

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE PSİKOLOJİK TACİZİN YAYGINLIĞI ve MÜCADELE YÖNTEMLERİ

Araş. Gör. Dr. Meltem GÜNGÖR*

Özet

Psikolojik taciz olgusu 1980'li yıllardan itibaren Avrupa ülkelerinde yapılan bağımsız araştırmalarda ele alınan bir konudur. Avrupa Birliği tarafından ise ilk araştırma 1995 yılında gerçekleştirilmiştir. Çalışma hayatı açısından önemli bir sorun alanı olarak tanımlanan olguya yönelik ise zaman içinde pek çok mücadele yöntemi geliştirilmiştir. Öncelikle sendikalar ve gönüllü kuruluşlar tarafından başlatılan çalışmaların yanı sıra, hükümetler ve devlet organları ile AB organları tarafından yapılmış çeşitli düzenlemeler ve çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca bazı ülkelerde kurumlar da bu konuda bir takım önleyici yöntemler geliştirmişlerdir.

Anahtar Sözcükler: Psikolojik taciz, Mücadele yöntemleri, Avrupa Birliği

Abstract

The concept of bullying has been the subject of many researchs in European Countries since 1980's. The first research by the European Union was made in 1995. In the course of time, various methods was developed to combat bullying which is defined as an important issue of working life. Besides the leading activities made by the unions and voluntary organizations there are also some regulations and actions taken by the governments and EU. Furthermore in some countries, the organizations also conduct various methods to combat bullying.

Key Words: Mobbing, bullying, Combat bullying, European Union.

* İ.Ü. İktisat Fakültesi.

Giriş

Psikolojik taciz, çalışma hayatında her zaman var olmuş bir risk alanı olmasına karşın, günümüzde dikkat çeken bir olgu haline gelmiştir. Bunun nedeni büyük ölçüde, hizmet sektöründeki gelişmeyle birlikte söz konusu şiddet türünün daha fazla yaygınlaşmış olmasıdır. İlk olarak 1980'li yıllarda incelenmeye başlanan ve sonraki yıllarda da giderek daha kapsamlı bir şekilde ele alınan konu pek çok ülkede araştırma alanı bulmasına karşın, özellikle Avrupa ülkelerindeki araştırmalar oldukça ileri seviyelere ulaşmıştır. Bu ülkelerde psikolojik taciz olgusu tanımlanmış, yaygınlığı, biçimi, oluşumu ve nedenleri etraflıca incelenmiştir. Bu konu hakkındaki araştırmalar ilerledikçe, sözkonusu olguyla mücadele yöntemleri geliştirilmiş, hukuki düzenlemelere gereksinim duyulmuş ve bazı öncü yasalar hazırlanmıştır. Tüm bu nedenlerle, AB bünyesindeki ülkelerdeki uygulamaların, diğer ülkelere ve ülkemize örnek teşkil etmesi açısından incelenmesinde büyük yarar vardır. Psikolojik taciz olgusunun AB'deki yaygınlığı ve bu risk alanına ilişkin olarak geliştirilen mücadele yöntemlerini incelemeye önce, daha açıklayıcı olması açısından söz konusu kavramın tanımına ve oluşum sürecine çalışma dahilinde kısaca yer verilecektir. Ayrıca psikolojik tacizin AB'deki yaygınlık düzeyine ilişkin verilere değinmenin de yararlı olacağı görüşündeyiz.

Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlarla mücadele etmeye ve çalışma hayatını iyileştirmeye yönelik pek çok çalışma yapılan AB'de iş yaşamında karşılaşılan şiddet, gerek çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını, gerekse çalışma hayatının kalitesini olumsuz etkileyen bir durumdur. İşyerinde şiddet olgusu içinde yer alan fiziksel şiddet uzun yıllar önce tanımlanmış, önlenmesine yönelik pek çok politika geliştirilmiş ve hukuki düzenlemelerle mağdurlar güvence altına alınmıştır. Cinsel taciz de, fiziksel şiddet kadar olmasa da son on onbeş yıldır pek çok açıdan incelenmiş ve hukuki düzenlemelere konu olmuştur. Fakat psikolojik şiddet sürekli göz ardı edilmiştir. Son yıllarda artık psikolojik şiddetin çalışma yaşamını tehdit eden en önemli sorunlardan biri haline gelmesi nedeniyle bu şiddet biçimi de öncelikle çözülmesi gereken bir problem olarak inceleme alanı bulunmuştur (Di Martino&Hoel&Cooper, 2003:3).

AB bünyesinde psikolojik tacize ilişkin olarak yapılan ilk çalışma, Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Kuruluşu (European

Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) tarafından 1997 yılında yayınlanan "İkinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi" dir. Yine Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı tarafından 2003 yılında "İşyerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesi" konulu özel bir çalışma yayınlanmıştır. Bu çalışmada psikolojik taciz, işyerinde karşılaşılan bir şiddet ve taciz biçimi olarak ele alınmış ve incelenmiştir. AB'nce yapılan bu çalışmalar ışığında, gerek AB bünyesinde, gerekse üye ülkelerde pek çok mücadele yöntemi geliştirilmiştir. Üye ülkelerde hükümet organları, sivil oluşumlar ve sendikalar tarafından yaygın ve etkin faaliyetler yürütülmektedir.

A. Psikolojik Taciz Olgusu, Oluşumu ve Etkileri

1. Psikolojik Tacizin Tanımı

Psikolojik taciz konusunda pek çok farklı tanımlama yapılmasına karşın bu alanda çalışan çoğu araştırmacının üzerinde hemfikir olduğu bazı temel noktalar bulunmaktadır. Bunlardan ilki, psikolojik tacizin kurban (victim) tarafından olumsuz olarak algılanan agresif ve düşmanca hareketler içermesidir. İkinci nokta, bu davranışların bir defaya mahsus ve birbirinden bağımsız olarak meydana gelen davranışlar değil, belirli bir sıklıkta gerçekleşen ve belirli bir süredir devam eden davranışlar olmasıdır. Son nokta ise, taraflar arasında belirgin bir güç dengesizliğinin bulunmasıdır, zira eşit güçteki taraflar arasında gelişen bir çatışma psikolojik taciz olarak nitelendirilmemektedir. Bu güç dengesizliği nedeniyle kurban eşit bir platformda kendisini savunamayacağı hissine kapılmaktadır (Salin, 2003:10).

Bu temel noktalardan hareketle psikolojik taciz; bireyi uzaklaştırmak amacıyla ve bu amaca hizmet eden bir şekilde, çalışma arkadaşları, üstleri veya astları tarafından sürekli bir şekilde, doğrudan veya dolaylı olarak bireye saldırılması ve kötü muamelede bulunulması biçiminde meydana gelen olumsuz bir davranış biçimi olarak tanımlanabilir. Bu tanımda olgunun bir başka yönü olan kasıt unsuruna da dikkat çekilmektedir. Söz konusu davranışların, kişiyi yıldırma, psikolojik durumunu zayıflatma, mesleki ve sosyal statüsünü zedelemek ve zaman zaman kişiyi istifaya zorlamak amacıyla kasıtlı bir şekilde yapılması halinde bu durum psikolojik taciz olarak nitelendirilmiştir.

Dolayısıyla psikolojik taciz; bir ya da birden fazla kişinin, bir kişiyi hedef alarak, kasıtlı olarak sistematik bir biçimde, ahlaki olmayan ve düşmanca davranışlarda bulunması ve bu davranışlar sonucunda kişinin savunmasız ve çaresiz bir duruma itilmesidir.

2. Psikolojik Tacizin Oluşumu

Psikolojik taciz, genel manada tırmandırılmış bir çatışmadır. Bu çatışma mevcut bir güç dengesizliği üzerinde, kurban ile tacizde bulunan/bulunananlar arasında gelişen, bazı durumlarda seyircilerin (tacize tanık olanlar) de dahil olduğu bir süreçtir. Einarsen psikolojik tacizi, oluşumu açısından saldırgan (predatory) psikolojik taciz ve uyuşmazlık temelli (dispute-related) psikolojik taciz biçimde ikili bir sınıflandırma yaparak ele almaktadır. Bazı vakalarda bu iki durum bir arada da bulunabilmektedir (Einarsen, 1999:22). Saldırgan psikolojik tacizde, sürecin başından itibaren amacın karşı tarafı taciz etmek olduğu söylenebilir. Çünkü öncelikle hedef belirlenir ve saldırgan davranışlar bu kişiye yöneltilir. Uyuşmazlık temelli psikolojik tacizde ise başlangıçta kurum içinde meydana gelen bir çatışma zamanla kişiler arası bir çatışmaya dönüşür ve taraflardan birinin tacize maruz kalmasıyla sonuçlanır. Burada taciz aslında çatışmada galip gelen taraf olmak için uygulanan bir stratejidir.

Psikolojik taciz sürecinde gözlemlenen davranışlar, söz konusu kavramın daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu süreçte pek çok farklı davranış yer almakta, sergilenen davranışlar kişilere, kurumlara ve ülkelerin kültürel özelliklerine göre farklılık arz edebilmektedir. Bu konudaki en geniş kapsamlı davranış gruplamasını Leymann yapmıştır. Leymann psikolojik taciz davranışlarını, bu davranışların kurban üzerindeki etkilerine göre beş gruba ayırmış ve taciz sürecinde meydana gelen 45 farklı davranış kalıbı tanımlamıştır. Bunlar; *iletişim olanaklarının sınırlandırılması* (Kurbanın çevresiyle olan ilişkilerine müdahale edilir. Sürekli eleştiriye maruz bırakılarak kendisine olan güveni zedelenir, yapılan tehditlerle korkutularak sindirilir ve kendisini ifade etmesine izin verilmeyerek kurban savunmasız bırakılır.), *sosyal ilişkilere yönelik saldırılar* (Kurbanı gruptan soyutlamak ve yalnız bırakmak amaçlanmaktadır.), *sosyal imaja dönük saldırılar* (Kurbanın kişisel bütünlüğüne yönelik saldırılarda bulunulur. Aşağılayıcı ve küçük düşürücü imalarla, kişinin

gruptan farklılaştığı noktalar üzerine dikkat çekilerek alay edilir ya da kötülenir.), *mesleki gelişim ve kariyerine yönelik saldırılar* (Kurbanın performansını doğrudan etkileyecek müdahalelerde bulunulur. Aslında bu durum kurbanın kariyeri açısından bir baltalama stratejisidir ve kişinin mesleki özgüvenini zedelemektedir.), *sağlığına yönelik saldırılar* (Kurbanın fiziksel sağlığını olumsuz etkilemeye yönelik olarak yapılan saldırı ve tehditlerdir. Psikolojik taciz stratejisi olarak çok nadir uygulanırsa da bazı vakalarda görülebilen bir tavidir.) (Davenport, Schwartz, Elliot,2003:18-19).

3. Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik tacizin, hem kurban hem de tacizin yarattığı huzursuz, gergin ve düşmanca ortam nedeniyle diğer çalışanlar üzerinde pek çok olumsuz etkisi bulunmaktadır. Öncelikle kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığı üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Başlıca olumsuz etki tacizin birey üzerinde yarattığı strestir. Stresin ileri aşamalarında, aşırı sinirlilik, tahammülsüzlük, depresyon, uyku ve konsantrasyon bozuklukları gözlemlenmektedir. Fiziksel etkiler ise, mide ve bağırsak sorunları veya alkol/ilaç alışkanlıkları, panik atak, kalp krizi ve hatta intihar girişimi şeklinde ortaya çıkabilmektedir. Tüm bu etkiler ve kişinin kendine olan güvenini yitirmesi, iş performansının düşmesine, işten uzaklaşmasına (hastalık/mazeret izinleri veya işten ayrılma), ve iş dışındaki yaşantısının bozulmasına neden olabilmektedir. İleri derecedeki taciz vakalarında kurbanlar çoğu zaman Travma Sonrası Stres Bozukluğu (PTSD, Post-Traumatic Stress Disorder) yaşamaktadır (Mikkelsen, Einarsen, 2002:96). Psikolojik tacizin uzun dönemdeki sonuçları arasında, kişinin işsiz kalmasından kaynaklanan gelir kaybı ve kariyeri üzerindeki olumsuz etkiler sayılabilir. Bazı durumlarda ise, tacizden çok fazla etkilenen kişiler bir daha iş piyasasına dönememektedirler (Hoel, Sparks, Cooper, 2002:30). Ayrıca psikolojik tacizin kurum içinde yaratmış olduğu çatışmacı ortamdan, diğer çalışanlar da olumsuz etkilenmektedir.

Psikolojik tacizin çalışanlar açısından yarattığı bazı sonuçlar aynı zamanda kurumları da yakından etkilemektedir. Örneğin, kurbanların uğradıkları taciz nedeniyle işten ayrılmaları, bireyler açısından olduğu gibi, kurum açısından da önemli bir maliyet yaratmaktadır. Bu kişiler kurum için

önem arz eden kilit noktalarda görev yapan veya gelecek vaat eden çalışanlar olabilmektedir. Kurumun bu kişileri kaybetmesinin maliyetine ek olarak, kurum yeni işe alınacak kişiler için işe alma, eğitim gibi maliyetlere de katlanmak durumunda kalmaktadır (Rayner, 2000:32). Ayrıca hastalık mazeret izinleri dolayısıyla yaşanan işgünü kayıpları, çalışanların performanslarının düşmesi nedeniyle genel olarak kurum performansının azalması, kuruma olan güvenin, kurumun tercih edilirliliğinin ve saygınlığının zedelenmesi diğer nedenler arasında sayılabilir (Hoel, Sparks, Cooper, 2002:44).

Çalışanlar ve kurumlar açısından ele alınan sonuçların pek çoğunun yansımaları aslında toplum üzerinde de gözlemlenmektedir. Taciz nedeniyle ruhsal veya fiziksel bir takım rahatsızlar geçiren kurbanların uzun dönemli tedavi masrafları ve uzun dönemli devamsızlıkları nedeniyle meydana gelen iş kayıpları da topluma bir maliyet olarak yansımaktadır (Hoel, Sparks, Cooper, 2002:35). Ayrıca yabancılaşma, işten ayrılma veya çıkarılmadan dolayı artan işsizlik, bireyler arasındaki sevgisizlik ve taciz davalarından ötürü mahkemelerin meşgul edilmesi gibi bir takım toplumsal sonuçlar da bulunmaktadır (Vega, Comer, 2005:107). Diğer taraftan artık çalışma gücünü veya isteğini kaybeden kişilerin zamanından önce veya çalışamaz hale gelen kişilerin malulen emekliye ayrılmaları ise toplumda bağımlılık oranını artırmaktadır. Psikolojik taciz dolayısıyla performansları düşen bireyler, kurum performansını ve dolaylı olarak da o ülkedeki genel verimlilik düzeyini düşürmektedirler (Hoel, Sparks, Cooper, 2002:35).

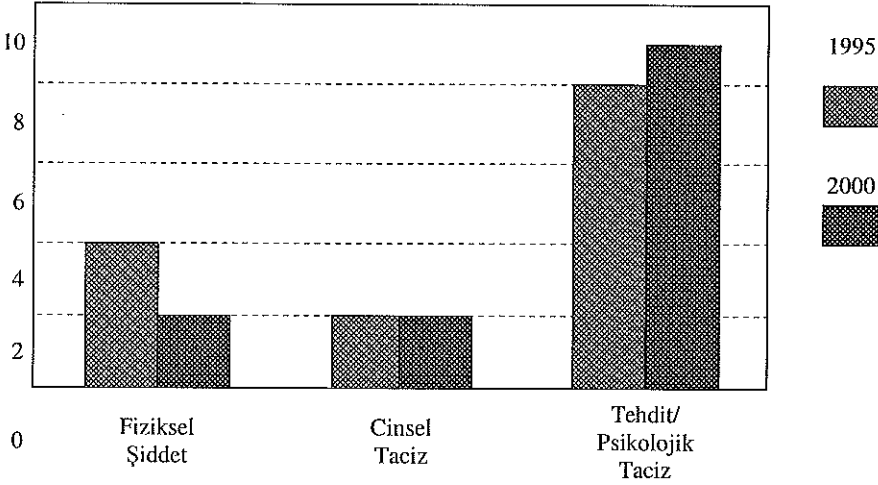
Psikolojik tacizin sayılan etkileri, özellikle bir sonraki bölümde söz konusu olgunun AB ülkelerindeki yaygınlığı incelendiğinde, daha dikkat çekici hale gelmektedir. Dolayısıyla psikolojik tacizle mücadele de önem kazanmaktadır.

B. Avrupa Birliği Ülkelerinde Psikolojik Tacizin Yaygınlığı

İkinci (1995) ve Üçüncü (2000) Avrupa Çalışma Koşulları Anketinde aslında tam olarak psikolojik tacizi karşılamayan tehdit/korkutma (intimidation) kavramı kullanılmaktadır. Ancak anketler sonucunda hazırlanan raporlarda tehdit/korkutma psikolojik tacizle (bullying) birlikte “psikolojik şiddet” başlığı altında sunulmaktadır. Her iki anket sonucuna göre şiddet biçimlerinin

dağılımına baktığımızda psikolojik tacizin diğer iki şiddet türünden daha yaygın olduğu görülmektedir.

Grafik 1: AB genelinde işyerinde şiddetin yaygınlığı (%)



Kaynak: Vittorio Di Martino, Helge Hoel, Cary L. Cooper, *Preventing Violence and Harassment in the Workplace*, European Foundation for the Improvement and Working Conditions, Ireland, 2003, s.45.

Ayrıca geçen beş yıl içinde, cinsel taciz oranının aynı kalması, fiziksel şiddetin ise düşüş eğilimi göstermesine karşın tehdit/psikolojik taciz oranının artmış olması dikkat çekicidir. Bu durum gerçek bir artışı temsil edebileceği gibi, psikolojik taciz konusundaki farkındalığın artmasına da bağlanabilir. Daha önceki yıllarda iş yaşamının bir parçası olarak kabul edilen ve bir şiddet biçimi olarak görülmeyen bir takım davranışlar artık günümüzde bir sorun olarak görülmekte ve tolere edilmemektedir (Di Martino&Hoel&Cooper, 2003:45).

Yukarıdaki grafikte de görüldüğü üzere 2000 yılında yapılan anket sonuçlarına göre AB genelinde psikolojik tacizin yaygınlığı %9 olarak belirlenmiştir. Üye ülkelerdeki yaygınlık düzeyleri ise farklılık göstermektedir.

En yüksek yaygınlık düzeyinin Finlandiya'da olduğu (%15), bu ülkeyi Hollanda (%14) ve İngiltere'nin (%14) izlediği görülmektedir. İspanya (%5), Yunanistan (%5), İtalya (%4) ve Portekiz'de (%4) ise daha düşük oranlar tespit

edilmiştir. Bu durum büyük ölçüde psikolojik tacizin Kuzey Avrupa ülkeleri ve İngiltere’de daha uzun zamandan beridir inceleniyor olmasından, dolayısıyla konu hakkında çalışanların farkındalığının ve bilinç düzeyinin gelişmiş olmasından kaynaklanmaktadır (Paoli&Merllié, 2004:28). Özellikle Yunanistan ve Portekiz için oldukça yeni olan bu kavram henüz yeterince incelenmediğinden, çalışanların bu kavrama büyük ölçüde yabancı olduğunu söylemek mümkündür. Diğer taraftan İtalya’daki yaygınlık düzeyinin düşük olması, psikolojik tacize en fazla maruz kalan atipik çalışanların, araştırmaya dahil edilmemiş olmasından ve çok fazla bilinmeyen psikolojik taciz olgusunun işyerindeki rutin çatışmalardan ayırt edilememesinden kaynaklanmaktadır (EIRO, 2005/1). Tüm bu nedenlerden ötürü söz konusu ülkelerde yaygınlık düzeyinin diğer Avrupa ülkelerine nazaran daha düşük çıkması tam olarak gerçek durumu yansıtmamaktadır.

2005 yılında tamamlanan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketine ilişkin özet raporlar ise Kasım 2006’da yayımlanmıştır. Bu anketin öncekilerden en önemli farklılığı, ülkeler açısından kapsamının oldukça geniş olmasıdır. Önceki anketler 15 üye ülkede yapılırken, bu anket AB’deki genişlemeye paralel olarak 25 üye ülkeyi kapsamasının yanı sıra, Bulgaristan, Romanya, Hırvatistan, Türkiye, İsviçre ve Norveç’i de çalışma kapsamına dahil etmiştir (European Foundation for the Improvement and Working Conditions, 2006:1). Anket sonucunda, son bir yıl içinde psikolojik tacize uğrayanların oranı %5 olarak belirlenmiştir. Yaygınlığın önceki anketlere nazaran daha düşük çıkması temel olarak, anket kapsamındaki pek çok ülkede psikolojik taciz konusundaki farkındalığın düşük olmasına bağlanabilir. AB 15 dışındaki ülkeler için psikolojik taciz oldukça yeni, hatta bazı ülkeler için yabancı bir kavramdır. Ayrıca bu ülkelerde hala daha yaygınlığını koruyan fiziksel ve cinsel şiddet karşısında psikolojik şiddet sorunu daha önemsiz kalmaktadır. Anket sonuçlarında fiziksel şiddetin, sadece AB 15’i kapsayan bir önceki döneme göre artmış olması (2000; %4 – 2005; %6) da bu görüşü kuvvetlendirmektedir. Nitekim ülkeler özelinde konuya bakıldığında, oranlar bir miktar düşmüş olsa da hala daha AB ortalamasının üzerindedir. Örneğin 2000 yılında Hollanda’da %14 olan yaygınlık düzeyi %10’a, İngiltere’de %9’a; Fransa’da %10 olan yaygınlık düzeyi %9’a; İrlanda’da %10 olan yaygınlık düzeyi %8’e düşmüştür (European Foundation for the Improvement and Working Conditions, 2006:9).

Bu gerilemenin nedeni, söz konusu ülkelerde psikolojik taciz konusunda yürütölen mücadele programlarına ve hukuki düzenlemelere bağlanabilir.

Göröldüğü üzere AB'de oldukça yaygın olan bu sorun alanına ilişkin olarak bir takım çalışmalar yapılmakta ve mücadele yöntemleri geliştirilmektedir. Söz konusu çalışmalar psikolojik tacizi tam olarak ortadan kaldırmayacak olsa da, önemli ölçüde gerilemesini sağlayacağı açıktır.

C. Psikolojik Tacizle Mücadele Amacıyla Yürütölen Faaliyetler

Psikolojik tacizle mücadele sürecinde öncelikle tacizin nedenleri doğru bir şekilde tespit edilmelidir. Aksi halde getirilecek çözümler geçici olacaktır. Genel anlamda psikolojik tacizle mücadele faaliyetlerini üç kategoriye ayırmak mümkündür. Bunlar, "önleme", "müdahale" ve "rehabilitasyon" dur (Beswick&Gore&Palferman, 2006:33). Önleme aşamasında özellikle söz konusu olgunun çalışanlar ve kurumlar tarafından doğru bir şekilde anlaşılması, kurum politikasında ve uygulamalarında gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Müdahale aşamasında olay vuku bulduktan sonra kurumlar tarafından geliştirilecek çözüm yöntemleri ve hukuki düzenlemeler yer almaktadır. Rehabilitasyon aşaması ise psikolojik tacizin bireyler üzerinde yarattığı tahribatın giderilmesi ya da azaltılması açısından önemlidir.

1. AB Organları Tarafından Yürütölen Faaliyetler

Çalışma yaşamındaki değişimle birlikte, çalışma ortamındaki riskler de değişmiştir. Çalışanlar, stres, aşırı iş yükü, kurum içi çatışmalar, kurum içindeki sosyal ilişkilerin zayıflaması, işyerinde maruz kalınan kaba davranışlar ve psikolojik taciz gibi çeşitli sorunların daha yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar. Dolayısıyla çalışanların işyerinde sadece fiziksel risklere karşı değil, aynı zamanda psikolojik risklere karşı da korunmaları gerekliliği ortaya çıkmıştır. Avrupa Birliği'nde son yıllarda emek piyasalarındaki işsizlik sorununa karşı yeni işler yaratma hedeflerinin yanı sıra, daha iyi işler yaratılması, çalışma koşulları ve kurum içi sosyal ilişkilerin geliştirilmesi görüşü de önem kazanmıştır. Aynı zamanda, işyerinde ayrımcılık ve cinsel tacizle kısmen örtüşen noktaları olan psikolojik taciz olgusuna yönelik de, diğer iki olguda olduğu gibi gerekli tedbirlerin alınması gerektiğini düşünölmektedir (European

Parliament, 2005: 9). Görüldüğü üzere son yıllarda psikolojik taciz olgusuna oldukça önem veren AB, bu alanda bir takım çalışmalar yapmaktadır.

Mart 2000'de Lisbon'da ve daha sonra yapılan toplantılarda, istihdamın artırılmasının yanı sıra çalışma koşullarının da iyileştirilmesinin gerekliliğine dikkat çekilmiştir. Bu yaklaşım çerçevesinde daha çok ve daha iyi işler (more and better jobs) yaratılması kavramı öne çıkarken, daha iyi işlerden kasıt; çalışanlar arasında fırsat eşitliğinin sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi ve iş sağlığı ve güvenliğinin artırılmasıdır (European Council, 2006: 96).

Avrupa Komisyonu'na bağlı olarak çalışmalarını yürütmekte olan İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunmasıyla İlgili Danışma Komitesi, Aralık 2001'de işyerinde şiddet konusunda bir görüş açıklamıştır. Komite şiddeti; "İşyerinde iki veya daha fazla kişi arasında meydana gelen, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını olumsuz yönde etkilemekte olan, beklenmeyen ve süreklilik arz eden saldırganlık olarak değerlendirilebilecek, olumsuz davranış veya hareketler" olarak tanımlamaktadır. Bu tanım dahilinde ele almış olduğu şiddeti sadece fiziksel şiddetle sınırlı tutmamakta, sözlü saldırılar, psikolojik ve cinsel taciz ile her türlü ayrımcılığı da işyerinde şiddet başlığı altında değerlendirmektedir (European Commission's Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work, 2005: 1).

Komite, Komisyonun söz konusu olguya ilişkin tanım, davranış biçimleri ve işverenlerin sorumluluklarını çerçeve direktif (89/391/EEC) dahilinde yeniden belirlemesinin gerekli olduğunu öne sürmektedir. Bu çalışmanın önleyici bir yaklaşım benimsemesinin gerekliliğine de dikkat çeken komite, çalışma koşulları, iş organizasyonu, örgüt iklimi ve yönetimle çalışanlar arasında karşılıklı ilişkilerin iyileştirilmesi üzerinde durulması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca yöneticiler ve çalışanlar için eğitim programlarının ve kurbanlara sağlanacak psikolojik ve diğer destek faaliyetlerinin de geliştirilmesinin yararlı olacağı öne sürülmektedir (European Commission's Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work, 2005: 2).

2002-2006 İş Sağlığı ve Güvenliği Strateji Belgesinde ise çalışma hayatında son yıllarda yaşanan değişimlere değinilerek, bu durumun aynı zamanda işyerindeki risklerde de bir değişime neden olduğu belirtilmektedir. Bu

değişim stres, depresyon, işyerinde şiddet, taciz ve sindirme gibi riskler aleyhine gerçekleşmektedir. Giderek artan bu tür riskler çalışanların işyerindeki refahlarını da olumsuz etkilemektedir. İşyerinde refah kavramına daha geniş bir açıdan bakabilmek ve gerekli tedbirleri alabilmek için Birlik, bu kavrama fiziksel, ahlaki ve sosyal açılardan yaklaşmaktadır. İşyerindeki geleneksel fiziksel riskler, meslek hastalıkları ve yaralanmalara ek olarak sosyal riskleri de göz önünde bulunduran bu bakış açısı oldukça önemlidir. Strateji belgesinde psikolojik taciz gibi psiko-sosyal risklerle mücadele etmeye yönelik çalışmalar yapma ve gerekli hukuki düzenlemeleri gerçekleştirme konusunda bir yönlendirme yapılmaktadır (European Commission, 2002: 6-13).

Ayrıca kadınlar, çocuklar ve gençlere yönelik şiddeti önlemek amacıyla Avrupa Komisyonu tarafından yürütölmekte olan Daphne Programı kapsamında da konuya ilişkin çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Bu program dahilinde hem AB genelindeki, hem de bazı üye ölkelerdeki duruma ilişkin bir takım raporlar yayınlanmaktadır. Üye ölkeler ve birlik düzeyinde psikolojik tacizin yaygınlığı ve risk gruplarına dair veriler içeren, aynı zamanda hukuki durumu da gözler önüne seren bu çalışmalar vasıtasıyla, bir taraftan söz konusu olgu hakkındaki bilinç düzeyi geliştirilirken, bir taraftan da bu çalışmalar taciz olgusuna dair veriler sunulmaktadır.

2. Hükümetler ve Devlet Organları Tarafından Yürütölen Faaliyetler

Hükümetler ve devlet organları tarafından yürütölen faaliyetler genellikle planlamaya yönelik faaliyetlerdir. Bazı ölkelerde hükümetlerce, bazı ölkelerde ise devlete bağlı bir takım kurumlar tarafından yürütölen planlama faaliyetleri kapsamında, işverenlere çeşitli sorumluluklar yükleyen düzenlemeler yapılmakta, kurbanlar için danışmanlık hizmeti sağlanmakta ve psikolojik tacizle mücadele konusunda stratejiler geliştirmek üzere çalışma grupları oluşturulmaktadır.

Hollanda

Hollanda'da İstihdam Bakanlığı tarafından, işverenlere yönelik bir plan geliştirilmiştir (5-W planı (5-W step plan); istemek (to want), bilmek (to know), ölçmek (to weigh), çalışmak (to work), izlemek (to watch/guard)). Bu planda

işverenlere; çalışanlarıyla yaşanan sorunlarda açık bir diyalog kurmaları, psikolojik taciz konusundaki şikayetleri ciddiye alarak ilgilenmeleri, kurbanlara nereye şikayette bulunacaklarına dair bilgi vermeleri, kurum içinde çalışanlara bu konularda yardımda bulunabilecek bir danışman bulundurmaları, söz konusu probleme kurum içi yayınlarda yer vermeleri, psikolojik taciz karşıtı politikaları hayata geçirmeleri, kurum içinde yaşanan çatışmalara anında müdahalede bulunmaları ve psikolojik taciz konusunda kurum içinde çeşitli araştırmalar yapmaları doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunmaktadır (I.T.W.,2004:15-16).

İngiltere

İngiltere’de ise hükümete bağlı Danışma, Uzlaştırma ve Hakemlik Birimi (Advisory, Conciliation and Arbitration Service) ACAS, hem işverenler hem de işçiler için, psikolojik tacizi tanımlayan, nasıl tespit edileceğini, nasıl meydana geldiğini, hukuki durumu ve mücadele stratejilerini açıklayan bir bilgilendirme broşürü hazırlamıştır (ACAS, 2006/1; ACAS, 2006/2). Psikolojik taciz konusuna kurum içi bir politika geliştirmemiş veya geliştirdiği politikalar yetersiz kalmış olan işverenlere nazaran, bu bilgilendirme broşürü kapsamındaki tüm politikaları uygulamakta olan işverenler yasalar karşısında, tacize karşı gerekli tedbirleri almış olmaları dolayısıyla, daha güçlü bir konumda olacaklardır (London Hazards Center, 2004). Ayrıca Avrupa’nın en büyük ve geniş kapsamlı psikolojik taciz karşıtı kampanyası da yine İngiliz hükümeti tarafından yürütülmektedir. İşyerinde Saygınlık Projesi (Dignity at Work) dahilindeki bu çalışmada, hükümet yetkilileri, sendikalar ve işverenler birlikte yer almaktadır (Lanchester University Management School, 2007).

Belçika

Belçika’da 2000 yılında La Louvière şehir meclisi, psikolojik tacizle mücadele konusunda stratejiler geliştirmek üzere Liege Üniversitesi ile ortak bir çalışma yürütme kararı almıştır. Oluşturulan çalışma grubu, psikolojik tacize uğrayan kişilerin başvurabilecekleri ve şikayetlerin incelenerek çözüme kavuşturulduğu, arabuluculuk ve hakem sürecinden müteşekkil iki aşamalı bir yapı tasarlamıştır. Çalışma grubu aynı zamanda geliştirilen mücadele yöntemleri

ve psikolojik taciz konusundaki yeni uygulamalar hakkında çalışanlara yönelik yoğun bir bilgilendirme kampanyasının da önemli olduğunu vurgulamış, daha geniş manada çalışanların refahını artırmaya yönelik bir takım başka uygulamalar da geliştirilmiştir. Bunlardan ilki; çalışanların psikolojik sağlıklarını korumaya ve işyerindeki refahlarını artırmaya ve kurumların insan kaynakları yönetimi konusundaki ihtiyaçlarını belirlemeye dönük çalışmalar yapmak üzere kurulan Mesleki Refah Çalışma Grubu (Occupational Welfare Task Force) dur. Bir diğer uygulama ise yöneticilerin liderlik, personel yönetimi, çalışanların motivasyonu, çatışma yönetimi ve kişiler arası iletişim konularında verilecek eğitim programlarıyla bilinçlendirilmeleridir. Son olarak meclis, etkin insan kaynakları yönetimi sistemlerinin geliştirilmesinin önemine dikkat çekerek, işverenlere bu konuda bir takım sorumluluklar yükleyen bir karar açıklamıştır (European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), 2006).

İrlanda

İrlanda'da ise 2001 yılında psikolojik taciz konusunda bir değerlendirme yapmak üzere sosyal taraflardan müteşekkil bir çalışma grubu (Task Force on the Prevention of Workplace Bullying) oluşturulmuştur. Bu çalışma grubu psikolojik tacizin yaygınlığını ve psikolojik tacize karşı geliştirilebilecek mücadele yöntemleri hakkında bir rapor hazırlamıştır. Hükümet tarafından genel olarak ve işverenler tarafından kurum bazında izlenecek yöntemleri belirleyen bu raporda öncelikle zararın belirlenmesi ve risk tahminin yapılması gerektiği üzerinde durulmuştur. Risk belirlenmesi yapılırken istihdam yapısı, işletmenin büyüklüğü, kurumsal değişim, işyerindeki ilişki yönetimi ve yaş veya cinsiyet eşitsizliği gibi kriterlerin de göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmiştir. Risk belirlenmesi sonrasında her işletmenin psikolojik taciz karşıtı bir politika oluşturması, bu konuda yöneticilere ve çalışanlara yönelik eğitim verilmesi ve her çalışanın hakları ve sorumlulukları konusunda bilgilendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Aynı zamanda işverenlerin, kurumlarında psikolojik taciz karşıtı politikaları ne şekilde hazırlayacakları da açıklanmaktadır (HSA, 2002/1: 6-9). Ayrıca işçi ve işverenler için psikolojik taciz ve mücadele yöntemleri hakkında ayrıntılı bir kılavuz da hazırlanmıştır (HSA, 2002/2).

İtalya

İtalya'da ulusal sağlık hizmetleri birimine bağlı, psikolojik tacizle ilgili dokuz tane iş sağlığı ve güvenliği merkezi kurulmuştur. Bunlardan en gelişmiş olanı ise Milano İşçi Sağlığı Kliniğidir. Bu klinik kurbanlara sağladığı destek hizmetinin yanı sıra psikolojik tacize dair çeşitli araştırmalar da yapmaktadır. Hatta bu alanda sistematik veri toplayan tek merkezdir (EIRO, 2005/1).

Norveç

Norveç'te ise 2004 yılında hükümet ve sosyal taraflar psikolojik tacizle mücadele amacıyla bir eylem planı oluşturulmuştur. Üç yıllık bir çalışmanın ürünü olan eylem planında yer alan mücadele yöntemlerinden bazıları şunlardır; çalışma ortamıyla ilgili bilgilendirmeye yönelik yazılı materyallerin oluşturulması ve eğitimler verilmesi; işyerinde sağlık ve güvenlik konularında kurum içindeki ve kurum dışındaki birimlerin rollerinin ve sorumluluklarının belirlenmesi; psikolojik tacizin maddi, sağlıkla ilgili ve sosyal sonuçlarını belirlemek ve bu sonuçlar hakkında bilgi toplamak; kurumlarda psikolojik tacizi önleyici çeşitli yöntem ve araçların geliştirilmesi. Eylem planının uygulama aşaması için ayrıca bir fon da oluşturulmuştur. Üç yıl sürecek uygulama aşamasının sonunda hükümet ve sosyal taraflar yeniden bir araya gelerek geçen süreçte yapılan çalışmalar ve gelinen aşama hakkında bir değerlendirme yapacaktır (EIRO, 2005/2).

3. Sivil Toplum Örgütleri ve Sendikalar Tarafından Yürütülen Faaliyetler

Sivil toplum örgütleri ve sendikalar psikolojik taciz konusunda önleyici ve rehabilite edici mücadele yöntemleri geliştirmektedirler. Bu gruplar sürecin dışındaymış gibi görünse de aslında yapmış oldukları faaliyetlerle bu konuda oldukça büyük yararlar sağlamaktadır. Özellikle geniş kitlelere ulaşarak söz konusu olgu hakkındaki bilinç düzeyinin gelişmesine katkıda bulunmakta, diğer taraftan bir baskı grubu olarak, gerek hükümetleri gerekse kurumları bu konuda önlem almaları hususunda zorlamaktadırlar. Ayrıca kurbanlara sağladıkları hukuki ve sosyal destek de sürecin aşılması ve çözümlenmesi açısından yarar sağlamaktadır.

a. Sivil Toplum Örgütleri ve Özel Kuruluşlar

Bir takım özel kuruluşlar ve sivil toplum örgütlerinin psikolojik tacizle ilgili faaliyetleri olduğu gibi, sadece psikolojik tacizle mücadele amacıyla oluşturulmuş pek çok kuruluş da bulunmaktadır. Ayrıca Andrea Adams gibi bu konuda bireysel girişimlerde bulunan ve çalışmalar yapan kişiler de bulunmaktadır. Bir İngiliz gazeteci olan Adams İngiltere'de psikolojik taciz olgusuna dikkat çeken öncülerden biridir. İngiliz kamuoyunda, bu konuda belirli bir bilincin yerleşmesi hususunda yoğun çalışmaları olmuştur. Aynı zamanda İngiltere'de psikolojik tacize ilişkin spesifik bir yasa çıkarılması için hükümet düzeyinde sorumlu kişiler nezninde bir takım çalışmalar da yürütmüştür (Adams, 2002: 87). Ölümünden sonra ise bağımsız bir yardım kuruluşu (Andrea Adams Trust) açılmıştır. Bu kuruluş araştırma, yayın, eğitim, danışmanlık ve destek faaliyetlerinin yanı sıra bu konuda etkin yasalar çıkarılması için çeşitli kampanyalar düzenlemektedir. Çift yönlü bir yapıya sahip olan kuruluş, işverenlere de daha sağlıklı kurumlar oluşturmaları konusunda danışmanlık yapmakta, ayrıca kuruluş, kendi internet sitesi vasıtasıyla da psikolojik taciz hakkında bilgilendirme ve tacize uğrayanlara psikolojik danışmanlık ve hukuki destek hizmeti vermeye devam etmektedir (Andrea Adams Trust, 2006). İtalya'da ise Harald Ege, psikolojik taciz ve psiko-sosyal stresle mücadele amacıyla 1996 yılında PRIMA'yı kurmuştur. İtalya'daki bu ilk gönüllü yardım kuruluşu, bir taraftan önleyici faaliyetlerini sürdürürken, diğer taraftan da taciz kurbanlarına danışmanlık ve destek hizmeti sunmaktadır. Bu hizmetleri çerçevesinde, psikolojik taciz konusunda incelemeler yapmakta, çeşitli yayınlar ve toplantılarla çalışanları ve kamuoyunu bilgilendirmektedir. Bünyesinde istihdam ettiği özel eğitimler almış hukuk ve tıp alanındaki uzmanlarıyla kurbanlara yönelik rehabilitasyon ve danışmanlık hizmeti sağlamaktadır (Harald Ege, 2005). Diğer taraftan ilk psikolojik taciz kliniği ise Almanya'da Leymann'ın da desteği ile kurulmuştur. Bu klinikte yapılan çalışmalar daha sonra İsveç'te kurulacak olan klinikler için de oldukça önemli birikimler sağlamıştır. Ayrıca yine Almanya'da 1993 yılında bu konuda çalışan araştırmacılar, sendikalar ve kiliseler gibi kuruluşların üyeliğinde stres ve psikolojik taciz karşıtı bir birlik (Gesell-schaft gegen psychosozialen Stress und Mobbing) kurulmuştur. Uluslararası bir yapısı da bulunan bu birliğin amacı stres ve taciz konusunda araştırmalar yapmak, bilgi toplamak ve kurbanlara

sosyal destek sağlamak olarak belirlenmiştir (Groeblichhoff&Becker, 1996: 278-279). İrlanda'da ise, bir üniversiteye bağlı olarak çalışan küçük bir birim (Anti Bullying Centre) oluşturulmuştur. Bu merkezde psikolojik taciz konusunda araştırmalar yapılmakta ve psikolojik tacizi önlemeye yönelik stratejiler geliştirilmektedir (Sheehan&Barker, 1999: 51-52).

Yine İngiltere'de, yönetim kademesindekilerin de bu konuda bilinçlendirilmesine yönelik çalışmalar da bulunmaktadır. Yöneticileri temsil eden en büyük kuruluşlardan bir olan CMI'ın (Chartered Management Institute) üyeleri için hazırlanmış olduğu broşür bu çalışmalardan biridir. Broşürde, psikolojik taciz davranışları ve nedenleri tanımlanmakta, bu konuda ne tip politikalar geliştirilebileceği ve nasıl uygulamaya konulacağı, bu konuda karşılaşılabilecekleri şikayetler karşısında ne şekilde davranmaları gerektiği açıklanmaktadır. Ayrıca CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development) de 2004 yılında konuya dikkat çekmek üzere üyeleri arasında bir alan araştırması yapmıştır (EIRO, 2005/3).

Diğer taraftan pek çok ülkede, psikolojik taciz konusunda bilgilendirme, destek ve benzeri amaçlarla hazırlanmış bir çok internet sitesi de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları; Belçika'da, SASAM; Hollanda'da Stop Mobbing; İspanya'da, Norma sobre Acoso, Forum on Bullying, El síndrome del acoso institucional ve İsviçre'de, Mobbing-Zentrale Schweiz gibi.

b. Sendikalar

Pek çok ülkede sendikaların özellikle çalışanların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi konusunda çeşitli faaliyetleri bulunmaktadır. Bunun yanı sıra tacize uğramış olan üyelerine danışmanlık hizmeti ve hukuki mücadelelerinde destek vermektedirler. Ülkelerinde bu konuda yasal bir düzenleme bulunmayan sendikaların, yasal düzenlemeler yapılması, belirli yasal düzenlemeleri olan ülkelerde ise bunların geliştirilmesi yönünde hükümetler ve ilgili kuruluşlar nezdinde faaliyetler yürüttüğü görülmektedir. Özellikle güçlü bir toplu pazarlık geleneğine sahip olan ülkelerde sendikaların yaptıkları toplu sözleşmelerde psikolojik tacizle ilgili maddeler konulması yönünde bir eğilim sergilemektedirler.

Araştırma ve Bilgilendirme Faaliyeti

Sendikalar bilgilendirme faaliyetlerini, hem kamuoyunda psikolojik tacize ilişkin bir bilinç geliştirilmesi, hem de üyelerinin bu konuda bilgilendirilmesi yönünde yürütmektedirler. Ayrıca özellikle İngiltere'de sendikalar psikolojik tacizin yaygınlığına ilişkin pek çok alan araştırması da yapmaktadır. Kamu çalışanlarını bünyesinde toplayan İngiltere'nin en büyük sendikalarından biri olan UNISON'un bu alanda pek çok faaliyeti bulunmaktadır. Ayrıca üyelerini ve sendika temsilcilerini taciz olgusu hakkında ve tacize uğramaları halinde neler yapabilecekleri konusunda bilgilendirmeye yönelik çalışmalar yapmak'a (UNISON, 2005/1), eğitimler düzenlemektedirler.

Danışmanlık ve Hukuki Destek

İsveç'te sendikalar üyelerini psikolojik taciz de dahil olmak üzere her türlü tacize karşı korumak için hukuki yardım da dahil olmak üzere her türlü destek faaliyeti yürütmektedir (Kvinnoforum, 2004: 11). İngiltere'de ise pek çok sendikanın (CWU-Communications Workers Union, PCS-Public Service Union, T&G Workers Union, GPMU, UNIFI-Banking Union, AEEU-Engineering Union, vb.) taciz ve psikolojik taciz konusunda üyelerini yönlendirmek üzere oluşturduğu, çoğu da yirmi dört saat hizmet veren yardım hatları bulunmaktadır (Cox, 2004: 10-11). Üyelerine sağladığı hukuki destek anlamında en çok faaliyet gösteren sendikalardan biri olan UNISON 1996 ve 2000 yıllarında üyeleri lehine açmış olduğu davalarda önemli başarılar elde etmiştir.

Kampanyalar ve Baskı Grubu Olarak Yürütülen Faaliyetler

İngiltere'nin en büyük sendikalarından biri olan Amicus 2004 yılında psikolojik taciz karşıtı bir kampanya düzenlemiştir. Bu kampanya kapsamında tacize uğramış çalışanlar için yirmi dört saat hizmet veren bir çağrı merkezi oluşturulmuştur. Ayrıca işverenlerle ortak çalışmalar da yürütmektedirler. Bu çalışmalar kapsamında, psikolojik tacizi önlemek ve işyerlerinde birbirine saygı kültürünü yerleştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunmaktadır (UK National Work-Stress Network Newsletter, 2007: 5). TUC ise 2001 yılında psikolojik tacizi önleme amacıyla bir dizi seminer düzenlemiştir. Sendika yöneticilerinin

konuşmalar yaptığı ve çeşitli çalışma gruplarının oluşturulduğu seminerlerde, pek çok şehirde, hem kamuoyu ve çalışanlar bilgilendirilmiş, hem de konuya ilişkin farklı çözüm yöntemleri geliştirilmeye çalışılmıştır (TUC,2005/1). Ayrıca yine TUC, daha 1999 yılında işverenlere çağrıda bulunarak, cinsel ve psikolojik tacize karşı politikalar geliştirmeleri gerektiği yönünde açıklamalar yapmıştır (TUC,2005/2).

İspanya'da Genel İşçi Konfederasyonu (Union General de Trabajadores) ve İşçi Komisyonları Konfederasyonu (Comisiones Obreas) anayasa ve iş yasasına psikolojik tacize ilişkin hükümler eklemesi konusunda yetkililerle görüşmeler yapmakta ve bir baskı grubu olarak faaliyet göstermektedirler (EIRO,2005/4). İsveç'te ise, beyaz yakalı işçi sendikaları federasyonu TCO, 2003 yılında, iş sağlığının geliştirilmesi ve iyileştirilmesi hakkında Çalışma Bakanına sunduğu bir teklifte, psikolojik tacizle mücadele amacıyla çeşitli merkezlerin açılması hususundaki taleplerine de yer vermiştir (Graham, 2003: 57).

Toplu Sözleşmeler

İtalya'da sendikalar belirli bir süredir ilgilenmekte oldukları psikolojik taciz konusunda genellikle özelemeye yönelik faaliyetlerde bulunmakta ve kurbanlara destek hizmeti sağlamaktadırlar. Pek çok sendika yürütmekte oldukları rehberlik faaliyetleri sayesinde çok sayıda kişinin konu hakkında bilgilenebilmesine de hizmet etmektedirler. Ayrıca, toplu sözleşmeler yoluyla da konuya dikkat çekmektedirler (EIRO, 2005/1). Örneğin 2003 yılında bakanlık çalışanları için imzalanan bir toplu sözleşmede, her bir idari birimde psikolojik tacizle ilgili olarak, tarafların katılımının sağlandığı bir komite oluşturulması hususu kabul edilmiştir. Konu hakkında bilgi toplayarak ortaya çıkan sorunlara çözüm bulmakla görevli olan bu komiteler, aynı zamanda bir koruma sisteminin geliştirilmesini de önerebilmektedirler (EIRO, 2005/5). Benzer toplu sözleşmeler sigortacılık ve ticaret işkollarında da gerçekleştirilmiştir (EIRO, 2005/6; EIRO, 2005/7).

Alman Sendikalar Federasyonu (DGB) ise üye sendikaları için, internet sayfasında, taciz ve psikolojik taciz ile ilgili toplu sözleşmelerde yer alması gereken hükümlerin bulunduğu, örnek bir anlaşma metnine yer vermektedir. Bu

hükümler arasında; tacizi önleme, örgüt iklimini iyileştiren önlemler, şikayet mekanizmaları, işyerinde şikayetlerle ilgilenen bir komitenin oluşturulması ve işyerinde bu başvurularla ilgilenecek kişilerin belirlenmesi yer almaktadır. 1996 yılından itibaren ise, metal sektöründe faaliyet gösteren IG Metall sendikası, bu konuda pek çok sözleşme imzalamıştır. Volkswagen ve Opel gibi büyük firmalarla imzalanan bu sözleşmelerde üç tür taciz tanımlanmaktadır; psikolojik taciz, cinsel taciz ve ayrımcılık. Bu taciz türlerine karşı alınacak önlemler ve yaptırımlar da ayrıca düzenlenmiştir. Bu konuda Almanyada'ki en faal sendikalardan biri olan IG Metall'in toplu sözleşmeler dışında, üyelerini bilgilendirme ve danışmanlık hizmetleri de bulunmaktadır (Graham, 2003: 56-59).

UNISON da bu konuda bir çerçeve sözleşme örneği hazırlamıştır. Sözleşmede resmi ve gayri resmi şikayet mekanizmalarının ne şekilde işletileceği, kurum içindeki bilgilendirme ve eğitimlerin nasıl düzenleneceği, bu faaliyetlerden kimlerin sorumlu olduğu, tacize uğrayan çalışanlara nasıl destek olunacağı ve yardım edileceği çeşitli hükümlerle düzenlenmektedir. Ayrıca tüm bu faaliyetlerin, belirli aralıklarla bir araya gelerek, sendika ve kurum yönetimi tarafından gözden geçirilerek yenileneceği belirtilmektedir (UNISON, 2005/2).

4. Kurum Politikaları

Psikolojik tacizle mücadelede kurumlara ciddi görevler düşmektedir. Aslında taciz karşısında geliştirilen politikaların kilitlendiği nokta kurumlardır. Çünkü kurumların bu politikalarda aktif rol almaması halinde tüm bu bilinçlendirme ve destekleme çalışmaları anlamsız kalmaktadır. Nitekim pek çok kurumda -özellikle orta ölçekli, özel ve kar amaçlı işletmelerde- psikolojik taciz görmezden gelinmekte, kişisel çatışma boyutunda ele alınmakta ve mevcut güç eşitsizliği sebebiyle de çoğu zaman kurban aleyhinde olan çözümler geliştirilmektedir (Ferris, 2004: 390-392). Aslen kurumlarda yürütülmesi gereken çalışmalar üç noktada toplanabilir. Bunlar; önleyici politikalar, tacizin vuku bulduğu anda yapılacak müdahaleler ve oluşan zararları gidermek için yapılacak çalışmalardır (Peiro, 2005: 2). Kurumlarda bu politikaları belirleyecek ve uygulayacak kişiler de oldukça önemlidir. Bu kişilerin psikolojik taciz

konusunda geniş bilgiye sahip ve gerekli eğitimi almış kimseler olması gerekmektedir (Rech&Schubinski, 1996: 302).

İngiltere ve İrlanda'da yapılan bir araştırmada, her iki ülkede de işverenlerin üçte birinden fazlasının psikolojik tacizi önleme hususunda bölüm yöneticilerine sorumluluk yüklediği ortaya çıkmıştır. Tacizi önlemek için alınacak tedbirlerin başında ise bölüm yöneticilerine gerekli eğitimlerin verilmesi ve problem baş gösterdiğinde derhal müdahale edilmesini belirtmişlerdir (CIPD, 2004: 18).

Finlandiya'da metal sektöründe faaliyet göstermekte olan bir firma ise, ortaya çıkabilecek psikolojik taciz vakalarına karşı mücadele edebilmek için, kurumun tüm birimlerinden gelen temsilciler ve bir uzmandan (psikolog) oluşan bir çalışma grubu oluşturmuştur. Bu grup yaptığı çalışmalar sonucunda, içinde özellikle yöneticilerin sorumluluklarının belirlendiği bilgilendirici bir broşür hazırlamış ve bu broşür tüm çalışanlara dağıtılmıştır. Broşürde yer verilen kriterler ve prosedürler hakkında ilgili personele gerekli eğitimler de verilerek, bunlar kurumun genel uygulamaları haline dönüştürülmüştür (Beswick,&Gore&Palferman, 2006:37). Bazı denizcilik ve deniz taşımacılığı şirketleri ise, yine çeşitli bilgilendirme broşürleri ve eğitimlerin yanı sıra, tacize uğrayanların veya rahatsız edici davranışlara maruz kalanların kurum içinde kimlerden yardım alacağını belirlemek ve tacize ilişkin yazılı bir politika oluşturmak gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (European Commission, 2005).

Elbette ki psikolojik taciz konusunda sadece bazı kurumların gerekli önlemleri alması yeterli değildir. Bu tür faaliyetlerin kurumların geneline yayılması, hatta her kurumun psikolojik taciz olgusuna dair belirlenmiş ve uygulanan bir kurum politikası olması gerekmektedir.

Sonuç

Psikolojik tacizin ortaya çıkışı ve kurum içinde belirgin bir sorun haline gelmesi, kişisel ve kurumsal pek çok nedene dayanabilmektedir. Çalışma yaşamında aslında yeni ortaya çıkmamış olan bu olgunun yakın geçmişte bir sorun olarak belirginleşmeye başlamasını temelde küresel rekabetin artmasına, yeni üretim ve yönetim tekniklerinin yaygınlaşmasına, işverenler, yöneticiler ve çalışanların üretim süreci yerine sonuçları üzerine yoğunlaşmalarına

bağlanabilir. Bu noktada dış rekabetin kurum içindeki yansıması da aynı şekilde olmaktadır; kurum içinde belirlenen hedefleri realize etmeye çalışırken birbirini birey olarak bile görmeyen, sadece üretim sürecine değil, birbirine de yabancılaşan, hangi amaçla ne ürettiği üzerinde fikir sahibi olmayan bireylerin oluşturduğu sağlıksız kurumlar ortaya çıkmaktadır.

Psikolojik taciz, gerek bireyler, gerek kurumlar, gerekse toplumsal açıdan pek çok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanların psikolojik ve fiziksel sağlıkları taciz nedeniyle bozulmakta, bir takım rahatsızlıklar yaşamaktadırlar. Yaşadıkları rahatsızlıklar dolayısıyla verimlilikleri düşmekte bu durum da kurum performansına ve genel ekonomik verimliliğe yansımaktadır. Ayrıca işten çıkarma/ayrılmalar dolayısıyla kurumlar çalışanlarını kaybetmekte ve toplumda bağımlılık oranı artış göstermektedir. Tüm bu olumsuz nedenler dolayısıyla psikolojik taciz, mücadele edilmesi ve bir takım önlemler alınması gereken bir problem haline dönüşmüştür.

Avrupa Birliği ülkelerinde uzun yıllardan beri araştırma alanı bulan psikolojik taciz olgusu, çalışma hayatına ilişkin önemli bir sorun alanı olarak tanımlanmaktadır. Yapılan araştırmalarda Avrupa Birliğinde psikolojik tacizin oldukça yaygın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla konuyla mücadele amacıyla çeşitli yöntemler geliştirilmeye çalışılmaktadır. Mücadele yöntemleri genel anlamda, önleme, müdahale ve rehabilitasyon faaliyetleri biçiminde gerçekleştirilmektedir. Önleme aşamasında özellikle söz konusu olgunun çalışanlar ve kurumlar tarafından doğru bir şekilde anlaşılması, kurum politikasında ve uygulamalarında gerekli düzenlemeler yapılmaktadır. Müdahale aşamasında taciz ortaya çıktıktan sonra kurumlar tarafından geliştirilecek çözüm yöntemleri ve hukuki düzenlemeler yer almaktadır. Rehabilitasyon aşaması ise psikolojik tacizin bireyler üzerinde yarattığı tahribatın giderilmesi ya da azaltılması açısından önemlidir. Gerek hükümetler, gerek sendikalar ve gönüllü kuruluşlar, gerekse bizzat kurumlar tarafından yürütölen bu çalışmalarda önemli bir yol kaydedilmiştir.

Elbette ki elde edilen bu gelişim söz konusu olgunun ortadan kaldırılması açısından henüz yeterli değildir. Fakat Türkiye gibi psikolojik taciz olgusunun yeni yeni incelenmeye başlandığı ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça ileri olan

çalışmalar, ülkemiz ve diğer ülkeler için örnek teşkil etmesi açısından önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- ACAS, **Bullying and Harassment at Work: A guide for Managers and Employers**, (Çevirim içi), www.acas.org.uk, 22 Mart 2006/1.
- ACAS, **Bullying and Harassment at Work: Guidance for Employees**, (Çevirim içi), www.acas.org.uk, 22 Mart 2006/2.
- Andrea Adams Trust, "Factsheet on Workplace Bullying", (Çevirim içi), www.andreaadamstrust.org, 15 Temmuz 2006.
- Adams, Andrea; "Bullying at Work – Legal Position", **Managerial Law**, Vol.4/4, 2002, pp.77-90.
- Beswick, Johanna, Joanna Gore, David Palferman; **Bullying at Work: A Review of the Literature**, Buxton, Health&Safety Laboratory, 2006.
- CIPD, **Managing Conflict at Work: A Survey of the UK and Ireland**, (October) 2004.
- Cox, Liz; **Mobbing-Raising Awareness on Women Victims of Mobbing, The UK Perspective**, DAPHNE Programme, European Commission, 2004.
- Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz, Gail Pursell Elliot, **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, Çev. Osman Cem ÖnerToy, İstanbul, Sistem Yayınları, 2003.
- Di Martino, Vittorio, Helge Hoel, Cary L. Cooper; **Preventing Violence and Harassment in the Workplace**, European Foundation for the Improvement and Working Conditions, Ireland, 2003.
- Einarsen, Stale, "The Nature and Causes of Bullying at Work", **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1/2, 1999, pp. 16-27.
- EIRO, "Action Plan Seeks to Combat Bullying at Work", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/2.
- EIRO, "Concern over Bullying in the Workplace", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/3.
- EIRO, "Court Rulings Recognise Bullying as Occupational Risk", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/4.
- EIRO, "Increasing Focus on Workplace Mobbing", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/1.
- EIRO, "National Collective Agreement Signed for Insurance Sector", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/6.
- EIRO, "New Collective Agreement Signed for Ministry Employees", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/5.

- EIRO, "New National Agreement Signed in Commerce Sector", (Çevirim içi), www.eiro.eirofound.eu.int, 7 Ocak 2005/7.
- European Commission, "Equality of Opportunity&Diversity in the European Shipping Industry Eliminating Workplace Harassment&Bullying", (Çevirim içi), www.eu.int, 22 Haziran 2005.
- European Commission, **Adapting to Change in Work and Society: A New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002-2006**, Brussels, 2002.
- European Commission's Advisory Committee on Safety, Hygiene and Health Protection at Work, "**Violence at the Workplace**" Opinion, DOC 1564/2/01, (Çevirim içi), <http://ec.europa.eu>, 22 Aralık 2005.
- European Council, **Extracts from Presidency Conclusions on the Lisbon Strategy by Theme**, Brussels, 2004, (Çevirim içi), www.eu.int, 5 Ocak 2006.
- European Foundation for the Improvement and Working Conditions, "Fourth European Survey on Working Conditions", (Çevirim içi), www.eurofound.eu.int, 28 Kasım 2006.
- European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP), "La Louvière: Combating Stress and Mobbing at Work – A Practical Approach", (Çevirim içi), www.enwhp.org, 15 Şubat 2006.
- European Parliament, **Report on Harassment at the Workplace (2001/2339(INI))**, 16 July 2001, (Çevirim içi), www.europarl.europa.eu.int, 12 Şubat 2005.
- Ege, Harald; "PRIMA – Associazione Italiana Contro Mobbing E Stress Psicosociale (First Italian Mobbing Organisation)", (Çevirim içi), www.mobbing-prima.it, 6 Mayıs 2005.
- Ferris, Patricia; "A Preliminary Typology of Organisational Response to Allegations of Workplace Bullying: See No Evil, Hear No Evil, Speak No Evil", **British Journal of Guidance&Counselling**, Vol32, No.3, (August) 2004, pp.3890-395.
- Graham, Ian; "Mopping up Mobbing – Legislate or Negotiate?" **Labour Education**, No.133, 2003/4, (Çevirim içi), www.ilo.org, pp.55-60.
- Groeblinghoff, Dieter, Michael Becker; "A Case Study of Mobbing and the Clinical Treatment of Mobbing Victims", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.5(2), 1996, pp.277-294.
- Hoel, Helge, Kate Sparks, Cary L. Cooper, **The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress-Free Working Environment**, Unpublished Report, ILO, 2002.
- HSA (Health and Safety Authority, Ireland), **Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying**, Dublin, Stationery Office, 2002/1.
- HSA (Health and Safety Authority, Ireland), **Guidelines on the Prevention of Workplace Bullying**, Dublin, Stationery Office, 2002/2.
- I.T.W. (International Training Center for Women), **Mobbing – Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The Netherlands Contribution**, DAPHNE Programme, European Commission, 2004.

- Kvinnoforum, **Status Report on Mobbing in the Workplace in Sweden**, DAPHNE – Programme 2003/4, European Commission, Sweden, 2004.
- Lanchester University Management School, “Giving Employees Dignity at Work”, (Çevirim içi), www.lums.lancs.ac.uk, 2 Ocak 2007.
- London Hazards Center, “Bullying at Work”, **LHC Factsheet**, 1999, (Çevirim içi), www.lhc.org.uk, 9 Nisan 2004.
- Mikkelsen, Eva Gemzoe, Stale Einarsen, “Basic Assumptions and Symptoms of Post-traumatic Stress Among Victims of Bullying at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.11(1), 2002, pp. 335-356.
- Paoli, Pascal, Damien Merllié; “Third European Survey on Working Conditions 2000”, (Çevirim içi), www.eurofound.eu.int, 12 Eylül 2004.
- Peiro, José M.; “Interventions to Prevent and Correct Work-Related Bullying”, (Çevirim içi), www.osha.eu.int, 12 Şubat 2005.
- Rayner, Charlotte, “Building a Business Case for Tackling Bullying in the Workplace: Beyond a Basic Cost-Benefit Approach”, **Transcending Boundaries: Integrating People, Processes and Systems**, Ed. By. Michael Sheehan, Sherly Ramsay, Jeff Patrick, Griffith University, Brisbane, 2000, pp.31-36.
- Rech, Martin, Marion Schubinski; “Mobbing – Prevention and Management in Organizations”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.5(2), 1996, pp.295-307.
- Salin, Denise; **Workplace Bullying Among Business Professionals – Prevalance, Organisational Antecedents and Gender Differences**, Swedish School of Economics and Business Administration, Unpublished Report, Nr.117, Helsingfors, 2003.
- Sheehan, Michael, Michelle Barker; “Applying Strategies for Dealing with Workplace Bullying”, **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1/2, 1999, pp.50-56.
- TUC, “TUC Seminars Seek to ‘Beat Bullying at Work’ ”, (Çevirim içi), www.tuc.org.uk, 6 Mayıs 2005/1.
- TUC, “TUC Urges Employers to Promote Policies Against Sexual Harassment and Bullying”, (Çevirim içi), www.tuc.org.uk, 6 Mayıs 2005/2.
- UK National Work-Stress Network Newsletter, “Bullying Costs UK £1.3 m a Year”, (Çevirim içi), www.workstress.net, 2 Ocak 2007, p.5.
- UNISON, “Draft Bullying Agreement”, (Çevirim içi), www.unison.org.uk, 6 Mayıs 2005/2.
- UNISON, **Bullying at Work: Guidelines for UNISON Branches, Stewards and Safety Representatives, 2003**, (Çevirim içi), www.unison.org.uk, 4 Nisan 2005/1.
- Vega, Gina and Debra R.Comer, “Sticks and Stones May Break Your Bones, but Words Can Break Your Sprit: Bullying in the Workplace”, **Journal of Business Ethics**, Vol.58, 2005, pp.101-109.