına rağmen yapılmasını önlemeyenlere de dolaylı olarak katkısı nedeniyle disiplin cezası verilmesi, Ceza Kanununda işyerinde psikolojik tacizin açık bir tanımının yapılarak, psikolojik taciz yapanlara, yapılmasına göz yumanlara alt sınırı iki yıl olmak üzere hapis cezası ve ayrıca en az 10 000 ile 20 000 lira para cezası yaptırımını gerektiren bir suç haline getirilmesi gibi önerilerde bulunulmuştur.⁵⁷⁹

Türk çalışma hayatında işyerinde psikolojik tacizin boyutları itibariyle artık görmezden gelinemeyeceği ve yasal bir altyapıya kavuşturulması gereksiniminin ortaya çıkması üzerine işyerinde psikolojik taciz, Türk hukukunda ilk kez, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile pozitif hukuk dayanağına kavuşturulmuştur. Böylece işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz davranışları, yasal korumadan uzak olmaktan çıkarılarak, bu konuda artık genel hükümlere başvurma zorunluluğunu önemli ölçüde ortadan kaldırmıştır.⁵⁸⁰

Mevzuatımızda, psikolojik tacize ilişkin Yeni Borçlar Kanunu dışında açık ve doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Bununla birlikte mevzuatımızda psikolojik taciz olgusunun tanımından hareket ederek konu incelendiğinde, psikolojik tacizin önlenmesi ve yargıya başvurunun hukuksal dayanakları bulunduğu görülmekte olup,

⁵⁷⁸ İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi

⁵⁷⁹ Ulusoy; **a.g.e.**, s.147

⁵⁸⁰ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s.21

hukuksal analizinin yapılması, dava ve taleplere konu olması da mümkün olabilmektedir.⁵⁸¹

İşyerinde hedef seçilen bir bireye sistematik ve kararlı bir şekilde, düşmanca ve ahlak dışı davranışların uygulandığı bir süreci ifade eden psikolojik taciz, temel hak ve özgürlüklere ilişkin hakların yanı sıra, genel anlamda bir hak ihlali olduğu, özel anlamda bireyin kişiliğini oluşturan değerlerden onur ve saygınlığına ilişkin kişilik hakkının ihlali söz konusudur. Mevzuatımızda kişilik haklarıyla ilgili mevcut düzenlemeler, psikolojik tacize karşı hukuki koruma sağlamaktadır.⁵⁸² İşyerinde psikolojik taciz olgusu aynı zamanda kısmen veya tamamen hukuka aykırı fiillerden oluşsa da, sürecin hukuka aykırılığının normatif dayanaklarını; gözetme borcu, eşitlik ilkesi ve dürüstlük kuralı olduğu da belirtilmektedir.⁵⁸³ Bu hususlardan hareketle işyerinde psikolojik taciz, mahkeme kararlarına konu olabilmekte ve Borçlar Kanunu dışında doğrudan bir düzenleme bulunmamasına rağmen Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu, İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu açısından etki ve sonuçlar doğuran bir vaka olarak karşımıza çıkmaktadır.

4.2.1 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

İşyerinde bir çatışma ile başlayan, saldırgan eylemlerin sistemli ve sürekli olarak şiddetini artırarak yöneltilmesi şeklinde devam eden psikolojik taciz süreci, hedef seçilen bireyin kişilik haklarına ve onuruna saldırı anlamını taşımaktadır. Kişilik hakları temelinde yapılan bu saldırılar öncelikle bireyin temel hak ve özgürlüklerine karşı tehdit oluşturmaktadır.⁵⁸⁴ Pozitif hukuk bakımından kişilik hakkı ve kişiliğin korunmasının temeli, başta Anayasa’da temel hak ve özgürlükler kapsamında koruma altına alınmıştır.⁵⁸⁵ Bu temel hak ve özgürlüklerin niteliği Anayasa’nın çeşitli maddelerinde açıkça ve ayrıntılı olarak düzenlenmektedir.⁵⁸⁶

Temel hak ve özgürlüklerle ilgili olarak öncelikle Anayasa’nın başlangıç metninde; her Türk vatandaşının Anayasa’da yer alan temel hak ve hürriyetlerden,

⁵⁸¹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.67

⁵⁸² Ulusoy; **a.g.e.**, s.144

⁵⁸³ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.81

⁵⁸⁴ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s.93

⁵⁸⁵ Ulusoy; **a.g.e.**, s.144

⁵⁸⁶ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.67

eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme, maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu ifade edilmekte ve bu hakkın kapsamı çizilmektedir.⁵⁸⁷

Anayasa'nın 12 nci maddesinde, herkesin kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve özgürlüklere sahip olduğu belirtilerek, genel kişilik hakkı Anayasal düzeyde tanınmakta ve güvence altına alınmaktadır.⁵⁸⁸ Yine aynı maddede bu temel hak ve hürriyetlerin aynı zamanda kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da içerdiği ifade edilmektedir. Bu durum, işyerinde hedef alınan kişilerin Anayasa ile güvence alınmış kişilik haklarının, o kişilere psikolojik taciz niteliğinde davranışların yöneltilmesi ile ihlal edildiği ve bunun Anayasa'ya aykırılık teşkil ettiği anlamına geldiği söylenebilmektedir.

Anayasa'nın kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığına ilişkin 17 nci maddesinin 1 inci ve 3 üncü fıkraları, kişinin onur ve saygınlığını Anayasal düzeyde koruyan hükümler içermektedir.⁵⁸⁹ Buna göre; herkes, maddi ve manevi varlığını koruma, geliştirme hakkına sahip olmakla birlikte, kimseye işkence ve eziyet yapılamayacağı; kimsenin insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamayacağı hususu öngörülmektedir.

Bireylerin sahip oldukları temel hak ve özgürlükler ile kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığına ilişkin hakların anayasal güvence altına alınmasının yanı sıra bireylerin; vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahip oldukları (m.24/I), dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamayacakları (m.24/III), düşünce ve kanaat hürriyetine sahip oldukları (m.25/I), her ne sebep ve amaçla olursa olsun, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamayacakları, düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamayacak ve suçlanamayacak oldukları (m.25/III), çalışma ve sözleşme özgürlüğü (m.48/II) ile çalışma hak ve ödevine (m.49/II) sahip oldukları ve yaşlarına, cinsiyetlerine ve güçlerine uymayan işlerde çalıştırılmayacakları (m.50/II) da Anayasal güvenceye alınmıştır.

⁵⁸⁷ Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, RG. 9.11.1982 - 17863

⁵⁸⁸ Tınaz-Bayram-Ergin; a.g.e., s.99

⁵⁸⁹ Tınaz-Bayram-Ergin; a.g.e., s.97

Anayasa'nın 49 uncu maddesine göre; 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 almakla yükümlüdür. İşyerinde psikolojik tacizin bireyin çalışma ortamını çekilmez bir hale getirerek, onu işten ayrılmaya yöneltmesi; kişiyi uzun vadede iş ve çalışma yaşamından dışlayıcı etkilere sahip olması bireyin anayasayla güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden çalışma hakkına da doğrudan müdahale anlamına geldiğinden⁵⁹⁰ devletin, çalışanların işyerlerinde psikolojik tacize uğramalarını önlemek amacıyla gerekli önlemleri alma yükümlülüğü bulunmaktadır.

Bireylerin kişiliklerine bağlı maddi ve manevi varlıklarının korunması gerekliliği; vicdan, din, inanç ve kanaat özgürlüklerine sahip oldukları; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacak oldukları çerçevesinde birtakım kişiliğe bağlı devredilemez ve vazgeçilemez haklarla donatıldıkları kabul edilmektedir. Bu kapsamda bireylerin iş ilişkilerinin uygun ve sağlıklı bir biçimde düzenlenme yükümlülüğünün Anayasa ile güvence altına alındığı görülmektedir.⁵⁹¹ Anayasa hükümlerinin yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğu ve kanunların Anayasa'ya aykırı olamayacağı (m.11) ilkesinden hareketle, Anayasa hükümlerinin özel hukuk alanının yanı sıra iş ilişkilerine de uygulandığı söylenebilmektedir. Dolayısıyla çalışanların iş ilişkisi kapsamında korunması gerekli değerlerinin başında, çalışanların temel hak ve özgürlükleri gelmektedir.⁵⁹²

4.2.2 Türk Medeni Kanunu

Türk Medeni Kanununda işyerinde psikolojik taciz açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte; kişilik haklarına yönelik saldırılar şeklinde ortaya çıkan bu davranışların kişinin psikolojik yaşantısına zarar verdiği gerçeğinden yola çıkılarak,

⁵⁹⁰ Ulusoy; **a.g.e.**, s.145

⁵⁹¹ Ümit, İlhan; "İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri", **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 10, Sayı: 4, Ekim 2010 s.1181

⁵⁹² Tınaz; **a.g.e.**, s. xix

Kanunun kişiliği koruyan hükümlerinin psikolojik taciz açısından mağdur lehine yorumlanabilmesini mümkün kılmaktadır.⁵⁹³

İşyerinde psikolojik taciz, Medeni Kanun'un "Dürüst davranma" başlıklı 2 nci maddesindeki "*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır*" şeklindeki temel ilkeden başlayarak; kişiliği vazgeçme ve aşırı sınırlamaya karşı koruyan 23 üncü maddesi, saldırılara karşı koruyan 24 üncü maddesi ve bu konuda açılacak davaları düzenleyen "Davalar" başlıklı 25 inci maddesi kapsamında ele alınabilmektedir.⁵⁹⁴

Medeni Kanununun 2 nci maddesinde yer alan ve emredici bir nitelik taşıyan dürüstlük kuralı, tüm hukuki ilişkilerde olduğu gibi çalışma ilişkilerinde de uygulanması gerekli bir kuraldır. Bu kapsamda işyerindeki herhangi bir çalışanına psikolojik taciz uygulayan ya da işyerinde uygulanan psikolojik taciz oluşturan davranışları önleyemeyen, ortadan kaldıramayan işverenin bu tutumu Medeni Kanunu açısından dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmektedir.⁵⁹⁵

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz niteliğindeki eylemler nedeniyle kişilik haklarına saldırıda bulunulan kişiler, bu saldırıyı gerçekleştiren kişilere karşı hakimden koruma talebinde bulunabilecekleri (m.23/I)⁵⁹⁶ gibi bu kişilerin kişilik haklarına, hukuka ve genel ahlaka aykırı şekilde bu müdahalelere rıza göstermiş olmalarının da hukuken bir geçerliliği bulunmamaktadır (m.23/II). Dolayısıyla bu durum, işyerinde psikolojik taciz davranışlarını sergileyen kişilerin bu yöndeki haksız tutum ve eylemlerini hukuka uygun kılmamakta ve sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır.⁵⁹⁷

Medeni Kanunun kişiliğin korunmasına dair asıl düzenlemesi, doktrin ve/veya yargı kararları ile kişilik hakkı kapsamında olduğu kabul edilen bir hakkın üçüncü kişilere karşı nasıl korunacağı meselesine ilişkindir.⁵⁹⁸ Buna göre; işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan ve bu tür davranışlar nedeniyle kişilik haklarına

⁵⁹³ İlhan; **a.g.m.**, s.1182

⁵⁹⁴ Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK); **Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi**, TİSK Yayınları, Ankara 2012, s.17

⁵⁹⁵ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, ss.119-120

⁵⁹⁶ **Türk Medeni Kanunu**, RG. 8.12.2001- 24607

⁵⁹⁷ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s. 120

⁵⁹⁸ Demircioğlu, Huriye Reyhan; "Kişilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XI, Sayı: 1-2, 2007, ss.131-132

müdahalede bulunan kişiler, bu davranışların devam etmesi, sona ermesi veya başlayacağına dair emarelerin olması durumlarına göre Medeni Kanununun 25 inci maddesinin 1 inci fıkrası kapsamında birtakım davalara başvurmaları mümkündür. Buna göre açılacak davalar şu şekilde sıralanabilmektedir:⁵⁹⁹

1. İşyerinde psikolojik taciz niteliğindeki davranışların halen devam etmesi halinde mağdur, saldırının durdurulması (men) davası açabilir. Mağdur, dava sonucu taciz sürecini durdurduktan sonra ayrıca mahkemeden kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması talebinde de bulunabilir. Psikolojik taciz sürecinin işyerinde birden fazla kişiye yöneltilmesi halinde mağdurlardan her biri diğerlerinden bağımsız olarak son verme davasını açabilirler. Davayı açan mağdur davayı kazanır ve psikolojik taciz süreci durdurulursa, bundan davayı kazanan mağdur ile birlikte sürece maruz kalan ancak dava açmamış diğer mağdurlar da yararlanabilir. Buna karşın davayı açan mağdur davayı kaybederse, bu durum diğer mağdurların dava açma hakkına engel olmaz.⁶⁰⁰
2. İşyerinde psikolojik taciz süreci sona ermiş ancak örneğin mağdurun taciz süreci sonrasında psikolojik tedavi görmesi gibi taciz sürecinin etkilerinin halen devam ediyor olması hallerinde mağdur, saldırının hukuka aykırılığının tespiti için dava (tespit davası) açma yoluna başvurabilir. Saldırı sonucunda kişilik hakları zarar gören mağdur, açacağı tespit davası ile birlikte ayrıca düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir.
3. İşyerinde psikolojik taciz davranışları henüz meydana gelmemiş olmasına rağmen, bazı emarelerden yakında gerçekleşeceği anlaşılıyor ise birey, böyle bir saldırı gerçekleşmeden buna engel olmak amacıyla saldırının önlenmesi davası açabilir. Bu şekilde karşı tarafın kişilik haklarına tecavüz niteliği taşıyan davranışlardan kaçınması talep edilmektedir. Ancak önleme davasının açılabilmesi için hukuka aykırı bir taciz sürecinin olabileceği yönünde ciddi ve yakın bir tehdidin bulunması ve bu hususun davacı tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Bu bakımdan işyerinde psikolojik tacizin başladıktan sonra dahi teşhisinin konulmasındaki zorluk düşünüldüğünde, söz konusu türde bir taciz

⁵⁹⁹Türk Medeni Kanunu

⁶⁰⁰Tınaz-Bayram-Ergin; a.g.e., s.107

tehdidinin ispatlanarak bu tür bir önleme davasına konu edilebileceğini kabul etmek, teorik bir yaklaşım olabilmektedir.⁶⁰¹

İşyerinde psikolojik taciz süreci nedeniyle kişilik haklarına saldırı kapsamında açılacak söz konusu davalar bakımından saldırı sonucunda bir zararın doğmuş olması veya saldırganın kusurunun bulunması şartları aranmamakta ve dolayısıyla davacı tarafından bu hususların ispatı da gerekmemektedir. İşyerinde psikolojik tacize uğradığı iddiası ile dava açan bir kimse, uğradığı taciz eylemlerinin yanı sıra, bunların psikolojik taciz niteliğinde bir taciz olduğu konusunda hakimi ikna etmek zorundadır. Bu bağlamda örneğin, taciz eylemlerinin hedef alınan kişiyi yıldırarak işyeri ortamından uzaklaştırmak gibi bir amaç doğrultusunda gerçekleştirildiğinin, kişinin bu davranışlar nedeniyle fiziksel ve/veya psikolojik sağlığının bozulduğunun ortaya koyulması, hakimden söz konusu eylemlerin işyerinde psikolojik taciz niteliğinde olduğu yönünde kanaat uyandırılması için gerekli unsurlar olduğu söylenebilmektedir.⁶⁰²

Hukuka aykırı nitelikteki davranışlar nedeniyle kişilik hakları ihlal edilen bireyler, açacakları bu davaların yanı sıra uğramış oldukları zararların giderilmesi için maddi ve manevi tazminat talebinde de bulunabilmektedirler. Bunun gibi bireyler, hukuka aykırı bir saldırı nedeniyle karşı tarafça elde edilmiş olan kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesi talebinde de bulunabilirler (m.25/III).⁶⁰³ Kişiliğin korunması kapsamında açılacak davalarda herhangi bir zamanaşımı süresi öngörülmemiş olmakla birlikte, maddi ve manevi tazminat talepleri için açılacak davalarda ise on yıllık bir zamanaşımı süresi öngörülmektedir.

Mağdurun, saldırının önlenmesi davası açmış ise maddi tazminat davası; manevi tazminat davası açmış ise ayrıca tespit davası açması mümkün olmamaktadır. Ancak gerçekleşmiş ve etkileri halen devam eden psikolojik taciz sürecinin etkilerinin ortadan kaldırılması için sürecin hukuka aykırılığının tespiti davası ile birlikte şartları varsa manevi tazminat olarak bir miktar paranın ödenmesi de talep edilebilmektedir.⁶⁰⁴

⁶⁰¹ Demircioğlu; **a.g.m.**, s.132

⁶⁰² Demircioğlu; **a.g.m.**, s.133

⁶⁰³ **Türk Medeni Kanunu**

⁶⁰⁴ Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.110

İşyerinde psikolojik taciz nedeniyle zarara uğrayan kişilerin maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilmeleri için hukuka aykırı fiillerin, tacizi gerçekleştiren kişilerce kusur çerçevesinde gerçekleştirilmiş olması, mağdurun bu süreçten zarar görmesi ve gerçekleştirilen fiil ile bu zarar arasında illiyet bağının olması gerekmektedir.

4.2.3 Türk Borçlar Kanunu

04 Şubat 2011’de kabul edilen ve 01 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile mevzuatımıza ilk kez giren psikolojik taciz kavramı, Kanunun 417 nci maddesinde “İşçinin kişiliğinin korunması” başlığı altında düzenlenmektedir. Bu hükümle işçinin işyerinde psikolojik taciz davranışlarına karşı hukuki güvence altına alınması konusunda önemli bir adım atılmıştır. İşverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen ve işverene işçiyi gözetme borcu getiren⁶⁰⁵ madde hükmü, işverenin bu konudaki sorumluluğunun kapsamını belirlemektedir.

Söz konusu maddede; işverenlerin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla ve bu kapsamda özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için olduğu gibi bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü oldukları belirtilmiştir.⁶⁰⁶ Bu madde ile işverenin işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlaması gerektiği öngörülerek, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmaktadır. Bunun bir ölçüsü olarak da işverenin işyerinde ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle yükümlü olduğu kabul öngörülmektedir.⁶⁰⁷

İşverenin, bu kapsamda işçinin kişilik değerlerine saygı göstermesinin yanı sıra işyeri başta olmak üzere müdahale alanındaki diğer işçilerden veya üçüncü kişilerden gelen taciz ve diğer kişilik hakları ihlallerine karşı uygun önlemleri alması da gerekmektedir. Madde gerekçesinde bu önlemlere örnek olarak işçilerin derhal yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurmak, güvenlik personeli bulundurmak

⁶⁰⁵ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.67

⁶⁰⁶ **Türk Borçlar Kanunu**, RG. 4.2.2011-27836

⁶⁰⁷ TİSK; **a.g.e.**, s.16

gösterilmiştir. Öğretide ortaya konan öneriler arasında ise sağlıklı bir iletişim sistemi kurulması, her türlü hiyerarşik düzeyde sorumluluk tesis edilmesi ve işçilere bu alanda eğitim verilmesi, talep ve şikayet prosedürü oluşturulması, işçilere tavsiye ve yardım sağlanması, soruşturma yapılması, işyerinde disiplin ve cezalandırma sistemi kurulması yer almakta ve bu konuda işverenlere yükümlülükler getiren düzenlemelerin yürürlüğe konulması gereğine işaret edilmektedir.⁶⁰⁸

Görüldüğü gibi işverenin öncelikli yükümlülüğü işçinin psikolojik uğramamasını sağlamaktır. Buna göre; işverenin tacize uğramış olan işçisinin daha fazla zarar görmemesi için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü, onun işçisinin tacize uğramamasını sağlama yükümlülüğünden sonra gelmektedir. Buna göre örneğin; işyerinde gerekli sistemi kurmayan ve önlemleri almayan işverenin, psikolojik taciz vakası ortaya çıktıktan sonra buna maruz kalan işçisinin daha fazla zarar görmemesi için harekete geçmesi olumlu dahi olsa, koruma borcunu tam anlamıyla yerine getirmiş olması açısından yeterli değildir.⁶⁰⁹

İşçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığının, işverenin korumak ve saygı göstermekle yükümlü bulunduğu kişilik değerleri arasında yer aldığı kuşkusuzdur. Giderek kişiliği koruma borcunun bu boyutunun ifası bakımından işverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alması bir zorunluluktur. İşverenin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma borcu Borçlar Kanunu m.417/II’ de ayrıca düzenleme konusu yapılmıştır.⁶¹⁰ Buna göre; işverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi alması, araç ve gereçleri noksansız bulundurması bunun yanı sıra işçilerin de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlü oldukları da vurgulanmıştır. İşverenin madde hükmünde bahsedilen “gerekli her türlü önlemi almak” yükümlülüğü sadece mevzuatta öngörülen önlemlerle sınırlı olmayıp; bilim ve tekniğin gerektirdiği her türlü önlemi de kapsamaktadır. Nitekim hükmün gerekçesinde; işverenin deneyimlerinin zorunlu kıldığı, teknik açıdan uygulanabilir ve işyerinin özelliklerine uygun olan önlemleri almakla yükümlülüğü olduğu ifade edilmektedir.⁶¹¹

⁶⁰⁸ Sevimli, Ahmet; “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013, s.122

⁶⁰⁹ Sevimli, **a.g.m.**, s.122

⁶¹⁰ Sevimli, **a.g.m.**, ss.125-130

⁶¹¹ **Türk Borçlar Kanunu**

Borçlar Kanununun işverenin sorumluluğunun kapsamını düzenleyen söz konusu hükmüne göre; işverenin Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranması nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olmaktadır.⁶¹² Dolayısıyla işyerinde işçilerinin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü yerine getirmeyen işveren, psikolojik taciz olayının ortaya çıkması halinde sözleşme hükümlerine göre sorumlu olacak ve mağdur işçinin uğradığı zararları tazminle yükümlü olacaktır.

İşyerinde gerekli önlemleri almaması nedeniyle psikolojik tacize maruz kalan işçi, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanarak uğradığı zararların tazminini talep edebileceği gibi iş sözleşmesini feshetme hakkına da sahiptir. Nitekim iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı, psikolojik tacize karşı açık koruyucu hüküm getirmesi bakımından Borçlar Kanununa tabi iş sözleşmeleri açısından çok daha kolay olmaktadır. Çünkü burada artık işverenin önlem alması değil, psikolojik tacizin bizzat kendisi tarafından gerçekleştirilmesi söz konusudur. Buna göre, işçi; işyerindeki psikolojik tacize karşı kendisini korumakla yükümlü bulunan işverenin, bu yükümlülüğüne (m.417/I) aykırı davranması, “*dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen durum ve koşullar*” (m.435/II) içinde değerlendirilmek suretiyle, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmektedir. İşçi aynı zamanda psikolojik taciz nedeniyle kişilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle manevi tazminat talebinde de bulunabilmektedir (m.58).⁶¹³

4.2.4 Türk Ceza Kanunu

İşyerinde psikolojik taciz eylemleri çoğunlukla planlanmış, sistemli ve kasıtlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Bu süreçte kişinin saygınlığına, güvenilirliğine yapılan saldırılar; aşağılayıcı, hırpalayıcı, kötü niyetli mesajlar içermekte, sistematik ve sürekli olarak uygulanmakta, mağdur kusurlu duruma düşürülmekte ve sonuçta kişi bu duruma boyun eğmeye zorlanmaktadır.⁶¹⁴

⁶¹² **Türk Borçlar Kanunu**

⁶¹³ ÇASGEM; a.g.e., ss.56-57

⁶¹⁴ Özkul, Burcu-Çarıkçı, H.İlker; “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2010, s.489

İşyerinde psikolojik taciz kapsamında gerçekleştirilen davranış biçimleri tek tek ele alındıklarında, belirli bir süreç içerisinde özellikle de psikolojik taciz sürecinin başlangıcında genellikle hukukun izin verdiği çerçeve içinde ceza hukuku açısından önem taşımamaktadır. Buna karşılık söz konusu davranışlar bir bütün olarak ele alındığında ise 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 sürecinde gerçekleşen davranışlar, bir ceza normunu ihlal edecek boyuta ulaştığında ceza hukuku bakımından önem taşımakta ve belirli bir suç tanımına uygun olması, kasten gerçekleştirilmesi ve hukuka aykırı olması durumunda cezai yaptırım ile karşılanmaktadır.⁶¹⁵

Ceza Kanununda işyerinde psikolojik tacizi açıkça bir suç olarak tanımlayan ve bu kapsamda yaptırıma bağlayan herhangi bir hüküm öngörülmemiştir. Bununla birlikte psikolojik taciz sürecini oluşturan münferit veya münferit olmayan eylemler, Ceza Kanununda düzenlemiş olan diğer suçlarla bağlantılı olması⁶¹⁶ ve bu suçların taciz sürecinin aracı olarak kullanılması halinde Ceza Kanunu kapsamında yaptırıma konu olabilmektedir.

Türk Ceza Kanununda düzenlenmiş, işyerinde psikolojik taciz suçunu unsurları bakımından karşılayan hükümler şu şekilde sıralanabilir.⁶¹⁷

4.2.4.1 Hayata Karşı Suçlar

Ceza Kanununun 81 vd. maddelerinde düzenlenen hayata karşı suçlarda, bir hukuka uygunluk nedeni olmaksızın kasıtlı veya taksirli bir davranışla, bir insanın başka bir insanı öldürmesine ya da yaralamasına ilişkin suçlar düzenlenmiştir. Ölüm ve yaralama, bu suçların esasını oluşturmakta ve elverişli olmak kaydıyla her çeşit hareket ile suçun işlenebileceği kabul edilmektedir. Bu kapsamda nedensellik bağı olması koşuluyla bu suçların psikolojik araçlar kullanılarak da işlenmesi mümkün olmaktadır.

⁶¹⁵ Akgeyik- Delen GÜNGÖR- UŞEN; **a.g.e.**, s.77

⁶¹⁶ Ulusoy; **a.g.e.**, s.147; Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, ss. 121-127

⁶¹⁷ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**,ss. 121-127; **Türk Ceza Kanunu**, RG. 12.10.2004-25611

İntihara Yönlendirme (m. 84): Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta, intiharın gerçekleşmesi durumunda ise kişiye dört yıldan on yıla kadar hapis cezası verilmektedir. Bunun yanı sıra başkalarını intihara alenen teşvik eden kişi üç yıldan sekiz yıla kadar hapis cezasına hükmedilmektedir.

Kasten yaralama (m.86-87): Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır.

Kasten yaralama fiilinin kişi üzerindeki etkisinin basit bir tıbbi müdahaleyle giderilebilecek ölçüde hafif olması halinde mağdurun şikayeti üzerine, dört aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmedilmektedir. Buna karşılık failin davranışının, beden bütünlüğüne yönelik ağır bir zarar vermiş olması durumunda (organ kaybı, çocuğun düşmesi, iyileşmesi olanaksız hastalık gibi) kasten yaralamanın nitelikli halinden söz edilmekte ve ceza ağırlaştırılmaktadır.

Kasten yaralama suçunda korunan hukuksal yarar, beden bütünlüğü ve sağlığı olup; kişinin sadece fiziksel olarak değil psikolojik bir etki ile de beden bütünlüğünün bozulması mümkündür. Bununla birlikte beden bütünlüğünü önemsiz olmayan biçimde bozmaya yönelik gerçekleştirilen hareketin mağdurda acı meydana getirmiş olması gerekmektedir.⁶¹⁸

Kasten yaralama suçunun maddi unsurlarını oluşturan unsurlarından “vücuda acı verme”; beden bütünlüğünü önemsiz olmayan biçimde bozmaya yönelik her türlü hareketi içermekte; bir diğer unsuru olaan “sağlığı bozma” ise beden fonksiyonlarında normal durumundan sapan bir durum meydana getirmekte veya böyle bir durum varsa bunu artırma anlamı taşımaktadır. Kasten yaralama suçunun oluşması için hareketin mağdurda acı meydana getirmiş olması şartı aranmakla birlikte bunun mutlaka bedene temas edilmesi ile sağlanması şartı bulunmamaktadır. Psikolojik taciz niteliğindeki davranışlar eğer mağdurda fiziksel veya psikosomatik bir rahatsızlık yaratmış ise kasten

⁶¹⁸ Erdem, Ruhan Mustafa-Parlak, Benay; “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 88, 2010, s.273

yaralama suçu kapsamında ele alınabilmektedir. Uzun süreli psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan bireyin korku, yılgınlık, uykusuzluk, depresyon, kaygı, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, suskunluk ve hareketsiz kalma, yaşamdan zevk almama gibi yaşadığı olumsuzluklar kasten yaralama suçu çerçevesinde cezalandırılabilir. ⁶¹⁹

4.2.4.2 Vücut Dokunulmazlığına Karşı Suçlar

Vücut bütünlüğünün ve sağlığının korunması ceza hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Bu kapsamda Ceza Kanununun 86 ncı ve 93 üncü maddeleri arasında vücut dokunulmazlığına karşı işlenen suçlar düzenlenmiştir.

Taksirle Yaralama (m. 89): Vücut dokunulmazlığına karşı işlenen suçlar kapsamında psikolojik taciz oluşturan bir fiil ile taksirle başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılmaktadır.

Psikolojik taciz davranışlarının mağdurda bir hastalığa, sakatlığa ya da ruhen bir bozulmaya yol açan ve sağlığını bozan bir durum olduğunun kabul edilmesi gerekli olup, sağlığı bozan her hareketin ayrıca fiziki bir acı vermesi gerekmemektedir. Bunun dışında mağdurda akıl hastalığı düzeyine ulaşmasa da psikolojik taciz neticesinde mağdurda meydana gelen düşünme, idrak ve iradi hareket etme yetilerinde bozukluğa, bir bulanıklığa yol açan hareketler de sağlığın bozulması anlamına gelmekte ve bu madde kapsamında suç oluşturmaktadır.

4.2.4.3 İşkence ve Eziyet

İnsan onuru ile bağdaşmayan bir suç olarak kabul edilen işkence ve eziyet suçları, Ceza Kanununun 94 üncü ve 96 ncı maddelerinde düzenlenmiştir.

İşkence Suçu (m. 94): Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve onun bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmedilmektedir.

⁶¹⁹ Erdem-Parlak, **a.g.m.**, ss.273-275

Eziyet suçu (m. 96): Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmedilmektedir.

İşkence suçunun eziyet suçundan farklı olarak failinin bir kamu görevlisi olması gerekli olmakta iken eziyet suçunun faili ise herkes olabilmektedir. İşkence suçunda sistematiklik ve süreklilik aranmazken, eziyet suçunda ise bu şart aranmaktadır. Bunun gibi işkence suçunda bedensel yönden acı veren davranışlarda bulunulurken, eziyet suçunda ise mağdurun onuruyla bağdaşmayan, kendisini aşağılanmış, küçük düşürülmüş, önemsiz hissettiren yani ruhsal yönden acı veren davranışlarda bulunulmaktadır.⁶²⁰ Dolayısıyla bireylerin maruz kaldıkları psikolojik taciz davranışlarının işkence veya eziyet suçu olarak nitelendirilmesi halinde bu suçlar cezai yaptırıma konu olabilmektedir.

Ceza Kanununda karşılığı olan işyerinde psikolojik taciz olgusuna ilişkin kamuoyunda farkındalığın artmasına paralel olarak Türkiye’de art arda davalar açılmaya başlanmıştır. Bu kapsamda Türkiye’de ilk kez bir psikolojik taciz davası 2010 yılında Ağır Ceza Mahkemesi’ne taşınmıştır. Bakırköy’de bulunan bir devlet lisesinde bir buçuk yıldır Edebiyat öğretmeni olarak görev yapan F.İ.’ye görev yaptığı okuldan uzaklaştırıp başka bir okula tayinini çıkarttırmak için psikolojik baskı yaptığı iddia edilen okul müdürü, iki yardımcısı ve iki de kadın öğretmen hakkında dava açılmış, Bakırköy Ağır Ceza Mahkemesi’nde açılan davada “*Kamu görevlilerine işkence yapmak*” suçlamasıyla on iki yıla kadar hapis cezası istenmiştir. Dava açılmasına zemin hazırlayan olay özetle şöyle ifade edilebilir:

Liseye edebiyat öğretmeni olarak atanan F.İ., okula ilk geldiği hafta şiir gecesi düzenlemek için dilekçeyle idareye başvurmuştur. Dilekçeyi kabul etmeyip, öğretmen hakkında birtakım kötü yakıştırmalarda bulunan okul müdürü M.K. , öğrencileri de kullanarak kadın öğretmen hakkında dedikodular yaymaya başlamıştır. Bununla yetinmeyen okul müdürü, F.İ.’yi okuldan uzaklaştırmak için hakkında tahkikat yaptırmıştır. Şüpheliler, bilinçli bir şekilde edebiyat öğretmeni ile samimiyeti olan herkesin ondan uzaklaşmasını sağlanmış, onun hakkında asılsız dedikodular yaymışlar ve onunla konuşan diğer öğretmenleri ise soruşturmayla tehdit etmişlerdir. Sınıfta bir grup öğrenci örgütlenerek, öğretmenleri F.İ. hakkında toplu şikayet yaptırılırken, okul

⁶²⁰ Özkul-Çarıkçı; **a.g.m.**, s.490

müdürü edebiyat öğretmeninin eğitim adına yaptığı bütün işlerin kötü olduğunu bahane ederek ihtar cezaları yağdırıp ders ücretlerini kesmiştir. Şüpheli F.İ.'ye psikolojik baskı yaparak mücadelesinden vazgeçirmeye çalışmışlardır. Okul müdürü F.İ.'nin not verirken tarafsızlık ilkesini ihlal ettiğini iddia ederek bir yıl kıdem indirme cezası ve dört kez ihtar cezasının yanı sıra okulunun değiştirilmesi için İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne başvurmuştur. Baskılara dayanamayan F.İ. uykusuzluk, tedirginlik, mutsuzluk ve hayattan tikslenme şikayetleriyle İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı'na başvurarak tedavi görmeye başlamıştır. F.İ.'ye yapılan psikolojik taciz olduğunu bilimsel olarak ortaya koyan Psikiyatri Anabilim Dalı Öğretim Üyesi Prof. Şebnem Korur Fincancı, "travma sonrası stres bozukluğu ve major depresyon" tanısı koymuştur. F.İ.'nin sağlığının ve algılama yeteneğinin basit tıbbi müdahale ile giderilemeyecek düzeyde bozulduğunu ortaya koyan Fincancı, yaşanan travmanın "yıldırma" ile uyumlu olduğunu öne sürmüştür. Adli Tıp Kurumu'nun raporu da psikolojik taciz olgusunu doğrulamıştır. Adli Tıp Kurumu'nun ve bilirkişinin raporunu değerlendiren savcı, F.İ.'ye yönelik psikolojik taciz süreci içinde uygulanan fiillerin Türk Ceza Kanununun 94/2-b'deki işkence suçuna uygun olduğunu belirtmiştir. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nün atama kararnamesi ile F.İ.'nin Halkalı'da bir başka devlet lisesine Edebiyat öğretmeni olarak atanmasıyla psikolojik taciz sürecinin tamamlandığını ileri süren savcı, şüpheliler hakkında "Kamu görevlisine işkence yapma" suçundan üç yıldan on iki yıla kadar hapis istemiyle dava açmıştır.⁶²¹

4.2.4.4 Hürriyete Karşı Suçlar

Hürriyete karşı işlenen suçların hemen hepsinin ortak unsurunu şiddet, zorlama ve tehdit oluşturmaktadır. Bir kişinin yapmak istediği bir eylem için engellenmesi ya da ona istemediği bir şeyin yaptırılması, bir şeyin zarara uğratılması, değerinin azaltılması, tahsis amacının değiştirilmesi, bir kötülüğün yapılacağının belirtilmesi onura, namusa, fiziksel bütünlüğe, mal varlığına yöneltilecek bir tehlike olması hallerinde hürriyete karşı işlenen suçlardan birinin ya da bir kaçının oluşması söz konusu olmaktadır. Belirtilen tüm bu eylemlerin çoğu psikolojik tacizde de bulunduğunu, bu nedenle psikolojik taciz

⁶²¹ Mobbing'e Rekor Ceza İstemi, <http://www.milliyet.com.tr/mobbing-e-rekor-ceza-istemi/yasam/haberdetay/25.01.2011/1343685/default.htm>, (26.12.2013)

davranışları ile sık sık hürriyete karşı suçların işlendiğini söylemek mümkün olmaktadır. Bu kapsamda değerlendirilebilecek suçlar ise şu şekilde sıralanabilmektedir:

Tehdit (m.106): Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğine yönelik tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır. Bunun gibi malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğine ilişkin tehdit eden kişi ise mağdurun şikayeti üzerine altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmedilmektedir.

Şantaj (m.107): Hakkı olan veya yükümlü olduğu bir şeyi yapacağından veya yapmayacağından bahisle, bir kimseyi kanuna aykırı veya yükümlü olmadığı bir şeyi yapmaya veya yapmamaya ya da haksız çıkar sağlamaya zorlayan ya da kendisine veya başkasına yarar sağlamak amacıyla bir kişinin şeref veya saygınlığına zarar verecek nitelikteki hususların açıklanacağı veya isnat edileceği tehdidinde bulunan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis ve beş bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılmaktadır.

Cebir (m.108): Bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için bir kişiye karşı cebir kullanan kişi, kasten yaralama suçundan verilecek cezanın üçte birinden yarısına kadar artırılarak cezaya hükmedilmektedir.

Kişiyi Hürriyetinden Yoksun Kılma (m.109): Bir kimseyi hukuka aykırı olarak bir yere gitmek veya bir yerde kalmak gibi hürriyetinden yoksun bırakan kişi bir yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmedilmektedir. Kişi, bu fiili işlemek için veya işlediği sırada cebir, tehdit veya hile kullanırsa bu ceza iki yıl ile yedi yıl arasında değişebilecektir.⁶²²

İnanç, Düşünce Ve Kanaat Hürriyetinin Kullanılmasını Engelleme (m. 115): Cebir veya tehdit kullanarak, bir kimseyi dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya veya değiştirmeye zorlayan ya da bunları açıklamaktan, yaymaktan meneden kişi bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır.

⁶²² Türk Ceza Kanunu

İş ve Çalışma Hürriyetinin İhlali (m.117): Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmektedir. Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan, belirtilen bu durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir yere nakleden, cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretleri azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye ise altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilmektedir.

Bu madde ile korunan hukuksal yarar, bireyin her türlü cebir ve şiddetten uzak olarak çalışabilmesini, iş ve çalışmasını icra edebilmesini sağlamaktır. Bu tür davranışları sergileyen bireyler, davranışları yönelttikleri kişilerin çalışmalarını engelleyici, azaltıcı ya da çalışma azmini yok edici bir tutum takındıkları için tipik bir psikolojik taciz davranışları içine girdikleri söylenebilmektedir. Dolayısıyla bu tür davranışları sergileyenler, iş ve çalışma özgürlüğünün ihlal edilmesi suçundan ceza alabilecektir.⁶²³

Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi (m.118): Bir kimseye karşı bir sendikaya üye olmaya veya olmamaya, sendikanın faaliyetlerine katılmaya veya katılmamaya, sendikadan veya sendika yönetimindeki görevinden ayrılmaya zorlamak amacıyla, cebir veya tehdit kullanan kişi altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır.

Ayrımcılık (m.122): Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapan kişi hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilmektedir.

Kişilerin Huzur ve Sükununu Bozma (m.123): Sırf huzur ve sükununu bozmak amacıyla bir kimseye ısrarla; telefon eden, gürültü yapan ya da aynı maksatla hukuka

⁶²³ Özkul-Çarıkçı; **a.g.m.**, s.494

aykırı başka bir davranışta bulunan kişiye üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilmektedir.

Kişilerin huzur ve sükununu bozma, psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilen birçok eylemi bu madde kapsamında hukuka aykırı davranış olarak değerlendirmek ve cezalandırmak mümkündür. Bu açıdan bu suç, diğer suç tipleri kapsamında cezalandırılmayan birçok davranışı içine alan çerçeve bir suç tipi olma özelliği göstermektedir.⁶²⁴

Haberleşmenin Engellenmesi (m. 124): Kişiler arasındaki haberleşmenin hukuka aykırı olarak engelleyen kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezasına hükmedilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarının hürriyete karşı işlenen suçlardan birinin ya da bir kaçının kapsamına girmesi halinde, bu davranışları sergileyen kişi ya da kişilere Ceza Kanunu çerçevesinde yaptırım uygulanabilecektir.

4.2.4.5 Şerefe Karşı Suçlar

İnsanın maddi ve manevi bir bütün olması, bireyin sadece maddi varlığının değil, manevi değerlerinin de korunmasını gerektirmiş, bu nedenle de bireyin onur ve saygınlığının korunması amacı ile şerefe karşı işlenen suçlar hüküm altına alınmıştır. Şerefe karşı işlenen suçlarda, tıpkı hürriyete karşı işlenen suçlar gibi psikolojik taciz oluşturan fiillerle sık sık ihlal edilmektedir. Bu kapsamda değerlendirilebilecek suç ise hakaret suçudur.

Hakaret (m.125): Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ...veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran veya fiilin mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılmaktadır. Hakaret suçunun; kamu görevlisine karşı görevinden dolayı veya dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına

⁶²⁴ Erdem-Parlak, **a.g.m.**, s.278

uygun davranmasından dolayı işlenmesi halinde ise bu cezanın alt sınırı bir yıldan az olamamaktadır.

İşyerinde herhangi bir çalışanın veya işverenin hedef olarak seçtiği bir kişinin onur ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte bir isnad ya da değer yargısının açıklanması ile birlikte suç gerçekleşmiş olmaktadır. Bu kapsamda hedef seçilen kişiye sistematik olarak örneğin şerefine yönelik kötü sözler söylenmesi, mimik hareketlerinde bulunulması gibi durumlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek davranışlar, Türk Ceza Kanunu kapsamında da olayın özelliğine göre cezalandırılabilir.⁶²⁵

4.2.4.6 Özel Hayata ve Hayatın Gizli Alanına Karşı Suçlar

Anayasa'nın 20 nci ve 22 nci maddeleri ile koruma altına alınan Medeni Kanunu açısından da en temel kişilik haklarından olan özel hayat ve özel hayatın giz alanı, Ceza Kanununda da yerini almıştır. Bu kapsamda işyerinde psikolojik davranışları kapsamında değerlendirilebilecek ve Ceza Kanunu açısından suç olarak değerlendirilebilecek bu fiiller şu şekilde sıralanabilmektedir:

Haberleşmenin Gizliliğini İhlal (m.132): Kişiler arasındaki haberleşmenin gizliliğini ihlal eden kişi bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta, haberleşme içeriklerini kaydeden kişi için verilecek bu ceza ise bir kat artırılmaktadır. Kişiler arasındaki haberleşme içeriklerini hukuka aykırı olarak ifşa eden kişiye iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilmektedir. Kendisiyle yapılan haberleşmelerin içeriğini diğer tarafın rızası olmaksızın hukuka aykırı olarak alenen ifşa eden veya ifşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanmasını sağlayan kişi ise bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır.

Kişiler Arasındaki Konuşmaların Dinlenmesi ve Kayda Alınması (m. 133): Kişiler arasındaki aleni olmayan konuşmaları taraflardan herhangi birinin rızası olmaksızın bir aletle dinleyen veya bunları bir ses alma cihazı ile kaydeden kişiye iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilmekte, katıldığı aleni olmayan bir söyleşiyi diğer konuşanların rızası olmadan ses alma cihazı ile kayda alan kişi ise altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılmaktadır. Bunun yanı sıra kişiler

⁶²⁵ Özkul-Çarıkçı; **a.g.m.**, s.494

arasındaki aleni olmayan konuşmaların kaydedilmesi suretiyle elde edilen verileri hukuka aykırı olarak ifşa eden veya ifşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanmasını sağlayan kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis ve adli para cezasına hükmedilmektedir.

Özel Hayatın Gizliliğini İhlal (m. 134): Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta, gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde ise verilecek bu ceza bir kat artırılmaktadır. Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri hukuka aykırı olarak ifşa eden veya ifşa edilen bu verilerin basın ve yayın yoluyla yayımlanmasını sağlayan kişilere ise iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilmektedir.

Kişisel Verilerin Kaydedilmesi (m. 135): Hukuka aykırı olarak kişisel verileri kaydeden; kişilerin siyasi, felsefi veya dini görüşlerine, ırki kökenlerine; hukuka aykırı olarak ahlaki eğilimlerine, cinsel yaşamlarına, sağlık durumlarına veya sendikal bağlantılarına ilişkin bilgileri kişisel veri olarak kaydeden kişi altı aydan üç yıla kadar hapis cezasına hükmedilmektedir.

Verileri Hukuka Aykırı Olarak Verme veya Ele Geçirme (m. 136): Kişisel verileri, hukuka aykırı olarak bir başkasına veren, yayan veya ele geçiren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmaktadır.

4.2.5 İş Kanunu

İşyerinde psikolojik taciz, iş ilişkisi içinde doğrudan işçiyi veya işvereni hedef alan, onun onur ve saygınlık gibi en temel kişilik haklarına saldırıda bulunmayı amaçlayan sistematik ve kasıtlı davranışlar bütünüdür.⁶²⁶ Psikolojik taciz sürecinin tipik olarak ortaya çıktığı ilişki türünün iş sözleşmesi ilişkisi olduğu bu kapsamda özellikle işçinin işverene olan bağımlılığı sebebiyle psikolojik taciz eylemlerinin ortaya çıkmasına elverişli bir zemin hazırladığı söylenebilmektedir.⁶²⁷ Özellikle ekonomideki buhranlı dönemlerde maliyetleri azaltmak ve tasarruf sağlamak isteyen işverenlerce işçilerin kendilerinin işten ayrılmasını sağlamak ve böylece birtakım ödemeler ile yasal

⁶²⁶ Işkın; **a.g.e.**, s.40

⁶²⁷ Demircioğlu, **a.g.m.**, s.134

süreçlerin önüne geçmek amacıyla bu tür davranışlara sıkça başvurulduğu görülmektedir.⁶²⁸

İş sözleşmesi kurulduktan sonra işçiler işverenlerine, işverenler de işçilerine karşı çeşitli sorumluluk altına girmektedir.⁶²⁹ İş sözleşmesi, İş Kanununun 8 inci maddesinde düzenlenmiş ve “*işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin de ona ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşme*” olarak tanımlanmıştır.⁶³⁰ Bu hükümde yer alan “bağımlılık”, işçinin işi işverenin emir ve talimatlarına uygun bir şekilde ve onun denetimi altında gerçekleştirmesi taahhüdünü ifade etmektedir. İşçinin işverene olan bu bağımlılığı karşısında işverenin de işçiyi koruma ve gözetme borcu yer almaktadır. Bu kapsamda iş sözleşmesi, işçiye işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve onun denetimi altında iş görürken bağıllık (sadakat) borcunu, işverene de buna karşılık işçiyi gözetme ve eşit davranma borcunu yüklemektedir.⁶³¹ Buna göre; işçi, işverenin emir ve talimatları doğrultusunda ve onun denetimi altında iş görürken, işveren de, onun her türlü kişilik değerini korumak mecburiyetindedir.⁶³²

İşçinin kişiliğinin korunması; onun yaşamının, sağlığının, bedensel ve ruhsal bütünlüğünün, şeref ve haysiyetinin (onurunun), kişisel ve mesleki saygınlığının, özel yaşam alanının, ahlaki değerlerinin, genel olarak özgürlüğünün ve bu arada düşünce özgürlüğü ve sendikal örgütlenme özgürlüğünün korunmasını içermekte ve işçinin haysiyetine, bedensel ve ruhsal bütünlüğüne, kısaca kişiliğine saldırı niteliğinde davranış, söz, jest, yazı gibi haksız ve istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan her türlü tutum, bu yükümlülüğün ihlali anlamına gelmektedir. Bunun yanı sıra işçinin kişiliğine açık bir saldırı mahiyetinde olmasa da onu işyerinde dışlamaya, diğer çalışanlarla insani ilişkilerini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı ve işlemi de kişilik haklarına saygısızlık olarak değerlendirilebilmektedir.⁶³³

İş Kanununda işyerinde psikolojik taciz ile ilgili doğrudan bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak dolaylı olarak bu kapsamda değerlendirilebilecek, psikolojik tacizin sonuçlarını içeren ve bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan birtakım

⁶²⁸ Özkul-Çarıkçı; **a.g.m.**, s.494

⁶²⁹ Özkul-Çarıkçı; **a.g.m.**, s.494

⁶³⁰ **İş Kanunu**, RG. 10.6.2003- 25134

⁶³¹ İlhan; **a.g.m.**,s.1181

⁶³² Demircioğlu, **a.g.m.**, s.134

⁶³³ Demircioğlu, **a.g.m.**, s.134

hükümler mevcuttur.⁶³⁴ İşyerinde psikolojik tacizin işyerinde, her zaman işveren tarafından uygulandığı söylenemez. Nitekim bu taciz nadiren de olsa işçiler tarafından uygulanabileceği gibi özellikle yönetim yetkisinin işveren vekili veya vekillerine bırakıldığı durumlarda da artık psikolojik tacizin bunlar tarafından uygulanabilmesi de mümkün olmaktadır. Bu anlamda psikolojik tacizin hukuki sonuçları ve psikolojik taciz hakkında uygulanacak yaptırımlar da söz konusu tacizi gerçekleştiren kişinin konumuna göre değiştiği söylenebilmektedir.⁶³⁵

4.2.5.1 İşverenin Psikolojik Taciz Uygulaması

İşyerinde işvereni tarafından psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan bir işçinin, bu taciz eyleminin türüne ve bunun İş Kanunu kapsamında öngörülen yaptırımına bağlı olarak başvurabileceği birtakım imkanlar mevcuttur. Buna göre işçi örneğin;

- Çalışma koşullarında değişiklik isteyebilir,
- İş sözleşmesini karşılıklı anlaşarak veya koşulları oluşmuşsa haklı nedenle feshedebilir,
- İş sözleşmesi hak talebi veya psikolojik taciz unsuru eylemler nedeniyle feshedilen işçi, bu feshin geçersizliğini talep edebilir,
- Tazminat talep edebilir.

İşyerinde işvereni tarafından psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek davranışlara maruz kalan işçinin İş Kanunu kapsamında yöneltilen tacizin türüne göre sahip olduğu haklar aşağıdaki şekilde gruplandırılabilir.⁶³⁶

4.2.5.1.1 Eşit Davranma Borcuna Aykırılık Halinde Ayrımcılık Tazminatı Talebi

İşyerinde işveren tarafından bir işçisine uygulanan psikolojik taciz, genellikle işyerindeki ayrımcı uygulamalarının bir yansıması biçiminde ortaya çıkmaktadır. Ayrımcılık amacı güden psikolojik taciz davranışları kimi zaman cinsiyet, ücret, yaş ayrımcılığı olarak ortaya çıkarken kimi zaman da din, ırk ya da kültürel farklılıklar

⁶³⁴ Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.85

⁶³⁵ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.53

⁶³⁶ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.68

temelinde veya örgütsel adaletin çalışanlara farklı uygulanması, bilgi paylaşımından kaçınılması şeklinde ortaya çıkmaktadır.⁶³⁷ İşverenin işyerinde belli bir işçiye odaklı olarak sistematik şekilde farklı ve olumsuz davranışlar sergilemek yoluyla psikolojik taciz uygulaması, onun eşit davranma borcuna aykırı davrandığı anlamına gelmektedir. İş Kanununun bu açıdan oldukça önemli düzenlemelerinden biri işverenin iş ilişkisinde eşit davranmasını ve bunun ihlali durumundaki yaptırımları öngören 5 inci maddesinde yer almaktadır.

İşveren, İş Kanununun 5 inci maddesi uyarınca *iş ilişkisinde işçileri arasında dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı olarak ayırım yapamaz*. İşverenin herhangi bir işçine psikolojik taciz uygulayarak eşit davranma borcuna aykırı bir şekilde davranması halinde bu tür davranışlara maruz kalan işçi, ayrımcılık yasağı uygulaması nedeniyle yoksun kaldığı karı ve dört aya kadar ücret tutarında ayrımcılık tazminatı talep edebilir.⁶³⁸ İşyerinde psikolojik tacizin eşit davranma ilkesini ihlal ettiği ve bu nedenle mağdurların söz konusu maddeye dayanarak uygun bir tazminat ve yoksun bırakıldıkları haklarını talep edebilecekleri kabul edilmektedir.⁶³⁹ Bununla birlikte bu tazminatın on yıllık zamanaşımına tabi olduğu ve talep edilmesi işçinin zararını veya karşı tarafın kusurunu ispat yükümlülüğü olmadığı sadece psikolojik taciz eylemini kanıtlamasının yeterli olduğu da söylenebilmektedir.

İşçi, işverenin yukarıda belirtilen nedenlerle ayrımcılık yaptığını ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyarsa, bu durumda işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olacaktır.⁶⁴⁰

Ayrımcı davranışlara maruz kalan işçinin bu tazminat dışında koşulları oluşursa kötü niyet tazminatı hükümlerine başvurabilmesi mümkündür. Bu kapsamda iş güvencesinden yararlanmayan bir işçinin,* işverenin ayrımcılık teşkil edecek bir

⁶³⁷ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**,s. 108

⁶³⁸ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s. 155

⁶³⁹ Erdoğan, Gülnur; “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 83, 2009, s.33

⁶⁴⁰ **İş Kanunu**

* İş Kanunu’na göre, otuz veya daha az sayıda işçinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçiler veya altı aydan az kıdemi olan işçiler ya da belirli süreli iş sözleşmesi ile istihdam edilen işçiler iş güvencesi kapsamı dışında kalmaktadır.

nedenle iş sözleşmesini sona erdirmesi kötü niyetli bir fesihtir.⁶⁴¹ Eşit davranma borcuna aykırılık teşkil eden bir uygulama ile iş sözleşmesi feshedilen bu işçiler, kötü niyet tazminatı talep edebilmektedirler. Buna göre; İş Kanununun 17 nci maddesi uyarınca işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirilmesi durumunda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında bir tazminat ödenmektedir.

İşvereni tarafından ayrımcı uygulamalar kapsamında psikolojik tacize maruz kalan bir işçinin, tüm bu haklarının yanı sıra iş sözleşmesini derhal fesih hakkına sahip (m.24/II) olduğu ve ayrıca koşulları oluşmuşsa maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabileceği de söylenebilmektedir.

4.2.5.1.2 Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshedilmesi

İş sözleşmesinde işçinin yapacağı işin konusu belirlenmişse, kural olarak işveren yönetim hakkına dayanarak işçinin yapacağı işi değiştirememektedir. İş Kanununun 22 nci maddesi uyarınca çalışma koşulları ancak sözleşme taraflarının anlaşması ile değiştirilebilmekte, ancak taraflar aralarında anlaşsalar bile yapılacak bu iş değişikliği, işçinin ücretinden indirim yol açacak şekilde yapılamamaktadır (m. 62). Ayrıca işveren, işçinin halihazırda yaptığı işten daha ağır bir işte çalıştırılması gibi iş görme borcunda esaslı bir değişiklik de yapamayacaktır. Aksi halde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı doğabilmektedir (m.24/II). Bu hallerin dışında işçinin yapacağı işi değiştirmek isteyen işverenin durumu yazılı olarak işçiye bildirmesi ve onun onayını alması gerekmektedir.⁶⁴²

İşveren tarafından yapılacak iş değişikliği işçinin yazılı onayı alınmadan yapılır veya bu değişiklik işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmezse, yapılacak değişiklikler işçiye bağlamaz. Ancak işçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını yazılı olarak açıklamak suretiyle iş sözleşmesini geçerli nedene dayanarak feshedebilmektedir (m.22/I,III).

⁶⁴¹Yenisey, Doğan Kübra; “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006, s.80

⁶⁴² Tınaz-Bayram-Ergin; **a.g.e.**, s.123

Çalışma koşullarında yapılan değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi nedeniyle iş sözleşmesi feshedilen işçi, yapılan bu değişikliğin geçerli bir nedene dayanmadığı iddiası ile fesih bildiriminin kendisine tebliğ edildiği tarihten itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilme hakkına sahiptir. Taraflar anlaştığı takdirde uyuşmazlık, aynı sürede özel hakeme de götürülebilmektedir. Bu durumda çalışma koşullarındaki değişiklik nedeniyle yapılan feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ediyorsa, bu iddiasını ispatla yükümlü olacaktır (m.20/I,II).

İşyerinde psikolojik tacizin bir aracı olarak hareket ederek işçinin rızası dışında ve esaslı bir nedene dayandırılmadan görev yerinin değiştirilmesi veya daha vasıfsız bir işi görmesinin istenmesi durumunda işçinin bu değişikliği kabul etmemesi nedeniyle işveren tarafından işten çıkarılması durumunda işçi, İş Kanununun iş güvencesi hükümleri çerçevesinde işe iade davası açabilecek ve iş güvencesi tazminatı talep edebilecektir.

4.2.5.1.3 İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilmesi

İş Kanununda, işyerinde işveren tarafından gerçekleştirilen ve psikolojik taciz olarak nitelendirilebilen davranışları yaptırma bağlayan açık bir hüküm olmamasına karşın psikolojik tacizin, Kanunda mevcut düzenleme içinde koşulları oluşmuşsa haklı nedenle fesih kapsamında değerlendirilebilmesinin mümkün olduğu söylenebilmektedir. Buna göre; maddi ve manevi varlığını tehdit etmek suretiyle psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi, iş sözleşmesini İş Kanununun 24 üncü maddesinin “Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri” başlığını taşıyan 2 nci bendi kapsamına giren bazı durumlara dayandırarak haklı nedenle feshetme hakkına sahip olabilecektir (m. 24/II).

İş Kanununun haklı nedenle fesih nedenleri arasında; *işverenin işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi, davranışlar sergilemesi veya işçiye cinsel tacizde bulunması* (m.24/II b) durumu ile *işverenin işçisine veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya ona/onlara gözdağı vermesi yahut işçisini kanuna karşı bir davranışa özendirmesi, kışkırtması, sürüklemesi, yahut işçisine... karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi yahut işçisi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunması*

(m.24/II-c) durumlarının psikolojik taciz teşkil eden davranışlar olarak değerlendirileceği ve işçinin bu hükümlere dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceği söylenebilmektedir. Nitekim Yargıtay’a göre; sataşma ile psikolojik taciz birbirine yakın kavramlar olup, sataşma sözle veya fiille olabilmekte; sözle sataşma, karşıdaki kişinin manevi yönden incitilmesi, üzüntüye sevk edilmesi olup, haklı neden oluşturması için hakaret şeklinde ifade edilmesi gerekmemektedir. Bu kapsamda sataşmanın sözün sarf edildiği kişinin ruhsal yapısında bir etki uyandırabilecek nitelikte olması yeterlidir.⁶⁴³

İş Kanununda belirtilen haklı nedenle fesih nedenleri, sınırlı sayıda olmakla birlikte doğrudan psikolojik tacize yönelik olarak herhangi bir düzenleme içermemektedir. Kanun hükümleri, taciz konusunda işçiyi açık bir biçimde cinsel tacize karşı korumuş ve kendisine yöneltilen cinsel taciz karşısında işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini öngörmüştür. İş Kanununda var olan bu noksanlığa rağmen sonuçta işçilerin maddi ve manevi varlığını tehdit eden psikolojik tacizin de İş Kanunu m. 24/II’deki “benzerleri” sözcüğünden hareketle, psikolojik taciz uygulayan işveren karşısında işçinin, iş sözleşmesini haklı nedene dayanarak feshedebileceği söylenebilmektedir.⁶⁴⁴

Bu şekilde gerçekleştirilen fesih işlemi sonucunda işçinin, hakkı olan kıdem tazminatının da ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca işçi, psikolojik taciz sonucu meydana gelen ruhsal hasarlar için manevi tazminat talep edebilmektedir. 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 hakim hükmedeceği manevi tazminat miktarı da değişiklik gösterecek, kıdem tazminatı gibi çalışılan yıllara göre hesap edildikten sonra aynı yılı çalışmış bulunan herkes için aynı olan miktar yansıtılmayacaktır.

⁶⁴³Şen, Sabahattin; “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5, Eylül 2009, s. 46

⁶⁴⁴ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**, s. 26

4.2.5.1.4 Manevi Tazminat Talebi

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi, uğradığı psikolojik taciz nedeniyle bedensel veya ruhsal sağlığının bozulduğu iddiası ile genel hükümlere dayanarak tazminat talebinde bulunabilirler. Buna göre; işverenin Kanuna ve sözleşmeye aykırı olarak sergilediği psikolojik taciz niteliğindeki davranışı vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlali anlamına gelmekte ve işçi, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine göre zararlarının tazminini talep edebilmektedir (TBK m.58,417/III).⁶⁴⁵

Hakim, manevi tazminat adı altında bir miktar paranın ödenmesi yerine diğer bir giderim biçimini kararlaştırabilir veya ödenecek manevi tazminata ekleyebilir. Bu kapsamda özellikle psikolojik tacize uğramış işçinin kişilik haklarının ihlalini yani psikolojik tacizi kınayan bir karar verebilir ve bu kararın yayınlanmasına hükmedebilir (BK m. 58/II)⁶⁴⁶ Bu davalar için öngörülmüş olan zamanaşımı süresi ise on yıldır.

4.2.5.2 İşverenin Başka Bir İşçisinin Psikolojik Taciz Uygulaması

İşyerinde psikolojik taciz davranışları, mağdur işçinin iş arkadaşları veya yönetici durumundaki işveren vekili tarafından yöneltilmesi söz konusu olabilmektedir. Bir işçinin diğerine yönelttiği psikolojik taciz davranışları özellikle rekabetin yoğun olarak yaşandığı işyerlerinde kendilerine rakip olabilecek başarılı ve yetenekli kişilerin ön plana çıkmasını ve yükselmelerini önlemek amacıyla gerçekleştirilebilmektedir. Bunun yanı sıra işyerinde işçilerin sevmedikleri veya hoşlanmadıkları işçilere karşı psikolojik taciz davranışlarında bulunmaları da mümkündür.⁶⁴⁷

İşverenin bir işçisinin diğer bir işçisine psikolojik taciz davranışları yöneltilmesi, o işçinin kural olarak işverene karşı sadakat yükümlülüğünü ihlal ettiği anlamına gelmektedir. Bu yükümlülük, işçilere işini icra ederken iş sözleşmesinin gereklerini yerine getirme ile birlikte işverenin ve diğer işçilerin menfaatlerini koruma yükümlülüğünü de getirmektedir. İşçinin bu tür bir yükümlülüğü yan borçlarından olup, işçiler diğer iş arkadaşlarının menfaatlerini de gözetmek durumundadırlar. Buna göre; işçilerin işyerindeki huzuru bozacak, işvereni ve çalışanın kendisini zarara uğratacak

⁶⁴⁵ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**,s. 27

⁶⁴⁶ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.55

⁶⁴⁷ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.55

davranışlardan kaçınması gerekmektedir. Aksi yöndeki bir tutum onların, iş sözleşmesinden doğan yan yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelmektedir.⁶⁴⁸

İşyerinde başka bir işçi tarafından psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçinin İş Kanunu kapsamında sahip olduğu haklar şu şekilde sıralanabilir:

4.2.5.2.1 Önlem Alınmasını İsteme

İşçi, işverene başvurarak psikolojik taciz uygulayan ve yönetici durumunda bulunan işveren vekili hakkında önlem alınmasını ve sözgelimi İş Kanununun 22 nci maddesi kapsamında kendi çalışma yerinin değiştirilmesini isteyebilmektedir. İşveren, duruma göre psikolojik tacizden etkilenen işçiyi, psikolojik tacizde bulunan işveren vekilinin emir ve talimatı altında bulunmaktan veya diğerleriyle birlikte olmaktan kurtarmak; bunun için de mümkünse işçiyi konumuna uygun bir başka yerde görevlendirmek zorundadır.⁶⁴⁹

İşveren, işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçisinin talebi üzerine çalışma yerini değiştirebileceği gibi yazılı onayını vermesi halinde psikolojik taciz davranışlarını sergileyen diğer işçisinin çalıştığı yeri de değiştirebileceği söylenebilir.⁶⁵⁰

4.2.5.2.2 İş Sözleşmesini Feshetme

İş Kanununda psikolojik tacize ilişkin önlem almayan işveren karşısında mağdur işçinin; psikolojik taciz uygulayan işçi karşısında ise işverenin, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmesine yetki kazandıracak açık bir düzenleme söz konusu değildir. İşyerinde diğer bir işçinin psikolojik tacizine maruz kalan işçinin, önlem almayan işveren karşısında tıpkı işverenin psikolojik tacizde bulunmasında olduğu gibi İş Kanunu m. 24/II’ de yer alan “benzerleri” sözcüğünden hareketle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilme hakkına sahip olduğu söylenebilmektedir.⁶⁵¹

⁶⁴⁸Bozbel, Savaş-Palaz, Serap; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları” **TİSK Akademi**, Cilt: 2, Sayı: 3, Mart 2007, s.75

⁶⁴⁹ÇASGEM; **a.g.e.**, s.56

⁶⁵⁰Bozbel-Palaz; **a.g.m.**, s.75

⁶⁵¹ÇASGEM; **a.g.e.**, s.56

İşverenin de işyerinde psikolojik taciz davranışları sergileyen işçisinin aynı şekilde İş Kanunu kapsamında iş sözleşmesini feshetme hakkına sahip olduğu da belirtilmelidir. Buna göre; otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde işveren, en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini geçerli nedene dayandırmak ve ihbar sürelerine uymak suretiyle feshedebilmektedir. (m. 18) Bu kapsamda işverenin feshi, “işçinin davranışlarından” kaynaklanan geçerli nedene dayandırması mümkündür. İşveren, ihbar sürelerini beklemezsizin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle de feshedebilmektedir (m. 25/II). Buna göre; işveren, 25 inci madde kapsamında “benzerleri” sözcüğünden hareketle iş sözleşmesini feshedebileceği “işçinin...işverenin başka işçisine sataşması” nedeniyle de iş sözleşmesini feshedebileceği söylenebilmektedir (m. 25/II/d).⁶⁵²

4.2.5.2.3 Manevi Tazminat

İşyerinde üstü konumundaki işçinin veya iş arkadaşlarının psikolojik tacizine maruz kalan işçi, bu taciz nedeniyle manevi zarara uğradığı ve kişilik haklarının ihlal edilmiş olduğunu iddia ederek psikolojik taciz uygulamış işçi veya işçilerden koşulları varsa manevi tazminat isteme hakkına sahiptir (TBK m. 58, 417/III).⁶⁵³ Ancak hakim, bu tazminatın ödenmesi yerine, diğer bir giderim biçimi kararlaştırabilir veya bu tazminata ekleyebilir. (TBK m. 58)

Görüldüğü gibi İş Kanununda gerek işçinin, işvereni tarafından gerekse işverenin diğer bir işçisi tarafından psikolojik tacize uğraması durumlarını doğrudan karşılayan, bunları açık bir şekilde tanımlayan ve yaptırıma bağlayan herhangi bir hükmün bulunmadığı söylenebilmektedir. Buna karşılık Kanun kapsamında dolaylı olarak işyerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek hükümler mevcut olsa da bu hükümlerin, psikolojik tacizi önlemekten ziyade psikolojik taciz olayı ortaya çıktıktan sonra bunu telafi etmeye yönelik olduğu belirtilebilir. Bu kapsamda işçi yalnızca mevcut düzenleme kapsamında iş sözleşmesini sonlandırmak suretiyle psikolojik taciz sürecine son verebilmektedir.

⁶⁵² Bozbel-Palaz; **a.g.m.**, s.76

⁶⁵³ ÇASGEM; **a.g.e.**, s.57

4.2.6 Devlet Memurları Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, işyerinde psikolojik taciz eylemlerini doğrudan karşılayan, bu eylemleri önleyici ve yasaklayıcı hükümler içermemekle birlikte yine diğer Kanunlarda olduğu gibi dolaylı olarak psikolojik taciz eylemleri olarak nitelendirebilecek ve işyerinde ortaya çıkabilecek birtakım eylemleri yasaklayan, cezalandıran ve bu eylemlerden çalışanları koruyan hükümler içermektedir.

Kanunun 8 inci maddesinde devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esas olduğu belirtilerek, bu hükümle devlet memurlarının hizmet arkadaşlarıyla ilişkilerinin memurluğun gerektirdiği terbiye, nezaket, ağır başlılık, sevgi, saygı, itibar ve işbirliği çerçevesinde olması gerektiği belirtilmektedir.⁶⁵⁴

Amirlerin görev ve sorumluluklarını düzenleyen 10 uncu maddesinde; devlet memurlarının amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz yapmak ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten sorumlu oldukları ifade edilmektedir. Bunun yanı sıra amirlerin, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranmaları ile amirlik yetkilerini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar çerçevesinde kullanmaları gerekliliği de açık bir şekilde vurgulanmaktadır. Aynı şekilde devlet memurlarının da kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymaları gerektiği ve amirlerine karşı sorumlu oldukları da belirtilmektedir (m. 11/I).⁶⁵⁵

İşyerinde psikolojik taciz eylemlerinin çalışanların onuruna ve kişilik haklarına doğrudan müdahale ederek onun psikolojik olarak yıpranması ve işinden uzaklaşması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda Kanunun; devlet memurlarının kanunlarda yazılı haller dışında memurluklarına son verilemeyeceğini, aylık ve başka haklarının ellerinden alınamayacağını öngören 18 inci maddesinin buna ilişkin bir koruma sağladığı belirtilebilir.

Kanunun devlet memurlarının şikayet ve dava açma haklarını düzenleyen 21 inci maddesi psikolojik tacize maruz kalan bir memurun taciz eylemlerini sonlandırmak üzere nasıl bir yol izleyeceğine ilişkin düzenleme getirmektedir. Buna göre; devlet

⁶⁵⁴ Kaya; a.g.e., s. 130

⁶⁵⁵ Devlet Memurları Kanunu, RG. 23.7.1965 - 12056

memurlarının kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahip oldukları ve bu şikayetlerin söz veya yazı ile en yakın amirden başlanarak ve silsile yolu ile şikayet edilen amirler atlanarak yapılabileceği öngörülmektedir.

Devlet memurlarını işyerinde psikolojik taciz eylemlerine karşı koruyan bir diğer hüküm ise Kanunun 25 inci maddesinde yer almaktadır. Buna göre; devlet memuru, hakkındaki ihbar ve şikayetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığından isteyebilmektedir.

Memur disiplin hukuku kapsamında, disiplin soruşturması ve disiplin cezası uygulamaları yoluyla, memur kişiler üzerinde psikolojik taciz uygulamak mümkün bulunmaktadır. Bu kapsamda mağdurları yıldırma amacıyla haklarında haksız disiplin soruşturmaları açıldığı ve kendilerine haksız disiplin cezaları verildiği gözlemlenmektedir. Bu sayede mağdurun psikolojik olarak yıldırılması yoluyla iş ortamından uzaklaştırılması amaçlanmaktadır.⁶⁵⁶

İşyerinde psikolojik taciz eylemleri, mağdura yönelik gerçekleştirilen haksız ve asılsız disiplin soruşturmaları ve cezaları şeklinde somutlaşabileceği⁶⁵⁷ gibi devlet memurlarının, disiplin cezası gerektiren fiil ve hallerden birini içerecek şekilde psikolojik taciz eylemlerine başvurmaları⁶⁵⁸ da mümkün olabilmektedir. Böyle bir durumda memurların bu tür eylemlerle disiplin suçunu işlemeleri halinde somut olaya göre Kanunda belirtilen disiplin cezalarına çarptırılacaklardır.

Kanun kapsamında verilecek disiplin cezaları ve bu cezaların uygulanacağı haller Kanunun 125 inci maddesinde düzenlenmektedir. Disiplin cezalarına konu

⁶⁵⁶ Güveyi, Ümit; “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, 2013, s.1478

⁶⁵⁷ Güveyi; **a.g.m.**, s.1474

⁶⁵⁸ Kaya; **a.g.e.**, s. 130

olabilecek ve psikolojik taciz eylemleriyle ilişkilendirilebilecek cezalar şu şekilde sıralanabilir:⁶⁵⁹

Kınama Cezası

- c) Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranma,
- g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunma,
- h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşma,
- ı) Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunma ve bu tür yazı yazma, işaret, resim ve benzeri şekiller çizme ve yapma,
- l) Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozma

fiillerinden herhangi birine başvuran devlet memuruna kınama cezası verilmektedir. Bu kapsamda memura görevinde ve davranışlarında kusurlu olduğu yazı ile bildirilmektedir.

Aylıktan Kesme Cezası

- d) Görevle ilgili konularda yükümlü olduğu kişilere yalan ve yanlış beyanda bulunma,
- e) Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etme

fiillerinden herhangi birine başvuran devlet memuruna aylıktan kesme cezası verilmektedir. Bu kapsamda memurun, brüt aylığından 1/30 - 1/8 arasında kesinti yapılmaktadır.

Kademe İlerlemesinin Durdurulması Cezası

- d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapma,

⁶⁵⁹ Devlet Memurları Kanunu

1) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapma, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunma,

l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunma veya bunları tehdit etme...

fiillerinden herhangi birine başvuran devlet memuruna kademedeki ilerlemesinin durdurulması cezası verilmektedir. Bu kapsamda fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademedeki ilerlemesinin 1 - 3 yıl için durdurulmaktadır.

Devlet Memurluğundan Çıkarma Cezası

f) Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunma,

g) Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunma

fiillerinden herhangi birine başvuran devlet memuru bir daha atanmamak üzere memurluktan çıkarmaktır.

Devlet memurlarına haksız disiplin soruşturmaları ve cezaları uygulamalarıyla psikolojik taciz uygulanması durumuna ilişkin olarak Kanunda koruyucu birtakım hükümler bulunmaktadır. Bu kapsamda Devlet Memurları Kanununda savunma hakkı ve disiplin cezalarının yargısal denetimi koruma altına alınmıştır.⁶⁶⁰ Buna göre; devlet memurlarına savunmaları alınmadan disiplin cezası verilemeyeceği (m. 130) ve devlet memurlarının disiplin cezalarına karşı idari yargı yoluna başvurabilecekleri (m. 135) açıkça vurgulanmaktadır. Disiplin cezalarında savunma hakkı ve disiplin cezalarının yargısal denetimi Anayasa kapsamında da güvence altına alınmıştır (m. 129).

İşyerinde psikolojik taciz uygulaması niteliği taşıyan haksız ve yıldırmaya yönelik disiplin cezasına çarptırılan mağdur memur, öncelikle kararın kendisine tebliği tarihinden itibaren yedi gün içinde yüksek disiplin kuruluna itiraz edilebilir. Memur ayrıca bu itirazla birlikte veya daha sonra idari yargı yoluna da başvurabilmektedir.

⁶⁶⁰ Güveyi; a.g.m., s.1475

İdari dava açma süresi ise aksi düzenlenmedikçe genel süre olarak, ön kararın yazılı bildiriminin yapıldığı ya da zımni ret süresinin sona erdiği tarihi izleyen günden itibaren altmış gündür. İdari dava yoluyla mağdur memur, aleyhinde verilmiş olan disiplin cezalarının iptalini gerçekleştirebilecektir.⁶⁶¹

Devlet Memurları Kanununun 13 üncü maddesi, mağdurların uğradıkları zararlardan dolayı açacakları davanın kime karşı açılacağına ilişkin bir düzenleme getirmekte ve bu kapsamda davaların tacizi gerçekleştiren memur aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açılabilmesini öngörmektedir. Aynı şekilde Anayasa'nın 125 inci maddesinde de memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan doğan tazminat davalarının, kendilerine rücu edilmek kaydıyla ancak idare aleyhine açılabilmesini öngörmektedir.⁶⁶² Nitekim Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, son yıllarda Türkiye'de de sık sık açılan işyerinde psikolojik taciz davalarında psikolojik taciz mağduru olduğunu iddia eden devlet memurlarının bu davayı ilgili kişiye değil idare mahkemelerinde idareye karşı açmaları gerektiğine hükmetmiştir.⁶⁶³

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan memur, idari dava yanında somut olayda psikolojik taciz niteliği taşıyan eylemler nedeniyle; manevi dünyasında meydana gelen zararın tazmini, hukuk mahkemesinde açılacak olan manevi tazminat davası ile talep etme hakkına da sahiptir. Ancak manevi tazminat davası, kuruma değil; eylemi gerçekleştiren gerçek kişilere yöneltilmelidir. Bunun yanında haksız disiplin cezası kapsamında mağdurun uğramış olduğu (gelir kaybı gibi) maddi bir zarar mevcut ise söz konusu maddi zararların tazmini de yine hukuk mahkemelerinde açılacak olan maddi tazminat davası ile talep edilebilmektedir.

4.2.7 İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Bireylerin fiziksel ve ruhsal durumu arasında büyük bir etkileşimin olduğu ve sağlığın; bedensel iyiliğin yanında ruhsal ve sosyal olarak da tam bir iyilik hali olduğu düşünülecek olursa, işverenlerin işçilerinin sağlığını koruma yükümlülüğünün sadece işçilerin fiziksel sağlığını değil aynı zamanda ruhsal sağlığını da kapsamaması gerektiği

⁶⁶¹ Güveyi; a.g.m., ss.1476-1477

⁶⁶² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası

⁶⁶³ Mobbing Davası Devlete Açılacak, <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/22682270.asp>, (27.12.2013)

sonucunu gündeme getirmektedir. Nitekim işçilerin psikolojik sağlıklarını korumak, onların psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü işverenin temel borçlarından biri olarak kabul edilebilmektedir.⁶⁶⁴

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda işyerinde psikolojik taciz konusu açıkça düzenlenmemiş olsa da psikolojik taciz çalışanın ruh ve beden sağlığını bozan, iş verimini düşüren, iş kazalarına yol açan ve çalışanın sosyal hayatını olumsuz yönde etkileyen bir olgu olması nedeniyle doğrudan iş sağlığı ve güvenliği konusunun kapsamı alanına girdiği söylenebilmektedir.⁶⁶⁵ Bu kapsamda işçinin sağlığının korunması; fiziksel sağlığın yanında ruhsal sağlığı da içermekte olduğu noktasından hareketle işverenin, işyerinde sağlıklı bir psiko-sosyal ortamın oluşturulmasını sağlamakla ve gözetmekle yükümlü olduğu söylenebilmektedir.

Söz konusu Kanun kapsamında işyerinde psikolojik tacize karşılık gelecek şekilde işverenin gözetme borcu ve işçinin iş görme borcunu ifadan kaçınmasına ilişkin hükümlerden bahsetmek mümkündür.⁶⁶⁶

4.2.7.1 İşverenin Gözetme Borcu

İşverenin işçisine karşı en önemli yükümlülüklerinden birisi gözetim borcudur. İşverenin 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, işverenin eşit davranma yükümlülüğü gibi başlıklarda değerlendirilmektedir. İşverenin gözetme borcu kapsamında gerekli önlemleri almaması sonucu iş kazası veya meslek hastalıkları gibi durumlarla karşı karşıya kalınması, hukuki sorumluluk yanında cezai sorumluluğu da beraberinde getirmektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamında düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcuna göre; işverenler, kamu ve özel sektöre ait tüm işyerlerinde iş sağlığı ve

⁶⁶⁴ Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.86

⁶⁶⁵ İnciroğlu, Lütfi; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, 2013, s.106

⁶⁶⁶ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, ss.72-73

güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almak, risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmakla yükümlüdürler. İşverenin gözetim borcunun işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlıklarını koruma yükümlülüğünü de içerdiği göz önüne alındığında, işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümlülüğünün, Kanunda ayrıca belirtilmemiş olsa dahi psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içerdiği söylenebilmektedir. İşveren işçileri karşı karşıya bulundukları psikolojik taciz risklerine ilişkin olarak alınması gerekli tedbirler ile işçilerin yasal hak ve sorumlulukları konusunda onları bilgilendirmek; gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini vermek zorundadırlar.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri Kanunun 4 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre işveren;⁶⁶⁷

- Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi de dahil 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,
- İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak,
- Risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak,
- Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne almak,
- Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlü tutulmuştur.

İşverenin bu yükümlülükleri, Kanunda açıkça belirtilmemekle birlikte işyerinde psikolojik taciz dahil olmak üzere tüm mesleki riskleri kapsadığı açıktır. Bu kapsamda İşverenin veya işveren vekillerinin işçiye psikolojik taciz uygulaması veya başka bir işçinin psikolojik taciz uygulamasına göz yumması, işverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil etmekte ve işveren idari para cezasına hükmedilmektedir. Bu durumda işçi sözleşmeye aykırılık nedeniyle maddi ve manevi tazminat hükümlerine başvurabilmektedir. Bu davalar için öngörülen zamanaşımı süresi ise on yıldır.

⁶⁶⁷ İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, RG. 30.6.2012- 28339

4.2.7.2 İşçinin İş Görme Borcunu İfadan Kaçınma Hakkı

İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkı Kanunun 13 üncü maddesinde düzenlenmiştir. Bu kapsamda işyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçinin, bu taciz nedeniyle sağlığını bozacak veya acil ve hayati bir tehlikeyle karşı karşıya kalması halinde İş Sağlığı Ve Güvenliği Kuruluna veya Kurulun bulunmadığı işyerlerinde işverene başvurarak durumun tespitini ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini isteme hakkına sahiptir. Kurul acilen toplanır, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder ve kararı çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilecektir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları ise saklı kalmaktadır (m.13/I,II).

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan işçi aynı zamanda seçim ve atama yoluyla görevlendirilen çalışan temsilcisine de başvurabilmektedir. Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir (m.20).

4.2.8 Mahkeme Kararları

Ülkemizde psikolojik tacize ilişkin uyuşmazlıkların yargıya taşındığı ve bununla birlikte Yargıtay ve Danıştay'ın kararlarına konu olabilmektedir. Yargıtay'ın değişik kararlarında “*mobbing*”, “*psikolojik taciz*”, “*çalışanların kişilik haklarına saldırı*” ve “*işverenin işçisini koruma sorumluluğu*” gibi kavramların kullanılarak psikolojik tacizin varlığının kabul edildiği ve yasal düzenlemelerdeki boşlukların yargı kararları ile doldurulmaya çalışıldığı görülmektedir. İş Kanununda psikolojik tacizi tümüyle karşılayacak hükümlerin bulunmaması nedeniyle Yargıtay'ın yorum yoluyla hukuki korumayı geliştirmeye çalıştığı söylenebilmektedir.⁶⁶⁸

Türk hukukundaki davalara konu olan psikolojik taciz vakalarına bakıldığında psikolojik tacizin;

⁶⁶⁸ Kılış-Selver; **a.g.m.**, s.86

- 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.⁶⁶⁹

Bu kapsamda işyerinde psikolojik taciz vakalarına ilişkin alınmış yargı kararlarından bazı örnekler şu şekilde sıralanabilir.

Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih ve E.2006/19, K.2006/625 sayılı kararı, işyerinde psikolojik tacizin tanımlanmasını sağlayan Türk Mahkemelerince verilmiş ilk karardır.⁶⁷⁰

Somut olayda; yedi yıldır başarı ile çalışan işçinin son bir buçuk yıl içerisinde işyerindeki yönetim değişikliği sonucu sürekli psikolojik baskı altına alınarak beş defa yazılı savunması alınmış, haksız olarak uyarı ve iki defa kınama cezası verilmiş, toplu iş sözleşmesinde bir yıl içinde aynı disiplin suçundan üç defa kınama cezası verilmesinin işten çıkarma nedeni olarak kabul edilmesine paralel olarak yargılama süreci devam ederken bu koşulun oluştuğu gerekçesiyle işçinin iş sözleşmesi feshedilmiş ve işçinin açtığı işe iade davası bu süreçte halen devam etmektedir. İşçi, psikolojik taciz nedeniyle beş gün rapor alıp ilaç tedavisine başladığını iddia ederek, disiplin cezalarının iptali ile manevi tazminat isteğinde bulunmuştur.

Mahkeme kararında; “*Medeni Kanunun. 2 nci maddesine ilişkin iyi niyet kuralları ile 4857 Sayılı Kanunun 5 inci 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*

⁶⁶⁹ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s.79

⁶⁷⁰ Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, ss.79-80

olmadığı görülmüştür. Davacı, işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmalarını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırmadan emir ve görev verilmesine, sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür. Bu davranışlar mahkememizce 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.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 4.11.2010 tarih ve E. 2008/37500 K. 2010/31544 sayılı kararında, “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, işverenin feshin altı işgünü geçtikten sonra yapıldığı şeklindeki savunmasının, tacizin etki ve sonuçlarının temadi etmekte olduğu ve bir tür psikolojik tacize dönüşmesi nedeniyle geçerli olmadığı, bu nedenle altı işgününün geçmemiş olduğu” belirtilerek kadın işçinin feshinin haklı olduğu sonucuna varılmıştır.⁶⁷¹

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin, 1.4.2011 tarih ve E. 2009/8046; K. 2011/9717 sayılı kararına ilişkin somut olayda, davacı işçi, iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız gerekçelerle feshedildiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiş, davalı işverenler tarafından ise işçinin işyerinde kendi isteği ile istifa ederek ayrıldığını, işvereni ibra ettiğini belirterek davanın reddi savunulmuştur.

⁶⁷¹ T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/37500 K. 2010/31544 T. 4.11.2010, <http://66.221.165.113/cgi-bin/ara.cgi>, (01.02.2014); Akgeyik- Delen Güngör- Uşen; **a.g.e.**, s. 80

Yargıtay'ın söz konusu kararında, “Davacı işçi, 07.09.2005 günlü dilekçe ile davalı işyerinden ayrıldığını bildirmiş ve 30.09.2005 tarihli ibraname ile kanuni hak ve alacaklarını aldığını belirterek işvereni ibra etmiştir. Davacının işyerinden ayrılmasından sonra davacı ile davalı işveren yetkilileri arasında davacı işçinin işyerinden ayrılma nedenlerini analiz etmek için hazırlanan 03.10.2005 tarihli işten ayrılış formunda davacı, davalı işyerinden ayrılma nedeni olarak sağlık nedeni ile istifa ve çalışma ortamına uyumsuzluk olarak belirtmiş yine aynı belgenin arka kısmına ‘ortamdaki aşırı huzursuzluk ve dolayısıyla sağlığımın bozulması nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kaldım.’ ibaresi yazılmıştır. Temyiz dilekçesi ekinde davacı tarafından dosyaya sunulan doktor raporunda hipoglisemi ve hipotansiyon teşhisi konulduğu ve üç gün istirahat verildiği anlaşılmaktadır. Mahkemece dinlenen davacı tanığı davacının amiri konumundaki işyeri çalışanı A'nın davacıya zaman zaman bağırdığını, davacının işyerinde bayılması üzerine hastaneye götürülmesine karşı çıktığını beyan etmiştir. İşten ayrılma belgesi, doktor raporu ve davacı tanığının beyanlarından işyerinde davacı üzerinde psikolojik baskı oluşturulduğu, davacının işten çıkış belgesinde bu yönde beyanının alındığı anlaşılmaktadır. Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı yolu ile istifaya zorlandığı anlaşılmaktadır. Davacı işçinin iş sözleşmesini feshi haklı olup, dava konusu kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde reddi hatalı olmuştur” denilerek davacı haklı bulunmuş ve işçiye psikolojik taciz uygulandığı kabul edilmiştir.⁶⁷²

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 28.2.2012 tarih ve E. 2009/30916; K. 2012/6093 sayılı kararında, “Davacı işçinin, on dört yıl boyunca çalıştığı bankada uzun süre İstanbul'da sabit bir görevde avukat olarak çalışmasının ardından hukuka aykırı yönetim kararıyla Adana ilinde, ardından dokuz ay boyunca otuz kez değişik il ve ilçelerde görevlendirildiği, işverenin bu uygulamalarının davacıyı yıldırma ve bezdirme amacına yönelik olduğu yapıldığı” anlaşıldığından, mahkemece manevi tazminat koşullarının oluşmadığı yönündeki kabulünün doğru olmadığı ve psikolojik taciz olarak değerlendirilen bu uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmelidir” denilmektedir. Bununla birlikte kararda ayrıca davacı işçinin yer değiştirmelere bağlı ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında istediği maddi tazminat yönünden de psikolojik taciz uygulamalarının

⁶⁷² T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2009/8046 K. 2011/9717 T. 1.4.2011, <http://66.221.165.113/cgi-bin/ara.cgi>, (01.02.2014)

doğrudan sonucu olan gerçek zararın belirlenmesi ve davacının görevlendirmelerde harcırah alıp almadığı tespit edilerek maddi tazminat yönünden de karar verilmesi gerektiği belirtilmiştir.⁶⁷³

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin, 5.4.2012 tarih ve E. 2010/1911; K. 2012/11638 sayılı kararında, *“Davacının iş akdine son verildiği, Yargıtay onamasından geçerek kesinleşen işe iade kararı üzerine tekrar işe başlatıldığı, ancak daha önce çalıştığı yerde çalıştırılmayıp, keşif sırasında çekilen fotoğraflara ve dosya kapsamına göre kapısı olmayan, içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır. Somut olaydaki bu olumsuzlukların, iş koşullarında aleyhe değişiklik kapsamında olmayıp, psikolojik taciz kapsamında değerlendirilmesinin gerektiği anlaşılmakla, davacının bu nedenle iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı; Ortadoğu Teknik Üniversitesi mezunu olan, endüstri mühendisi olarak görev yapan davacının yukarıda özellikleri sayılan olumsuzlukları taşıyan bir yerde görev yapmaya zorlanmasının, diğer işçiler nezdinde onur kırıcı bir durum olarak değerlendirilip hakkaniyete uygun bir miktar manevi tazminatı da gerektireceği düşünülmeyen kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin tümüyle reddine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir”* denilerek davacı işçinin psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığı sonucuna varılarak kıdem tazminatı ile manevi tazminat almasına hükmedilmiştir.⁶⁷⁴

Danıştay 8. Daire'nin, 5.4.2012 tarih ve E. 2008/ 10606; K. 2012/ 1736 sayılı kararında, *“A. Ü. Tıp Fakültesi Nöroşirurji Anabilim Dalı öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı tarihten bu yana kendisine karşı yürütülen psikolojik taciz, bıkırma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemlere maruz kalan davacının, Erzurum Valiliği İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız birtakım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı*

⁶⁷³ T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Özel Matbaası, Ankara 2013 ss. 27-28

⁶⁷⁴ T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **a.g.e.**, ss. 26-27

yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile 5.000,00-TL'nin dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davacıya ödenmesine, fazlaya ilişkin tazminat isteminin ise reddine karar veren mahkemenin bu kararının temyizen bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığı ve anılan mahkeme kararının onanmasına karar verilmiştir” denilerek, psikolojik tacize uğrayan öğretim üyesinin manevi zararının tazmin edilmesi öngörülmüştür.⁶⁷⁵

Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin 2013 tarihli E. 2013/1659, K. 2013/2801 sayılı kararına konu olan olayda; “davacı, 14.07.2005 tarihli yazı ile dağıtım memurluğundan terfi yapılarak kaynak yönetimi uzman yardımcılığı görevine getirildiğini, ücretinin aylık brüt 1.100,00 TL. olduğunun kendisine bildirildiğini, ücretinin nedensiz olarak Eylül 2005 tarihinde 800,00 TL'ye düşürüldüğünü, işten ayrılana kadar bu kesintinin devam ettiğini, dört ayda bir ödenen ikramiyesinin de buna göre düşük ödendiğini, diğer mesai arkadaşlarında bu kesintinin olmayıp sadece kendisinde yapıldığını, mali işlerle ilgili mesleki bilgi ve beceri ve eğitimi olmamasına rağmen müdürünün sözlü baskısı üzerine şirketin muhasebe bölümünün bazı fatura kontrollerini yaptığını, kendisine yüklenen görevlerin artırıldığını, yabancı olduğu eğitimini almadığı muhasebe işlerinin verilmesine ve yapılan psikolojik baskılara dayanamayarak haklı olarak iş akdini feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ile fark ikramiye ve fark ücret alacaklarının tahsilini istemiştir.”

Mahkemece, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının görev tanımına aykırı iş yükü fazlalığı ve bilmediği muhasebe gibi işlerde görevlendirilmesi ile işveren tarafından işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Ancak Yargıtay’ca “... davacının çalıştığı bölümde iş tecrübesinin olmadığından da söz edilemeyeceği, davacıya fatura ayıklama işi verilmesinin görev aldığı birimin işlerinden çok farklılık arz etmediği, tek başına işten yıldıрма olarak nitelendirilemeyeceği, davacının 06.09.2010 tarihinde yani iş akdini fesihten altı gün sonra Etimesgut İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’nde memur olarak göreve başladığı ve bu görev için davalı işyerinde çalışırken bir takım idari prosedürlerin yerine getirilmesi gerektiği, davacının yeni başladığı işe girebilmek için önceden hazırlık yapıp sınavlara girdiği, davacı tanıklarının genel ifadelerle davacı

⁶⁷⁵ T.C. Danıştay 8. Daire, E. 2008/10606 K. 2012/1736 T. 16.4.2012, <http://66.221.165.113/cgi-bin/ara.cgi>, (01.02.2014)

iddiasını doğrulamakla beraber somut mobbing olarak nitelendirilebilecek davalı eylemlerinden bahsetmedikleri, tüm bu somut olgular birlikte değerlendirildiğinde davacının mobbinge maruz kaldığını, hiçbir tereddüde yer bırakmayacak şekilde ispat edemediği, davacının iş sözleşmesini Milli Eğitim Bakanlığı'nda memur olarak çalışmak için feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazanamadığı” belirtilerek mahkemece kıdem tazminatına hükmedilmesine ilişkin verilen karar bozulmuştur.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2013 tarihli E. 2012/24019, K. 2013/17421 sayılı kararına konu olan somut olayda “Davacı genel merkezde mali müşavir olarak çalışırken sözlerinin kesilerek fikir beyan etmesinin engellendiğini, başkasının yapması gereken işlerin verilerek mesai yükünün arttırılmaya çalışıldığını, hafta sonları çalışmasının istendiğini, üniversite görevi dışında FMV Şirketinin muhasebe işlerinin de kendisine verildiğini, bir yönetici ile ihtilafa düştüğünü, çalıştığı birime oldukça uzak Kredi Yurtlar müdürlüğünde görevlendirildiğini, gitmeden bilgisayarının formatlandığını, hiçbir veri alamadığını, yurt denetim raporu hazırlamasının istendiğini ancak tarafına bilgisayar verilmediği gibi iki aylık sürede hazırladığını, rapor sebebi ile çalıştığı yurtlar müdürlüğünde tarafına karşı olumsuz düşüncelerin oluşması sebebi ile ayrılmak zorunda kaldığını ileri sürerek, kıdem tazminatı ile fazla çalışma, psikolojik taciz tazminatı talep etmiştir.”

Yerel Mahkeme, toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacının çalıştığı mali işler bölümünden yurtların idaresine geçirilmesi ve üniversitesinin merkez yönetimden uzak kenarda bir köşesine gönderip mali işlerle alakası olmayan bir odaya oturtularak kendisine maaş verilip adeta istifaya zorlandığı ve bunun davalı tarafından davacıya psikolojik taciz uygulandığı delili sayıldığı belirtilerek davacının istifasında haklı olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay tarafından, “Mahkemece insan kaynakları uzmanı ve mali müşavirin de aralarında bulunduğu bilirkişi heyetine yerinde inceleme yetkisi verilmek sureti ile davacının çalıştığı bölüm-odası, yaptığı işler ve çalışma koşulları ile mali işler dairesindeki odası-görevi-çalışma koşullarının karşılaştırılması açısından bilirkişi incelemesi yaptırılarak davacıya iddia ettiği gibi psikolojik taciz uygulanıp uygulanmadığının kuşkuya yer vermeyecek şekilde belirlenmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde kabulü

hatalıdır” denilmek suretiyle temyiz edilen kararın bozulması gerektiğine hükmedilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin, 2013 tarihli, E. 2010/38293; K. 2013/5390 sayılı kararına konu olan olayda davacı, *“01/07/1997-10/11/2008 tarihleri arasında davalı işyerinde değişik birimlerde görev yaptığını, iş akdinin işveren tarafından feshedildiğini, feshin temel sebebinin davacının amiri pozisyonunda olan müşteri hizmetleri grup müdürü davalının davacıya işyerinde psikolojik taciz uygulamasının sonucu olduğunu, 2008 yılı Şubat ayında bankadaki başka birimlere nakil için başvuruların toplandığı dönemde davacının görev değişikliği istediğini, davalının da talebi uygun bularak onayladığını, nakil talebinin davacının elinde olmayan nedenler ile gerçekleşemediğini, zaman zaman boşalan kadrolar ile ilgili önerilerde bulunulduğunu, sonucun gecikmesi üzerine Temmuz ayından itibaren davalının davacıya karşı agresif, iş performansını haksız bir şekilde sorgulayıcı, görevinde hata yapmasına yönelik kışkırtıcı ve baskı altına alan suçlayıcı davranış göstermeye başladığını, yapılan ikili toplantılarda davalının davacıya iş performansını beğenmediğini söylediğini, herhangi bir gerekçe göstermediğini, davacının yönetici pozisyonundaki diğer çalışma arkadaşlarından farklı bir uygulamaya tabi tutulduğunu, davacı tarafından dışlandığını, mevcut yönettiği portföylerden açığa alınıp, görev tanımına uymayan işlerde görevlendirildiğini, kendisinden daha düşük seviyede olan çalışma arkadaşının altında çalışmaya zorlandığını, elektronik posta listesinden çıkarıldığını, gelen elektronik postalarda davacının yöneticisi olarak yetkili bir ya da yönetici iki pozisyonundaki çalışma arkadaşlarının gösterildiğini, davacıya bağlı portföylerin yönetici iki pozisyonundaki çalışma arkadaşına bağlandığını, aynı seviyedeki arkadaşları tarafından davalının talimatı ile sınava ve değerlendirmeye tabi tutulduğunu, kendisinden daha düşük unvanda bir başka yöneticiye bağlı olarak onların işleri ile sorumlu tutulduğunu, davacı hakkında davalı tarafından " ben onu işlemci yaptım " gibi davacıyı yaralamaya ve küçük düşürmeye yönelik sözler sarf edildiğini, davacının bu konuyu üst yönetimi ve insan kaynaklarına da intikal ettirdiğini, ancak sorunun çözümüne ve işyerinde psikolojik tacizin ortadan kaldırılmasına yönelik herhangi bir olumlu yaklaşım gösterilmediğini, davalı işverenin olayı görmezlikten gelerek gözetme borcunu yerine getirmediğini, kişilik haklarına yapılan saldırı nedeni ile davacının manevi üzüntü duyduğunu beyan ederek işyerinde psikolojik taciz uygulayan davalı ile çalışanını gözetme yükümlülüğünü yerine getirmeyerek tacize göz*

yuman davalı şirketin 25.000,00 TL manevi tazminat ödemesine karar verilmesini istemiştir.”

Yerel Mahkeme bu talep üzerine “*Davacının amiri konumundaki davalı ile yaşadığı problemleri üst amirlerine ve insan kaynaklarına bildirdiği, davacı tanık beyanları ile dosyaya sunulan e-maillerden davalının davacının performansı ile ilgili olumsuz sözler söyleyerek, davacıyı kendi alt kadrosunun yaptığı işleri yapmaya zorlayarak ve alt kadrosunun denetiminde çalışması konusunda talimat vererek psikolojik tacize uğramasına neden olduğu ve bu taciz nedeni ile davacının kişilik haklarının saldırıya uğradığı, davacının üst amirlerinin ve davalı bankanın davacı tarafından yapılan uyarılara rağmen sorunu çözme yoluna gitmeyerek davacının iş akdini sonlandırdıkları, bu nedenle davacının manevi üzüntü duyduğu davalı bankanın işveren olarak, davalının haksız eylemi nedeni ile sorumlu olduğu gerekçesiyle” 10.000,00 TL manevi tazminatın davalılardan tahsiline karar vermiştir.*

Yerel Mahkeme kararının davalı tarafından temyiz edilmesi sonucu Yargıtay, Yeni Borçlar Kanunu uyarınca işverenin işçilerinin psikolojik tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlü olduğunu ve bununla birlikte işverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun 4 üncü maddesinde açıkça belirtildiği gibi iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almakla yükümlü olduğunu ve bunun psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünü de içerdiğini ve dolayısıyla işverenin gözetim borcu gereği, işçilerin fiziksel olduğu kadar psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünün de bulunduğu belirtmiştir.

Ancak Yargıtay gerekçesinde Borçlar Kanununun 58 inci maddesi uyarınca davacının manevi tazminat talep edebilmesi için psikolojik taciz teşkil eden davranışların kişilik haklarına zarar vermesi gerektiğini ve psikolojik taciz olarak belirtilen her davranışın manevi tazminat sonucunu doğurmayacağını ifade etmiştir. Bu kapsamda Yargıtay’ca örneğin; anlık öfke ile süreklilik göstermeyen geçici davranışların psikolojik taciz olmadığına ve psikolojik tacizin iş ilişkisi içinde bulunduğu mağdurdan kurtulmak veya ona zarar vermek, onu yıldırma amacıyla ve kişiyi iş yaşamından dışlamak amacıyla kasıtlı olarak yapılmasının gerekliliğine değinilmiş ve kişilik haklarının ihlal edilip edilmediğinin her somut olayın özelliğine göre değerlendirilmesinin önemine vurgu yapılmıştır.

Yargıtay, psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığını ve kişilik haklarının ihlal edildiğinin ispat yükü iddia edene ait olduğu ve psikolojik taciz teşkil eden olayların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli bir emarenin bulunması gerektiği noktasından hareketle somut olayda davanın kısmen kabulüne karar verilmişse de, mevcut delil durumunun psikolojik taciz koşullarının oluştuğunu kabule yeterli olmadığı sonucuna ulaşmıştır. bu kapsamda Yargıtay, *“Dosyadaki e-maillerin içeriği incelendiğinde gayet nezaketli bir dil kullanıldığı gibi, verilen talimatların işin gereği, bankanın işleyişi için, hatta geçici görevlendirme kapsamında olduğu izlenimi doğmaktadır. Davacının konumu itibarıyla talimatların sırf küçük düşürme amaçlı olduğu kabul edilecek olsa dahi mobbingde her şeyden önce süreklilik esastır. Kaldı ki, böyle bir sonuç çıkarmaya çalışmak zorlama bir yorum olacaktır. Yöneticinin görevini yapmak için otoriter olması mobbingin uygulandığı anlamına gelmez. Ayrıca, davacının pek tabii olarak 4857 sayılı yasanın 22 nci maddesi uyarınca iş koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle bu tür görevlendirmeleri kabul etmeme hakkı vardır. Davacının tek tanığının beyanları da olayların ispatı açısından yetersiz olup, koşulları oluşmayan manevi tazminat talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır”* şeklinde bir karar vererek yerel mahkemenin davacının manevi tazminata hükmedilmesine ilişkin kararını bozmuştur.

4.2.9 2011/2 Sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi

Çok yaygın bir işyeri sorunu olarak bilinen ve son dönemde ülkemiz çalışma yaşamında önemli ölçüde rahatsızlık yarattığı görülen⁶⁷⁶ psikolojik taciz olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini, önleyici tedbirlerin alınmasını ve çalışanların bu türden bir tacize maruz kalmaları halinde başvuracakları yolların belirlenmesini sağlamak amacıyla tüm çalışanları kapsamak üzere “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.⁶⁷⁷

Genelgede psikolojik taciz, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırlması ve benzeri davranışlar olarak tanımlanmıştır.

⁶⁷⁶ Bilim İnsanları Derneği; **a.g.e.**,s. 20

⁶⁷⁷ T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **a.g.e.**, s.8

Ayrıca çalışanlara yöneltilen psikolojik taciz eylemlerinin onların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olduğu ve çalışma hayatını olumsuz etkilediği açık bir şekilde vurgulanmakla birlikte bu taciz eylemlerinin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu belirtilmiştir.⁶⁷⁸

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

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere ÇSGB bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

⁶⁷⁸ İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi

8. ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

4.2.10 Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı’nın İşyerinde Psikolojik Tacize İlişkin Yaptığı Çalışmalar

İşyerinde Psikolojik Taciz konulu Başbakanlık Genelgesinin 5 inci maddesi uyarınca ÇSGB bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuş ve bu Kurul çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmekle görevlendirilmiştir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, ÇSGB Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ), (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Memur Sendikaları Konfederasyonu (MEMUR-SEN), Kamu Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN) ve Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu’nun (KESK) Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanmaktadır.⁶⁷⁹

Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlamak, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etmek, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapmak/yaptırmak, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlamak ve kamuoyun bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir. Genelgenin uygulanması kapsamında Kurul tarafından 2011 yılında bir eylem planı hazırlanmıştır. 2012-2014 dönemini kapsayan bu eylem planı; “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları” başlıklı dört öncelik alanından oluşmaktadır.⁶⁸⁰

⁶⁷⁹ T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **a.g.e.**, s.8

⁶⁸⁰ T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **a.g.e.**, s.8

Kurul tarafından 2012 yılında, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları” başlıklı öncelik alanları kapsamında işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi hususunda farkındalık artırmak ve kişilerin bu konuda bilgilendirilmelerini sağlamak amacıyla “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi” hazırlamıştır. Rehberde; işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin tanımı, psikolojik tacizle benzer kavram ve durumlar, psikolojik tacizin türleri, süreci, tarafları ile mağdurlara, işyerlerine ve topluma olası etkilerine yer verilmektedir.⁶⁸¹ Bilgilendirme Rehberi, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 2000 adet olarak basılıp ve dağıtımı yapılmış olup, ayrıca Bakanlığın resmi sitesinde de yayınlanmaktadır.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı kapsamında yürütülen eğitim ve farkındalık artırma çalışmalarının yanı sıra Genelgenin 8 inci maddesi uyarınca ÇSGB, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflarca da eğitim, bilgilendirme toplantı ve seminerleri düzenlenmektedir.

Türkiye’de 15 Kasım 2010 tarihinden itibaren Karaman lokasyonundan hizmet vermeye başlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ÇSGB, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) ve Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) hizmetlerine ilişkin çağrıların tek merkezde yanıtlanmasını sağlamaktadır. Vatandaşların çalışma hayatı ve sosyal güvenlik alanı ile ilgili soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikayet, başvuru ve taleplerinin en etkin ve hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması amacıyla ALO 170 hattı üzerinden 7 gün 24 saat hizmet verilmektedir. Bu hat üzerinden Genelgenin 4 üncü maddesi uyarınca çalışma hayatının önemli bir sorunu olarak işyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak da çalışanlara bu hat üzerinden psikologlar tarafından yardım ve destek sağlanmaktadır.⁶⁸²

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak ALO 170’e kamudan gelen şikayetlerde, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 21 inci maddesine istinaden, şikayet başvurularını silsile yolu ile üst mercilerine yapmaları gerektiği ve ayrıca

⁶⁸¹ T.C.Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **a.g.e.**, s.8

⁶⁸² ÇASGEM; **a.g.e.**, s.11

idarenin vermiş olduğu kararlara ilişkin olarak yargı yolunun açık olduğu bilgisi verilmektedir. Bunun yanı sıra sadece psikolojik destek almak istiyor ise psikologlar aracılığı ile ALO 170 üzerinden psikolojik destek sağlanmaktadır. Özel sektör çalışanlarından gelen başvurularda ise, çalışanlara öncelikli olarak mevzuat hakkında bilgi verilmekte ve psikolojik destek sağlanmaktadır. Çalışanlar eğer şikayette bulunmak isterse, şikayet başvurusu çağrı merkezi psikologları tarafından alınarak bu başvurular Bakanlığın İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'na sevk edilmektedir.⁶⁸³

İşyerinde psikolojik tacize ilişkin olarak ÇSGB'ye ALO 170 kanalıyla kamu ve özel sektörden gelen şikayetlerin yanı sıra ayrıca Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER), Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği aracılığıyla veya çalışanlar tarafından bireysel olarak dilekçeler yoluyla şikayetler gelmektedir. Bu kapsamda yine özel sektörden gelen şikayetler Bakanlığın İş Teftiş Kurulu'na sevk edilmekte ve gerekli incelemeler yapılmaktadır. Ancak İş Kanununda psikolojik tacize ilişkin herhangi bir tanımın mevcut olmaması ve özel bir yaptırımın öngörülmemiş olması ile bu olgunun kanıtlanmasının zorluğu, müfettişlerce yapılan inceleme sonucu işyerinde iddia edilen psikolojik taciz olayının tespit edilmesini güçleştirdiği söylenebilmektedir.

Kamu sektöründen gelen şikayetlerde ise ilgili kuruma, bu şikayet başvurusuna ilişkin olarak gerekli incelemelerin yapılması hususunda yazı yazılmakta ve Kurumdan yapılacak bu inceleme sonucunda ne gibi kararların alındığı hususunun bir yazı ile belirtilmesi talep edilmektedir. Kamu sektöründe psikolojik taciz yapıldığı iddiasına ilişkin BİMER kanalıyla yapılan başvurulardan, ilgili Kurumca yapılan inceleme sonucunda psikolojik tacizin tespit edilerek taciz davranışlarında bulunan kişiye gerekli yaptırımların uygulandığı ilk başvuru, 14 Şubat 2014 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı Mersin İli Silifke İlçesi'nde bir anaokulunda görev yapan anaokulu öncesi öğretmeni tarafından yapılmıştır. Öğretmenin, anaokulu müdiresinin psikolojik tacizine maruz kaldığı iddiasıyla gerekli incelenmesinin yapılması hususuna ilişkin başvurusu üzerine Çalışma Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı'ndan söz konusu psikolojik taciz iddiasına ilişkin gerekli incelemelerin yapılmasını talep etmiştir. Milli Eğitim Bakanlığı'nca yapılan inceleme sonucunda psikolojik taciz vakasının tespit edildiği ve taciz davranışlarında bulunan okul müdiresine, Devlet Memurları Kanununun ilgili

⁶⁸³ ÇASGEM; a.g.e., s.11

maddesi uyarınca kınama cezası verildiği ayrıca görev yaptığı okuldan alınarak il içinde başka bir eğitim kurumuna müdür olarak atanmasının uygun görüldüğü kanısına ulaşılmıştır.

İşyerinde psikolojik tacizin bir işyeri sorunu olarak Kurum bünyesinde oluşturulacak mekanizmalarla hızlı ve etkin bir şekilde çözüme kavuşturulması gerektiğinden hareketle ÇSGB'nin ilgili kuruluşu olan SGK, kendilerine yapılan psikolojik taciz başvurularını sonuçlandırmak amacıyla Kurum merkez ve taşra teşkilatlarında görev yapan tüm personeline faaliyet göstermek üzere kendi bünyesinde psikolojik taciz iddialarını inceleyerek sonuçlandıracak “Mobbing ile Mücadele Komisyonu” ile başvuruları ilk olarak değerlendirecek “Ön Değerlendirme Komisyonu” oluşturmuştur. Her iki Komisyonun yanı sıra psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen ve şikayet başvurusu yapan çalışanlara yardım, hukuki danışmanlık ve destek hizmeti vermek üzere ayrıca “Eşit Muamele Ombudu” oluşturulmuştur.⁶⁸⁴ Mobbing ile Mücadele Komisyonu, Kurum Başkan Yardımcı başkanlığında toplanmakta ve Komisyonda her birimden olmak üzere daire başkanı, şube müdürü, şef, psikolog ve hukukçu bulunmaktadır. Kurum bünyesinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldığını düşünen çalışanlar, Kurum web sitesinde yer alan başvuru formunu doldurarak şikayet başvurusunu yapmaktadır. Başvurular önce sekreteryasını İnsan Kaynakları Daire Başkanlığı tarafından yürütülen Ön Değerlendirme Komisyonu'na gelmektedir.⁶⁸⁵

Ön Değerlendirme Komisyonu, yapılan başvuruların psikolojik taciz olduğu kanısına varırsa bunları ayda bir toplanacak Üst komisyona iletmekte, Üst Komisyon ise söz konusu şikayetle ilgili değerlendirme yaparak şikayet sahibi ve şikayet edilen yöneticiyle iletişim kurup, elde edilen kanıtlara dayanarak çözüme kavuşturulmasını sağlamaya çalışmaktadır. Bu çerçevede çözüme kavuşturulmayan psikolojik taciz olayları, Teftiş Kurulu'na iletilmekte ve müfettişlerce inceleme yapılmaktadır.

⁶⁸⁴ ÇASGEM; a.g.e., s. 150

⁶⁸⁵ ÇASGEM; a.g.e., 330

4.3 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE İLİŞKİN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Psikolojik taciz olgusunun şiddetini artırarak bir işyeri terörü haline gelmeden önlem alınması veya fark edildiği an sona erdirilmesi, başta bu taciz davranışlarına doğrudan maruz kalan bireyler olmak üzere tüm örgüt ve toplum üzerinde ciddi tahribatlara yol açmaması açısından önem taşımaktadır. İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz olgusuna ilişkin olarak bu süreçte aktif rol alan çalışanların, bir bütün olarak örgütlerin ve toplumda önemli bir yere sahip olan sendikaların zararlı sonuçlar doğurabilecek bu olguyla birtakım yöntemlerle mücadele etmesinin gerekli olduğu belirtilebilmektedir.

4.3.1 Bireysel Mücadeleye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

İşyerinde gerçekleşen olumsuz bir davranışa psikolojik taciz tanısının konulması, bunun kanıtlanması ve nedenlerinin tespit edilerek taciz sürecine son verilmesi her zaman kolay değildir. Psikolojik taciz mağdurları, kimi zaman yaşadıkları olayları psikolojik taciz olarak adlandıramamaları kimi zaman da adlandırsalar bile kimsenin kendilerine inanmayacağı ve dışlanacakları düşüncesiyle veya ekonomik gereklilikler nedeniyle işlerini kaybetme endişesiyle sessiz kalmakta ve bu olguyla mücadele etme yoluna gidememektedir.

Doğrudan psikolojik taciz davranışlarının hedefi olan bireylerin fiziksel ve psikolojik olduğu kadar sosyal ve ekonomik açıdan da ciddi yaralar almadan birtakım yöntemlerle bu olguyla mücadele etmesi önem taşımaktadır. Bu kapsamda bireyin öncelikle yaşadıkları olayları olağan bir çatışmadan ayırt edebilecek ve psikolojik taciz olarak adlandıracabilecek farkındalığa sahip olması gerekmektedir. Bununla birlikte bireyin mücadele sürecinde mağdur rolünü kabul etmeyerek pes etmemesi için kişisel, mesleki beceri ve niteliklerini geliştirilerek, özgüvenini artırması, yaşadığı stres ve sıkıntılardan kurtulmak üzere kendine yeni ilgi alanları yaratması, kendini güvende hissettirecek bir ortam oluşturması ve gerekirse işini değiştirmesi önem taşımaktadır.

Psikolojik taciz mağdurları yaşadıkları olumsuzluklarla mücadele etmek üzere öncelikle resmi yollardan ziyade resmi olmayan yolları denemeli ve bu kapsamda taciz davranışlarını gerçekleştiren kişi veya kişilerle ya kendisi konuşarak ya da işyerinde

arabulucu olabilecek kişilerin konuşmasını sağlayarak, içinde bulunduğu durumu ve bunun sağlığını olumsuz etkilediğini açıkça belirtmeli ve yapılan taciz davranışlarının nedenlerini öğrenmeye çalışarak uzlaşma yolu aramalıdır. Bunun yanı sıra mağdurların mücadele sürecinde yaşadıkları olayların yol açtığı olumsuzluklarla başa çıkabilmek için tıbbi ve/veya psikolojik yardım alma yoluna başvurmasının da önemli olduğu söylenebilmektedir.

Mağdur, resmi olmayan yollardan çözüm bulamaması durumunda resmi yollara başvurmalı ve işyerinde insan kaynakları birimine, varsa arabulucuya, tacizcinin birim yöneticisi olması halinde üst düzey yöneticilere veya sendika temsilcisine başvurarak destek talep etmelidir. Tüm bu yolları deneyen ve taciz sürecini sonlandırmada başarısız olan mağdur, yasal hakları konusunda bilgi edinerek dava açma yoluna gitmelidir. Ancak psikolojik taciz vakalarında, bunun teşhis ve tanısının konulmasının güçlüğü göz önüne alındığında, bu olguyla resmi veya resmi olmayan yollarla mücadele edilmesinde, en önemli unsurun yaşanan olumsuzlukların psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi yani kanıtlanması olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Bu nedenle mağdurların, işyerinde psikolojik taciz oluşturabilecek her türlü tutum ve davranışlar için yazılı kayıt tutması, tarih ve detayları ile not etmesi, kanıt oluşturabilecek her türlü yazışma, rapor ve işe ait belgelerin birer kopyasını saklaması, tacizciyle yalnız kalmamaya ve yaşadıklarının işyerinde diğer çalışanların tanık olmasını sağlayabilmesi bu olgunun kanıtlanabilmesinde önem arz etmektedir.

4.3.2 Örgütsel Mücadeleye İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Psikolojik taciz, mağdur üzerinde olduğu kadar bir bütün olarak tacizin yaşandığı örgüt üzerinde de olumsuz sonuçlar doğurmakta, örgütte görünen ve görünmeyen maliyetlere yol açmaktadır. Bu durum örgütsel düzeyde de bu olguyla mücadele edilmesini gerekli kılmaktadır. Örgütün psikolojik taciz sürecinde göstereceği tepki, sürecin işleyişini etkilediği gibi tacizin sona ermesinde de önemli bir rol oynamaktadır. Şöyle ki; örgütün, bünyesinde olası psikolojik taciz vakalarına karşı mağduru destekler bir tavır sergilemesi; önleyici politikalar geliştirmesi, taciz ortaya çıktığında şikayetleri soruşturması, tacizcilere yönelik cezai yaptırımlar uygulaması, mağdurları ve bu tacizi açığa çıkarmada yardımcı olan tanıkları koruması hem örgütte yaşanan taciz olaylarını sona erdirebilecek ve olası taciz vakaları için caydırıcılık oluşturabilecek hem de taciz sürecinde mağdurların bireysel mücadelesini anlamlı

kılabilecektir. Buna karşın örgütlerin yaşanan olayı psikolojik taciz olarak değerlendirmemesi veya görmezden gelmesi, mağdurların mücadelesini olumsuz etkileyebilecek, taciz sürecini şiddetlendirebilecek, bu durum mağdurların fiziksel ve psikolojik olarak daha fazla zarar görmesiyle sonuçlanacaktır.

Psikolojik taciz vakalarında önemli rol oynayan örgütler, birtakım yöntemlerle olası taciz vakalarını önlemek, ortaya çıktığında ise zararlı sonuçları doğurmadan sona erdirmek üzere psikolojik taciz ile etkin bir şekilde mücadele etmelidir. Bu kapsamda örgüt bünyesinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasını önlemek üzere her şeyden önce psikolojik taciz davranışlarına zemin hazırlayabilecek çatışmaların yaşanmaması için çalışanların iş ve görev tanımlarının, sorumluluklarının açık bir şekilde yapılması, etik standartların konulması, insan merkezli politikaların belirlenmesi, örgüt kültürünün çalışanlar tarafından benimsenmesi, açık iletişim kanallarının sağlanması, çalışanlara kariyer geliştirme fırsatlarının sunulması ve ayrıca örgütsel güvene, tüm çalışanlara eşit ve saygılı davranılmasına, örgüt içi motivasyona, yetkilendirme ve yaratıcılığa, ekip çalışmasına ve katılıma, çatışmaların etkin bir biçimde çözülmesine önem veren bir liderlik anlayışının benimsenmesi gerekmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin teşhisinde en önemli sorunlardan birinin bu tacizin gerek bunlara maruz kalan çalışanlar gerekse yöneticiler tarafından adlandırılmasındaki güçlülüktür. Psikolojik tacizin ne anlama geldiği, olağan bir çatışmadan nasıl ayırt edilebileceği çalışanlar ve yöneticiler tarafından çoğu zaman bilinmemekte, bu durum ise olguyla mücadele edilememesine neden olmaktadır. Bundan dolayı örgütsel düzeyde hem çalışanlara hem de yöneticilere psikolojik taciz konusunda eğitim verilmelidir. Çalışanlar, örgüte uyum sürecinde psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmeli, psikolojik tacizle başa çıkma teknikleri ile buna maruz kaldıklarında yardım ve destek alabilecekleri birim, bölüm ve kişilerin açık bir şekilde tanıtılması gerekmektedir. Bununla birlikte ayrıca yöneticilere de psikolojik tacizin yanı sıra liderlik, çatışma yönetimi, iş hukuku, değişik çalışma koşullarının etkileri, grup içi etkileşim gibi konularda da eğitim verilmesi önem taşımaktadır.

4.3.3 Mevzuata İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri

Ülkemizde psikolojik taciz, ilk kez 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Kanunun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417 nci maddesi ile işverene, işçilerini psikolojik ve cinsel tacizden korumak için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmekte ve işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde sözleşmeye aykırılıktan doğan zararları tazmin edeceği öngörülmektedir. Bu, psikolojik tacizin Türk mevzuatında ilk defa yerini alması açısından olumlu bir gelişme dahi olsa söz konusu yükümlülük ile koruma ve mücadele yöntemlerinin kapsam ve sınırlılıklarıyla tam olarak belirlenmesi açısından bir açıklık getirmediği söylenebilmektedir.

Çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve çalışanların işyerinde maruz kalabilecekleri psikolojik taciz niteliğinde davranışları önlemek amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasını öngören Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın “Onurlu Çalışma Hakkı” başlığını taşıyan 26 ncı maddesi, Türkiye tarafından 2006 yılında onaylanmış ve bağlayıcı hale gelmiştir. Bu durum iç hukukumuzun bu düzenlemeyle uyumlu hale getirilmesini ve psikolojik tacize ilişkin gerekli önlemlerin alınmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Nitekim söz konusu olguyla mücadele kapsamında mevzuatımızda psikolojik tacizin Borçlar Kanununun yanı sıra İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu gibi özel Kanunlarda da düzenlenmesi gerekmektedir.

Psikolojik taciz olgusuna ve davranışlarına ilişkin gerek çeşitli akademisyenlerce gerekse yargı kararları ve Başbakanlık Genelgesi kapsamında yapılmış çeşitli tanımlar mevcut olmasına karşın olguya ilişkin tam bir açıklık getirecek, tüm taraflarca kabul edilmiş ortak bir tanım henüz mevcut değildir. Bu kapsamda her şeyden önce mevzuatımızda psikolojik tacize ilişkin olarak bir tanımın yapılmasının ve psikolojik taciz davranışlarının ilgili literatür ve kültürel özelliklere özgü davranışların tespiti için ülke çapında yapılacak kapsamlı araştırma sonuçlarına bağlı olarak açıkça belirtilmesinin önemli olduğu belirtilmelidir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda yapılacak düzenleme ile psikolojik taciz konusunda işverenin görev ve sorumlulukları ile işyeri bünyesinde oluşturulacak mücadele yöntemleri ve yaptırımları açıkça düzenlenmesi, bunların kapsam ve

sınırlarının çizilmesi sağlanabilir. Bununla birlikte psikolojik taciz olgusunun birçok AB ülkesinde olduğu gibi meslek hastalığı olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına alınması sağlanabilir, ayrıca İş Kanunu ve Ceza Kanununa hükümler eklenerek, mağdurların psikolojik taciz davranışları karşısında sahip oldukları haklara ve söz konusu olguya ilişkin öngörülecek yaptırımlara yer verilebilir. Bununla birlikte psikolojik taciz olgusunun disiplin hükümleri kapsamında değerlendirilmesinin de gerekli olduğu vurgulanmalıdır.

➤ *İşverenin Sorumluluğuna İlişkin Öneriler*

İşyerinde psikolojik taciz konusunda gelişmiş bir mevzuata sahip olan Belçika, Fransa gibi çoğu AB ülkesi, yasal düzenleme kapsamında psikolojik tacizi önleme ve ortadan kaldırma konusunda işverene getirdikleri bir dizi yükümlülüklerle, psikolojik tacizin yasal sürece taşınmadan öncelikle işyeri düzeyinde oluşturulacak mekanizmalarla çözülmesini öngörmektedir. Psikolojik tacizi iş sağlığı ve güvenliği sorunu olarak ele alan çoğu AB ülkesinin yaptığı düzenlemelere paralel olarak, ülkemizde de iş kaynaklı psiko-sosyal risk olarak diğer davranışlarla birlikte iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilebileceği ve bu kapsamda psikolojik taciz vakalarının işyeri düzeyinde çözüme kavuşturulması amacıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa psikolojik tacize ilişkin hükümler eklenerek, işverene bu konuda getirilen yükümlülüklerin kapsamının ayrıntılı bir şekilde düzenlenebileceği söylenebilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa, Belçika İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kanununda öngörüldüğü gibi işverene psikolojik tacizin önlenmesi amacıyla çalışma ortamının fiziksel organizasyonun psikolojik tacize engel olacak şekilde düzenlenmesi, çalışanlara ve yöneticilere bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin yürütülmesi, şikayet mekanizmasının oluşturulması, psikolojik tacizi önleyici, ortaya çıkması halinde başa çıkma stratejilerinde hem örgütsel hem de bireysel destek sağlayıcı, uzlaştırmacı, mağdurların psikolojik travma yaşamasını önleyici işlevleri yerine getirecek bir mekanizmanın oluşturulması, taciz mağdurlarına sosyal yardım ve destek sağlanması, danışman bulundurulması, işyerinde taciz olaylarına ilişkin iddiaların hızlı ve tarafsız şekilde soruşturulması ve ayrıca taciz davranışlarını sergileyenlere yönelik hukuksal yaptırımların uygulanmasına ilişkin hükümler eklenebilir.

Yapılacak düzenleme ile işverenin psikolojik taciz vakalarını önlemek amacıyla bu taciz sürecini tetikleyebilecek riskli durumların ve taciz koşullarının bulunup bulunmadığının saptanması ve alınacak önlemlerin belirlenmesi amacıyla öncelikle risk değerlendirmesi yapması öngörülebilir. Bu kapsamda örneğin; işe devamsızlıktaki artışlar, verimlilik, motivasyon düşüklükleri düzenli izlenerek, nedenleri araştırılmalı ve gerekli önlemler alınmalıdır. Belçika İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununda belirtildiği gibi elli ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde bu risk analizinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurullarınca yapılacağı belirtilebilir. Kurul, yapılacak risk analizi sonucuna bağlı olarak olası psikolojik taciz durumlarına karşı yıllık hareket planları hazırlayarak, örgütün psikolojik tacize ilişkin politikasını, alınacak önlemleri belirlemeli ve yapacağı önerilerle birlikte bunları işverene sunmalıdır.

İşveren yapılacak risk değerlendirmesi sonucu, bu analizin Kurul tarafından yapıldığı durumlarda Kurul politika ve önerilerini dikkate alarak, psikolojik tacize karşı alınacak somut önlemleri belirlemeli, uygulanan bu politikaların etkinliğini ve yeni politikalara ihtiyaç olup olmadığı tespit etmelidir. Bununla birlikte işyerinde varsa yaşanan çatışmalara şiddetlenmeden derhal müdahale etmeli, gerekirse iş dizaynında ve yönetim anlayışında düzenlemeler yapılmalı ve çalışma ortamında moral seviyesi artırılmaya çalışılmalıdır.

Kanuna eklenecek hükümle, Belçika İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanununda öngörüldüğü psikolojik tacize ilişkin alınacak önlemlerin uygulanmasında üst yöneticilere destek olacak; şikayet başvurularını, tanık beyanlarını kabul ederek inceleyecek ve alınacak önlemler konusunda işverene önerilerde bulunacak, mağdurlara danışmanlıkta bulunarak yardım ve destek sağlayacak, psikolojik taciz olaylarına ilişkin hazırlayacağı raporu İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na sunacak ve taraflar arasında arabuluculuk yapacak tercihen işyeri içinden veya dışından psikolojik taciz konusunda uzmanlaşmış bir “önleme danışmanı” nın ataması düzenlenebilir. Bunun dışında Almanya toplu iş sözleşmesi modelinde önerildiği gibi İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bünyesinde veya bağımsız bir yapıda; işçi, işveren temsilcilerinin katılımı ve işyeri dışından psikolojik taciz konusunda uzmanlaşmış bir kişinin başkanlık edeceği bir “şikayet komitesi” oluşturulması öngörülebilir.

Önleme danışmanı veya şikayet komitesi, kendisine yapılan yazılı şikayetleri alarak olaya ilişkin gizlilik ilkesi çerçevesinde derinlemesine soruşturma yapmalı, bu

kapsamda taraflarla öncelikle ayrı ayrı görüşmeli, olaya ilişkin kanıt oluşturabilecek kişi, bilgi, belge, kayıtları inceleyip, tanık beyanlarını dinlemeli, taraflar arasında arabuluculuk yapmalı ve onları bilgilendirerek onlara yol göstermelidir. Şikayet başvurusu ile inceleme sonrası elde ettiği sonuçları, tarafların değerlendirmelerini de dikkate alarak, psikolojik tacizi sonlandırmak üzere alınabilecek önlemlere ilişkin önerileriyle birlikte işverene bildirmelidir. Psikolojik tacizin işyeri şikayet komitesi veya önleme danışmanı tarafından yürütülecek yöntemlerle sonlandırılmasında başarısız olunması durumunda, işyeri dışında saygınlığı ve psikolojik taciz konusunda uzmanlığı olan ve taraflarca seçilecek bir arabulucunun daha uzlaşma sağlaması öngörülebilir.

Taraflar arasında yapılacak uzlaştırma faaliyetinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu bünyesinde oluşturulacak şikayet komitesi veya işveren tarafından atanacak önleme danışmanı yerine Fransız İş Kanununda öngörüldüğü gibi doğrudan işyeri dışında saygınlığı ve psikolojik taciz konusunda uzmanlığı olan ve tarafların üzerinde anlaşacağı bir arabulucu tarafından yürütülmesi de öngörülebilir.

➤ ***Psikolojik Tacizin Yaptırımına İlişkin Öneriler***

Şikayet başvurusu ve olaya ilişkin inceleme sonuçları ile önerileri de alan işveren, taciz vakasının tespit edilmesi ve yürütülen arabuluculuk sürecinin başarısızlıkla sonuçlanması durumunda bu taciz olayını sonlandırmak için gerekli önlemleri almakla yükümlü kılınmalıdır.

Bu kapsamda İş Kanunumuza eklenecek hükümlerle işverene tacizi gerçekleştiren kişiye Fransa, Polonya gibi çoğu ülkede öngörüldüğü gibi disiplin hükümleri uygulama; somut olaya göre uyarma, kınama, iş sözleşmesinin geçici olarak askıya alma, işçinin çalıştığı işyerinin değiştirilmesi ve işten çıkarma gibi cezaların verilmesi öngörülebilir. Mağdurlara ise Almanya toplu iş sözleşmesi modelinde öngörüldüğü gibi psikolojik tacize karşı hiçbir önlem alınmaması halinde işverenden önlem alınmasını ve çalışma koşullarında değişiklik yapılmasını talep etme, söz konusu eylemlerden korunması gereken durumlarda ücret kaybına uğramadan iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilme imkanı tanınabileceği gibi ayrıca işverenin gerekli önlemleri almaması nedeniyle güvene dayalı iş ilişkisinin sarsıldığı ve artık sürdürülemeyeceği kanısına varması halinde iş sözleşmesini haklı nedenle veya ihbar önellere uyarak feshedebilme hakkı tanınabilir. Bununla birlikte işçinin psikolojik

taciz nedeniyle kendi isteği ile işten ayrılmış olması durumlarında da İngiltere mevzuatında öngörüldüğü gibi işçinin psikolojik taciz nedeniyle işten ayrılmaya zorlandığı iddiasında bulunarak haksız fesih davası açabilme hakkı da tanınabilir.

Alınan tüm önlemlere rağmen örgüt içi politikaların psikolojik tacizi sonlandırmada etkisiz ve yetersiz kalması halinde önleme danışmanının veya şikayet komitesinin mağdura yasal haklarını anlatarak, hukuki yollara başvurusu konusunda yardımcı olması sağlanabilir. İşverene bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği kapsamında yüklenebilecek bir diğer sorumluluğun ise Belçika mevzuatında öngörüldüğü gibi tüm masrafları işverene ait olmak üzere, psikolojik taciz sürecinden zarar gören mağdurun kaybettiği özgüvenini ve özsaygısını yeniden kazanması amacıyla mağdura önleme danışmanı veya şikayet komitesi tarafından tavsiye edilecek uzman ve kurumlardan uygun bir psikolojik destek almasının ile gerekli tıbbi tedavilerin sağlanmasına ilişkin olabileceği söylenebilir. Bununla birlikte İş Kanunumuza mağdur ve tanıkları koruyan hükümler getirilebilir. Buna göre; Fransız İş Kanununda belirtildiği gibi mağdurların haklarını aramaları nedeniyle ve kimlikleri yalnızca işverene bildirilen kişilerin olaya tanıklık yapmaları nedeniyle iş sözleşmelerinin feshedilemeyeceğine ve süreç boyunca çalışma koşullarının değiştirilemeyeceğine ilişkin düzenleme getirilebilir.

İşverenin, işyerinde psikolojik tacizi önleme yükümlüğünü yerine getirmemesi halinde somut olaya göre değişecek miktarlarda para cezasına hükmedilmesi öngörülmelidir. Ancak psikolojik tacizin işverenler için caydırıcı olması ve kanunlarda öngörülen tedbirlerin eksiksiz bir şekilde yerine getirilebilmesini sağlamak amacıyla para cezasının yanı sıra ayrıca Belçika ve Fransa gibi gelişmiş mevzuata sahip ülkelerde öngörüldüğü gibi Ceza Kanununa eklenecek hükümle hapis cezasına hükmedileceğine ilişkin düzenleme de getirilebilir.

➤ ***İspat Yüküne İlişkin Öneriler***

İşyerinde psikolojik taciz olaylarının ispat edilmesindeki güçlükler göz önüne alındığında, bu durumun ispat yükünün özel olarak düzenleme yapılmasını gerekli kıldığını söylemek mümkün olabilecektir. Bu kapsamda bir psikolojik taciz vakasında mağdurun korunması açısından ispat yükünün karşı tarafa verilmesi ve psikolojik taciz davranışlarını gerçekleştirildiği iddia edilen işverenin veya diğer bir çalışanın ise sergilediği davranışlarının psikolojik taciz teşkil etmediğini, bu davranışların hukuka

uygun bir şekilde yapıldığını ve tacizle ilgisi olmayan nesnel unsurlarla doğrulandığını ispat etmekle yükümlü kılınması sağlanmalıdır. Buna karşın psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışanın ise sadece tanık beyanları, işyeri hekiminden alınan rapor, çeşitli yazışma ve belgeler gibi psikolojik taciz davranışlarının varlığına karine oluşturabilecek unsurları sunması yeterli görülmelidir.

4.3.4 Sendikal Mücadeleye İlişkin Öneriler

Psikolojik tacizle mücadelede bireysel ve örgütsel yöntemler ile hukuk normlarının yanı sıra üyelerinin hak ve menfaatlerini korumak, geliştirmek ve çalışma koşullarının daha da iyileşmesini sağlamak amacıyla çeşitli faaliyetler içinde yer alabilen sendikalar da, işyerinde çalışanların onurunu ve mesleki itibarını zedeleyen, çalışma koşullarını ve sağlığını olumsuz etkileyen psikolojik taciz olgusuna karşı önlemlerin alınmasına katkı sağlayarak, üyelerini koruma ve taciz sürecinde onlara destek olma noktasında önemli rol oynayabilmektedirler.

Sendikalar, gelişmiş pek çok ülkede psikolojik tacizle mücadele sürecinde etkin bir rol oynamaktadır. Şöyle ki; Almanya, Danimarka gibi ülkelerde işçi ve işveren sendika ve konfederasyonları yürüttükleri çalışmalarla, psikolojik tacizin ciddiyeti konusunda toplumsal bilincin oluşmasında, işyeri düzeyinde tanınmasında ve işverenlerin bu olguyla mücadele etmek amacıyla örgütsel düzeyde önlemler almalarında etkili olmuşlardır. Sendikalar, toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz ile ilgili hükümlerin konulmasını sağlayabilmelerinin yanı sıra ayrıca psikolojik taciz olgusunun yasal düzeyde kabul edilmesinde ve tanınmasında da etkili olmuşlardır. Bunun yanı sıra sendikalar, üyelerine psikolojik taciz konusunda gerek farkındalık oluşturmak amacıyla eğitim vermek gerekse bir taciz vakasıyla karşılaştıklarında bu olguyla yasal ve yasal olmayan yollarla mücadele sürecinde onlara destek olmak gibi pek çok faaliyet yürüterek bu olguyla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.

Hakların korunması açısından en etkin koruma sağlama aracı olan yasal düzenlemeler, hak ve yükümlülük kapsamında yeterli hükümler getirmesine rağmen çoğu zaman uygulama noktasında yetersiz kalabilmektedir. Psikolojik taciz vakasında hakları ihlal edilen ve zarar gören bir çalışan, örgütsel düzeyde bir çözüm yolu sunulmamış ise çözüm için yasal yollara başvurmaktadır. Ancak böyle bir durumda yasal sürecin sonuçlanması hem uzun zaman almakta hem de mağdur bu süreçte

ekonomik, fiziksel ve psikolojik açıdan daha fazla zarara uğrayabilmektedir. Bununla birlikte ülkemizde var olan mevzuatta psikolojik tacize ilişkin hükümlerin yeterli olmaması, herhangi bir yaptırımın olmaması ve var olan hükümlere dayanarak genellikle vakaların cüzi bir miktar tazminatla sonuçlanması, mağdurlar açısından zararın tam olarak karşılanması açısından tatminkar bir sonuç yaratmamaktadır. Aynı zamanda yine var olan mevzuat gereği taciz vakasının mağdur tarafından kanıtlanması ve bunun kanıtlanmasındaki güçlük göz özüne alındığında, uzun bekleme döneminin sonrasında yasal sürecin mağdur aleyhine sonuçlanması riskinin de olması, mağdurların bu süreçte daha fazla psikolojik, fiziksel ve ekonomik sorunlar yaşamasına da neden olabilmektedir.

Mevzuatımızdaki mevcut hükümler gereği var olan güçlükler, zaman kayıpları ve bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde yol açabileceği hasarlar göz önüne alındığında, psikolojik taciz olaylarının hızlı ve etkin bir şekilde çözülebilmesi için bunların ilk etapta yasal sürece taşınmadan, hukuk normları çerçevesinde yapılan örgütsel düzenlemelerle, işçi-işveren ilişkileri çerçevesinde çözülmesi önem taşımaktadır. Örgütsel düzeyde alınacak birtakım önlemler konusunda sendikaların da gerekli bilincin oluşturulması ve uygulamaların hayata geçirilmesinde etkili olabilecekleri belirtilmelidir.

Ülkemizde pek çok gelişmiş ülkeye nazaran yeni bir olgu olan psikolojik taciz konusunda sendikalar, pek çok gelişmiş ülkede olduğu gibi toplumsal bilincin oluşması adına daha fazla etkin bir rol alarak rehber, broşürler bastırmak, eğitim ve seminerler vermek yoluyla çeşitli farkındalık artırma çalışmaları yürütmelidir. Sendikalar, bu faaliyetlerin yanı sıra aynı zamanda İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi'nin 3 üncü maddesinde öngörüldüğü gibi toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen göstermelidirler. Bu kapsamda çalışanları psikolojik tacize karşı korumak ve yaşanan taciz olaylarının örgütsel düzeyde hızlı ve etkin bir şekilde çözülmesini sağlamak amacıyla gelişmiş pek çok ülkede olduğu gibi toplu iş sözleşmelerine hükümler eklenerek, psikolojik tacizin işyeri düzeyinde önlenmesine ve sona erdirilmesine yönelik prosedürler belirlenebilir. İşçi ve işveren sendikaları aralarında imzalayacakları toplu iş sözleşmelerinde, Almanya toplu iş sözleşmesi modeli örneğinde olduğu gibi psikolojik tacizin açık ve net bir tanımının yapılması,

hangi davranışların psikolojik taciz olarak değerlendirileceği ve bu davranışlara kesinlikle müsamaha gösterilmeyeceği açıkça belirtilmelidir. Bununla birlikte toplu iş sözleşmelerinde ayrıca yöneticilerin ve çalışanların psikolojik taciz konusunda hak ve sorumlulukları açısından bilinçlendirilmesi gerektiği, psikolojik taciz vakalarını çözmek üzere işyeri düzeyinde nasıl bir mekanizmanın oluşturulacağı ve bunun nasıl işleyeceği, psikolojik tacizi önlemek üzere ne gibi önlemlerin alınabileceği ve bu davranışları sergileyenlere uygulanacak yaptırımların neler olacağı da açık bir şekilde ortaya konulmalıdır. Bu şekilde hem pek çok psikolojik taciz vakasının mahkemeye taşınmadan hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması sağlanabilecek hem de yasaların aksine değiştirilmesi daha kolay olan toplu iş sözleşmelerinde psikolojik tacize ilişkin belirtilen ancak etkin olmayan örgütsel politikaların kolayca değiştirilmesi sağlanabilecektir.

4.3.5 Diğer Sorunlar ve Çözüm Önerileri

- Ülkemizde gerek yapılan araştırmalar sonucu elde edilen veriler, gerekse ÇSGB İletişim Merkezi ALO 170 hattı üzerinden ve ayrıca BİMER, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği aracılığıyla yapılan başvurular ile bireysel dilekçe yoluyla yapılan şikayetler işyerinde psikolojik taciz olgusunun yaygınlığına işaret etmektedir.

ÇSGB'ye yukarıda belirtilen kanallarla yapılan başvurular çerçevesinde başvuru sahibinin kamu veya özel sektörde çalışmasına bağlı olarak farklı şekilde değerlendirme yapılmakta; uyuşmazlık bir kamu kurumuna ilişkin ise ilgili kurumdan olaya ilişkin inceleme yapması istenmekte ancak kurumca yapılan karşı cevapta çoğunlukla psikolojik taciz vakasına rastlanmadığı belirtilmektedir. Özel sektör çalışanı tarafından yapılan, Bakanlığın İş Teftiş Kurulu'na sevk edilen ve İş Müfettişleri tarafından incelemeye alınan başvurularda da çoğunlukla psikolojik taciz olgusunun tespiti yapılamamaktadır. İş Kanunu ile Devlet Memurları Kanununda psikolojik tacize ilişkin herhangi bir tanımın mevcut olmaması ve özel bir yaptırımın öngörülmemiş olması ile bu olgusunun kanıtlanmasında yaşanan zorluklar, gerek müfettişlerce gerekse ilgili kamu kurumlarınca olaya ilişkin inceleme yapılmasını ve bunun sonucunda işyerinde iddia edilen psikolojik taciz olayının tespit edilmesini güçleştirmektedir. Dolayısıyla söz konusu sorunlar göz önünde

bulundurulduğunda, psikolojik taciz vakalarının zararlı sonuçlar doğurmadan hızlı ve etkin bir şekilde çözüme kavuşturulabilmesi için ilgili Kanunlarda olgunun tanımına, ispatına ve yaptırımlarına ilişkin düzenleme yapılmasının gerekli olduğu vurgulanmalıdır.

Gerek kamu sektöründen gerekse özel sektörden ALO 170 hattına gelen başvurularda çalışanlara ayrıca psikolojik destek de verilmektedir. Sunulan bu hizmetin kalitesini artırmak ve mağdurların yaşadıkları olumsuzlukları bir nevi azaltmak üzere, yapılan başvuru sayısının fazlalığı da göz önüne alınarak, daha fazla psikolog istihdam edilmesinin ve bu psikologların psikolojik taciz konusunda eğitime tabi tutulması önemlidir. Bununla birlikte psikologların yanı sıra ayrıca mağdurlara psikolojik taciz konusunda yardım ve destek sağlamak; yasal hakları ve bu haklarını nasıl kullanacakları konusunda bilgi vermek üzere psikolojik taciz konusunda uzman kişi ve hukukçular istihdam edilmelidir.

- İşyerlerinde psikolojik taciz ile mücadelede örgütsel düzeyde alınabilecek önlemlerin yanı sıra ayrıca çoğu AB ülkesinde ve çalışmada Avustralya ülke örneğinde bahsedildiği gibi çalışanların eşitlik ilkesine aykırı uygulamalarda; bu kapsamda ayrımcı uygulamaların yanı sıra psikolojik taciz olaylarını da sonlandırmak, onların yaşadıkları sorunlara çözüm getirmek, eğitim vermek, tavsiyelerde bulunmak, hukuki danışmanlık yapmak ve bilgi sağlamak amacıyla başvurabilecekleri özerk yapıda bir olarak “Eşitlik veya Ayrımcılık Ombudmanı” oluşturulabilir. Çalışanlar iddiasını destekleyecek belge, doküman veya kayıtlarla birlikte Ombudmana, web sitesinde yer alacak başvuru formunu doldurarak veya oluşturulacak telefon hattını arayarak ya da oluşturulacak bölge temsilciliklerine elden veya posta yoluyla şikayet başvurusu yapabilmelidir.

Yapılan başvuru ve sunulan belgeler kapsamında ön inceleme sonucu, olayın psikolojik taciz olduğu kanısına varılması halinde taciz olayının taraflarıyla iletişime geçilerek, onlara durum detaylı bir şekilde anlatılabilir ve iddialara ilişkin şikayet edilen kişi ya da kişilerin yazılı cevap vermesini/vermelerini, bu cevaba karşılık başvuru sahibinin karşı cevap vermesi talep edilebilir. Ombudman, taraflardan gelen cevapları inceledikten sonra ülkemizde Kamu Denetçiliği bünyesinde olduğu gibi olayı derinlemesine araştırmak üzere

psikolojik taciz konusunda uzman bir bilirkişi atayabilir, tanık ve ilgili kişileri dinleyebilir, başvurunun yapıldığı işyerinden bilgi ve belgeleri isteyebilir. Ombudman elde ettiği sonuçlara dayanarak taraflar arasında gizlilik ilkesi çerçevesinde uzlaştırma yoluna gidebilir. Taraflar arasında uzlaşma sağlanamaması durumunda Ombudman, hukuki danışmanlık yaparak, başvuru sahibinin yasal yollara başvurusu konusunda ona yardımcı olabilmelidir.

- Yapılan şikayet başvuruları, kamu sektöründe de özel sektörde olduğu gibi psikolojik tacizin yoğun olarak yaşandığını ortaya koymaktadır Psikolojik taciz vakalarının zararlı sonuçlarını ortaya çıkarmadan, etkili ve hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması için çoğu AB ülkesinde olduğu gibi tacizin yaşandığı ilgili Kurum bünyesinde mekanizmaların oluşturulmasının önem taşıdığı görülebilmektedir. Bu amaçla SGK bünyesinde oluşturulan yapının ülke genelinde mevcut her kamu kurumu için genişletilmesi sağlanarak, SGK’da öngörüldüğü gibi üst düzey yöneticilerin yanı sıra psikolog ve hukukçulardan oluşacak bir “İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Komisyonu ve Ön Değerlendirme Komisyonu” oluşturulabilir. Bu Komisyonda ilgili Kurumun üst düzey yöneticilerinin yer alması, SGK’da olduğu gibi tacizin ortaya çıkması açısından caydırıcılık oluşturabileceği söylenebilir. Komisyon, Ön Değerlendirme Komisyonu tarafından iletilen vakaları olaya ilişkin belge, kayıt ve dokümanlar ve tanık beyanları çerçevesinde değerlendirerek ve taraflarla görüşerek, uzlaşma çerçevesinde çözülmesini sağlamaya çalışmalıdır. Söz konusu olay bu çerçevede çözüme kavuşturulamaz ise SGK’da yapılan uygulamada olduğu gibi konu Kurum’un denetim birimlerine sevk edilmeli, yapılan inceleme somut olaya göre davranışlarında bulunan kişiye, Devlet Memurları Kanununun disiplin hükümleri kapsamında psikolojik tacize ilişkin öngörülecek disiplin cezasına hükmedilebilir.

Kamu Kurumları bünyesinde oluşturulacak İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Komisyonu’na, işyerinde psikolojik tacizi sonuçlandırma faaliyetinin yanı sıra ayrıca psikolojik tacizin ortaya çıkmaması için alınacak tedbirlere yönelik gerekli çalışmalar yapma, yönetici ve çalışanların konuya ilişkin farkındalığının artması amacıyla bilinçlendirme çalışmaları ve eğitim faaliyetlerini yürütme görevleri de verilebilir. Komisyon ayrıca yönetici ve

Çalışanlara olduğu kadar psikolojik taciz vakalarını soruşturacak denetim birimine de düzenli olarak eğitim faaliyetlerinin yürütülmesini sağlayabilir. Kamu sektörüne ilişkin olarak ALO 170 ve B MER aracılığı ile gelen başvuruların, Kurumda oluşturulacak bu komisyona sevk edilmesi ve alınan kararların sonucunun bildirilmesi talep edilebilir.

- Psikolojik tacizin kanıtlanmasında bireysel olarak elde edilecek bilgi, belge, kayıtlar ve tanık beyanlarının yanı sıra bunun mağdurun fiziksel ve psikolojik sağlığında birtakım rahatsızlıklara yol açtığına ilişkin sağlık raporunun alınması da önem arz etmektedir. Ancak  lkemizde psikolojik taciz teşhisi yalnızca İstanbul apa Tıp Fakültesi Hastanesi ve Ankara Gazi Üniversitesi Hastanesi tarafından yapılmaktadır. Bu uygulama, ulusal çaptaki tüm hastanelere yaygınlaştırılarak; sağlık personellerince psikolojik taciz teşhisinin yapılabilmesi amacıyla hastanelerin kapasitelerinin artırılması, hastanelerde psikolojik taciz teşhisi yapabilecek birimlerinin oluşturulması ve bu teşhisi yapacak sağlık personellerinin psikolojik taciz konusunda yeterli donanım ve niteliğe kavuşturulması sağlanabilir.

SONUÇ

Örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen; bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları ağır temel örgütsel bir sorun olan psikolojik taciz; bir işyerinde çalışanların hedef aldıkları kişiyi kendi rızasıyla veya başka bir şekilde o işyerinden uzaklaştırma amacıyla o kişiyi rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri süreci ifade etmektedir.

Latince “Mob”, “kararsız kalabalık” anlamına gelen ve ilk kez 19. yüzyılda biyologlar tarafından saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla kullanılan mobbing kavramının 1980’li yıllarda Heinz Leymann tarafından çalışma hayatına taşınması, birçok araştırmacının bu olguyu tanımlamasının ve buna ilişkin araştırma yapmasının yolunu açmıştır. Ülkeler arasında var olan toplumsal ve kültürel farklılıklar, toplumların hatta aynı toplum içindeki bireylerin ve işyerlerinin psikolojik tacize bakış açılarının ve bu davranışlara ilişkin algılarının farklı olması, bu kavramın adlandırılmasının ve tanımlanmasının ülkelere göre değişiklik göstermesine neden olmaktadır. Bu tanım ve anlam farklılığına rağmen araştırmacıların psikolojik tacizin işyerlerinde çalışanlara sistematik olarak uzun bir süre yöneltilen olumsuz davranışlar olduğu noktasında uzlaştıkları söylenebilmektedir.

İşyerinde birbirleriyle sürekli iletişim halinde olan bireylerin çeşitli nedenlerle anlaşmazlık ve çatışma yaşamaları mümkündür. Çalışanlar arasında yaşanan her iş anlaşmazlığı, günlük çatışma, anlık öfke gibi her olumsuz deneyimin psikolojik taciz olarak değerlendirilmesi mümkün değildir. İşyerinde çalışanlar arasında yaşanan olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak nitelendirilmesi için saldırgan davranışların hedef alınan kişiyi o işyerinden uzaklaştırma amacıyla kasıtlı ve sistematik olarak uzun bir süre tekrarlanması gerekmektedir.

Çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan ancak varlığı yadsınan psikolojik taciz olgusunun tüm dünyada giderek artan bir işyeri sorunu haline gelmesi, olumsuz sonuçları itibarıyla verimlilik ve işgücü kayıplarına neden olması, 1990’lardan itibaren bu olguya ilişkin ciddi araştırmalar yapılması ihtiyacını beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırmalarda ortaya konulan veriler, psikolojik tacizin tüm dünyada ciddi boyutlarda seyrettiğini göstermektedir.

İşyerinde kültür, sektör, cinsiyet ve statü farkı gözetmeksizin herkesin psikolojik tacize maruz kalabileceği söylenebilmektedir. Gerek ulusal gerekse uluslararası boyutta yapılan araştırmalar, psikolojik tacize maruz kalan çalışanların profillerine ilişkin veriler ortaya koymaktadır. Yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlar her ülkenin ulusal koşullarına ve araştırmada kullandıkları yöntemlerin farklı olmasına paralel olarak değişiklik göstermektedir. Örneğin bu kapsamda yapılan bazı çalışmalar, kadınların daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığını ortaya koyarken bazıları ise mağdur olmada cinsiyet açısından anlamlı bir fark olmadığını göstermektedir.

Uluslararası düzeyde yapılmış Avrupa Çalışma Koşulları Anketine (2010) göre; Avrupa ülkelerinde genellikle kadın çalışanların erkek çalışanlardan, genç ve orta yaştaki çalışanların (30 yaşın altında ve 30 ila 49 yaş aralığında) yaşlı çalışanlardan, hizmet sektöründe çalışanların diğer sektör çalışanlarından daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. Anket, çoğu Avrupa ülkesinden farklı olarak Türkiye’de kadın çalışanların erkek çalışanlardan daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarına ilişkin veriler sunmaktadır. Bunun nedeninin Türkiye’de bazı Avrupa ülkelerine nazaran kadınların istihdam oranlarının erkeklere oranla daha düşük olmasından kaynaklandığını söylemek mümkündür. Ancak cinsiyet temelli psikolojik tacize maruz kalma durumuna ilişkin olarak ortaya konulan bu verilerin aksine Türkiye’de ulusal düzeyde yapılmış bazı araştırmalar, kadınların erkeklere nazaran daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını bazıları ise cinsiyet açısından bir farklılık olmadığını göstermektedir. Bu farklılığın, yapılan çalışmalarda kullanılan yöntemlerin farklı olmasının yanı sıra araştırmanın yapıldığı sektör ve işletmelerdeki kadın ve erkek çalışan sayısının az, çok veya eşit düzeyde olmasına bağlı olarak da değişiklik göstermesinden kaynaklandığını söylemek mümkün olabilmektedir.

Türkiye’de çalışma yaşamına ilişkin her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikayet, başvuru ve taleplerin hızlı bir şekilde çözüme kavuşturulması amacıyla 2010 yılından bu yana ALO 170 üzerinden 7 gün 24 saat hizmet veren Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, çalışma hayatının en önemli sosyal sorunlarından birini oluşturan işyerinde psikolojik tacize ilişkin çağrılarını da almakta ve psikologlar aracılığı ile çalışanlara destek sağlamaktadır. 9.03.2011–12.01.2014 tarihleri arasında yapılan başvurulardan elde edilen sonuçlar kapsamında; erkek çalışanların kadın çalışanlardan, özel sektör çalışanlarının kamu sektörü çalışanlarından, 29 ila 33 yaş aralığında olan

Çalışanların diğerk yaş gruplarında olan çalışanlardan daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını ve bu taciz davranışlarının en fazla amirleri tarafından sergilendiğini söylemek mümkün olabilmektedir. Bunun yanı sıra verilerden elde edilen sonuçlar ayrıca özel sektörde lise mezunu olarak çalışanların, kamu sektöründe ise lisans mezunu olarak çalışanların daha fazla başvuru yaptıklarını ortaya koymaktadır. Sektörel bazda değerlendirilecek olursa; özel sektörde sanayi sektöründe çalışanların, kamu sektöründe ise sağlık sektöründe çalışanların daha çok şikayet başvurusunda bulundukları söylenebilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz eylemlerinin taraflar arasındaki güç eşitsizliğinden kaynaklandığı ve bu eşitsizliğin örgütün her düzeyinde ortaya ıkabileceğı söylenebilmektedir. Taraflar arasındaki bu güç farklılığına bağlı olarak sergilenen psikolojik taciz davranışları, örgüt içindeki hiyerarşiye bağlı olarak dikey yani üstlerden astlara doğru veya astlardan üstlere doğru yöneltilebileceğı gibi yatay olarak yani eşit statüde çalışanlar tarafından da sergilenebilmektedir. Çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan çalışmalar, işyerinde psikolojik tacizin en fazla üstlerden astlara doğru ve eşit statüde çalışanlar tarafından sergilendiğini ortaya koymaktadır. Buna karşın ölkemiz gibi işsizliğin yüksek olduğu toplumlarda, çalışanların geçim kaygısıyla işlerini kaybetme korkusu taşımalarının, astlardan üstlere doğru uygulanabilecek psikolojik tacizin görölme olasılığını da sınırlandırıldığı söylenebilmektedir.

Örgütlerde hedef seçilen birey ya da bireylere yöneltilen psikolojik taciz davranışlarının nedenlerine ilişkin farklı görüşler sunulmasına karşın araştırmacıların, psikolojik tacizin tek bir nedene bağlanamayacak kadar karmaşık bir olgu olduğu noktasında uzlaştıkları görölmektedir. Psikolojik tacizin birden fazla faktörün etkileşimi sonucu ortaya çıktığı ve bu kapsamda taciz davranışlarını sergileyenlerin, bu taciz davranışlarına maruz kalanların koşulları, kişilikleri ve psikolojileri ile örgütün költürü, yapısı ve psiko-sosyal çalışma ortamının psikolojik tacize neden olabileceğı belirtilebilmektedir.

Çalışanlar tarafından yöneltilen psikolojik taciz davranışları; farklı költürden gelme, kıskançlık, rekabet ile sahip olunan yetenek, başarı ve becerilerinin diğerkleri tarafından tehdit olarak algılanma, çekememezlik, diğerklerinden farklı olma, sahip olunan kişilik özellikleri vb. nedenlerle sergilenebilmektedir. Bireysel nedenlerin yanı sıra örgütlerde var olan kötü yönetim, rekabetçi iş ortamının getirdiğı baskı ortamı,

Çalışanlar arasındaki rol atışması ile rol belirsizlikleri, zayıf çatışma yönetimi, iletişim eksikliği, olumsuz örgüt iklimi gibi örgüt içi faktörlere bağlı olarak da ortaya çıkabilen psikolojik taciz, kimi zaman da istihdamı daraltma, yasal işten çıkarmaların getireceği maddi yükten kurtulma, kıdemli çalışanları genç işgücü ile ikame etme veya örgüt içinde istenmeyen birinden kurtulma gibi nedenlerle bir örgüt stratejisi olarak bizzat örgütün kendisi tarafından da uygulanabilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz sürecinde bireylerin oynadıkları rollerle ilgili olarak saldırgan nitelikteki davranışları gerçekleştirenler yani saldırganlar/tacizciler, bu tür davranışlara maruz kalanlar yani mağdurlar ve işyerinde bu sürece tanık olanlar yani izleyiciler/tanıklar yer almaktadır. Psikolojik taciz davranışlarını sergileyen kişilerin ruhsal durumlarına ilişkin yapılmış araştırmalar bu kişilerin genellikle kontrolcü, korkak, nevrotik ve iktidar açlığı yaşayan, hedeflerini kontrol altına almak ve kendi eksikliklerini telafi etmek amacıyla onları aşağılayan, onlara sataşan, kişilik bozukluğu olan bireyler olduklarını ortaya koymaktadır. Bu kişilerin sergiledikleri saldırgan davranışların kimi zaman güvensizlik, kıskançlık veya çekememezlik ya da örgüt içinde statülerini korumak, belirli bir sosyal, ırksal ya da etnik grubun yesi olmaları nedeniyle söz konusu kişilerden hoşlanmama, o kişilerle ters düşme gibi nedenlerle yapılabileni gibi kimi zaman da bu davranışların sadece can sıkıntısı ile sergilenebileeni belirtilebilmektedir.

Psikolojik taciz davranışlarını sergileyen kişilerin ruhsal durumlarına ilişkin genel bir tanımlama yapılabilirken, taciz mağduru olmaya aday birey tipini tanımlayan bir sınıflandırma olmadığı söylenebilmektedir. Buna karşın yapılan araştırmaların çoğu yüksek başarı, yetenek ve yaratıcılık gösteren, dürüst, güvenilir, kendine saygısı olan, duygusal zekası yüksek bireylerin veya yaş, kültür, cinsiyet vb. yönlerden diğer çalışanlardan farklı olanların psikolojik taciz davranışlarının hedefi olma riskinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz sürecinin bir diğer tarafını oluşturan kişiler ise işyerinde yaşanan tüm olaylara tanık olan diğer çalışanlar yani izleyicilerdir. Bu kişilerin tanık oldukları olay karşısında kişilik özelliklerine bağlı olarak farklı tepkiler göstererek sürecin işleyişini etkiledikleri söylenebilmektedir. Mağdura destek olduklarında diğer çalışanlar tarafından tepki görecekleri veya bir sonraki hedefin kendileri olabileeni korkusuna kapılarak ya da sorumluluk almak istemedikleri için

sessiz kalabilirler. Buna karşın süreç içinde mağdura destek olarak sürecin sonlanmasına katkı sağlayabilecekleri veya tacizciye yardımcı olarak sürecin şiddetlenmesine ve mağdurun daha fazla zarar görmesine neden olabilecekleri de söylenebilmektedir.

İşyerinde yaşanan psikolojik taciz sürecinden doğrudan etkilenen taraf, kuşkusuz saldırgan davranışların hedefi haline gelen bireydir. Bireyin uzun bir süre sistematik olarak yıldırıcı ve ahlak dışı davranışlara maruz kalması, onun bu tacizin sıklığına ve süresine bağlı olarak fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar yaşamasına, ekonomik ve sosyal açıdan ciddi olumsuz sonuçlarla karşılaşmasına yol açmaktadır. Yaşadığı olumsuzluklar özgüvenini ve özsaygısını kaybetmesine, mesleki bütünlüğünün ve benlik bütünlüğünün zedelenmesine yol açmakta, örgüte ve işe bağlılığını azaltmakta, tutum ve davranışlarında değişikliğe neden olmakta, ailesi, iş arkadaşları ve sosyal ilişkilerinde sorunlar yaşamasına sebep olmaktadır. Sürecin müdahale edilmemesi durumunda genellikle işten ayrılma ile sonuçlandığı göz önüne alınırsa bireyin, hem gelir kaybı nedeniyle hem de tekrar eski sağlığına kavuşmak için yapacağı tedavi masrafları nedeniyle ekonomik olarak da sıkıntı yaşaması mümkün olabilmektedir.

Psikolojik taciz, saldırgan nitelikteki davranışlara maruz kalan çalışanları olduğu kadar işyerinde bu sürece tanık olan diğer çalışanları ve tacizin yaşandığı örgütü de olumsuz etkilemektedir. Psikolojik tacizin işyerinde yol açtığı gerilim ve çatışmacı ortama tanık olan diğer çalışanların da bu süreçten fiziksel ve psikolojik olarak etkilenmelerine, bir sonraki mağdur olma korkusuyla iş doyumlarının, performanslarının ve örgüte bağlılıklarının azalmasına neden olmaktadır. Bunun sonucunda bireylerin çatışmacı ortamdan uzaklaşmak için sık sık devamsızlık yapmaları söz konusu olmakta ve hatta işyerini terk etme eğilimleri artmaktadır. Psikolojik taciz süreci ilerledikçe, olumsuz etkilerini zamana yayarak tüm örgütü etkisi altına almakta ve örgüt üzerinde yıkıcı ekonomik ve sosyal sonuçlara neden olabilmektedir. Örgütlerin işgücü devrinin yükselmesi, performans ve verimliliğin düşmesi, itibar kaybı ve maliyet artışı gibi zararlarla karşı karşıya kalmalarına yol açmaktadır.

Literatürde işyerinde hedef seçilen bir bireye, onun işyerinden uzaklaşması amacıyla uzun süreli ve sistemli bir şekilde yöneltlen saldırgan nitelikte, düşmanca ve ahlak dışı davranışların psikolojik taciz olduğu konusunda uzlaşma sağlanmış olmasına rağmen bu davranışların neler olduğu konusunda ortak bir tanımlama mevcut değildir.

Araştırmacılar tarafından psikolojik taciz davranışlarının farklı şekillerde gruplandırılabilceği öngörölmele birlikte genel olarak işyerinde hedef seçilen bireyi uzun süre ve sistematik olarak küçük düşürme, aşağılanma, alay etme, yeteneklerinin çok altında veya üstünde işler verme, görüş ve fikirlerini önemsememe, izole etme, asılsız söylentiler yayma gibi davranışlar psikolojik taciz olarak değeriendirilmektedir.

İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışanların kişilik özelliklerinin ve psikolojik koşullarının farklılık göstermesine bağılı olarak taciz sürecinden etkilene düzeyleri, dayanma sınırları ve tepkileri de değışiklik gösterebilmektedir. Bu faktörlerin yanı sıra birtakım dışsal etkenlere dayalı olarak psikolojik taciz olayı karşısında kimi bireyler pasif bir tepki gösterip, istifa ederek süreci sonlandırabilecekleri gibi kimi nedenlerle istifa etmeden taciz olayını görmezden gelip sindirebilmektedirler. Buna karşın kimi bireyler ise aktif olarak tepki göstererek işyerinde kalıp bu olguyla mücadele etme yolunu da seçebilmektedir.

Psikolojik taciz süreci genellikle saldırgan nitelikteki davranışların şiddetini artırmasıyla zararlı sonuçlar doğurarak bireyin istifa etmesi, işten çıkarılması ya da emekliye sevk edilmesi gibi nedenlerle işyerinden ayrılması ile son bulmaktadır. Ancak bu sürecin bazen ciddi kayıplara yol açmadan bu tür davranışlara maruz kalan bireylerin bu olguyla mücadele etme yoluna gitmesi veya yönetimin devreye girmesiyle kendi içinde çeşitli aşamalarda son bulmasının mümkün olduğu da söylenebilmektedir.

İnsan onuru ve kişilik haklarının, Anayasal çalışma hakkının, temel hak ve özgürlüklere ilişkin kuralların ihlali anlamına gelen psikolojik taciz olgusuyla en önemli mücadele aracının hukuk normları olduğunu söylemek mümkündür. Konunun ciddiyetine ilişkin farkındalığın artmasına paralel olarak bu olguyla mücadele etmek amacıyla 1990'lı yıllardan itibaren ulusal ve uluslararası hukuk sistemlerinde kapsamlı pozitif düzenlemeler yapılmaya başlanmıştır. Gerek ILO tarafından yapılan düzenlemeler gerekse Avrupa Konseyi ve AB tarafından yapılan düzenlemeler ulusal hukuklara da yansımış, birçok Avrupa ülkesinde birbirleriyle benzerlik gösteren kurallara yer verilmiştir.

ILO tarafından işyeri şiddeti olarak ifade edilen bu olgu, mağdur üzerinde yol açtığı psikosomatik rahatsızlıklar nedeniyle meslek hastalıkları arasında sayılmakta ve iş sağlığı ve güvenliği kapsamında ele alınmaktadır. Genel olarak bakıldığında,

ILO'nun gerek sözleşmelerinde gerekse politika ve programlarında, bu olguyla mücadele kapsamında geliştirilecek politikaların insana yakışır iş ortamının yaratılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi bağlamında bütüncül bir yaklaşımla ele alınması gerektiğine vurgu yaptığı söylenebilmektedir.

İşyerinde psikolojik tacizin AB ülkelerinde giderek büyüyen bir sorun haline gelmesi, Birlik düzeyinde bu olguyla mücadele için etkin yöntemler aranmasına neden olmuştur. AB işyerinde psikolojik tacizi, buna maruz kalan çalışanlar üzerinde fiziksel ve psikolojik açıdan neden olduğu olumsuz sonuçları itibarıyla bir mesleki risk olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirmekte ve işverene bu kapsamda yükümlülükler getirmesini öngörmektedir. AB, yaptığı çalışmalarla üye ülkeleri bu olguyla mücadeleye çağırarak ve onların ulusal düzeyde yapacakları mücadele çalışmalarına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Birlik, genel olarak üye ülkelerin sosyal taraflarla ve ilgili kuruluşlarla ortak hareket ederek, psikolojik tacize etkin çözüm sunmalarının ve bu kapsamda işverenin bu konudaki sorumluluğunun genişletilmesinin, işyerinde mağdurların başvurabilecekleri bir sistemin kurulmasının, caydırıcı disiplin cezalarının devreye sokulmasının, bilgilendirme ve eğitim faaliyetleri yürütülmesinin önemine vurgu yaparak üye ülkeleri mevzuatlarında gerekli uyum ve düzenlemeler yapmaları konusunda teşvik etmektedir.

AB'ye üye ülkeler, var olan kültürel farklılıklara ve psikolojik tacize yönelik bakış açılarına bağlı olarak bu olguyla farklı şekillerde mücadele etmektedirler. Çoğu ülkede cinsel taciz ve şiddet kavramlarıyla aynı kapsamda düzenlenen ve iş kaynaklı psiko-sosyal risk olarak iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilen psikolojik tacize ilişkin olarak İsveç, Belçika, Fransa gibi bazı ülkeler konuya ilişkin özel bir yasa çıkarmak yoluna başvururken Polonya, İngiltere, Almanya, İtalya gibi ülkeler ise mevcut yasalara hükümler koyarak veya var olan hükümleri değiştirerek bu olguyla mücadele etme yoluna gitmektedir. Bununla birlikte Almanya, Danimarka, Lüksemburg gibi ülkeler ise yasal düzenlemelerin yanı sıra konunun toplu iş sözleşmeleriyle de düzenlenmesini öngörmektedir.

Gelişmiş pek çok ülkenin gündeminde uzun yıllardır var olan psikolojik taciz olgusuna yönelik ülkemizde gelişmiş ülkelere nazaran yeni olan bu olguya ilişkin farkındalığın ve toplumsal bilincin artmasına paralel olarak gerek mevcut hükümler gerekse mahkeme kararları çerçevesinde bu olguyla mücadele edilmeye çalışılmaktadır.

Ülkemizde psikolojik taciz, ilk kez 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak ve onların işyerinde maruz kalabilecekleri psikolojik taciz niteliğinde davranışları önlemek amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasını öngören “Onurlu Çalışma Hakkı” başlığını taşıyan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın Türkiye tarafından onaylanması ve bağlayıcı hale gelmesi, iç hukukumuzun bu düzenlemeyle uyumlu hale getirilmesini ve psikolojik tacize ilişkin gerekli önlemlerin alınmasını kaçınılmaz hale getirmektedir. Nitekim söz konusu olguyla mücadele kapsamında mevzuatımızda Borçlar Kanununun yanı sıra ayrıca İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu gibi özel Kanunlarda da psikolojik tacize ilişkin düzenlenme yapılmasının ve bu kapsamda koruyucu, önleyici, ortadan kaldırıcı tedbirlerin yanı sıra caydırıcı hükümlerin getirilmesinin önemli olduğu belirtilmelidir.

Son söz olarak, işyerinde psikolojik taciz olgusunun bireyler, örgütler ve toplumlar üzerinde yol açabileceği olumsuz sonuçları itibarıyla ihmal edilmemesinin ve çözüm getirilmesinin gerekli olduğu, bu kapsamda hak ve yükümlülükler ile mücadele yöntemlerini de içerecek şekilde kapsamlı yasal düzenlemelerin yapılmasının yanı sıra bireylerin, örgütlerin ve sosyal tarafların bu süreçte aktif rol almasının önemli olduğu vurgulanmalıdır.

KAYNAKÇA

A Guide For Employees Bullying And Harassment At Work,
<http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/l/Bullying-and-harassment-at-work-a-guide-for-employees.pdf>

About Us,
<http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1342>

Akgeyik, Tekin- Delen Güngör Meltem-Uşen, Şelale; **Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz**, Özyurt Yayıncılık, 1.Baskı, Ankara 2013

Arsan, Tendü; **İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma)**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2008

Asunakutlu, Tuncer-Safran, Barış; “Örgütlerde Yıldırma Uygulamaları (Mobbing) ve Çatışma Arasındaki İlişki”, **SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**,
http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/61347998381.pdf

Australian Government; “General Workplace Protection”,
<https://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-General-Workplace-Protections.pdf>

Australian Government; The Complaints Process,
<http://www.fairwork.gov.au/complaints/the-complaints-process/pages/default.aspx>

Australian Government”; Unlawful Workplace Discrimination,
<http://www.fairwork.gov.au/factsheets/FWO-Fact-sheet-Unlawful-workplace-discrimination.pdf>

Avcı, Umut-Kaya, Ufuk; “Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XII, Sayı: II, Aralık 2010

Ayrımcılık (İş ve Meslek) 111 Sayılı ILO Sözleşmesi; RG. 21.9.1967 – 12705

Bilim İnsanları Derneği; **2012 Uluslararası İşyerinde Psikolojik Taciz Kongresi**, Bilindir Yayınları, İzmir Haziran 2012

Bingöl, Bahar; **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, 2007

Bozbel, Savaş-Palaz, Serap; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları” **TİSK Akademi**, Cilt: 2, Sayı: 3, Mart 2007

Bullying, Harassment and Stress in the Workplace-A European Perspective,
<http://www.internationallaborlaw.com/files/2013/01/Bullying-Harassment-and-Stress-in-the-workplace-A-European-Perspective.pdf>

Can, Yeliz; **A Tipi ve B Tipi Kişilikler Bakımından Mobbing Kişilik İlişkisinin İncelenmesi ve Bir Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli 2007

Commission Of The European Communities; “Framework Agreement On Harassment And Violence At Work”, Brussels 2007
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0686:FIN:EN:PDF>

Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 On Implementing The Principle Of Equal Treatment Between Persons Irrespective Of Racial Or Ethnic Origin,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF>

Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 Establishing On A General Framework For Equal Treatment In Employment And Occupation,
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF>

Çakır, Bahar; **İşyerinde Yıldırma Eylemlerinin (Mobbing) İşten Ayrılmalara Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2006

ÇASGEM; **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildirgeler Kitabı**, Özyurt Yayıncılık, Ankara 2013

- Çevik Konaş, Sibel; **Üniversitelerde Öğretim Elemanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarına Maruz Kalma Düzeyi**, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2011
- Çiftçi, Gamze Ebru-Öneren, Melahat-Önem, Ayşe; “Çalışanlarda Psikolojik Yıldırma ve Endişe Düzeyi”, **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 2, Nisan 2013, s.68
- Çivilidağ, Aydın; **Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri**, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya 2011
- Çobanoğlu, Şaban; **Mobbing, İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, Timaş Yayınları, İstanbul 2005
- Çukur, Cengiz; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 2, Mart 2012
- Davenport, Noa-Schwartz, Ruth Distler-Gail Pursell Elliott; **Mobbing-İşyerinde Duygusal Taciz**, Sistem Yayıncılık, 2. Baskı, İstanbul 2003, Çev: Osman Cem Onertoy
- Demircioğlu, Reyhan Huriye; “Kişilik Hakkı İhlalinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XI, Sayı:1-2, 2007
- Deniz, Derya-Ünsal, Pınar; “İşyerinde Yıldırmaya Uğramada Dışadönük ve Nevrotik Kişilik Yapıları ile Cinsiyetin Rolü”, **"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Ocak 2010, Cilt: 12, Sayı:1
- Devlet Memurları Kanunu**, RG. 23.7.1965 – 12056
- Di Martino, Vittorio; 2002, “Workplace Violence In The Health Sector”, http://www.who.int/violence_injury_prevention/injury/en/WVsynthesisreport.pdf
- Di Martino, Vittorio-Duncan, Chappell; **Violence At Work**, International Labour Office, Third Edition, Geneva 2006
- Di Martino, Vittorio-Hoel, Helge-Cooper, L.Cary; **Preventing Violence And Harassment In The Workplace**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Ireland 2003

Directive 2002/73/EE Of The European Parliament And Of The Council of 23 September 2002 On Amending Council Directive 76/207/Eec On The Implementation Of The Principle Of Equal Treatment For Men And Women As Regards Access To Employment, Vocational Training And Promotion And Working Conditions”,

<http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF>

Directive 2006/54/EC Of The European Parliament And Of The Council of 5 July 2006 On The Implementation Of The Principle Of Equal Opportunities And Equal Treatment Of Men And Women In Matters Of Employment And Occupation”,

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:en:PDF>

Durdağ, Fatma Merve; **Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum, 2010

Erdem, Ruhan Mustafa-Parlak, Benay; “Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı: 88, 2010

Erdoğan, Gülnur; “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz)”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2009, Sayı: 83

EU-OSHA; “Directive 89/391/EEC- OSH Framework Directive”
<https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/the-osh-framework-directive/1>

European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) ; **Workplace Violence and Harassment: A European Picture**, European Risk Observatory Report, Luxembourg 2010

European Parliament; **Report On Harassment At The Workplace (2001/2339(INI))**, Committee On Employment and Social Affairs, 16 July 2001

Fair Work Commission; “Guide Anti-Workplace Bullying”,
http://www.fwc.gov.au/documents/antibullying/Guide_antibullying.pdf

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

Gökçek Karaca, Nuray; “AB Ülkelerinde İşyerinde Psikolojik Tacizin Boyutları, Psikolojik Tacizle Mücadele ve Bu Mücadelede Sendikaların Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5, Eylül 2009

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun; RG. 3.10.2006-2630

Guerrero; S.Maria Isabel; “The Development Of Moral Harassment (Or Mobbing) Law In Sweden And France As A Step Towards EU Legislation”, **Boston College International and Comparative Law Review**, Cilt: 27, Sayı: 2, 2004

Gücenmez, Sinem; **Psikolojik Şiddet ve Psikolojik Şiddetle Mücadele Aracı Olarak Çalışan İlişkileri Yönetimi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2007

Gülmez, Mesut; “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek Miyiz?” , **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:12, 2007

Günel, Devrim; “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 5, Sayı: 3, 2010,

Güngör, Meltem; **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, Derin Yayınları, İstanbul 2008

Güveyi, Ümit; “Memur Disiplin Hukukunda Mobbing”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVII, Sayı: 1-2, 2013

Güzel, Ali-Ertan, Emre; “İşyeri Sendika Temsilcisine Yönelik Psikolojik Taciz ve Kötüniyet Tazminatı (Karar İncelemesi)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 16, Sayı:1, 2008

Güzel, Ali-Ertan, Emre; “ İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbinge) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı: 14, 2007, s. 509

Have you been subjected to physical violence at work in thepastyear? (q71a), http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_05.htm

Have you been subjected to physical violence at work in thepastyear? (q71a), http://www.eurofound.europa.eu/surveys/smt/ewcs/ewcs2010_13_06.htm

- ILO, “Violence At Work”, Labour Education 2003/4, No. 133,
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf
- ILO; “ILO Anayasası”,
http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_anayasa.htm
- ILO; **Code Of Practice On Workplace Violence In Services Sectors And Measures To Combat This Phenomenon**, ILO Yayınları, Geneva 8-15 October 2003
- ILO; **List Of Occupational Diseases (revised 2010)**, ILO Yayınları, Occupational Safety and Health Series, No. 74, Geneva 2010
- Increasing Focus On Workplace 'Mobbing',
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/02/feature/it0402104f.htm>
- Işık, Emre; **İşletmelerde Mobbing Uygulamaları İle İş Stresi İlişkisine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul 2007
- Işkın, Gülay; **İşyerinde Psikolojik Taciz**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2010
- İnciroğlu, Lütfi; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Konusunda İşverenlerin Sorumluluk ve Yükümlülükleri”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:13, Sayı:1, 2013
- İş Kanunu**, RG. 10.6.2003- 25134
- İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin 161 Sayılı ILO Sözleşmesi**; RG.13.01.2004- 25345
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**, RG. 30.6.2012- 28339
- İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 Sayılı ILO Sözleşmesi**; RG. 13.01.2004 -25345
- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi**, RG. 19.03.2011- 27879
- Karakale, Berna S.; **Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi, Yalova 2011

- Karatuna, Işıl-Tınaz, Pınar; **İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Bir Araştırma**, Türk-İş Yayınları, 2010
- Karavardar, Gülşah; **İş Yaşamında Psikolojik Yıldırma ve Psikolojik Yıldırmaya Direnç Gösteren Kişilik Özellikleri ile İlişkisi**, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2009
- Kaya, Mustafa; **Çalışma Hayatında Mobbing ve Çalışanların Çözüm Teknikleri (Bir Kamu Kurumu Alan Araştırması)**, Uzmanlık Tezi, Devlet Personel Başkanlığı, Ankara 2010
- Kılınç, Zuhâl; **Örgütlerde Sessiz Tehlike-Mobbing'in Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya 2010
- Kılıkış, İlknur; Yıldız, Selver; "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış", **Çalışma İlişkileri Dergisi**, C:1 Sayı:1, 2010
- Kirel, Çiğdem; 'Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler', **Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt:7 No:2, Eskişehir 2007
- Korkmaz, Hatun; **Kamu Kurumlarında Yıldırma (Mobbing) Etkisi: Kahramanmaraş İl Merkezinde Bir İnceleme**, Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi 2012
- Kurt Bağcı, Nurgül; **Mobbing ve Psikosomatik Belirtiler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kuruluşu Örneği**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2010
- Leymann, Heinz; "The Content and Development of Mobbing at Work **European Journal of Work and Organizational Psychology**", Cilt: 5 Sayı: 2, 1996
- Leymann, Heinz; "Conflict: Risk for Mobbing", The Mobbing Encyclopedia,
<http://www.leymann.se/English/12110E.HTM>
- Leymann, Heinz; "What is PTSD? ", The Mobbing Encyclopedia,
<http://www.leymann.se/English/15100E.HTM>
- Leymann, Heinz; "Identification of Mobbing Activities", The Mobbing Encyclopaedia,
<http://www.leymann.se/English/12210E.HTM>

Leymann, Heinz; “Measurement About Mobbing”, The Mobbing Encyclopaedia, Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing, <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM>

Leymann, Heinz; “The Definition of Mobbing at Workplaces”, The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>

Leymann, Heinz; “The Relationship Of Mobbing To Conflict”, The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/11320E.HTM>

Leymann, Heinz; “Information about Psychoterror in the Workplace, Frequently Asked Questions”, The Mobbing Encyclopaedia”, www.leymann.se/English/00005E.HTM

Leymann, Heinz; “Introduction to the Concept of Mobbing”, The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/11110E.HTM>

Leymann, Heinz; “Why Does Mobbing Take Place?”, The Mobbing Encyclopaedia, <http://www.leymann.se/English/12310E.HTM>

Mobbing Davası Devlete Açılacak,
<http://www.hurriyet.com.tr/gundem/22682270.asp>

Mobbing,
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/mobbing.htm>

Mobbing;
<http://tr.wikipedia.org/wiki/Mobbing>

Mobbing’e Rekor Ceza İstemi,
<http://www.milliyet.com.tr/mobbing-e-rekor-ceza-istemi/yasam/haberdetay/25.01.2011/1343685/default.htm>

Nature And Extent Of Mobbing In The Workplace,
<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/2008/09/PL0809019I.htm>

Nazaroğlu, Reyhan; **İşgörenlere Yönelik Yıldırma Davranışları, Nedenleri ve İşgörenlerin Bu Davranışlarla Başa Çıkma Yöntemleri (Bir İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü Örneği)**, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 2012

- Önder, Nurcan; “Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, Temmuz-Eylül 2013
- Özen, Özlem; **Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışı Üzerindeki Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon 2009
- Özen, Serap; “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:9, Sayı:3, Temmuz 2007
- Özgün, Kemal Altuğ; “İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi” http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm
- Özkan Vural, Gülşah; **İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2011
- Özkazanç, Alev; **İşyerinde Şiddet: Psikolojik ve Cinsel Taciz El Kitabı**, ILO Yayınları, 1. Baskı, Ankara 2012
- Özkul, Burcu-Çarıkçı, H.İlker; “Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 15, Sayı: 1, Ocak 2010
- Palaz, Serap- Özkan, Sultan- Sarı, Necla- Göze, Fehim- Şahin, Nurdan-Akkurt, Ömrüye; “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği”, **“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:10 Sayı:4, Eylül 2008
- Polat, Sibel; **Çalışanların Duygusal Zekâ Düzeyleri İle İşyerlerindeki Mobbingi Algılama Düzeyleri Arasındaki Farklılığın Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde 2013
- Savaş, Fatma Burcu; **İşyerinde Manevi Taciz**, Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul, Aralık 2006
- Savaş, Fatma; **İşyerinde Manevi Taciz**, Beta Yayınları, İstanbul 2007
- Sayın, Sebahat; **Türkiye ve İngiltere’de Çalışanların Mobbinge İlişkin Algı ve Tepkileri**, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya 2009

- Şen, Sabahattin; “Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 5, Eylül 2009
- Sevimli, Ahmet; “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliği”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 36, 2013
- Solakoğlu İlkay, **İşletmelerde Mobbing’in Örgütsel Stresle İlişkisi Ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama**, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya 2007
- Solmuş, Tarık; “İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz ve Duygusal Zorbalık/Taciz(Mobbing)”, **İş,Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, , Cilt:7, Sayı: 2, 2005
- T.C. Danıştay 8. Daire, E. 2008/10606 K. 2012/1736 T. 16.4.2012, <http://66.221.165.113/cgi-bin/ara.cgi>
- T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2009/8046 K. 2011/9717 T. 1.4.2011, <http://66.221.165.113/cgi-bin/ara.cgi>
- T.C. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/37500 K. 2010/31544 T. 4.11.2010, <http://66.221.165.113/cgi-bin/ara.cgi>
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü; **İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi**, Özel Matbaası, Ankara 2013
- TBMM; “İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi”, <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf>
- Thirion, Parent Agnès-Macías, Enrique Fernández-Hurley, John-Vermeylen, Greet; **Fourth European Working Conditions Survey**, Avrupa Toplulukları Yayınları, Luxembourg 2007
- Tınaz, Pınar; “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 11, Sayı :4, 2006
- Tınaz, Pınar; “Mobbing Tanısı ve Olguyla Mücadele”, **Mess Mercek**, Temmuz 2011

- Tınaz, Pınar; Bayram, Fuat; Ergin, Hediye; **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayıncılık, 1. Baskı, İstanbul 2008
- Tınaz, Pınar; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul 2011
- Tiyek, Ramazan; “Yıldırma ve Yönetim Becerileri Üzerine Bir Araştırma”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, Temmuz 2011
- Toker, Asiye Gökçe; **Mobbing: İşyerinde Yıldırma: Eğitim Örneği**, Pegem Akademi, 1.Baskı, Ankara 2008
- Tutar, Hasan; **İşyerinde Psikolojik Şiddet**, Platin Yayınevi, 3. Baskı, Ankara 2004
- Tutar, Hasan; “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Nedenleri)”,
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/nedenler.htm>
- Tutar, Hasan; “İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları”,
<http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/anasayfa-mobbing.htm>
- Türk Borçlar Kanunu**, RG. 4.2.2011-27836
- Türk Ceza Kanunu**, RG. 12.10.2004-25611
- Türk Medeni Kanunu**, RG. 8.12.2001- 24607
- Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu; **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu**, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Ankara 2011
- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası**, RG. 9.11.1982 - 17863
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK); **Psikolojik Taciz (Mobbing) İle Mücadelede İşletme Rehberi**, TİSK Yayınları, Ankara 2012
- Ulusoy, Zeynep Duygu; “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Sayı 105, Mart- Nisan 2013
- Ümit, İlhan; “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri”, **Ege Akademik Bakış**, Cilt: 10, Sayı: 4, Ekim 2010

Yapıcı, Nuray; **İşyerinde Sistemik Yıldırma (Mobbing), Algılanan Nedenleri ve İş Tatmini İle İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Antalya İli Tarım Sektöründe Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Antalya 2008

Yavuz, Hüseyin; **Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta 2007

Yenisey, Doğan Kübra; “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 11, 2006

Yurttaş, Bilge; **Mobbing’in Çalışanların Performansına Etkisi Üzerine Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Niğde 2010

Yüçetürk, Elif; “İşyerinde Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 35, 2012