

PSİKOLOJİK TACİZ OLGUSUNA 4857 SAYILI İŞ KANUNU AÇISINDAN BİR BAKIŞ

Selver Yıldız¹

İlknur Kılıkş²

Özet

Psikolojik taciz (mobbing), üstleri, çalışma arkadaşları ve astları tarafından çalışanın işten ayrılmasını sağlamak amacıyla hakkında söylenti çıkarılması, imalı sözlerde bulunulması, sindirilmeye çalışılması, itibarının zedelenmesi, dışlanması, alay edilmesi ve özellikle de onun küçük düşürülmesidir. Kurbanın yaşadığı bu süreç, zaman zaman intihara yol açabilecek kadar yıkıcı sonuçlara ulaşabilmektedir. Psikolojik taciz (mobbing) kavramı, Türkiye’de 2000’li yılların başından itibaren tartışılmaktadır. Yapılan çalışmalarda psikolojik tacize maruz kalanların oranının yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışmada, iş yaşamında artık bir fenomen hâline gelen ve literatürde de adı sıkça geçmeye başlayan psikolojik taciz (mobbing) sorunu kavramsal ve hukuksal açıdan ele alınmıştır.

Anahtar sözcükler: Psikolojik taciz (mobbing), Çalışma yaşamı, İş Kanunu, Kişilik hakları, Koruma ve gözetme borcu.

Abstract

Psychological harassment (mobbing) denotes, to force someone to leave workplace through rumor, innuendo, intimidation, discrediting, teasing, isolation, and particularly, humiliation by co-workers, subordinates or superiors. Psychological harassment has affected victims on many psychological ways and even sometimes cause of suicide. The concept of psychological harassment (mobbing) has been discussed for academics and policy makers since beginning of the 2000s. Many of studies concerned of psychological harassment-mobbing indicated high percentage of mobbing victims. In this study psychological harassment was evaluated conceptually and from within legalistic approach .

Keywords: Psychological harassment (mobbing), Working life, Labour Law, Personality rights, Obligation to protect and respect.

1 Öğretim Görevlisi Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, syildiz@uludag.edu.tr

2 Doç. Dr., Uludağ Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, ilknur@uludag.edu.tr

GİRİŞ

Çalışma yaşamı, insanın kendini var etmeye çalıştığı süreçlerden biridir. Bu var etme sürecinde, çeşitli ilişkiler yaşanır: rekabet, çatışma, iletişim, paylaşım, başarı, takım çalışması gibi. Çalışma yaşamı süresince yukarıda sıralanan sağlıklı veya sorunlu ilişkiler hem fiziksel hem de psikolojik sağlığı etkiler. Hatta yaşanan çatışma, iletişim gibi sorunlar iş hukuku alanında da birtakım süreçlerin yaşanmasına yol açabilir.

Mobbing sözcüğü etimolojik olarak incelendiğinde “Mob”, Latince “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” sözcüklerinden gelmektedir. Mobbing kavramı ilk olarak 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından, hayvanların bir yabancıyı veya avlanmakta olan bir düşmanı kaçırmak için yaptıkları davranışları tanımlamak için kullanmıştır. (Davenport, Schwartz, Elliott, 2003: 3).

1970’li yıllara gelindiğinde İsveçli Dr. Peter-Paul Heinemann, çocuklar arasındaki kabadayılık ve zorbalık içeren davranışları incelemiş ve mobbing sözcüğünü kullanmıştır (Davenport, vd., 2003: 3).

Endüstri ve örgüt psikolojisi literatürü tarandığında işyerinde psikolojik taciz ile ilgili ilk çalışmanın Carrol Brodsky tarafından 1976 yılında hazırlanan “Tacize Uğramış Çalışan” başlıklı kitap olduğu görülür. Ancak konunun tanınmasında pek etkili olamamıştır (www.leymann.se/English/frame.html ve Einarsen, vd, 2003: 4).

Psikolojik taciz kavramının endüstri ve örgüt psikolojisi alanında tartışılmasını gündeme getiren İsveçli psikolog Leymann, mobbingi “bir veya birkaç kişi tarafından diğer bir kişiye yönelik olarak, sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir iletişimin yönlendirilmesi” şeklinde tanımlarken “psikolojik terör” ifadesine de yer vermiştir (Leymann, 1996: 165).

Fiziksel şiddet davranışlarını içermeyen psikolojik taciz kavramı, dünyanın belli başlı dillerinde çeviri yapılmaksızın “mobbing” ve “bullying” olarak yer almaktadır. Çeviri yapılmamasının nedeni bire bir karşılığının bulunamamasıdır (Çobanoğlu, 2005:19). Tablo 1’de yabancı ve Türkçe literatürde mobbing ve bullying kavramlarının karşılıklarına yer verilmiştir. Tablodaki ifadelerin çeşitliliği dikkat çekicidir. Bu çeşitlilikte, ülke farklılığı (konuşulan dil) ve araştırmacının tercihi belirleyici olmaktadır. Yaptığımız çalışmada da belli bir çalışanın sistemli bir şekilde küçük düşürülmesi, eleştirilmesi, alay edilmesi, isim takılması, dışlanması gibi davranışlarla kendini ortaya koyan mobbing sorunu psikolojik taciz kavramıyla ifade edilmiştir. Ancak yararlanılan orijinal kaynakta bullying veya mobbing sözcükleri kullanıldıysa Türkçe karşılığına yer verilmeden aynen alınmıştır. Kaldı ki tabloda yer alan karşılıkların tümü, psikolojik taciz sürecini içermektedir.

Uluslararası literatürde 1970’li yıllardan itibaren ele alınmaya başlanan psikolojik taciz kavramı, ülkemize 2000’li yılların başından itibaren girmiş ve üzerinde yapılan araştırmalar arttıkça çalışma hayatında sıklıkla yaşandığı gerçeği ortaya çıkmıştır. Bu çalışma-

nın amacı, psikolojik taciz kavramının tanımında ve Türkçe karşılığının bulunmasındaki güçlükleri ortaya koymak; bunun yanı sıra psikolojik tacizin nedenlerini, boyutlarını ve etkilerini inceleyerek, 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde dolaylı da olsa hukuksal bir korumanın mevcut olduğunu göstermektir.

1. Kavramsal Çerçeve

İşyerinde psikolojik taciz, belirli kişi ya da kişilerin zarar verici (Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper, 2003: 12) davranışlara maruz kalmasıyla başlayan yıldırma sürecini içerir. Bu sürecin başından sonuna kadar hedef alınan kişi/kişilere sistemli bir şekilde duygusal saldırı gerçekleştirilir. Kişinin şerefini lekeleme, hakkında söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme gibi kişiyi fiziksel ve bedensel etkileyebilecek eylemler açıkça uygulanmaktadır. Kişinin sağlığına, güvenilirliğine, mesleki yeterliliğine saldırılmaktadır (Yücetürk, 2003a). Kurbanı yapılan bu saldırgan davranışlar kişiyi âdeta mağdur etme kampanyasına dönüşebilmektedir (Beasley ve Rayner, 1997: 178). Başka bir ifadeyle sürekli ve tekrar eden bir şekilde, kişiyi aşağılayıcı fiziksel ya da sözel, istenmeyen davranışlar, işyerinde taciz olarak kabul edilir (Rayner, Hoel ve Cooper, 2002: 8).

Psikolojik taciz kavramının çeşitli kaynaklarda farklı tanımları bulunmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün psikolojik taciz tanımı, bir çalışanı veya çalışan grubunu baltalamak için, kinci, zalim, kötü niyetli veya küçük düşürücü girişimleri içeren saldırgan davranışlardır. Hedef olarak seçilen çalışanın, psikolojik tacize maruz kalmasını içerir. Psikolojik taciz, ısrarlı olumsuz sözler veya eleştirileri ve sosyal iletişimde bulunduğu insanlar tarafından dışlanmayı da içerir (World of Work, 1998).

Avrupa Parlamentosu tarafından hazırlanan “İşyerinde Bullying” adlı çalışmada bullying³, bir çalışanın işyerinden dışlanması ve işten ayrılması ile sonuçlanabilecek, çalışana karşı doğrudan saldırgan, tekrarlayıcı suçlamalar ve açıkça yapılan olumsuz davranışlar şeklinde tanımlanmıştır (Lorho ve Hilps, 2001: 5).

Psikolojik taciz, kurbanın küçük düşmesine, kırılmasına, stres yaşamasına neden olan; iş performansını engelleyebilen, huzursuz bir iş ortamına yol açan, bir veya birden fazla kişiye karşı tekrar eden saldırgan davranış ve uygulamalardır. Özellikle sosyal izolasyon ve dışlama, işteki performansının değerini haksızca düşürme, sataşma, alay etme gibi tipik psikolojik taciz davranışlarıyla kurbanın sistematik bir şekilde kızdırılmasına yönelik olarak belli bir süre devam etmesiyle gerçekleşir (Einarsen, Matthiesen ve Skogstad, 1998: 564).

3 H. Leymann, okullarda çocuklar ve gençler arasında yaşanan psikolojik taciz davranışları (Fiziksel taciz de dâhildir.) için bullying; işyerinde psikolojik taciz davranışları için ise mobbing kavramının uygun olduğunu ifade etmiştir. Bknz: Leymann, Heinz (1996) “The Content and Development of Mobbing at Work”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol: 5, No: 2, 165-184.

Psikolojik tacizin aslında çalışanlar arasında yaşanan psikolojik bir savaş olduğu söyleyenebilir. Yaşanan bu psikolojik savaş, iki olguyu kapsamaktadır (Hirigoyen, 1998: 62):

- 1- Kısa sürede ortaya çıkan ve çalışanlar tarafından genellikle kabul edilmeyen, yetkinin kötü kullanım,
- 2- Daha kurnazca düzenlenen ama bir o kadar da zarar veren sapkın istismar.

Tüm bu tanımlar dikkate alındığında psikolojik tacizin tanımına ilişkin aşağıdaki ortak noktalar ortaya çıkmaktadır (Lorho ve Hilp, 2001: 7):

- Tekrarlayan davranışlar şeklinde görülür (belli bir sürede birkaç defa tekrarlanmış olması),
- Belli bir sürenin üzerinde devam eden bir süreçtir (En az 6 ay süreyle devam etmesi),
- Fiziksel olmayan davranışları içerir,
- Kişiyi küçük düşürmeye yönelik olarak yapılır.

Psikolojik taciz kavramının sınırlarını belirleyebilmek için aşağıda bazı psikolojik taciz davranışları gruplandırılarak verilmiştir (Rayner ve Hoel, 1997: 183):

- 1- Çalışanın mesleki durumuna karşı tehdit: Kişinin görüşlerini küçümsemek, başkalarının gözü önünde mesleki açıdan aşağılamak, kişiyi yeterince çaba göstermemekle suçlamak vb.
- 2- Kişiliğe yönelik tehditlerde bulunmak: İsim takmak, tedirgin etmek, gururunu kırmak, alay etmek ve yaşına uygun olmayan davranışlarda bulunmak vb.
- 3- Dışlama: Fiziksel ve sosyal dışlama, bilgi sahibi olmalarını engellemek vb.
- 4- Aşırı iş yükleme: Aşırı baskı yapma, gerçekleşmesi mümkün olmayan iş bitirme tarihleri verme, gereksiz engeller koyma vb.
- 5- Dengesizlik: Kişiyi hak ettiği değeri vermeme, anlamsız görevler verme, sorumluluklarını değiştirme, hatalarını sürekli hatırlatma, başarısızlığa yol açacak koşulları hazırlamak vb.

Dawn, Cowie ve Annaniaou altıncı olarak “istenmeyen fiziksel temas”ı da eklemektedir. (Dawn, Cowie ve Ananiadou, 2003: 492). Ayrıca Einarsen, Leymann, Niedl, Vartia, Zapf’da fiziksel tacizi psikolojik taciz sorununa dâhil etmektedirler. Ancak hepsinin ortak görüşü, işyerinde psikolojik istismar, fiziksel davranışlardan çok psikolojik temelli davranışlardır (Einarsen, vd., 2003:9).

Sıralanan bu davranışlardan birkaçının bir kişiye/kişilere, kişi/kişiler tarafından ısrarlı bir şekilde belirli bir süre gerçekleştirilmesi psikolojik taciz mağduriyetini ve örgüt içinde bu sorunun varlığını gösterir.

Son olarak, psikolojik taciz kavramı için, araştırmacılar tarafından farklı ülkelerde farklı karşılıkların kullanılmasının kavram kargaşasına yol ağtığını belirtmekte fayda vardır. Bu kavram kargaşası, Tablo 1’de uluslararası ve ulusal literatür incelenerek ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 1: Uluslararası ve Ulusal Literatürde İşyerinde Taciz (Mobbing) Kavramı Yerine Kullanılan Kavramlar

Araştırmacı	İngilizce Karşılığı	Türkçe Karşılığı	Yıl
H.Leymann	Mobbing	Mobbing	1984
J.W.Cox vd	Verbal Abuse	Sözel Taciz- İstismar	1991
A. Adams	Bullying	Bullying	1992
Y.Vardi ve Y.Wiener	Misbehavior in Organizations	Örgütlerde Kötü Davranış	1996
L.Keashly	Emotional Abuse	Duygusal İstismar	1998
Andersson, Pearson	Incivility	Kabalık	1999
Teper	Abusive Supervision	İstismarı İdare	2000
Duffy, Ganster, Pagon	Social Undermining	Sosyal Baltalama, Zayıflatma	2002
D. Lewis	Macho Management	Mao Yönetim	2003
P.Lutgen-Sandvik	Employee Emotional Abuse	alışanın Duygusal İstismarı	2003
J. Kaplan	Workplace Bullying	İşyerinde Bullying	2010
G.Arpacıoğlu		İşyerinde Zorbalık	2005
ř.obanoğlu		İşyerinde Duygusal Saldırı	2005
H.Tutar		İşyerinde Psikolojik şiddet	2005
A.N.Baykal		İşyerinde Ruhsal Taciz	2005
N.Bilgel vd.		İşyerinde Yıldırma	2006
P.Tınaz		İşyerinde Psikolojik Taciz	2006
S.Ergenekon		Duygusal Taciz	2006
F.Burcu Savaş		İşyerinde Manevi Taciz	2007
Serap Özen		İşyerinde Psikolojik şiddet	2007
H. Gül		Psikolojik Yıldırma	2009
H. Gün		İşyeri Sendromu	2010

Kaynak: Selver Yıldız, (2007) İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 5-6, Serap Özen (2007) “İşyerinde Psikolojik şiddet ve Nedenleri”, İş, Güç Endüstri İlişikleri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 9, Sayı:3, www.isguc.org, Hülya Gül, (2009) “Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, TAF Preventive Medicine Bulletin,Cilt:8, Sayı:6, 515-520, Hüseyin Gün, (2010) alışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying), Ankara, Lazer Yayınları, Burcu Özkul, İlker H.arıkcı (2010),”Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,Cilt:15, Sayı:1,481-499’dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

2. Psikolojik Tacizin Nedenleri

Psikolojik taciz, çalışma hayatındaki gelişmelere ve yasal düzenlemelere rağmen varlığını sürdürebilmektedir. Çünkü (Davenport, vd., 2003:1-2);

-Bu olumsuz davranışlar görmezden gelinip hoş görülmede hatta yönetim tarafından teşvik edilmektedir.

-Bu davranış şekilleri, cinsel taciz ve ayrımcılık gibi tanımlanmakta ve ayrı bir tanımlamaya gidilmemektedir.

-Kurbanlar, genellikle kendilerini tükenmiş hissettiklerinden yasal yollara başvurmakta kendilerini savunmamaktadırlar.

Hare'e göre, psikolojik tacizin bir nedeni örgüt içindeki otoriter tutumlardır. Çünkü bu işyerlerinde çalışanlar, psikolojik tacizi itiraf etmeyi kabullenemezler (<http://www.bullyonline.org/workbully/workabus.htm>).

Bir başka neden ise çalışanın işyerinde bazı durumlarda hak ettiği kadar az koşullara razı olmak zorunda kalmasıdır. Özellikle uzun süre iş aradığı hâlde bulamayan bir kişi, ilk işe girişte sağlanacağı söylenen koşulların gerçekleşmemesi karşısında sessiz kalmayı tercih etmekte ve ilk işe girişte psikolojik tacizi anlayıp tepki göstermesi zorlaşmaktadır. (Wyatt ve Hare, 1997: 24).

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

Mikro boyutta ise tam zamanlı çalışanları işten çıkarmada yaşanan güçlükler, kişinin kendi pozisyonunu yükseltmek veya istenmeyen kişileri elemek için kural dışı davranışlarda bulunması psikolojik tacize yol açmaktadır (Salin, 2001: 426).

Bu çalışmada psikolojik tacizin nedenleri bireysel, örgütsel ve örgüt dışı nedenler olmak üzere üç ana başlık altında incelenmiştir.

2.1. Bireysel Nedenler

Wyatt ve Hare'e göre, işyerinde taciz, çocuk istismarının bir kopyasıdır. Aile içi taciz davranışlarına maruz kalan çocukların bu durumu, yetişkinlikleri boyunca işyerlerinde de devam edebilmektedir. Tacizci aileler, tacizin olduğu işyerlerini yaratır ve bu da yeniden taciz eden aileler yaratır. Ortaya çıkan döngü tacizin hem ailede hem de işyerinde güçlenerek sürmesine yol açmakta, böylece taciz davranışları nesilden nesile aktarılmaktadır (Wyatt ve Hare, 1997: 12). Başka bir deyişle çocukluk dönemi yaşantıları tacizin bireysel neden-

leri arasında yer alır. Aile içinde yakınları tarafından psikolojik tacize maruz kalan çocuk, yetişkinlik döneminde örneğin çalışma hayatında, güç ve otorite elde ettiğinde kurban konumundan zorba-tacizde bulunan konumuna geçebilmektedir.

Çocukluk dönemi yaşantıları yanı sıra kişilik de başka bir bireysel nedendir.

Örgütsel psikolojide, kurbanın ve suçlunun kişilik özelliklerinin psikolojik tacizi hızlandıran bir unsur olduğunu ortaya koyan çalışmalar mevcuttur (Vartia ve Hytti, 2002: 12 ve Coyne, Seigne ve Randall, 2000: 345, Solmuş, 2005:10). Buna karşılık çalışma koşullarının birincil faktör olduğunu ve kişilik özelliklerinin etkili olmadığını öne süren çalışmalar da vardır (Leymann, 1996: 166).

2.2. Örgütsel Nedenler

Vartia'ya göre, psikolojik iş çevresi ve örgütsel iklim ile psikolojik taciz arasında bir ilişki vardır. Otoriter tutum, zayıf bilgi akışı, görev ve amaçların karşılıklı tartışılmaması psikolojik tacizi arttırabilmektedir. Bu türden çalışma koşullarına sahip bir işyerinde sadece kurban değil, psikolojik tacize tanık olan diğer çalışanlar da olumsuz etkilenir (Vartia, 1996: 203).

Hem maruz kalanı hem de tanık olanı çaresiz kılan psikolojik taciz süreci, kişinin kendine olan güvenini yitirmesine ve her şeyini tükettiği endişesi ile istifa noktasına getirmektedir. Dünyanın dört bir yanında farklı işyerlerinde görülebilen, çalışanlar üzerinde nasıl uygulandığı konusunda herhangi bir sınırı bulunmayan psikolojik taciz eylemleri, yönetimler için temel bir sorun oluşturmaktadır (Yüçetürk, 2003b, www.bilgiyonetimi.org).

İşyerinde “güç sahibi kişiler, kendi ilkel güdülerini kontrol edemeyip kendinden daha başarılı bir çalışanı yıldırarak işyerinden ayrılmasını sağlamak ve kendi konumunu güçlendirmek için psikolojik tacize başvurabilmektedir” (Crawford, 1997: 220). Psikolojik taciz davranışlarının görüldüğü örgütlerde hasta olmak bile örgüte karşı gelmek olarak algılanabildiği için, hastalık izinleri yöneticilerin daha başka taciz davranışlarında bulunmalarına neden olabilmektedir. Örgüt, çalışanın güvenini tehdit ederek kontrol gücünü arttırmaktadır. Böylece örgüt, hedefleriyle uyumsuz çalışanları, kişisel gelişim planlarına dâhil etmez, çalışanlara daha iyi çalışmazlarsa işlerinin tehlikede olduğu tehdidinde bulunarak onlar üzerinde bir disiplin faktörü oluşturur (Dawn, vd., 2003: 495).

Yukarıda sıralanan nedenlere ek olarak, örgüt içi değişimler (O'Moore, Lynch, Da- eid, 2003:91 ve Yalım, 2005: 248), artan rekabet (Çobanoğlu, 2005: 67; Rayner, vd., 1999: 4 ve Ege, 2002: 103) ve yeni yönetim teknikleri (Yamada, 2002: 491) de psikolojik tacize yol açabilmektedir.

2.3. Örgüt Dışı Nedenler

Rekabeti her şeyden önde tutan, sürekli bireysel başarıyı vurgulayan ve saldırgan davranışları hoşgörüle karşılayan bir yaklaşım, çalışma hayatı içindeki davranışları da

olumsuz yönde etkiler. Çünkü bir örgütün kültürü, içinde bulunduğu toplumun çalışma kültüründen yani değer ve normlarından, gelişmişlik düzeyinden etkilenir. Başka bir deyişle örgütün içinde bulunduğu kültüre dair baskın öğeler, psikolojik tacizi hızlandırabilir.

Yamada'ya göre, yeni yönetim tekniklerinin getirdiği değişiklikler, tam zamanlı istihdamın uzun süre birlikte çalışmaktan kaynaklanan, çalışanlar arasındaki güçlü (olumlu-yapıcı) ilişkileri olumsuz etkileyecektir. Yeni yönetim şekilleriyle beraber, çalışanlar kişilik-sizleştirilmekte ve psikolojik taciz olasılığı da artmaktadır (Yamada, 2002, 491).

Ekonomik kriz dönemlerinde firmalar küçülme politikaları uygulamaktadırlar. Böyle dönemlerde kişiyi, kendi rızası ile işten ayrılmaya zorlamak için planlı bir yıldırma hareketi başlatılır. Süreç örgüt stratejisinin bir parçası olarak uygulanmaktadır. Örgütler bu konuda yasal sınırları zorlayıp acımasız tavırlar sergileyebilmektedirler (Çobanoğlu, 2005: 72).

3. Psikolojik Tacizin Boyutları ve Yaygınlığı

İşyerlerinde taciz davranışları üstün astına/astlarına karşı (yukarıdan aşağıya doğru), aynı düzeydeki çalışanlar arasında (yatay-horizantal) ve astın/astların üste karşı (aşağıdan yukarıya doğru) gerçekleşebilmektedir (Ramage, 1996).

Leck, örgüt dışı kişilerden (hasta, yolcu, öğrenci, müşteri gibi) çalışana yönelik yapılan tacizi dördüncü grup olarak eklemektedir (Leck, 2001).

Psikolojik taciz sorunun çalışanlar arasındaki yaygınlığına ilişkin çalışmalarda çeşitli hatta çelişkili bulgulara rastlanmaktadır. Bunun başlıca nedenleri, kullanılan ölçme araçlarının farklılığı, sorunun farkına varılmasında ve paylaşımında yaşanan bireysel ve örgütsel güçlüklerdir. Ayrıca ülkeler arası kültür, algı ve yasal düzenlemelerdeki farklılıklar da diğer nedenlerdir.

Aşağıda "buzdağının görünen kısmı"na (Cusack, 2000: 2118) ilişkin bazı oranlara yer verilmiştir. Finlandiya'da yapılan bir çalışmada belediye çalışanları arasında %10.1 (Vartia,1996); İngiltere'de yarı zamanlı çalışan öğrenciler arasında %53 (Rayner, 1997), asistan doktorlar arasında %37 (Quine, 2002);Türkiye'de %35 (Bilgel, Aytaç ve Bayram, 2006), eğitim, sağlık ve banka çalışanları arasında %46.9 (Yıldız, 2007) ve sağlık çalışanları arasında yapılan başka bir çalışmada %23.2 (Karatuna ve Tınaz, 2010) oranında psikolojik taciz davranışlarının sergilendiği görülmüştür.

ILO, Uluslararası Hemşireler Konseyi, Dünya Sağlık Örgütü ve Uluslararası Kamu Hizmetleri, sağlık sektöründeki şiddeti önlemek ve ortadan kaldıracak etkili politikalar ve uygulanabilir yaklaşımlar geliştirmek amacıyla 2000 yılında ortak bir program başlatmıştır. 2002 yılında bu programın uygulama raporunda, sağlık çalışanları arasında görülen psikolojik taciz oranları, Bulgaristan'da %30,9; Güney Afrika'da %20,6; Tayland'da %10,7; Portekiz'de sağlık merkezlerinde %23, hastanelerde %16,5; Lübnan'da 22,1; Avustralya %10,5; Brezilya'da %15,2.olarak tespit edilmiştir (Martino, 2002: 23).

2007 yılındaki 4.Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması'na göre, AB'de 20 çalışandan biri psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Kadınlar (%6), erkeklere (%4) göre, gençler yaşlılara göre daha fazla maruz kalmaktadırlar. Ayrıca bağımlı çalışanlar daha riskli gruptur. Eğitim, sağlık ve turizm sektörleri daha yaygın olarak görülen sektörlerin başındadır (Parent-Thirion, vd., 2007: 37-38).

4. Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik tacizin etkilerini çok yönlü ele almak gerekir. Bu çalışmada sadece bireysel ve örgütsel etkileri üzerinde durulmuştur.

4.1. Bireysel Etkileri

Psikolojik tacizin ortaya çıkarttığı gerilim, öncelikle strese ve strese bağlı hastalıklara neden olabilmektedir. Kalp hastalıkları, alkol bağımlılığı, sinirsel çöküntüler, iş tatminsizliği, iş kazaları, aile içi sorunlar ve hatta bazı kanser türleri stresin yarattığı sonuçlardan bazılarıdır (Ellis, 2003 www.workplacebullying.co.uk).

İrlanda Sağlık ve Güvenlik Kurumu raporlarına göre, stres ve strese bağlı hastalıklar, psikolojik tacize maruz kalan bireyin günlük hayatının bir parçası haline gelmiştir. Psikolojik sağlık problemlerine; anksiyete, panik ataklar, çaresizlik duygusu, paranoya, özgüven yetersizliği ve depresyona neden olur. Aynı zamanda fiziksel sağlık problemlerine de; uykusuzluk, kalp çarpıntısı, yüksek tansiyon, bağırsak sorunları, karın ağrıları, sırt ve baş ağrılarına da neden olur. Bu sağlık problemlerine ilaveten kurbanın işteki performansı ve çalışma arzusunda düşüş yaşanır, diğer kişilerle olan ilişkilerinde de birtakım olumsuzluklar ortaya çıkar (Lorho ve Hilp, 2001: 13). Ayrıca bu davranışlar sadece bireyi etkilemekle kalmaz. Psikolojik tacizin 'dalga etkisi' (Rayner ve Hoel, 1997: 185 ve Rayner ve Mclvor, 2006) âdeta bir dalga gibi işyeri dışındaki kişileri, arkadaşlarını ve ailesini de etkiler. Aile içinde sorunlara hatta en sonunda ailenin dağılmasına bile neden olabilir. Yapılan diğer çalışmalarda da, işyerinde psikolojik tacizin özel bir stres kaynağı olduğu, çalışanlar arasında iş tatmininin düşmesine, depresyona, anksiyeteye, hastalık izinlerine ve işten ayrılmalara yol açtığı tespit edilmiştir (Stebbing, vd.,2004: 93; Quine, 2001: 73; Quine, 1999: 228 ve Quine, 2003: 99).

4.2. Örgütsel Etkileri

İşyerlerinde psikolojik taciz davranışlarının örgüt üzerinde, bir kısmı örtülü olmak üzere pek çok olumsuz etkisi söz konusudur. Psikolojik taciz davranışları örgüt içinde aşğıdaki sorunlara yol açabilmektedir: (www.acas.org.uk)

- Moral bozukluğu ve çalışanlara arası ilişkilerin kötüleşmesi,
- Yöneticilere ve şeflere olan saygı azalması,
- Performansın düşmesi,
- Verimliliğin azalması,

- İşe devamsızlık oranlarının artması,
- İşten ayrılanların sayısının artması,
- Firma ününün zarar görmesi ve bunun artı reklam ve tanıtım maliyetlerine yol açması
- İşe iade ve tazminat davalarının artması,
- İş günü kaybına yol açması,
- Müşterilerin ikinci plana düşmesi.

Kivimaki ve arkadaşlarının hastane çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada çalışanların % 5'inin psikolojik tacize maruz kaldığı ve bu nedenle hastalık izinlerinde %26'lık bir artış yaşandığı tespit edilmiştir (Kivimaki, vd., 2000: 657). Travers ve Cooper tarafından yapılan çalışmaya göre, işyerindeki stresin %30-55'i istismar kaynaklıdır ve bu durum yılda kırk milyon işgünü kaybına yol açmaktadır (Travers ve Cooper, 1993: 206).

Toplum içinde mutsuz bireylerin sayısının artmasıyla olaylara karşı, kayıtsızlık, işsizlik ve intihar eğilimini de artmakta ve böylece aile ve toplum içindeki huzur bozulmaktadır. Diğer taraftan vergilerden ödenen sağlık masrafları, vergi kayıpları, sosyal yardım kuruluşlarına talebin artması, zihinsel sağlık sorunlarındaki artış ve nihayet malulen emeklilik istekleri toplumu önemli düzeyde etkileyebilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 99)

İşyerinde psikolojik tacizin sonuçlarına işverenin katlanacağı maliyetlerden başka, tüm toplum tıbbi ve psikolojik tedavi masraflarına, erken emeklilik ve işçi ödeneklerine de katlanmak zorunda kalmaktadır (Lorho ve Hilp, 2001: 14).

5. Psikolojik Tacizle Mücadele

Hirigoyen'e göre, en iyi yol, "gitmekten başka bir çarenin kalmadığı bir duruma gelmeden önce, tepki göstermektir." (Hirigoyen, 1998: 189). Bu nedenle öncelikle kişisel güç, yeniden kazanılıp daha sonra suçluya karşı kolektif güç oluşturulmalıdır (Wyatt ve Hare, 1997: 110).

Kurbanın psikolojik istismara direnç gösterebilmesi için, her zaman hukuk ve ahlak ilkelerine uygun, yerini ve zamanını kendisinin belirlediği, mücadele yöntemlerini kendisinin seçtiği bir taktik ve strateji geliştirmesi gerekir. Bu aşamada kurbanın atması gereken adım, savunma değil, karşı savaş vermek olmalıdır. Bu nedenle, söz konusu mücadelenin koşullarını kendisinin belirlemesi gerekir (Tutar, 2004: 129).

Bireyin sorunla mücadele edebilmesi için öncelikle sorunun farkına varması ve bu konuda bilgi sahibi olması gerekir. Hatta kamuoyunun bilinçlendirilmesi bile olumlu yönde etkide bulunacaktır. Hem bireysel hem de örgütsel düzeyde "sorunu görmezden gelmek" yerine önleyici ve ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler alınmalıdır.

Çalışanların taciz edilmesi ve bu tacizin ekonomik ve yasal maliyetler oluşturması örgütlerin karanlık yüzünü oluşturmaktadır. Bu nedenle örgütler, işyerlerinde istismar davranışlarıyla ilk karşılaştıkları andan itibaren ortaya çıkarıp tanımlamak, etkilerini kaldırmaya yönelik çalışmalar yapmak zorundadır (Sheehan, 1999: 62).

Bir örgütte psikolojik taciz belirtileri 360 derece değerlendirme yapılarak ortaya çıkarılabilir. Astların performanslarını yönetim sürekli takip ettiğinde müşteri memnuniyeti artar. Ancak yönetime ulaşan bu sonuçlar, her zaman gerçekleri yansıtmayabilir. Çünkü korku temelli yönetimlerin olduğu işyerlerinde çalışanlar, üstleri veya çalışma arkadaşları hakkında konuşmaktan çekinebilirler (Crawford, 1999: 88). Bu yüzden çalışanlar bilgilendirilmeli ve şikâyet mekanizmalarını kullanmaları konusunda güvence ve destek verilmelidir. Psikolojik tacizi bildirenler asla cezalandırılmamalıdır.

Sorunun çözümünde yardımcı olabilecek kişi ve kurumlar şu şekilde sıralanabilir (www.leymann.se/English/frame.html):

- İşverenler,
- İnsan kaynakları uzmanları,
- Sendikalar,
- Sağlık koruma sistemleri,
- Psikologlar ve doktorlar,
- Aile üyeleri ve arkadaşlar.

Bunların dışında işyerinde bulunan veya dışarıdan alınan bireysel ve örgütsel düzeyde yardımcı olabilecek hukuki danışmanlar da sorunun çözümüne katkıda bulunabilirler.

Örgütler, öncelikle bu davranışları yapan kişi veya kişilerle yüzleşmek ve daha sonra bu kişi veya kişilere psikolojik istismarın yarattığı ekonomik ve yasal etkileri açıklamak zorundadırlar. Sorumlu kişilere davranış değişikliği kazandıracak eğitimler de verilmelidir (Sheehan, 1999: 64).

6. Psikolojik Tacizle Mücadelede Yasal Çerçeve

Yarattığı olumsuz sonuçlar bakımından psikolojik tacizle mücadele günümüzde pek çok ülkenin gündeminde yer almaktadır. Toplumsal değerlere bağlı olarak ülkeden ülkeye farklılaşan bir sorun olan psikolojik taciz konusunda ülkelerde değişik girişimlere rastlanmaktadır.

6.1. Avrupa Birliği Düzenlemeleri ve Birlik Üyesi Ülke Örnekleri

Psikolojik taciz sorununun yasal düzlemde çözülmesi sürecini AB başlatmıştır. Birlikte, bu konuda resmi bir koruyucu mevzuat olmamakla birlikte üye ülkeler ve işyerleri düzeyinde yazılı belgeler ve Kanunlar mevcuttur. (Kaplan, 2010:150).

Avrupa Parlamentosu tarafından hazırlanan “İşyerinde Bullying” raporu, işyerinde psikolojik taciz konusunda yasamaya ilişkin faaliyetlere katkıda bulunmak amacıyla planlanmış ve tacizi işyerinde şiddetin bir türü olarak kabul etmiştir (Soares, 2002: 4). Avrupa Komisyonu Mart 2002’de 2002-2006 sağlık ve güvenlik stratejilerini açıklarken psikolojik tacizi ve işyerinde şiddeti de içine alan psikolojik sorunlar ve hastalıkları yeni bir risk alanı olarak tanımlamıştır (Seward ve Fahy, 2003: 17).

Avrupa Konseyi, 1961 tarihli Sosyal Şartın yerine geçmek üzere 3 Mayıs 1996’da “Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”nı yürürlüğe koymuştur.

Onurlu çalışma hakkı başlığını taşıyan 26. maddeye göre “Akit taraflar, tüm çalışanların onurlu çalışma haklarının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak,

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

2-Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgileneceği ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı taahhüt ederler”.

Madde genel olarak onurlu çalışma hakkı konusunda toplumda duyarlılığı geliştirme, bilgilendirme ve önlemeye yönelik faaliyetlerin üye devletlerce ele alınmasını öngörmektedir (Güzel ve Ertan, 2007:513). Maddenin ilk paragrafı işyerinde veya işle ilgili cinsel taciz konusunu, ikinci maddesi ise işyerinde psikolojik tacize karşı koruma hakkını düzenlemektedir. Şart’ın Ek’inde de açıklandığı üzere, cinsel tacizi kapsamayan ikinci fıkraya, onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kasıtlı yıldırma biçimlerini kapsamaktadır. İşverenin ya da iş arkadaşlarının sevmemesi gibi nedenlerle, işyerinde işin düzenlenmesi konusundaki görüşmelerden sistemli biçimde dışlanan ya da benzer nedenlerle kendisine çalışma odası ya da mesleki unvanına uygun görevler verilmeyen bir çalışanın durumu, bu fıkranın tanımladığı eylemlerdir (Tınaz, 2006: xii).

Birlik ülkelerinde psikolojik taciz sorununa karşı uygulanabilir tek bir yasal düzenleme mevcut değildir, çeşitli direktif ve kararlarla konunun hukuki çerçevesi çizilmeye çalışılmıştır.

89/391/EEC sayılı Konsey direktifine göre işveren, çalışanların işle ilgili her türlü olumsuz etkiye karşı iş güvenliğini ve sağlığını garantiye almakla yükümlüdür. Ayrıca işveren, çalışanın mesleki tehlikelere karşı korunmasından, eğitiminden ve bilgi sağlaması için gerekli koşullardan da sorumludur (European Agency for Safety and Health at Work, www.osha.eu).

2000/43/EC sayılı Konsey direktifi, ırk ve etnik kökenleri farklı kişilere eşit muamele yapılmasını öngörür.

2000/78/EC sayılı direktif ise istihdam ve işgücünde eşit muamelenin genel çerçevesini çizer. Bu iki direktif, çalışanlar arasında ayrımcılık içeren bazı bullying davranışlarına da değinmektedir (Lorho ve Hilp, 2001: 23-24).

2001 yılında Avrupa Parlamentosu tarafından çıkarılan “İşyerinde Tacizin Önlenmesi Kararı 2001/2339 (INI)” özellikle mobbing/bullying sorunu ile ilgili olması nedeniyle önemlidir. Kararda, psikolojik tacizin önemi ve üye ülkelerin mevcut mevzuatlarını bu anlamda gözden geçirmeleri önerilmektedir. (Ferrari, 2004: 8, www.surrey.ac.uk).

AB mevzuatında çalışma hayatında eşitlik ve ayırım yasağı pek çok yönergenin konusunu oluşturmaktadır. Değişik yıllarda bu konuda çıkarılan bütün yönergeler 2006 yılında tek bir yönerge içinde birleştirilmiştir. İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi başlığını taşıyan 2006 tarihli yönergenin başlangıç metninde taciz ve cinsel taciz konusuna vurgu yapılmıştır. Yönergede, cinsiyet temeline dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için, işyerinde, işe girişte, mesleki eğitim ve ilerlemede taciz ve cinsel tacizin önlenmesi konusunda, işverenlerin ve mesleki eğitim sorumlularının teşvik edilmelerine yer verilmiştir. Tanımlar başlığını taşıyan 2. maddede ise taciz ve cinsel tacizin ayrı ayrı tanımları yapılmıştır. Üye devletlerin iç hukuklarını bu yönerge hükümleri ile uyumlu hâle getirme yükümlülüğü sayesinde psikolojik taciz ve cinsel taciz bu devletlerin iç hukuklarında yerini almış olacaktır (Güzel ve Ertan, 2007: 514-515).

Yukarıda da belirtildiği üzere psikolojik tacizle ilgili ilk yasal düzenlemeler Birlik üyeleri arasında gerçekleştirilmiştir. Üye devletlerden Fransa, İsveç, Polonya ve Belçika ayrı psikolojik taciz Kanunu'larına sahiptir.

1993 yılında, İsveç'te sendikalarla işbirliğine gidilerek hükûmetin de finansal destek verdiği Haksızlık-Mağduriyet (Victimisation) Kanunu çıkartılmıştır (Rayner ve Hoel, 1997: 183 ve Porteous, 2002: 86).

Fransa'da, 2002 yılında İşyerinde Manevi Taciz Kanunu çıkartılmıştır. Aynı yıl Belçika'da da, üye ülkeler arasındaki en ayrıntılı düzenlemeleri içeren psikolojik taciz kanunu hazırlanmıştır. Almanya'da, mevcut yasal düzenlemelere anti-mobbing hükümleri ilave edilmiştir. İngiltere'de, psikolojik taciz sorunu, Tacizden Koruma Kanunu (Protection from Harassment Act) ile çözülmeye çalışılmaktadır (Kaplan, 2010: 143, 151).

Norveç'te 1980'li yılların sonunda mevcut Yasa'da değişiklik yapılarak, çalışanların her türlü taciz veya rahatsız edici davranışlara karşı korunmalarına yer verilmiş ancak psikolojik taciz kavramına yer verilmemiştir (Akgeyik, vd., 2007:268).

İsviçre'de ise psikolojik tacizi düzenleyen özel bir Yasa yoktur. Ancak mevcut mevzuatta çalışanların psikolojik tacize karşı korunmalarını içeren bir düzenleme yer almaktadır (Akgeyik, vd., 2007: 269).

İspanya'da psikolojik tacizle ilgili özel bir yasal düzenleme mevcut değildir, mahkeme kararları ile korunma sağlanmaya çalışılmaktadır (Akgeyik, 2007: 265).

Avrupa Birliği ülkelerinde işyerinde taciz sorununun çözümüne ilişkin yapılan yasal düzenlemeler farklılaşmaktadır. Bazı ülkeler yeni ve özel Kanunu'lar çıkartmışken bazıları mevcut Kanunu'ları yeniden düzenlemiş ve genişletmişlerdir. Bazı ülkelerde ise bu konuda herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir.

6.2. Birlik Üyesi Olmayan Ülke Örnekleri

ABD'de psikolojik tacize yönelik yasal düzenlemeler Avrupa'daki kadar gelişmiş değildir, ABD ortak hukuku psikolojik tacizi henüz haksız fiil olarak tanımamaktadır ama yine de çalışanlar mevcut Kanunu'lardan güç ve destek almaktadırlar (Kaplan,2010:157,161). ABD'de psikolojik taciz ayrımcılığın bir çeşidini oluşturduğu için hiçbir eyalette bu konu Kanunu'larda doğrudan yer almamaktadır. Psikolojik tacize maruz kalanlar ileri ayrımcılık karşıtı düzenlemelerle korunmaktadır (Savaş, 2007: 78).

ABD'de Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanarak Kongre'ye sunulan ve eyaletler için örnek oluşturması beklenen bir rapor söz konusudur. Bu rapor, aşırı düzeyde duygusal saldırıda bulunan kişilerin bu davranışlarını ağır suçlar kapsamında değerlendirmeye yönelik olarak hazırlanmıştır. Raporunda psikolojik taciz kapsamında bazı incitici, baskı altına alıcı, küçük düşürücü ve yalınlığa sürükleyici hareketler, bir seri hâlinde sergilendiğinde suç teşkil eden bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Çobanoğlu, 2005: 1999).

Japonya'da psikolojik taciz ile ilgili yasal düzenleme mevcut değildir. Ancak diğer ülkelerde olduğu gibi Japonya'da da bu sorun artmaktadır. Tokyo Yöneticiler Sendikasına 1996 yılında sadece dört ay içinde 1500 psikolojik taciz vakası bildirilmiştir. 1990 yılında işyerinde taciz nedeniyle 1032 kişinin, 1999 yılında ise 1824 kişinin intihar ettiği tespit edilmiştir. 1999 yılı itibarıyla Japonya'da toplam intihar vakaları içinde psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşen intihar oranı %5,5 olarak tespit edilmiştir (Meek, 2004:323, 325-326).

Japonya'da ömür boyu istihdam güvencesinin özellikle son dönemlerde ekonomik olarak mümkün olmadığı ve işgücü fazlasının işverenleri zorladığı ifade edilmektedir. İstenmeyen çalışanlar, işveren için ciddi derecede sosyal, yasal ve ekonomik maliyetlere neden olmaktadır. Ancak geleneksel yapı içinde işten çıkarmanın güçlükleri nedeniyle işverenler çalışanlara psikolojik taciz uygulayarak işten ayrılmaya zorlamaktadırlar (Meek, 2004: 323, 327-328).

Arjantin, Kanada'nın iki (Quebec ve Saskatchewan), eyaleti ve Avustralya'nın Queensland eyaletinde ayrı anti-mobbing Kanunu'ları mevcuttur (Kaplan, 2010: 151).

6.3. Türkiye

Gelişmiş pek çok ülkenin gündeminde uzun yıllardır var olan ve mevzuatlarında da özellikle 2000'li yıllardan itibaren yoğun bir şekilde yer almaya başlayan psikolojik taciz,

yargı kararlarından, yapılan çalışmalardan ve konuya ilişkin paylaşım sitelerinden anlaşıldığı kadarıyla Türk çalışma hayatında da sıklıkla yaşanmaktadır. Ancak çalışma hayatına ilişkin Kanunu'larda henüz yer almamıştır, nitekim cinsel taciz bile ilk kez 2003 yılında, 4857 sayılı İş Kanunu ile düzenlenmiştir. Fakat bu durum, iş ilişkisinde psikolojik tacize karşı hukuksal bir korumanın mevcut olmadığı anlamına gelmemelidir. Türk iş mevzuatında psikolojik taciz ile ilgili doğrudan bir düzenleme yer almamakla birlikte, dolaylı olarak bu kapsamda değerlendirilebilecek, psikolojik tacizin sonuçlarını içeren birtakım hükümler mevcuttur.

İşverenin Gözetme ve Koruma Borcu:

Öncelikle psikolojik tacizin işyerinde meydana geldiği, hem işveren hem de diğer çalışanlar tarafından uygulanabileceği göz önüne alındığında, işçinin bu fiillerden korunması gerektiği, diğer bir deyişle işverenin işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğü gündeme gelir. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan ve iş sözleşmesinde işverenin temel borçlarından birini oluşturan işçiyi koruma ve gözetme borcu Borçlar Kanunu'nun. 332 maddesi ve İş Kanunu'nun 77. maddesi ve devamında düzenlenmiştir.

Koruma ve gözetme borcunun kapsamının genişliği, sınırının ve içeriğinin somut ve kesin olarak belirlenebilmesini zorlaştırmaktadır. Bununla birlikte işçinin kişiliğinin korunması ile başlayan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin ön planda ele alındığı yaşam, sağlık ve beden bütünlüğü ile işçiyi ait eşya ve araçların korunması yanında işçiyi çalışma ortamındaki rahatsız edici davranışlardan korumak için alınması gereken her türlü önlem koruma ve gözetme borcu içinde kabul edilmektedir (Savaş, 2007: 93-94, Mollamahmutoğlu, 2005: 424-429, Süzek, 2005: 312-315, Kaplan, 2003: 3-15, Çelik, 2004: 153-154, Şakar, 2006: 516-517 ve Aydın, 2002: 62).

İş hukukunda "işçinin haysiyetine, bedensel veya ruhsal bütünlüğüne, kısaca kişiliğine saldırı niteliğinde davranış, söz, fiil, jest, yazı gibi haksız ve istihdam edildiği işi tehlikeye sokan veya iş ortamını alçaltan her türlü tutum.... işçinin kimliğine açık bir saldırı mahiyetinde olmasa da onu, işyerinde dışlamaya, diğer çalışanlarla insani ilişkisini koparmaya yönelik her türlü işveren davranışı"(Mollamahmutoğlu, 2005: 426) kişilik haklarında saygısızlık olarak değerlendirilmektedir. Psikolojik tacize sebep olan bu tür tutum ve davranışların önlenmesi işveren yükümlülüğünde, diğer bir deyişle koruma ve gözetme borcu kapsamındadır. Benzer şekilde psikolojik tacizin bedensel veya ruhsal sağlığa zarar verebilecek sonuçlar yaratması ve işverenin bunu önleyici tedbirler alması işyerinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini alma yükümlülüğünün içinde değerlendirilmektedir (Savaş, 2007: 94). Bu da işçiyi koruma ve gözetme borcu kapsamına girmektedir.

İşçiyi işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktan koruma yükümlülüğünün kapsamına, işverenin bizzat kendisi dâhil olduğu gibi işyerinde çalışan diğer işçilerin ya da üçüncü kişilerin eylemleri de dâhildir. İşveren işçiyi tüm bu eylemlere karşı korumakla yükümlüdür. Aksi durumda işçinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalması, işverenin

koruma ve gözetme borcunun ihlali kapsamında değerlendirilebilir.

4857 sayılı İş Kanunu'nda işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun genel itibarıyla iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde ele alındığı, çalışanların sağlıklı ve güvenli bir ortamda iş görmesi anlamında kullanıldığı dikkat çekmektedir.(Çelik, 2004: 153-154, Şakar, 2006: 516-517, Mollamahmutoğlu, 2005: 424-426, Süzek, 2005: 314-315)

Konuya ilişkin hükümler incelendiğinde işçi sağlığının psikolojik yanı açısından yeterince tatmin edici ve açıklayıcı düzenlemelerin yer almadığı görülmektedir. Gerek İş Kanununun 77. maddesi ve devamında, gerekse ilgili maddelere dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerde psikolojik tacizin ortaya çıkardığı rahatsızlıklardan, bunlara ilişkin alınması gereken önlemlerden ya da işverenin bu alandaki yükümlülüklerinden söz edilmemektedir. Oysa iş sağlığı ve güvenliği, çalışanların işyerinde sadece fiziksel sağlığı ve güvenliği olarak değil de psikolojik sağlığını da kapsayacak bir kavram olarak benimsenirse, işyerinde psikolojik tacize karşı önlem alma yükümlülüğü, işverenin çalışana karşı temel borçlarından biri olarak kabul edilebilir. Her ne kadar işçinin sağlığının korunması kavramı ile hem fiziksel hem de psikolojik(ruhsal) sağlık bir bütün olarak kabul edilse de, uygulamada psikolojik sağlık kavramının yerleşmemiş ve buna bağlı olarak benimsenmemiş olması bu konuda sıkıntılarının doğmasına neden olmaktadır.

Buna karşılık psikolojik tacizin bazı sonuçlarından hareket ederek işçinin rızası dışında görev yerinin değiştirilmesi, daha vasıfsız bir işi görmesinin istenmesi(md.22); işyeri uygulamalarından yararlandırmada, yükseltimede, ücrette farklılık yaratılması(md.5); işverenin işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması veya gözdağı vermesi, işçi hakkında şeref, haysiyet kırıcı asılsız ağır insad veya ithamlar ile şeref ve namusuna dokunacak söz ve davranışlarda bulunulması(md.24), istifaya zorlanması veya işten çıkarılması(md.18-21) gibi uygulamalar 4857 sayılı İş Kanunu'nda karşılık bulabilmektedir.

Son dönemlerde, özellikle son üç yıldır, psikolojik taciz konusunun yargıya taşınması ve Yargıtay'ın değişik kararlarında "mobbing", "psikolojik taciz", "çalışanın kişilik haklarına saldırı" ve "işverenin işçisini koruma sorumluluğu" gibi kavramların kullanılarak psikolojik tacizin varlığının kabul edilmesi, yasal düzenlemedeki boşlukların yargı kararları ile doldurulmaya çalışıldığını göstermektedir. İş Kanunu'ndaki hükümlerin psikolojik tacizi tümüyle karşılayacak içeriğe sahip olmaması nedeniyle Yargıtayın yorum yoluyla hukuki korumayı geliştirmeye çalıştığı söylenebilir.

Öğretide ve uygulamada psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmaların yanı sıra yargıya taşınan olayların da etkisi ile son zamanlarda konuya ilişkin bazı hukuki gelişmeler yaşanmaktadır. Bununla beraber Avrupa normları da Türkiye için bağlayıcıdır. Çünkü Avrupa Konseyi Sosyal Şartı Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukunun bir parçası hâline gelmiştir. Benzer şekilde AB Yönergesi de AB İş Hukukunun müktesebatına dâhil olduğu ve tam üyelik görüşmeleri süreci de devam ettiği için Türkiye iç hukukunu bu yönerge ile uyumlu hâle getirmek zorundadır. (Güzel ve Ertan, 2007: 512,). Bu bağlamda,

Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417. maddesinde cinsel tacizle ilgili hüküm genişletilerek, "İşveren, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu nevi tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." şeklinde değiştirilmiştir. Maddenin gerekçesinde cinsel tacizin yanında psikolojik taciz (mobbing)in de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler arasında sayıldığı ifade edilmektedir.

Psikolojik Taciz Durumunda Başvurulabilecek Hukuki Yollar:

İşverenlerin özellikle ekonomik kriz dönemlerinde maliyetleri azaltmak (işçiyi istifaya zorlayarak kıdem tazminatı ödemesinden kurtulmak) ve yasal prosedürün sıkıntılarını aşmak (işçiyi istifaya zorlayarak işe iade davası açılması riskinden kurtulmak) için psikolojik tacizi bazen kasıtlı olarak uyguladıkları ve böylece çalışanı işten ayrılmaya zorladıkları, en sık karşılaşılan taciz yöntemlerinden birini oluşturmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde, psikolojik tacize maruz kalan bir işçinin öncelikle üstlerine bilgi vermesi, bilgilendirmeyi ispat kolaylığı açısından yazılı yapması, aynı zamanda işyerindeki insan kaynakları bölümüne (özellikle tacizin üstü tarafından yapılması durumunda) ve varsa İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna⁴ da başvurarak durumu tespit ettirmesi ve gerekli önlemlerin alınmasını talep etmesi gerekir.

Psikolojik taciz iddialarında en büyük sorun psikolojik tacizin varlığının ispat edilmesidir. Bu noktada tacize maruz kalan işçinin kendisine yapılan davranış ve filleri ispatlayarak ortaya koyabilmesi için, bu konuda delil oluşturabilecek, kendisine atılan e-mailler, kısa mesajlar(SMS), tacizin psikolojik veya fiziksel yıkımını gösteren doktor raporu, kamera kayıtları gibi belgeleri toplaması ve varsa tanıklardan da destek alması sağlanmalıdır.

İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz işçinin ruhsal veya fiziksel sağlığını bozacak nitelikte yakın, acil ve hayati bir tehlike yaratıyorsa İş Kanunu'nun 83. maddesine dayanarak taciz eylemini sona erdirecek uygun önlemlerin alınmasına kadar çalışmaktan kaçınabilir(Savaş, 2007: 99).

İşçi uğradığı psikolojik tacizin ağırlığına bağlı olarak İş Kanunu'nun md.24/II/b-c bentlerine dayanarak iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir ve koşulları sağlıyorsa kıdem tazminatını alabilir.

Bunun yanı sıra uğradığı haksızlıklara işverenin sessiz kalması, önlem almaması veya bizzat işveren tarafından psikolojik tacize maruz kalan işçi, işverenin koruma ve gözetme borcunun yanı sıra eşit davranma ilkesine de aykırı davrandığı noktasından hareketle ayrımcılık tazminatı ve uğradığı psikolojik tacizin beden veya ruh sağlığını bozduğu

4 İş Kanunu'nun 83. maddesinde işyerinde işçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil veya hayati bir tehlike ile karşı karşıya kalan işçinin İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna başvurma, durumu tespit ettirme ve gerekli önlemlerin alınmasına karar verilmesini talep etme hakkı düzenlenmiştir.

iddiası ile de maddi ve manevi tazminat davası açabilir. (Savaş, 2007: 100-110, Mollamah-mutoğlu, 2005: 424-426, Süzek, 2005: 315-335).

Ayrımcılık tazminatı, psikolojik tacizin İş Kanunu'nun 5. maddesinde sayılan işçinin dili, ırkı, cinsiyeti, siyasal düşüncesi, felsefi inancı, dini, mezhebi ve benzeri nedenlerden dolayı yapılması durumunda talep edilebilir.

Maddi tazminat davası, Medeni Kanunu'nun 25.maddesindeki kişilik haklarının hukuka aykırı biçimde ihlal edildiği ve bundan dolayı malvarlığında meydana gelen azalmanın giderilmesini sağlamak amacıyla Borçlar Kanunu'nun 46. maddesine dayanarak açılabilir. Nitekim psikolojik tacize yönelik fiil ve davranışları oluşturan kötü muamele, tehdit, aşağılama, sürekli hakaret gibi eylemler haksız fiil niteliği taşıyabildiği için maddi tazminat davasının açılmaması düşünülemez. Psikolojik tacizin işveren tarafından değil de işyerinde çalışan bir başka işçi tarafından gerçekleşmesi durumunda maddi tazminat davası hem taciz eylemini gerçekleştiren işçiye hem de işverene karşı(B.K.mad 55) açılabilir.

Manevi tazminat davası, Borçlar Kanunu'nun 47. veya 49.maddelerine dayanarak psikolojik taciz sürecinde kişinin uğradığı zarar, hissettiği acı ve elem karşılığı olarak açılabilen bir davadır (Bayram, 2007: 565-567).

Psikolojik tacize uğrayan işçi mutlaka iş sözleşmesini feshederek dava açmak zorunda değildir, dilerse iş ilişkisi devam ederken de çalışma şartlarının uygulanmaması ve uğradığı manevi zararın karşılanması için dava açabilir.

SONUÇ

Psikolojik taciz sorunu hem çalışan hem de örgüt için pek çok olumsuz sonuca yol açar. Öncelikle çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını etkiler. Uluslararası kaynaklarda da işyeri şiddeti olarak kabul edilen psikolojik taciz, insan onurunu ve çalışma barışını zedeler. Bu nedenle psikolojik taciz, çalışma yaşamının bir parçası olarak görülmemeli, görmezden gelinmemeli ve asla hoşgörü (sıfır tolerans) gösterilmemelidir. Nitekim pek çok gelişmiş ülke mevzuatında psikolojik taciz düzenlenmiş ve çalışanların bu anlamda korunmaları sağlanmıştır. Ülkemiz iş mevzuatında ise psikolojik taciz ile ilgili doğrudan herhangi bir düzenleme ve hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte dolaylı olarak bu kapsamda değerlendirilebilecek psikolojik tacizin sonuçlarını içeren birtakım hükümler mevcuttur. Özellikle son üç yıldır konunun yargıya taşınmasıyla hukuki korunmanın gerçekleştirilme-ye çalışıldığı söylenebilir.

İş Kanunu'nun sınırlı hükümleri çerçevesinde psikolojik tacize maruz kalan bir işçinin, gerekli yerlere bilgi vermesi, bilgilendirmeyi yazılı yapması ve delil oluşturabilecek materyalleri elde etmiş olması önemlidir. İşçi uğradığı psikolojik tacizin ağırlığına bağlı olarak, çalışmaktan kaçınabilir veya iş sözleşmesini bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir. Ayrıca maddi ve manevi tazminat davası açma hakkı da saklıdır.

Psikolojik taciz sorunu cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, statü farklılığı gözetmeksizin her çalışanın karşılaşılabileceği sorunlardan biridir. Öyle ki, yaygın görüşün aksine eğitim düzeyinin yüksek olduğu işyerlerinde (üniversiteler vb) ve sektörlerde (eğitim, sağlık vb.)de yaygın olarak görülebilmektedir. Son dönemde sonuçlanan ve basında da yer alan iki yargı kararı özellikle buna örnek olarak verilebilir.

Psikolojik taciz konusunda öğretilerde ve uygulamada yapılan çalışmalar, yargıya taşınan davalar, Avrupa normlarının Türkiye için bağlayıcılığı, son zamanlarda konuya ilişkin bazı hukuki gelişmelerin yaşanmasını sağlamıştır. Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nın işçinin kişiliğinin korunması başlıklı maddesine, psikolojik tacizin dâhil edilmesi bu anlamda atılmış önemli bir adımdır. En yakın zamanda İş Kanunu'nda da soruna ilişkin hükümlerin düzenlenmesine öncülük etmesi beklenmektedir.

Kaynakça

- AKGEYİK, Tekin, GÜNGÖR, Meltem, UŞAN, Şelale ve OMAV, Umut (2007) "İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler & Perspektifler", **Sosyal Siyaset Konferansları Prof. Dr. Haşmet Başar'a Armağan Özel Sayısı**, 53. Kitap, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- AYDIN, Ufuk (2002) **İş Hukukunda İşçinin Kişilik Hakları**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- BAYRAM, Fuat (2007) Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), **İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 4 Sayı 14, 551-574.
- BEASLEY, John ve RAYNER, Charlotte (1997) "Bullying at Work", *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol:7, 177-180.
- CHAPPELL, Duncan ve MARTINO, Vittorio Di (1998) **Violence at Work**, International Labour Office, Geneva.
- COYNE, Iain, SEIGNE, Elizabeth ve RANDALL, Peter (2000) "Predicting Workplace Victim Status From Personality", **European Journal of Work And Organizational Psychology**, Vol:9, No: 3, 335-349.
- CRAWFORD, Neil (1997) "Bullying at Work: A Psychoanalytic Perspective", **Journal of Community and Applied Social Psychology**, Vol.7, 219-225.
- CRAWFORD, NEIL (1999) "Conundrums and Confusion in Organisation: The Etymology of the World Bully", **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1/2, 86-94.
- CUSACK, Sean (2000) "Workplace Bullying: Icebergs in Sight, Soundings Needed", **The Lancet**, Vol.356, December 23/30, 2118.
- ÇELİK, Nuri, (2000) **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul: Beta Yayınları.
- ÇOBANOĞLU, Şaban (2005) **Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri**, İstanbul: Timaş Yayınları.

- DAVENPORT, Noa, SCHWARTZ, Ruth D. ve ELLIOTT, Gail P. (2003) *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*, (Çev.) Osman Cem Öner, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- DAWN, Jennifer, COWIE, Helen ve ANANIADOU, Katerina (2003) "Perceptions and Experience of Workplace Bullying in Five Different Working Populations", **Aggressive Behavior**, Vol.29, 489-496.
- DUNN, Susan (2005) "What's Going on With Mobbing, Bullying and Work Harassment Internationally" [<http://www.webpronews.com/ebusiness/professionaldevelopment/wpn-11-20030610WhatsGoingonwithMobbingBullyingandWorkHarassmentInternationally.html>] (22.03.2005)
- EGE, Harald (2002) **Mobbing New Perspectives and Results from an Italian Investigation**, Bologna, Italy: Pitagora Editrice.
- ELLIS, Andy, (2003) "Bullying in the Workplace-An Acceptable Cost?", [<http://www.workplacebullying.co.uk/aethesis.html>] (20.11.2003)
- EINARSEN, Stale, MATTHIESEN, Stig Berge ve SKOGSTAD, Anders (1998) "Bullying, Burnout and Wellbeing Among Assistant Nurses", **Journal Occupational Health Safety**, Vol.14, N.6, 563-568.
- EINARSEN, Stale, HOEL, Helge, ZAPF, Dieter ve COOPER, Carry (2003) "The Concept of Bullying at Work The European Tradition", **Bullying and Emotional Abuse in the Workplace**, Editors: Oswald Hanfling, Carry Cooper, Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf, UK: Taylor&Francis.
- EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK, "Bullying at Work", **Facts**, 23, [<http://agency.osha.eu.int>] (22.03.2005)
- FERRARI, Elena (2004) **Raising Awareness on Mobbing an EU Perspective**, Daphne Programme, European Commission, Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women, [www.surrey.ac.uk/politics/cse/daphne-reports.htm] (21.09.2006)
- GARDNER, SUSAN; JOHNSON, PAMELA R., (2001) "The Leaner, Meaner Workplace: Strategies for Handling Bullies at Work", **Employment Relations Today**, Summer 2001, 23-36.
- GÜL, Hülya (2009) "Mobbing-Psikolojik Yıldırma", **TAF Preventive Medicine Bulletin**, Cilt:8, Sayı:6, 515-520
- GÜN, Hüseyin (2010) **Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz İşyeri Sendromu (Mobbing/Bullying)**, Ankara, Lazer Yayınları
- GÜZEL, Ali ve ERTAN, Emre (2007) "İşyerinde Psikolojik Tacize (Mobbing) Hukuksal Bakış: Avrupa Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukuk, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 4 Sayı 14, 509-549.
- HIRIGOYEN, Marie-France (1998) **Manevi Taciz Günümüzde Sapkın Şiddet**, (Çev.) Heval Bucak, İstanbul: Güncel Yayıncılık.

- KAPLAN, Emine Tuncay (2003) “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu İş**, Cilt 7, Sayı 2.
- KAPLAN, Jordan (2010) Help Is On The Way: A Recent Case Sheds Light On Workplace Bullying, **Houston Law Review**, Volume 47, Number 1, 142-173.
- KARATUNA, Işıl ve TINAZ, Pınar (2010) **İşyerinde Psikolojik Taciz Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Ankara: Türk İş Yayınları.
- KIWIMAKI, Mika, ELOVAINIO, Marko ve VAHTERA, Jussi (2000) “Workplace Bullying and Sickness Absence in Hospital Staff” **Occupational And Environmental Medicine**, Vol.57, No.10, 656-660.
- LECK, Joanne, “**Violence in the Workplace: A New Challenge**” [www.admin.uottawa.ca/ResourcePapers/2001/01-33.pdf] (02.02.2006)
- LEYMANN, Heinz (1996) “The Content and Development of Mobbing at Work”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol: 5, No:2, 165-184.
- MARTINO, Vittorio Di (2002) **Workplace Violence in the Health Sector, Country Case Studies, Brazil, Bulgaria, Lebanon, Portugal, South Africa, Thailand and A Additional Australian Study**, [http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/health/violence-ccs.pdf] (14.07.2005)
- MEEK, Christopher B., (2004) “The Dark Side of Japanese Management in the 1990s Karoshi and Ijime in the Japanese Workplace”, **Journal of Management Psychology**, Vol.19, N.3, 312-331.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi (2005) **İş Hukuku**, Ankara.
- O'MOORE, Mona, LYNCH, Jean ve DAEID, Niamh N. (2003) “The Rates and Relative Risks of Workplace Bullying in Ireland, a Country of High Economic Growth”, **International Journal Management and Decision Making**, Vol.4, N.1, 82-95.
- ÖZEN, SERAP (2007) “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve Nedenleri”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 9, Sayı:3, www.isguc.org.
- ÖZKUL, Burcu ve ÇARIKÇI, İlker H. (2010) ”Mobbing ve Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:15, Sayı:1, 481-499
- Parent-Thirion, Agnès, Fernández Macías, Enrique, Hurley, John ve Vermeylen, Greet (2007) **Fourth European Working Conditions Survey**, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- PORTEOUS, Janette (2002) “**Bullying at Work-The Legal Position**”, **Managerial Law**, Vol. 44, No.4, 77-90.
- QUINE, Lyn (1999) “Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire Survey”, **British Medical Journal**, Vol.318, 228-232.
- QUINE, Lyn (2001) “Workplace Bullying in Nurses”, **Journal of Health Psychology**, Vol.6, N.1, 73-84.

- QUINE, Lyn (2003) "Workplace Bullying, Psychological Distress, and Job Satisfaction in Junior Doctors", **Cambridge Quarterly Healthcare Ethics**, Vol.12, 91-101.
- RAMAGE, Roderick (1996) "Mobbing in the Workplace", **New Law Journal** 25 Oct.-1 Nov. 1996, [<http://www.law-office.demon.co.uk/art%20mobbing-1.htm>] (15.12.2006)
- RAYNER, Charlotte ve HOEL, Helge (1997) "A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying", **Journal of Community&Applied Social Psychology**, Vol: 7, 181-191.
- RAYNER, Charlotte, SHEEHAN, Michael ve BARKER, Michelle (1999) "Theoretical Approaches to the Study of Bullying at Work", **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1/2, 11-15.
- RAYNER, Charlotte, HOEL, Helge ve COOPER, Carry L. (2002) *Workplace Bullying What We Know, Who is to Blame, and What can We Do?*, London: Taylor&Francis.
- RAYNER, Charlotte ve MCLVOR, Karen (2006) **Dignity at Work Project: Research Report**, Report to the Dignity at Work Project Steering Committee Research Findings, Portsmouth Business School, May 2006, [<http://www.port.ac.uk/research/workplace-bullying/filetodownload,52783,en.pdf>] (11.11.2006)
- SALIN, Denise (2001) "Prevalence And Forms Of Bullying Among Business Professionals: A Comparison Of Two Different Strategies For Measuring Bullying", **European Journal Of Work And Organizational Psychology**, Vol:10, No: 4.
- SALIN, Denise (1999) **Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Triggering Factors in the Work Environment**, Working Paper No:406, November, 1999, Helsinki, Finland.
- SAVAŞ, Fatma B. (2007) **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul: Beta Yayınları.
- SEWARD, Karen ve FAHY, Sheila (2003) "Tackling Workplace Bullies", **Occupational Health**, May 2003, 16-19.
- SHEEHAN, Michael (1999) "Workplace Bullying: Responding With Someone Emotional Intelligence", **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1/2, 57-69.
- SOARES, Angelo (2002) "Bullying: When Work Becomes Indecent", [<http://www.er.uqam.ca/nobel/r13566/document/bullying%20report%20soares.pdf>] (04.02.2005)
- SOLMUŞ, Tarık (2005) "İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)" **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:7,Sayı:2. www.isguc.org.
- STEBBING, Justin, MANDALIA, S., PORTSMOUTH, S., LEONARD, P., CRANE, J., BOWER, M., EARL, H.ve QUINE, L. (2004) "A Questionnaire Survey of Stres and Bullying in Doctors Undertaking Research", **Postgraduate Medicine**, Vol.80, 93-96.
- SÜZEK, Sarper (2005) **İş Hukuku Genel Esaslar Bireysel İş Hukuku**, İstanbul.
- ŞAKAR, Müjdat (2006) **Gereğçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.

- TINAZ, Pınar (2006) **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul, Beta Yayınları.
- TRAVERS, Cherly J. ve COOPER, Cary L. (1993) “**Occupational Stress among UK Teachers**”, *Work and Stress*, Vol.7, 203-219.
- TUTAR, Hasan (2004) **İş Yerinde Psikolojik Şiddet**, İstanbul: Platin Yayıncılık.
- LORHO, Frank ve HILP, Ulrich (2001) **European Parliament Directorate-General For Research Working Paper Bullying At Work**, Social Affairs Series, Soci 108 EN, European Parliament L-2929 Luxembourg.
- VARTIA, Maarit (1996) “The Sources of Bullying-Psychological Work Environment and Organizational Climate”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.5, N.2, 203-214.
- VARTIA, Maarit ve HYYTI, Jari (2002) “Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers”, **European Journal of Work and Organizational Psychology**, Vol.11, No.1, 113-126.
- YALIM, Deniz, (Editör) (2005) **İnsan Kaynaklarında Yeni Eğilimler**, İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- YAMADA, David C. (2002) “The Phenomenon of “Workplace Bullying” and the Need for Status-Blind Hostile Environment Protection” **Georgetown Law Journal**, Vol. 8, No. 3, 477-492.
- YILDIZ, Selver (2007) **İşyerinde İstismar Davranışlarının Psiko-Sosyal Boyutu ve Bir Uygulama**, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- YÜCETÜRK, Elif (2003a) “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi?”
[http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=224](20.11.2003)
- YÜCETÜRK, Elif (2003b) “Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing”, [http://www.bilgiyonetimi.org/cm/pages/mkl_gos.php?nt=226] (20.11.2003)
- WORLD OF WORK, “When Working Becomes Hazardous”, N.26, Sep/Oct 1998, [<http://www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.htm>] (11.07.2005)
- WYATT, Judith ve HARE, Chauncey (1997) *Work Abuse How To Recognize and Survive It*, Canada, Schenkman Books, Inc.
- ZAPF, Dieter (1999) “Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/ Bullying at Work” **International Journal of Manpower**, Vol.20, No.1/2, 70-85.
[<http://www.leymann.se/English/00002E.HTM>] (03.03.2004)
[<http://www.acas.org.uk/publications/al04.html>] (03.11.2004)
[<http://www.bulliesatwork.co.uk/bullying-in-the-workplace.htm>] (21.06.2004)