

KAMUDA PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG) İLE MÜCADELE POLİTİKASININ DEĞERLENDİRİLMESİ: PSİKOLOJİK TACİZ GENELGESİ ÖRNEĞİ

Muhammed Tolga Gedikkaya¹

Öz

Çalışma hayatının derin problemlerinden biri olan psikolojik taciz, kamu sektöründe yaygın olarak görülmektedir. Bireyler üzerinde duygusal, fiziksel, psikolojik ve mesleki rahatsızlığa, stres ve hastalıklara; gruplar ve aileler üzerinde çatışma ve ayrılıklara; örgütler üzerinde anlaşmazlıklara, işgücü kaybı ve çalışan-örgüt arası uyumun azalması ve bazı durumlarda tamamen kalkmasına bağlı olarak etkinsizliğe, verimsizliğe, gereksiz maliyet ve israfa neden olur. Bu çalışmanın araştırma konusu, kamu personeline yönelik bir psikolojik taciz ile ilgili genel mevzuat ve uygulama nedir, mevzuat ve uygulamadaki eksiklikler nelerdir, eksiklikler nasıl düzeltilebilir soruları üzerine inşa edilmiştir. Çalışmada Türkiye'deki mevcut psikolojik taciz politikaları, Başbakanlık Psikolojik Taciz Genelgesi özelinde analiz edilmektedir. Çalışmada kamu politikası analizi yöntemlerinden içerik ve çıktı analizleri kullanılmıştır. Psikolojik tacizle ilgili mevzuat ve başvuru yollarının incelenmesi açısından içerik analizine, Söz konusu Genelgenin 2011-2019 yılı çıktılarını incelemesi açısından çıktı analizine başvurulmuştur. Çalışmada edinilen bulgular şu şekildedir: 1) Mevzuat psikolojik tacizle ilgili doğrudan yaptırım düzenlememektedir. Psikolojik tacizde kullanılabilecek hal ve fiillere ilişkin yaptırımlar ayrı ayrı mevzuatta düzenlenmiştir. 2) Psikolojik tacizle ilgili başvuru sayısı ve farkındalık faaliyetleri artmıştır fakat genelgenin değerlendirmesi için yeterli veri bulunmamaktadır. Bu bulgudan, bu faaliyetlerin psikolojik tacizle ilgili ayrı bir mevzuat oluşturma ve yaptırımlara yönelik bir gündem oluşturmaya yeterli olmadığı söylenebilir. Çalışmanın sonucunda getirilen öneri: psikolojik tacizi özel olarak düzenleyen, açıklayan, standartlar getiren, yaptırımlar öngören bir mevzuatın gerekliliğidir.

Anahtar Kelimeler

Kamu Personeli
Psikolojik Taciz
Politika Analizi

Makale Hakkında

Araştırma Makalesi

Gönderim Tarihi: 26.09.2019

Kabul Tarihi: 09.11.2019

E-Yayın Tarihi: 18.11.2019

¹ Dr., İş Müfettişi, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı.
e-posta: muhammedtolga@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0476-2320

EVALUATION OF THE POLICY ON PREVENTING MOBING IN THE PUBLIC SECTOR: A CASE STUDY ON REGULATION ON MOBING

Abstract

Mobbing, one of the deep problems of work life, is also common in the public sector. Mobbing causes emotional, physical, psychological and occupational discomfort, stress and diseases on individuals; conflict and separation over groups and families; disagreements, inefficiency, unnecessary cost and waste on organizations. The research topic of this study is built on these questions: how is the legislation and practice regarding mobbing to public personnel, what are the inadequacies in the legislation and implementation, and how these can be corrected. In the study, the policy on preventing mobbing in Turkey is analyzed in terms of Prime Ministry Regulation on mobbing. In the study, both content and output analysis of the public policy analysis methods are used. Content analysis is used to examine the legislation and application related to mobbing. Output analysis is used to examine the outputs of the regulation for 2011-2019 period. The findings of this study are as follows: 1) the legislation does not directly regulate mobbing. The sanctions regarding the situations and acts that can be used in mobbing are regulated separately in the legislation. 2) The number of applications and awareness-raising activities related to mobbing has increased but there is not enough data for the evaluation of the Prime Ministry regulation. As a result, it can be said that these activities are not sufficient to create separate legislation on mobbing or to create an agenda for sanctions. The study suggests there is great necessity to legislation that regulates, explains, sets standards and imposes sanctions on mobbing.

Keywords

Public Personnel
Mobbing
Policy Analysis

Article Info

Research Article

Received: 26.09.2019

Accepted: 09.11.2019

Online Published: 18.11.2019

GİRİŞ

Psikolojik tacizle ilgili çalışmalarda psikolojik tacizin sinsi bir hastalık olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma ilişkilerini zayıflatarak çalışma barışını bozduğu kadar birey, grup, örgüt ve toplum üzerinde de yıkıcı etkileri vardır. Bireyler üzerinde duygusal, fiziksel, psikolojik ve mesleki rahatsızlığa, stres ve hastalıklara; gruplar ve aileler üzerinde çatışma ve ayrılıklara; örgütler üzerinde anlaşmazlıklara, etkinsizliğe, verimsizliğe, gereksiz maliyet ve israfa neden olmaktadır.

Psikolojik taciz, kamu örgütlerinde de karşılaşılan bir olgudur. Devlet, kamuda psikolojik tacizin varlığını ve kamu kurumları üzerindeki olumsuz etkisini kabul etmiş ve önlemler alma yönünde adımlar atmıştır. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi bunun iyi bir örneğidir. Bununla birlikte 2011 yılından günümüze sekiz yıllık sürede, başka bir idari düzenleme olmamış, psikolojik tacizle mücadele genel mevzuat ve Başbakanlık genelgesi ile sınırlı kalmıştır.

Psikolojik tacizle mücadelede genelge ile ilgili izlenen politikaları incelemek bu sebeple önemlidir. İlgili mevzuat, uygulama, yaptırım ve eksikliklerin incelenmesi, psikolojik tacizin zararlarını en aza indirmek açısından önlemler geliştirmekte yol gösterici olacaktır.

Bu çalışmanın araştırma konusu, kamu personeline yönelik bir psikolojik taciz halinde (1) genel mevzuat ve uygulama nedir, (2) mevzuat ve uygulamadaki eksiklikler nelerdir, (3) eksiklikler nasıl düzeltilebilir soruları üzerine inşa edilmiştir. Kavramsal ve genel çerçeve sonrasında, bu sorular Başbakanlık Genelgesi özelinde cevaplanmaya çalışılacaktır.

Çalışma amacına uygun şekilde, çalışmada kamu politikası analizi yöntemlerinden içerik ve çıktı analizinin kullanıldığı söylenebilir. Psikolojik tacizle ilgili mevzuat ve başvuru yollarının incelenmesi açısından içerik analizidir. Genelgenin 2011-2019 yılı çıktılarını incelemesi açısından çıktı analizidir.

Çalışma üç bölüme ayrılmıştır: birinci bölümde psikolojik tacize ilişkin kavramsal çerçeveye, ikinci bölümde ilgili mevzuat ve başvuru yollarına yer verilmiştir. Üçüncü bölümde Başbakanlık genelgesiyle ilgili uygulamalara yer verilmiştir. Son olarak, değerlendirme ve sonuç bölümünde, bu uygulamalara ilişkin elde edilen veri analiz edilmiş ve kamu personeline yönelik psikolojik tacizle mücadeleye ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

1. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

“Psikolojik taciz” İngilizcedeki “Mobbing” kavramının Türkçesi olarak kullanılmaktadır. “Mobbing” ilk olarak Konrad Lorenz tarafından küçük hayvan gruplarının görece büyük bir hayvanı tehdit eden saldırıları tanımlamakta kullanılmıştır. Daha sonra, küçük çocuk gruplarının genellikle tek bir çocuğu hedef alan baskıcı davranışları nitelirmede kullanılmıştır. Son olarak Leymann kavramı, çalışma ilişkilerinde bugün kullanılan şekilde anlamlandırmıştır.

Psikolojik taciz kavramında bulunan taciz kelimesi, “aciz” kökünden gelen Arapça bir sözcük olup; tedirgin etme, rahatsızlık verme, aciz bırakma, bir kimsenin canını sıkma, güçsüzleştirme (Bilgili, 2011:63) gibi anlamlara gelmektedir. Şu haliyle kavram çevrisinin daha

çok psikolojik yönden aciz bırakma, psikolojik rahatsızlık verme şeklinde “psikolojik taciz” olarak çevrilmesi doğru bir tercihtir.

Psikolojik tacizin nedenleri, süreci, koşulları, sonuçları göz önüne alındığında; psikolojik tacize ilişkin kapsamlı bir tanım yapılabilir. Bu çalışmada psikolojik tacizin tanımı: “İşyerlerinde saldırgan kişi ve grup tarafından mağdur kişiyi kasıtlı hedef alan, sistematik olarak en az altı ay süreyle ve genellikle en az haftada bir sıklıkla uygulanan, çalışmalarını engelleme, huzursuz olmasına yol açma, yıldırma, dışlama, aşağılama, küçümseme, kişiliğini ve saygınlığını zedelenme, gözden düşürme, kötü muameleye tabi tutma gibi hal ve fiilleri içeren; mağdur üzerinde asabiyet, kayıtsızlık, yüksek stres, fiziksel hastalıklar, psikolojik tepkiler, madde bağımlılığı, intihar ve şiddete meyil gibi olumsuz etkiler oluşmasına yol açan, işyeri genelinde etkinlik ve üretkenliğin düşmesi, işyeri kurallarında aşınma, artan işveren memnuniyetsizliği, artan gerginlik, artan işe gelmeme, artan işçi sirkülasyonu, işyerinde huzursuzluk gibi olumsuz etkiler oluşmasına sebebiyet veren durumların tümü” şeklindedir (Gedikkaya, 2013:9).

Çalışma için önemli olan 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde psikolojik taciz, “kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsemesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan davranışlar” şeklinde tanımlanmıştır.

Kamu çalışanlarının çalışma hayatlarına ilişkin denetimler gerçekleştiren, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı’nın resmi görüşüne göre Psikolojik Taciz “bir kişinin ya da bir grubun hedef seçilmiş kişiye karşı uyguladığı ısrarlı, sistematik, aşağılayıcı, hakir görücü, yıldırıcı, haksız söz ve davranışlarıdır. İşyerinde ruhsal taciz, zorbalık, sindirme, mağdurun benliğini öldürme ve psikolojik taciz de bu kapsama girmektedir.”

Psikolojik taciz tanımlarından, bir olguyu psikolojik taciz olarak nitelendirmek için dört hususun varlığı zorunludur: 1) süreklilik ve sıklık, 2) güç dengesizliği, 3) kasıtlı saldırgan davranış, 4) taciz algısı ve sonuç.

1) Süreklilik ve Sıklık: Psikolojik taciz, mağdur üzerinde sistematik bir baskıdır. Literatürde kabul gören görüş, süreklilik olarak psikolojik tacizin en az altı ay sürmesi, sıklık olarak en az haftada bir ortaya çıkması gerektiğidir (Minibaş Poussard & İdiğ Çamuroğlu, 2009:6; Nuñez & Gonzalez, 2009:36).

2) Güç Dengesizliği: Psikolojik tacizin eşit güçler arasında görülmemesidir. Aksi halde, çatışma olur. Çatışma ise psikolojik taciz değildir. Almanya’da bir mahkeme tarafından alınan kararda çalışma arkadaşları arasında gerçekleşen kişisel anlaşmazlıklar psikolojik taciz olarak nitelendirilmemişlerdir (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, 2012:47). Bununla birlikte psikolojik taciz sadece üstün asta olan taciz hal ve fiillerini kapsamaz, ayrıca eşitler arasındaki yıldırma durumlarını da niteler. Psikolojik taciz daha çok kitlesel olarak harekete geçmeyi, çalışanlar arasındaki iş birliğini içerir (Reichbert, 2003:2). Dolayısıyla burada bireyin kitleye karşı güç dengesizliği söz konusu olmaktadır.

3) Kasıtlı Saldırgan Davranış: Psikolojik tacizin bir diğer bileşeni saldırgan davranışlardır. Saldırıları açık ya da örtük bir biçimde gerçekleşebilir. Kasıtsız, bilmeden, taksir ile psikolojik taciz olmaz.

4) Taciz Algısı ve Sonuç: Psikolojik tacizin belirlenmesinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin "hissettikleri" önemlidir. Psikolojik sonuçların ancak bireyin bunları algılaması neticesinde ortaya çıkması nedeniyle, bireyin bir davranıştan psikolojik olarak etkilenmemesi durumunda, davranışın niteliği önemli olmamaktadır (Deniz & Öznür, 2010:140). Dolayısıyla davranışlardan etkilenme varsa psikolojik taciz vardır.

Dolayısıyla, söz gelimi "kabalık" ya da "kaba davranış" her zaman psikolojik olmaz. Genel bir saldırganlık olarak bağırma, aşağılama ve hakaret yöneticinin kötü davranışları olarak psikolojik tacizden farklıdır (Minibaş Poussard & İdiğ Çamuroğlu, 2009:7). Benzer şekilde baskıcı bir yönetim anlayışıyla, psikolojik taciz farklı olgulardır. Baskıcı yönetimde, yönetici kendine bağlı çalışanların tümüne kötü muamelede bulunmaktadır (Güngör, 2008:13). Tüm yıldırma türleri de psikolojik taciz değildir. Örneğin telefon ya da kapıdan pazarlamada müşterinin ürünü almaya zorlanması, yol kenarında bekleyen dilenci, yürürken üzerimize gelen ve kenara çekilmemize neden olan kalabalık "yıldırma" neden olmaktadır (Gökçe, 2008:27) fakat bunların psikolojik taciz sayılması mümkün değildir.

1.1. Psikolojik Taciz Süreci

Leymann psikolojik taciz sürecinde beş aşama belirlemiştir (Davenport, Schwartz, & Elliot, 2003:20): İlk aşamada, anlaşmazlık ortaya çıkar. Anlaşmazlık psikolojik taciz değildir, fakat psikolojik tacize dönüşebilir. İkinci aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar ortaya çıkar, bu hal ve fiiller psikolojik tacize harekete geçirebilir. Üçüncü aşamada, yönetim, eğer önceki aşamalarda yer almamışsa, anlaşmazlığı veya olumsuz atmosferi yanlış yargılayarak sürece dahil olabilir. Dördüncü aşamada mağdur zor veya hasta olarak damgalanır. Eğer yönetim veya çalışanın sağlığıyla ilgilenen birimler yanlış teşhis koydu ise, mağdurun kaybında etkin rol oynar. Son aşamada mağdur gözden çıkarılır, işine son verilir. Bunun sonucunda mağdurda Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB), duygusal gerilim, psikosomatik bozukluklar gibi aşırı tepkilerin oluşması muhtemeldir.

1.2. Psikolojik Tacizin Nedenleri

Literatürde yer alan psikolojik tacizin nedenleri, "saldırgan veya mağdurun şahsına ilişkin nedenler" ve "örgütün yapısı ve işleyişi ile ilgili nedenler" şeklinde iki şekilde ele alınmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel nedenler başlıklarıyla aşağıda açıklanacaktır:

1) Bireysel nedenler: farklı kurumlardan farklı araştırma sonuçları elde edilmesi, psikolojik taciz ve boyutlarına uğramada demografik özellikler açısından genel bir yargı oluşturmanın yanlış olduğunu gösterse de (Köse & Uysal, 2010:266) literatürde saldırgan ve mağdura ait bireysel özellikler psikolojik tacizin nedenleri arasında sayılmaktadır. Mağdurun veya saldırganın kendisi ve çevreyle kurduğu iletişimin niteliği, saldırganın mağdurla iletişim kapasitesi psikolojik tacizde önemli bir yer tutmaktadır. Çevresiyle iletişimi düşük olanların daha fazla psikolojik tacize maruz kalabilmesi, ya da psikolojik taciz uygulamaya daha yatkın olabilmesi gibi. Mağdurun başarılı, girişken, atik olması, saldırganın mağdura karşı haset ve kıskançlığı, psikolojik tacizde yaygın görülen bireysel neden olarak kabul edilebilir.

2) Örgütsel Nedenler: psikolojik tacizin ortaya çıkışında örgüt yapısı ve işleyişi önemli nedenler arasındadır. Psikolojik tacizin örgütsel nedenlerine şu örnekler verilebilir:

Örgütte statülerin kesin çizgilerle çizilmesi, katı hiyerarşik yapı, geniş ve büyük ölçekli olma, yenilikçi olmayan geleneksel örgütlenme, otoritenin özensiz kullanılması (Gökçe, 2008:26,41,43); katı çalışma saatlerinin bulunması (Koçak & Hayran, 2011:1123); Cinsiyet eşitsizliğinin yüksek olması, statü ya da tecrübe benzeri güç farklılıklarının yoğun olması, iş güvensizliğinin fazla olması, yönetici veya gözetimcilerin sürekli değişmesi (Kırel, 2008:36, 37); Örgüt içi gerilimin olması, iş birliğinden yoksun olma ve bilgi akışını etkileyen çeşitli çatışmaların fazlalığı (Cemaloğlu, 2007b:114); Dönüşümcü liderlik davranışlarının düşük olması (Cemaloğlu, 2007a:84); Aşırı rekabet, iş doyumunun azalması, çalışanların iş ortamı olarak sürekli kapalı alanda çalışmaları, kırsal görevlerin azlığı (Köse & Uysal, 2010:273).

Bu örnekler katı, karanlık, rekabetçi, çatışmacı, cinsiyetçi, statücü bir çalışma ortamını işaret etmektedir. Fakat bunun tam aksine, çok katmanlı/kademeli yönetim, dengesiz güç dağılımı, yatay örgütlenme sonucu geniş serbesti ve esneklikten kaynaklı belirsizlik bulunması, rol çatışması ve rol belirsizliğinin varlığı, yetersiz liderlik bulunması (Güngör, 2008: 19-21) halinin de psikolojik tacize imkân tanıyan ortam oluşturduğu da söylenebilir.

Örneklere görüldüğü üzere, psikolojik taciz, işyeri iklimi, mesleki yapı, işyerindeki iletişim, idarenin örgütleniş türü, liderlik türü, işyeri politikası vb. birçok nedene bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. Disiplinin gerek aşırı katılığı gerekse de aşırı esnekliği psikolojik tacize imkân tanımaktadır.

Psikolojik taciz, örgüt yönetimin tarafından örgüt stratejisi olarak da kullanılabilir: Örgütün küçülme politikası nedeniyle istihdamın daraltılması; işgücünün genç çalışanlardan oluşturulması ve örgüt içinde istenmeyen bir kişiden kurtulmanın hedeflenmesi gibi nedenler sonucunda örgüt tarafından kasıtlı psikolojik taciz stratejisine başvurulmaktadır (Tınaz, 2006:22). Disiplin katılığının örgüt stratejisi olarak kullanıldığı askeriye veya polis teşkilatı gibi militarist özellik taşıyan kurumlarda, işe yeni başlayanların kuruma entegrasyonu sürecinde fiziksel şiddeti de içeren psikolojik tacize maruz kalmaları da mümkündür (Güngör, 2008:26).

1.3. Psikolojik Taciz Tipolojisi

Hangi eylemler psikolojik tacizi oluşturur sorusuna literatürde örnekler getirilmiştir, bunlardan en ünlüsü Davenport vd tarafından mağdur veya mağdurların karşılaşılabilecekleri psikolojik taciz davranışlarını Leymann tipolojisine göre sınıflandırmasıdır (Davenport vd. 2003: 18-19): 1. Kendini gösterme ve iletişim oluşumunu engellemek, 2.Sosyal ilişkilere saldırılar, 3.İtibara saldırılar, 4.Yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, 5. Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar. Bu tipolojiye ayrıca, son merhalede fiziksel şiddet de dâhil edilebilir. Fiziksel şiddet örtülü olarak mağdura uygulanırken, mağdur bu şiddetin niteliği hakkında şüpheye düşer. Örneğin, "kazara mı, değil mi?" sorgulamasını oluşturan hafif bir itme, en üst fiziksel psikolojik tacizdir (Gökçe, 2008:22). Belirtmek gerekir ki psikolojik taciz çok farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Farklı hal ve fiiller, farklı kültürlerde, farklı ortamlarda farklı şekillerde algılanması nedeniyle, psikolojik tacizi oluşturan davranış türlerini içerir bir katalog hazırlamak imkânsızdır.

1.4. Psikolojik Tacizin Etki ve Sonuçları

Psikolojik taciz olgusu öncelikli psiko-sosyal risklerden biridir. Psiko-sosyal riskler, iş yaşamına ilişkin yönetim uygulamalarının ve düzenlemelerin ortaya çıkardığı sosyal ve örgütsel olumsuzlukların potansiyel olarak meydana getireceği psikolojik ve fiziksel zararlar şeklinde tanımlanmaktadır (Çakmak, Ofuoğlu, & Büyükyılmaz, 2012:53). Psikolojik tacizin birey, aile, örgüt ve toplum üzerindeki negatif etkileri ve maliyetleri maddeler halinde şu şekilde belirtilebilir:

1) Psikolojik tacizin bireyler üzerinde etki ve sonuçları: kuramsal olarak örgütlerdeki sosyal stres kaynaklarının belki en uç noktası olarak psikolojik taciz, mağduru hayal kırıklığına ve toplumsal tecride sürükler, intihara neden olabilir (Kırel, 2008:4). İsviçre’de yaşanan intiharların %10-15’inin nedeninin psikolojik taciz olduğu raporlanmıştır (Gökçe, 2008:17). İş ve sağlık arasındaki ilişkiler iki yönlü olup, birinde sorun olduğunda diğeri de etkilenmektedir (Gül, 2009:515): İşte ortaya çıkan huzursuzluk nedeniyle mağdurun, sigara, alkol ve ilaç kullanımı artar, uyku bozukluğu gibi sorunlar ortaya çıkar. Akademik personel üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, (Şenerkal & Çorbacıoğlu, 2015) tek başına veya en azından bir arkadaşıyla birlikte psikolojik tacize uğrayan akademik personelin, algıladıkları psikolojik taciz davranışları ile psikolojik sağlıktaki bozulma arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur.

2) Psikolojik tacizin aileler üzerinde etki ve sonuçları: mağdurun taciz sebebiyle öfkeli veya üzgün yapısı, yakın çevresini olumsuz etkiler. Mağdur eve geldiğinde, iş ortamında gördüğü psikolojik tacizin etkisiyle içine kapanır, kendi üzgün haliyle aile bireylerini ve arkadaşlarını üzer, onlardan uzaklaşır. Taciz sonucu aile bireylerine ve arkadaşlarına karşı daha sabırsız, sinirli hale gelir. Mağdur, yaşadığı mutsuzluğu, ağlayarak, dert yanarak, azarlayarak, kızarak, bağırarak ailesine yansıtır (Yaman, Vidinlioğlu, & Çitemel, 2010:1145). Psikolojik tacize ilişkin yaşadıklarını aile bireyleriyle paylaşan-yansıtan kişinin ailesinde, depresyon ve sinirlilik gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir (Çukur, 2012:45). Bazı durumlarda mağdur kendine uygulanan tacizin etkilerin yakınlarına hissettirmemek, onları üzmemek için yalan söylemeyi seçer (Tınaz, 2012:56).

3) Psikolojik tacizin örgütler üzerinde etki ve sonuçları: psikolojik taciz örgütlerde çalışanların stres, kaygı, iş doyumsuzluğu ve tükenmişlik yaşamasının, performans düşüklüğünün ve başarısızlığının en önemli nedenlerinden biridir (Kırel, 2008:4). Motivasyonu, işe ve işyerine olan bağlılığı azaltır (Akı, 2011:90). Verimlilik ve örgüte bağlılık düşer (Köse & Uysal, 2010:262). Örgütsel güveni azaltır (Durdağ & Naktiyok, 2011:28). Mağdurun süreç içinde gerek işe gelmemek için sahte sağlık raporu alması, gerekse de psikolojik taciz sonucu oluşan psikolojik veya fiziksel rahatsızlıkları sebebiyle sağlık raporu alması gibi sebeplerle işe gelmemesi işgücü/işgünü kaybına neden olur. İşe geldiğinde ise işiyle gerektiği gibi ilgilenemez. İzleyiciler de durumdan rahatsız olarak, buldukları kurumlardan değişik sebeplerle ayrılabilenekte örneğin tecrübeli bireyler emekli olabilmektedir (Tınaz, 2012:58). Psikolojik taciz, dini kuruluşlar gibi bazı değerlere dayalı örgütlerde da yıkıcı sonuçlar doğurur: kutsal kitaplardan alıntı yaparak, mağduru psikolojik

tacize karşı uysal ve itaatkâr kılmak şeklinde ortaya çıkan psikolojik taciz yöntemi (Nuñez & Gonzalez, 2009:38) bu tür örgütlerin itibarını zedeler.

4) Psikolojik tacizin toplum geneli üzerinde etki ve sonuçları: şüphesiz psikolojik tacizin bireyler, aileler ve kuruluşlar üzerindeki olumsuz sonuçları toplumun geneline yansımaktadır. Almanya'da psikolojik tacizin sadece devlete maliyeti 100 milyon EURO olarak hesaplanırken Türkiye'de 1 milyon TL'yi bulduğu (Emir, 2007:34) tahmin edilmektedir. Toplumun geneli üzerindeki olumsuz etkilerine "beyin göçü" iyi bir örnektir. Psikolojik tacize maruz kalan başarılı mağdur tipi, bu konuda düzenleme ve yaptırımların daha iyi olduğu bu nedenle psikolojik tacizle karşılaşmayacağını umduğu ülkelere göç etmektedir (Çukur, 2012:45).

2. PSİKOLOJİK TACİZ İLE İLGİLİ MEVZUAT VE UYGULAMASI

Psikolojik taciz yeni bir olgudur. Tüm modern hukuklar gibi, Türk Hukukunda öğreti ve uygulama bu yeniliğe ayak uydurma aşamasındadır. Akademik çalışmalar, davalar (ilk olarak Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih ve 2006/19-625 nolu kararı), Avrupa Birliği gibi etkenler, mevzuatta ve uygulanmasında gelişmelere yol açmaktadır (Yıldız & Kılış, 2010:2; Demircioğlu, 2007:141).

Türk mevzuatında "psikolojik taciz" doğrudan, Türk Borçlar Kanunu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile ele alınmıştır. Bunun dışında, yukarıda psikolojik taciz tipolojisi kapsamında ele alınan saldırı fiilleri, mevzuatın farklı alanlarında dağınık halde bulunmaktadır. Bu fiillere ilişkin mevzuat, psikolojik tacizle ilişkilendirilebilir mevzuattır. Bunlara aşağıda değinilecektir:

İçinde "Psikolojik Taciz" ibaresi geçen iki temel metin: Borçlar Kanunu ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun "işçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417. maddesinde "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." hükmüne yer vermektedir. 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi ise, başlangıcında öncelikle psikolojik tacizin zararlı olduğu vurgulanmakta, psikolojik tacizin tanımı yapılmakta ve önlenmesinin gerekliliğine vurgu yapılmaktadır. Genelgenin geri kalanında, psikolojik tacizden korunmak üzere, hangi tedbirlerin alınması gerektiği sıralanmaktadır. Genelgede önemi vurgulanması gereken bir diğer husus, işverenlerin işçilerin tacize maruz kalmamaları için önlem almaları gerektiği yönündeki Borçlar Kanunu hükmünü, "işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır" şeklinde genişletmesidir. Diğer bir deyişle, işveren kamu idaresi, sadece işçilerin değil, tüm çalışanların psikolojik tacize maruz kalmamaları için önlem almakla yükümlüdür. Bu durumda memur, sözleşmeli personel ve geçici personel dâhil tüm kamu personeli, işçiler gibi psikolojik taciz koruması içerisine alınmaktadır. Bu çalışmanın üçüncü bölümünde, Genelgede belirtilen önlemlerin analizi yapılacaktır.

Psikolojik tacizde kullanılacak fiillere ilişkin mevzuat dağınıktır. Farklı yasalarda yaptırıma bağlanmış birçok fiil psikolojik tacizde kullanılacağından, psikolojik tacizle ilişkilendirilebilecek mevzuat aşağıda verilecek yasa örnekleri ile sınırlı değildir. Bununla birlikte, psikolojik taciz halinde zedelenmesi muhtemel hakları ve yaptırımlarına örnek teşkil etmek üzere, aşağıda Anayasa, Ceza Kanunu, Medeni Kanun, Devlet Memurları Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun bazı maddeleri sayılacaktır:

1982 Anayasası'nın 5, 10, 12,13,17, 18, 20, 24, 25, 36 numaralı maddeleri psikolojik tacizin engellenmesine ilişkin kişinin haklarını koruyan, kişilik haklarına karşı tecavüzü yasaklayan; devlete bu hakları korumak ve yasakları uygulamakla görevlendiren, yasal düzenlemeler özelliği göstermektedir.

5237 sayılı Türk Ceza Kanunu psikolojik tacizde kullanılacak fiillere karşı adli yaptırımlar öngörülmektedir. Kanunda yer alan, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali (m117), cebir (m108), ayrımcılık (m122), cinsel taciz (m105), tehdit, şantaj, iftira (m267), hakaret (m125), eğitim ve öğretimin engellenmesi (m112), siyasi hakların kullanılmasının engellenmesi (m113), inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme (m115), sendikal hakların kullanılmasının engellenmesi (m118), dilekçe hakkının kullanılmasının engellenmesi (m121), haberleşmenin engellenmesi (m124) kişinin huzur ve sükûnunu bozma (m123), suç uydurma (m271), işkence, eziyet (m96) gibi maddeler altında incelenen suçlar, psikolojik tacizde kullanılan ve sonuç doğuran fiiller arasında sayılabilir. Bu fiiller karşılığında, hapis ve adli para cezaları (k5237: m45) uygulanmaktadır. Tekrar belirtmek gerekir ki, psikolojik tacizde bu fiillerden bir veya birkaçı kullanılacağı gibi, hiçbiri de kullanılmamış olabilir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanun'un, "Kişiliğin korunması" başlıklı 23. maddesi psikolojik tacizle ilişkilendirilebilir. Medeni Kanun'un 24. maddesine göre mağdur, karşı korunmayı isteyebilir; 25. maddesine göre dava açabilir. Bu mevzuata bağlı olarak saldırgan tazminat ödemek yaptırımına tabi olmaktadır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen kamu personelinin ödev, hak, yüküm ve sorumlulukları arasında taciz fiillerinin engellenmesi de bulunmaktadır. Kanun'da "psikolojik taciz" ibaresine doğrudan yer verilmemiş olsa da madde hükümleri psikolojik tacizi önleyecek yükümlülükler getirmektedir. 657 sayılı kanunu'nun "Tarafsızlık ve devlete bağlılık" başlıklı 7. maddesi, Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları yer verilen 10. maddesi bunlar arasındadır. Sonuçta kanunun 125. maddesi doğrultusunda Disiplin cezaları uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesinde, işverenin haklı nedenler bulunmaksızın işçiler arasında farklı davranmaması, haksız ayırma bulunmaması ve keyfi davranışlardan kaçınması yükümlülüğünü ifade eden ve kanunun geneline yayılmış olan eşit davranma borcu (İncirlioğlu, 2010:9) yer almaktadır. Mağdur işçi, İş Kanunu'nun 24. maddesine istinat ederek, iş sözleşmesini derhal fesih hakkını kullanabilir.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ise özen borcunu barındırmaktadır. İşveren, çalışanlarının iş sağlığı ve güvenliğini sağlayacak gerekli tedbirleri almakla vazifelidir. Psikolojik tacizin bireyler üzerindeki olumsuz etkisi düşünüldüğünde, iş sağlığı başlığı altında meslek hastalığı olarak görülmesi yerindedir (Savaş, 2007, ss. 94, 125-129, 135).

Psikolojik tacize ilişkin Başbakanlık Genelgesinde de psikolojik tacizin önlenmesinin iş sağlığı ve güvenliği açısından öneminin ayrıca vurgulanmış olması bu değerlendirmeyi desteklemektedir.

Mevzuatın Uygulanması. Yukarıda yer verilen örnek mevzuat dikkate alındığında, kamu personelinin psikolojik tacize maruz kalması halinde şu yaptırımlar uygulanabilecektir: Medeni ve Borçlar Kanunu uyarınca koruma sağlanması ve maddi/manevi tazminat, Ceza Kanunu uyarınca hapis veya adli para cezası, Devlet Memurları Kanunu uyarınca idari disiplin cezası, İş Kanunu uyarınca işverene idari para cezası uygulanması ve neden olduğu zarar dolayısıyla kamu görevlisine rücu edilmesi.

Kamu görevlisinin psikolojik tacize maruz kalması durumunda koşullarına bağlı olarak başvurabileceği yollar şu şekilde sıralanabilir: İdari amire başvuru, İdari "mobbing ofislerine" müracaat, Kuruma ait denetim birimine müracaat, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) aracılığıyla müracaat, Cumhuriyet Başsavcılığı'na müracaat; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla yardım ve destek alma ve gerekli müracaatları yapma; maddi ve manevi tazminat talebi; idari işlem aleyhinde idare mahkemesine başvurusu, işe iade / kötü niyet tazminatı davası açma.

3. PSİKOLOJİK TACİZ GENELGESİNİN ANALİZİ

Psikolojik taciz olgusunu doğrudan konu edinen merkezi düzenleme, "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesidir. Genelge hâlihazırda, psikolojik tacizle mücadelenin çatısını oluşturmaktadır. Bu bölümde genelge ve uygulaması analiz edilecektir.

Genelgede öncelikle psikolojik tacizin önemi ve sonuçları belirtilmekte, ayrıca kamu sektöründe de görüldüğü vurgulanmaktadır. Genelge daha sonra alınması gereken önlemleri sıralamaktadır. Bunlar özetle:

1. Toplu iş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulması,
2. ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması,
3. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması,
4. Denetim elemanlarınca, şikâyetleri titizlikle incelenip sonuçlandırılması,
5. Farkındalık eğitim ve bilgilendirme toplantıları.

Mevzuatta yer alan bu önlemlerin nasıl uygulamaya geçirildiği hakkında yapılan analiz aşağıdaki şekildedir:

3.1. Toplu İş Sözleşmeleri Önleyici Hükümler

Başbakanlık Genelgesinde, toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilmesi düzenlenmesi getirilmektedir.

Genelgenin yayınlandığı tarihten bugüne, 2011, 2013, 2015, 2017 ve 2019 yıllarında Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolleri imzalanmıştır. Bu protokollerde

daha çok mali haklar düzenlenmektedir ve psikolojik tacize yönelik herhangi bir düzenleme içermemektedir.

Kamu örgütlerinde ve işyerlerinde ayrı ayrı akdedilen toplu iş sözleşmelerine psikolojik tacizin önlenmesine yönelik özel hükümler olup olmadığı konusunda veriye ulaşılamamıştır. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) web sitesinde toplu iş sözleşmesi sayılarına erişilebilmekle birlikte, ayrı ayrı toplu iş sözleşmelerine erişmek mümkün olmadığından araştırma/inceleme çalışması yapılamamıştır. Veri eksikliğine ilişkin bulgu, değerlendirme bölümünde irdelenecektir.

3.2. ALO170 Psikolog Yardımı

Başbakanlık Genelgesinde, Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (1 ve 15 nolu kararnameler sonrası Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi) ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacağı belirtilmektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 2010'da hizmete geçirdiği ALO 170 merkezi, 2011 yılında yayımlanan Genelge ile psikolog çalıştırmaya başlamıştır. Psikologlar, işyerinde psikolojik taciz konusunda hattı arayanlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmişlerdir.

Özellikle 2011/2 sayılı Genelgenin yayınlanmasından sonra adı Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığına intikal eden ya da Bakanlık arayarak çözüm yollarını öğrenmek isteyen mağdur sayısında artış gözlenmiştir. ALO 170 İletişim Hattını arayanların sayısı da her geçen gün artmaktadır. İletişim merkezine gelen psikolojik taciz çağrı sayısı; 2011 yılında 2001 başvuru, 2012 yılında 2.850 başvuru, 2013 yılında 4.870 başvuru, 2014 yılında 6659 başvuru, 2015 yılında 9005 başvuru, 2016 yılında 12877 başvuru, 2017 yılında 16784 başvuru şeklindedir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2017:46), veriler aşağıda tablolaştırılmıştır:

Yıl	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Mobbing Başvurusu	2.001	2.850	4.870	6.659	9.005	12.877	16.784

3.3. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu

Başbakanlık Genelgesinde "Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır." denilmektedir.

Kamu personeli için iki temel kurum olan Devlet Personel Başkanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, psikolojik tacizin önlenmesi açısından önemli bir konumdadır. Bu nedenle Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'nun bu iki kamu örgütünün bünyesinde kurulması isabetli olmuştur.

TBMM Başkanlığına sunulan bilgi notuna göre, (<http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-12741sgc.pdf>, ulaşım tarihi 02/05/2016) Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 21 Mayıs 2012

tarihli Bakan Oluru ile Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı Başkanı, Devlet Personel Başkanlığı Eğitim Dairesinden sorumlu Başkan Yardımcısı ile 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), Türkiye Kamu Çalışanları Sendikaları Konfederasyonu (KAMU-SEN), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) Genel Sekreterlerinden oluşturulmuştur. Kurul, genelgede öngörüldüğü üzere sosyal tarafların katılımıyla oluşturulmuştur.

Kurul bünyesinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012–2014)” hazırlanmış olup Eylem Planı aşağıda belirlenen dört öncelik alanından oluşmaktadır: 1. Kurumsal kapasite çalışmaları, 2.Eğitim ve farkındalık artırma çalışmaları, 3. Veri toplama, izleme ve değerlendirme çalışmaları, 4. Mevzuat geliştirme çalışmaları.

Uygulama Eylem Planı sonunda hazırlanan rehber göre (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2014), kurul, ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/ yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2014 ve 2017 yıllarında İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi hazırlayarak, psikolojik tacizle ilgili bilgi ve istatistikleri kamuoyuna sunmuştur.

3.4. Denetim Faaliyetleri

Başbakanlık Genelgesinde “Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır” ifadesi yer almaktadır.

Bu politikanın izlenmesi ve bu çalışmada değerlendirilmesinin önünde iki engel bulunmaktadır: bunlardan birincisi, gerek kamu gerek özel sektörde çalışma hayatına ilişkin denetimler gerçekleştiren Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz denetimi istatistiklerinin faaliyet raporlarında inceleme teftişi istatistikleri içinde yer almasından ve yine faaliyet raporlarında teftişlerin niteliğine ilişkin bir gösterge belirtilmemesinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir deyişle çalışma mevzuatı kapsamında yapılan psikolojik taciz şikâyet incelemelerinin gerek sayı gerek niteliğine (titizlikle ve en kısa sürede mi) ilişkin bir veri bulunmamaktadır.

İkinci engel, kamu görevlilerinin psikolojik taciz şikâyetlerine yönelik idari disiplin soruşturmalarının gizliliğinden kaynaklanmaktadır. Denetim otoriteleri psikolojik taciz denetiminin sayı ve niteliğine (titizlikle ve en kısa sürede mi) ilişkin bilgileri, gizlilik nedeniyle kamuya paylaşmamaktadır.

Dolayısıyla genelgede sözü geçen politikanın izlenmesi mümkün gözükmemektedir. Yine de bu durum, çalışmanın değerlendirme kısmında irdeleneceği üzere önemli bir bulgudur.

3.5. Farkındalık / Eğitim Faaliyetleri

Başbakanlık Genelgesinde belirtilen bir diğer konu da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal tarafların, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenlemeleridir.

Bu kapsamda, 2012 yılında "1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Paneli ve Çalıştayı" ve 2014 yılında "II. İşyerinde Psikolojik Taciz Çalıştayı" gerçekleştirilmiştir. Sosyal taraflardan, Mobbingle Mücadele Derneği'nin "2016-Mobbing Temel Analiz Uzmanlık Eğitimi" ve "2018-Mobbing Ortak Akıl Çalıştayı"; KADEM'in "2015-Mobbing ile Mücadele Çalıştayı" düzenlenmiştir. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2014 ve 2017 yıllarında İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberleri farkındalık yönüyle bu başlık altında tekrar bahsedilmelidir.

Bu yönüyle, 2011 yılından bu yana, farkındalık ve eğitim faaliyetlerinin gerek kamu gerek sosyal taraflar açısından aralıklı olarak devam ettiği söylenebilir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Psikolojik tacizin birey, aile, kurumlar ve toplum üzerinde oluşturduğu zararlar ortadadır. Psikolojik tacizle kamu kurumlarında da karşılaşmaktadır. Devlet kamuda psikolojik tacizin olumsuz etkileriyle mücadele için bir düzenleme hazırlamıştır. Bu çalışmada kamuda psikolojik taciz (mobbing) ile mücadele politikası, söz konusu Başbakanlık psikolojik taciz genelgesi örneği özelinde irdelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde mevzuat ve uygulama incelenmiştir. Bu bölümden edinilen bulgu şu şekildedir: Mevzuat psikolojik tacizle ilgili doğrudan yaptırım düzenlememektedir. Psikolojik tacizde kullanılacak hal ve fiillere ilişkin yaptırımlar ayrı ayrı mevzuatta düzenlenmiştir. Psikolojik tacize ilişkin bir düzenleme olmadığından, mahkeme psikolojik tacizi başka fiili tanımlayan bir maddenin içine alarak cezalandırmaktadır (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011:62).

Bu bulguya ilişkin değerlendirme ve öneri, psikolojik tacizle ilgili doğrudan yaptırım düzenlemesidir. Çünkü: hukuk sisteminde doğrudan doğruya psikolojik tacizi konu alan mevzuat bulunmaması önemli bir eksikliktir (Coleman, 2006, ss. 91,98; Hoel & Einarsen, 2010; Jovanovic, 2008:234; Özkul & Çarıkçı, 2010:497; Shallcross, Ramsay, & Barker, 2008, ss. 13, 14). Psikolojik tacize ilişkin bir kanuni düzenleme psikolojik tacizin olumsuz etkilerinin azaltacaktır. TBMM tarafından psikolojik tacizle mücadele için getirilen önerilerde yasal metinlerde psikolojik taciz ile ilgili düzenlemeler yapılması gerektiği tavsiye edilmiştir (Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2011, ss. 79-81). Hoel ve Einarsen (2010)'e göre psikolojik tacizi doğrudan düzenleyen bir mevzuatın yokluğunda psikolojik tacizle mücadele daha zordur. Psikolojik tacize has bir politika mevzuat hazırlayan İsveç, getirdiği açık düzenlemeler ile (Guerrero, 2004:487) iyi örnek oluşturan bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır (Davenport vd., 2003:120). Açık düzenlemeler, psikolojik tacizin teşhisini ve mücadelesini kolaylaştırmaktadır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde psikolojik taciz genelgesi incelenmiştir. Bu bölümden edinilen bulgular özetlenirse: 1. Toplu iş sözleşmelerine önleyici nitelikte hükümler konulması ile ilgili olarak, çerçeve protokollerde özel düzenleme olmadığı, kamu toplu iş sözleşmelerine ilişkin veriye ulaşılamadığı, 2. ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması ile ilgili olarak, başvuru sayısının sürekli arttığı, 3. Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması ile ilgili olarak, Kurulun çalışmalarını sürdürdüğü, istatistikleri kamuoyu ile paylaştığı, 4. Denetim elemanlarınca, şikâyetleri titizlikle incelenip sonuçlandırılması ile ilgili olarak veriye ulaşılamadığı, 5. Farkındalık eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile ilgili olarak, gerek kamu gerek sosyal taraflar açısından faaliyetlerin aralıklı olarak devam ettiği bulgularına ulaşılmıştır.

Bulgular değerlendirilecek olursa: Birinci olarak, artan başvuru sayısına ve farkındalık faaliyetlerine rağmen, psikolojik tacizle ilgili ayrı bir mevzuat oluşturma ve yaptırımlara yönelik bir gündem oluşmamaktadır. Diğer bir deyişle başvuru sayısı ve çalıştay/panel sayısı, politika gündemi oluşturmaya yetmemektedir. Bilindiği üzere bir kamu politikasının gündeme alınması, kamusal sorunların kamu yönetimi tarafından tanınması, politika hazırlamaya değer bulunması, seçilmesi ile ilgilidir (Cobb, Ross & Ross, 1976; Kingdon, 1993; Kingdon & Thurber, 1984; Akdoğan, 2013). Kamu yönetiminin politika hazırlayacağı veya bu çalışma açısından psikolojik tacize ilişkin bir mevzuat ve yaptırım hazırlaması ve bunları uygulamaya koyması, psikolojik taciz sorununun kamuoyunda, medyada ve iktidarda nasıl algılandığı ile ilgilidir. Konu gündeme girmediğinden, politika üretme sürecine geçilememektedir.

İkinci olarak, psikolojik tacizle mücadele politikasını değerlendirmeye yeter veriye ulaşamama sorunu bulunmaktadır. Bu sorun da yine gündem oluşturma ve düzenleme eksikliği ile doğrudan ilintilidir. Söz gelimi psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırmakla mükellef denetim elemanlarının bu denetimlerini standart altına alan bir düzenlemeye halen ihtiyaç görülmemiştir.

Bu bulgulara getirilecek öneri yukarıdakiyle benzerdir: psikolojik tacizle ilgili detaylı açıklama içeren ve sonuçlarının (verilerin) kamuoyuyla paylaşılmasını düzenleyen bir politika/mevzuat düzenlenmelidir. Ve her şeyden önce, bu politikanın üretilmesi için gerekli gündem oluşturulmalıdır. Gündem oluşturma görevi sadece kendisine psikolojik taciz uygulananların değil, başta kamu sağlık ve düzenini korumakla görevli kamu çalışanları olmak üzere sivil toplum kuruluşlarının da görevidir.

Bu çalışmada kamuda psikolojik taciz ile ilgili, (1) genel mevzuat ve uygulama nedir, (2) mevzuat ve uygulamadaki eksiklikler nelerdir, (3) eksiklikler nasıl düzeltilebilir soruları cevaplanmaya çalışılmıştır. Psikolojik tacizin denetimi ve yaptırımlarına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Çalışmada psikolojik tacizi özel olarak düzenleyen, açıklayan, standartlar getiren, yaptırımla öngören bir mevzuatın gerekliliği ortaya konulmuştur.

Kaynakça

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (2018) Yıllar İtibarıyla İmzalanan Toplu İş Sözleşmeleri 1984 – 2017. https://www.ailevecalisma.gov.tr/media/3394/tis-2017_.pdf
- Akdoğan, A. (2013). "Gündem Belirleme." içinde M. Yıldız & M. Z. Sobacı (Eds.), *Kamu Politikası Kuram ve Uygulama*. Ankara: Adres Yayınları, 211-227
- Akı, M. (2011). "Mobbing (Psikolojik Terör) Tanımı ve Türleri, Türk ve Karşılaştırmalı Hukukta Yeri." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 21, 86-100.
- Bilgili, A. (2011). "İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz." *Sicil İş Hukuku Dergisi*, 6(22), 63-91.
- Cemaloğlu, N. (2007a). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki." *Hacettepe University Journal of Education*(33), 77-87.
- Cemaloğlu, N. (2007b). "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma." *BİLİG Dergisi* (42), 111-126.
- Cobb, R., Ross, J.-K. & Ross, M. H. (1976). "Agenda Building as a Comparative Political Process." *American Political Science Review*, 70(01), 126-138.
- Coleman, B. (2006). "Shame, Rage And Freedom Of Speech: Should The United States Adopt European "Mobbing" Laws?" *Georgia Journal of International & Comparative Law*, 35(53), 53-98.
- Çakmak, A. F., Ofuoğlu, G., & Büyükyılmaz, O. (2012). "İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)". *KAMU-İŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 12(3), 53-79.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2014). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*. Ankara: Özel Matbaası. <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2017). *İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi*, Ankara, <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>
- Çukur, C. (2012). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)". *Çimento İşveren Dergisi*, 26(2), 34-48.
- Davenport, N., Schwartz, R. D., & Elliot, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. İstanbul: Sistem Yayınları
- Demircioğlu, H. R. (2007). "Kişilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11(1-2), 113-146.
- Deniz, N., & Öznür, G. E. (2010). "The Relationship Between Personality and Being Exposed To Workplace Bullying or Mobbing." *Journal of Global Strategic Management*, 7, 129-142.
- Durdağ, M., & Naktiyok, A. (2011). "Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü" *Kafkas Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1(2), 5-37.
- Emir, A. (2007). "Yıldır ve Yerini Korum." *SMMMÖ YAŞAM Dergisi*, Mayıs/Haziran 36-37.

- Gedikkaya, M. T. (2013). *Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi.
- Gökçe, T. A. (2008). *Mobbing: İşyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Guerrero, M. I. S. (2004). "Development of moral harassment (or mobbing) law in sweden and france as a step towards EU Legislation" *the BC Int'l & Comp. L. Rev.*, 27, 477.
- Gül, H. (2009). "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma." *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 8(6).
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Hoel, H., & Einarsen:(2010). "Swedish Ordinance against Victimization at Work: A Critical Assessment", *The. Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 32, 225.
- İncirlioğlu, L. (2010). "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)." *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 48, 4-9.
- Jovanovic, P. (2008). "Harassment at work as a legal issue in international and European law". *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 1-2, 217-234.
- Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu*. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 6.
- Kirel, Ç. (2008). *Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi*. Eskişehir.
- Kingdon, J. W. & Thurber, J. A. (1984). *Agendas, Alternatives, and Public Policies* (Vol. 45): Little, Brown Boston.
- Kingdon, J. W. (1993). "How do issues get on public policy agendas." *Sociology and the Public Policy Agenda*. London, Sage, 40-50.
- Koçak, D., & Hayran, N. (2011). "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği." *Uluslararası*, 9, 23-25.
- Köse, S., & Uysal, Ş. (2010). "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği." *Celal Bayar Üniv. Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(1), 261-276.
- Minibaş Poussard, J., & İdiğ Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik taciz iş yerindeki kâbus*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özkul, B., & Çarıkçı, İ. H. (2010). "Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1).
- Reichbert, E. (2003). "Workplace Mobbing: A New Frontier for the Social Work Profession." *Professional Development: The international Journal of Continuing Social Work Education*, 5(3), 4-12.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde manevi taciz*: Beta.

Shallcross, L., Ramsay, S., & Barker, M. (2008). "Workplace mobbing: expulsion, exclusion, and transformation." *Paper presented at the 22nd ANZAM Conference 2008: Managing in the Pacific Century Conference Proceedings.*

Şenerkal, R., & Çorbacıoğlu:(2015). "Akademik Personelin Algıladığı Psikolojik Taciz Davranışları ile İş Performansı, Psikolojik ve Fizyolojik Sağlık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 107-135.

TBMM Başkanlığına sunulan bilgi notu, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/7/7-12741sgc.pdf>.
[ulaşım tarihi 02/05/2016](#)

Tınaz, P. (2006). "İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)." *Çalışma ve Toplum*, 11, 13-28.

Tınaz, P. (2012). *Bugün Bana Yarın Sana*. İstanbul: BETA Yayınları.

Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu. (2012). *Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadele İşletme Rehberi*.

Yaman, E., Vidinlioğlu, Ö., & Çitemel, N. (2010). "İşyerinde psikoşiddet, motivasyon ve huzur: Öğretmenler çok şey mi bekliyor? Psikoşiddet mağduru öğretmenler üzerine." *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1136-1151.

Yıldız, S., & Kılıkış, İ. (2010). "Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış". *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 1(1), 71-93.

MEVZUAT

Anayasa. Kanun Numarası: 2709; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 9/11/1982 Sayı: 17863.

Başbakanlık Genelgesi. 2011/2 sayılı. Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 19/03/2011 Sayı: 27879

Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. Kararname Numarası: 15; Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 04.07.2018; Sayı: 30499.

Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. Kararname Numarası: 1; Yayımlandığı Resmi Gazete: Tarih: 10.07.2018; Sayı: 30473.

Devlet Memurları Kanunu. Kanun Numarası: 657; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 23.07.1965 Sayı: 12056.

İş Kanunu. Kanun Numarası: 4857; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10.06.2003 Sayı: 25134.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. Kanun Numarası: 6331; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 10.06.2013 Sayı: 25134.

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2011

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2013

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2015

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2017

Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü, 2019

Türk Borçlar Kanunu. Kanun Numarası: 6098; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 04.02.2011
Sayı: 27836.

Türk Ceza Kanunu. Kanun Numarası: 5237; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 12/10/2004
Sayı: 25611

Türk Medeni Kanunu. Kanun Numarası: 4721; Yayımlandığı Resmî Gazete: Tarih: 08.12.2001
Sayı: 24607

