

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KONULU HUKUK DAVALARI
ÜZERİNE KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Selin TOZOĞLU

**KONYA
MAYIS, 2016**

**MEVLANA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KONULU HUKUK DAVALARI
ÜZERİNE KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA**

Selin TOZOĞLU

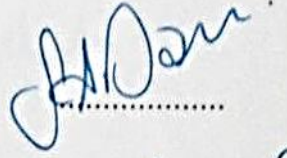
**Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce kabul edilen yüksek lisans
tezidir.**

**Tez Danışmanı
Doç. Dr. Sümeyra ALPASLAN DANIŞMAN**

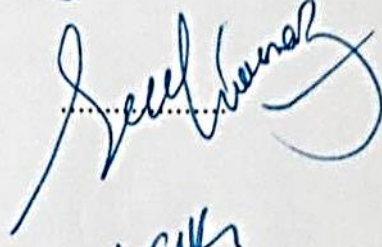
**KONYA
MAYIS, 2016**

Bu çalışma jürimiz tarafından İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 13/ 05 / 2016

Tez Danışmanı : Doç. Dr Sümeyra ALPASLAN DANIŞMAN



Üye : Yrd. Doç. Dr. Recep KAÇMAZ

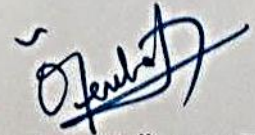


Üye : Yrd. Doç. Dr. Ayşe KOCABACAK



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof.. Dr. İsmail Özgür ZEMBAT
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BİLDİRİM

Yapmış olduğum akademik çalışmadan elde edilen bulgular ışığında ele alarak düzenlediğim yüksek lisans tezimin etik davranış ve akademik kurallara dikkat edilerek hazırlanıp sunulduğunu, tezimin tez yazım kurallarına uygunluğunu, tezimde kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, tezimi sadece Mevlana Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne verdiğimi ve bu beyanımın aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Selin TOZOĞLU

13/05/2016

İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	I
Özet.....	II
Abstract.....	III
Tablolar listesi.....	IV
Kısaltmalar listesi.....	V

1. Bölüm

1.Giriş.....	1
1.1.Araştırmanın Amacı	2
1.2. Araştırmanın Soruları	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	3

2. Bölüm

2.İş Yerinde Psikolojik Tacizle İlgili Kavramsal Çerçeve.....	5
2.1. İş Yerinde Psikolojik Taciz Kavramı ve Kökeni.....	5
2.2. İş Yerinde Psikolojik Taciz Kavramının Tanımı.....	6
2.3. İş Yerinde Psikolojik Taciz Kavramının Tarihsel Gelişimi	7
2.4. İş Yerinde Psikolojik Taciz Süreci.....	9
2.4.1. İş yerinde psikolojik taciz davranışları.....	9
2.4.1.1. İletişime yönelik saldırılar	9
2.4.1.2. Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar	9
2.4.1.3. İtibara yönelik saldırılar	10
2.4.1.4. Mesleki ve özel yaşama yönelik saldırılar	10
2.4.15. Sağlığa yönelik saldırılar	10

2.4.2. İş yerinde psikolojik tacizin aşamaları	10
2.4.2.1. Birinci aşama: Çatışma	11
2.4.2.2. İkinci aşama: Saldırgan davranışlar	11
2.4.2.3. Üçüncü aşama: Yönetimin devreye girmesi	11
2.4.2.4. Dördüncü aşama: Zor ve akıl hastası olarak damgalanma	11
2.4.2.5. Beşinci aşama: İşten ayrılma.....	12
2.5. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Dereceleri	12
2.5.1. Birinci derece psikolojik taciz.....	12
2.5.2. İkinci derece psikolojik taciz	12
2.5.3. Üçüncü derece psikolojik taciz	13
2.6. İş Yerinde Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alan Taraflar	13
2.6.1. Psikolojik taciz uygulayanlar	13
2.6.2. Psikolojik taciz mağdurları	15
2.6.3. Psikolojik taciz izleyicileri.....	17
2.7. İş yerinde Psikolojik Taciz Türleri.....	18
2.7.1. Dikey psikolojik taciz	18
2.7.1.1. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz	18
2.7.1.2. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz	19
2.7.2. Yatay psikolojik taciz	19
2.8. İş yerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri	20
2.8.1. Kişisel nedenler	20
2.8.2. Örgütsel nedenler.....	22
2.8.3. Toplumsal nedenler	25
2.9. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Sonuçları.....	26

2.9.1. Bireysel açıdan sonuçlar	27
2.9.2. Örgütsel açıdan sonuçlar.....	28
2.9.3. Toplumsal açıdan sonuçlar	28
2.10. İş Yerinde Psikolojik Taciz İle Mücadele Yöntemleri	29
2.10.1. Bireysel mücadele yöntemleri.....	30
2.10.2. Örgütsel mücadele yöntemleri	32
2.10.3. Toplumsal mücadele yöntemleri	35

3. Bölüm

3.Türk Hukukunda İş Yerinde Psikolojik Taciz	37
3.1. 1982 Anayasası Bakımından Psikolojik Taciz	38
3.2. İdare Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz	39
3.3. Ceza Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz	41
3.3.1. İntihara yönlendirme suçu.....	41
3.3.2. Kasten yaralama suçu	42
3.3.3. Eziyet suçu	43
3.3.4. Cinsel saldırı ve cinsel taciz suçu.....	44
3.3.5. Tehdit suçu	45
3.3.6. Cebir kullanma suçu	46
3.3.7. İş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçu	46
3.3.8. Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu.....	47
3.3.9. Hakaret suçu.....	48
3.3.10. Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu.....	49
3.4. Borçlar Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz.....	49
3.4.1. İşçinin kişiliğinin korunması.....	49

3.4.2. Haksız fiil sorumluluğu	51
3.5. Medeni Hukuk Bakımından Psikolojik Taciz	52
3.6. İş Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz	54
3.6.1. Psikolojik taciz ile ihlal edilen yükümlülükler	54
3.6.1.1. İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık.....	54
3.6.1.2. İşverenin eşit davranma borcuna aykırılık.....	55
3.6.2. Psikolojik taciz mağdurunun iş hukukundan doğan hakları.....	56
3.6.2.1. Zararın tazmini hakkı.....	57
3.6.2.1.1. Gözetme borcuna aykırılık halinde zararın tazmini yolları	57
3.6.2.1.2. Eşit davranma borcuna aykırılık halinde zararın tazmini yolları	57
3.6.2.2. İş sözleşmesini fesih hakkı.....	58
3.6.2.3. Çalışmaktan kaçınma hakkı	60

4. Bölüm

4.Yöntem	62
4.1. Araştırmanın Kurgusu	62
4.2. Araştırmanın Örneklem Stratejisi	62
4.3. Araştırmanın Veri Niteliği.....	63
4.4. Veri Toplama Yöntemi.....	63
4.5. Veri Analiz Yöntemi	63
4.6. Araştırmanın Kalite Kontrolü (Geçerlilik ve Güvenirlilik)	64

5. Bölüm

5. Araştırmanın Bulguları	65
--	----

6.Bölüm

6.Tartışma.....	75
-----------------	----

7.Bölüm

7.Sonuç ve Öneriler	78
---------------------------	----

8.Kaynaklar	80
-------------------	----

9.Özgeçmiş	87
------------------	----



ÖNSÖZ

Tez çalışmam sırasında değerli katkılarıyla beni yönlendiren, sabır ve içtenlikle beni çalışmaya teşvik eden danışmanım Sayın Doç. Dr. Sümeyra ALPASLAN DANIŞMAN' a, önemli değerlendirmeleri ve katkılarından dolayı jüri üyeleri Sayın Yrd. Doç. Dr. Recep KAÇMAZ ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Ayşe KOCABACAK' a teşekkür ederim.

Bu zorlu süreçte hep yanımda olan ve varlığıyla bana güç veren kıymetli eşim Gökhan TOZOĞLU' na, ayrıca bugünlere gelmemde büyük emeği olan, sevgi ve desteklerini hiç esirgemeyen kıymetli babam İdris KÜÇÜK' e, kıymetli annem Huriye KÜÇÜK' e ve çok değerli kardeşlerime şükranlarımı sunarım.

Çalışmanın bilim dünyasına katkı sağlamasını dilerim.

Selin TOZOĞLU

ÖZET

İş yerlerinde çalışanları hedef alan ve yıldırma amaçlı gerçekleştirilen psikolojik taciz, son yıllarda iş yaşamında çok sık görülmeye başlanan önemli bir örgütsel sorundur. Bu çalışmanın amacı hukuk biliminin verilerinden yararlanarak iş yerindeki psikolojik taciz vakalarını çok yönlü incelemektir. Çalışma iş yerlerinde görülen psikolojik tacizi, hukuki süreçlere taşınmış vakalar üzerinden ele aldığından, uygulayıcılara ve araştırmacılara konuyu somut bir şekilde değerlendirme imkânı vermekte ve bu yönüyle önem arz etmektedir. Çalışmada nitel araştırma tasarımı kullanılarak inceleme konusu olan yargı kararları doküman inceleme yöntemiyle ele alınmıştır. İçerik analizi yöntemiyle çalışma neticesinde, iş yerlerinde görülen psikolojik taciz vakalarının kavramsal çerçevesi olan psikolojik taciz davranış türleri, psikolojik tacizden etkilenme dereceleri, psikolojik taciz sürecinde yer alan taraflar, psikolojik tacizin yönü, bu süreçte yaşanan aşamalar, psikolojik tacizin nedenleri ve sonuçlarına ilişkin verilere ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik tacizin genelde hakaret ve istifaya zorlama gibi davranışlarla gerçekleştiği, mağdurların bu süreçte bedensel ve ruhsal rahatsızlıklar yaşadığı sonucunda ise çalışanın işten ayrılmak zorunda kaldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik taciz vakaları, Mağdur, İş yeri, Yargı kararları.

ABSTRACT

Psychological abuse aiming at personnel in a work place to deter has become an important organizational problem which has seen in business life recently. And the aim of this research is to investigate mobbing cases all around with the benefits of legal datum. The research gives opportunity to researchers and practitioners to evaluate the subject concretely because it deals with the legal cases and this makes the research more important in the research adjudications which become investigation matter by using qualitative design, which was attained by document research technique. At the consequence of a content analysis method research, basic characteristics of mobbing cases; Psychological abuse behaviour types, degree of affecting psychological abuse, parts at the process of psychological abuse, aspects of psychological abuse, the grades appeared at the process, the datum of reasons and results of psychological abuse, are attained. The results of the study show that the physical abuse is usually done by insulting and taking the advantage and because of the physical and psychological problems that victims have during the process cause them to leave their jobs.

Key Words: Psychological harassment cases, Aggrieved, Work place, Judicial decisions.

TABLULAR LİSTESİ

No	Tablo Adı	Sayfa No
1	Psikolojik taciz davranış türleri.....	.65
2	Mağdurların psikolojik tacizden etkilenme dereceleri.....	.67
3	Psikolojik taciz sürecindeki taraflar.....	.68
4	Psikolojik taciz davranış türleri.....	.69
5	Psikolojik taciz sürecindeki aşamalar.....	.70
6	Psikolojik tacizin nedenleri.....	.72
7	Psikolojik tacizin sonuçları.....	.73

KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma	Anlamı
HÜ	Hacettepe Üniversitesi
KMÜ	Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi
m.	Madde
s.	Sayfa
SDÜ	Süleyman Demirel Üniversitesi
TCK	Türk Ceza Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanunu
vb.	Ve benzeri
vd.	Ve devamı
vs.	Ve sair

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ KONULU HUKUK DAVALARI ÜZERİNE KEŞFEDİCİ BİR ARAŞTIRMA

1. BÖLÜM

1.GİRİŞ

İş yaşamında çalışanlara yönelik yıldırma amacıyla gerçekleştirilen psikolojik taciz, sık karşılaşılan ancak çoğu zaman anlamlandırılmayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Yirminci yüzyılın son çeyreğinde psikolojik tacizle (mobbing) ilgili çalışmalar yaygınlaşmıştır. Böylelikle çalışanların iş yerinde karşılaştıkları ancak tanımlayamadıkları davranışlar kavramsal bir temele oturtulmuştur. Psikolojik taciz kavramı öncelikle yazında tanımlanmış, kavramsal çerçeveleri çizilmiş ve bu durumda olan çalışanların hakları ile ilgili süreçlere ışık tutulmuştur. Ülkemizde ise işçi hakları ve iş güvenliği ne yazık ki çağdaş ülkelerin gerisindedir. Çalışanlar ülkemizde de sıklıkla psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Ancak ülkemizde yargıya taşınmış vakaların sayısı oldukça azdır.

Psikolojik taciz kavramı ülkemizde nispeten yeni bir çalışma alanı olup, hem yazında hem de uygulamada bu kavramla ilgili farkındalığın son yıllarda artmaya başladığı ancak yeterli düzeyde olmadığı görülmektedir. Burada temel sorun ülkemizde çalışanların karşılaştıkları psikolojik taciz vakalarını iş yaşamındaki doğal bir süreç, her çalışanın başına gelebilecek bir olaylar bütünü olarak görmeleridir. Temelinde işsiz kalma korkusu yatan bu kabullenme ülkemizdeki yüksek işsizlik oranları dikkate alındığında haklı bir kaygı olarak görülebilir. Öyle ki ülkemizde kaçak işçi sayısının fazlalığı, işverenin çalışanın sosyal güvencesini yapmasını dahi bir lütuf olarak gördüğü bu sistemde çalışanların iş yerinde uğradıkları psikolojik tacize karşı koymalarını, haklarını aramalarını beklemek ne yazık ki zordur.

Çalışmada yargıya taşınmış psikolojik taciz vakalarından elde edilen verilerle bu kavramın ülkemizde iş yaşamında ne şekilde karşımıza çıktığı tespit edilmiştir. Çalışma kapsamında vakalar incelenirken konunun aslında ne kadar önemli olduğu görülmüştür. Bu vakaların buzdağının yalnızca görünen bir kısmı olduğu da öngörüldüğünde konunun ciddiyeti daha da iyi anlaşılmaktadır.

Psikolojik taciz süreci mağdurun yalnız olduğu bir süreçtir. İş yaşamında mesai arkadaşlarının görmezden gelişleri, özel hayatında ise ailesinin yeniden iş bulamayacağına

ilişkin endişeleri ve geçim kaygısı taciz mağdurunu yalnızlaştıran, bütün sorunlarını kendi içerisinde yaşamasına sebep olan bir süreçtir. Bütün bu durumlar birlikte değerlendirildiğinde aslında bu kavramın birçok bilim dalının ayrıntılı olarak ele alması gereken bir alan olduğu görülmektedir. Bu çalışmada ise psikolojik taciz kavramı, işletme biliminin verileri ışığında ele alınmış, hukuk biliminden de yararlanmış ancak hukuk biliminin alanına girilmemiştir.

Çalışma yedi bölümden oluşmaktadır. Öncelikle psikolojik taciz kavramı derinlemesine ele alınmış, psikolojik taciz kavramının tarihsel gelişimi incelenmiştir. Ayrıca psikolojik taciz süreci, psikolojik tacizin dereceleri ve süreçte rol alan taraflar değerlendirilmiştir. Psikolojik tacizin türleri, gerçekleşme nedenleri, sonuçları ve tarafların uygulaması gereken mücadele yöntemlerine ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Türk Hukuk Sisteminde psikolojik tacizin hangi şekilde yer aldığı incelenmiştir. Bu çerçevede öncelikle 1982 Anayasası'nda psikolojik taciz kavramı ile ilişkilendirilebilecek hükümler tespit edilmiş ardından idare hukukunda ve ceza hukukunda psikolojik tacizi karşılayabilecek maddeler üzerinde durulmuştur. Özellikle Başbakanlık tarafından 2011 yılında yayımlanan genelge ile psikolojik tacizin önlenmesi amaçlandığından bu genelgeye de idare hukuku çerçevesinde yer verilmiştir. Ayrıca psikolojik taciz, hem kamuda hem de özel sektörde görülen bir süreç olduğundan bu kavram borçlar hukuku, medeni hukuk ve iş hukuku hükümleri çerçevesinde de detaylı olarak değerlendirilmiştir.

Çalışmada ayrıca metodolojik bilgilere yer verilerek hukuki süreçlere taşınmış psikolojik taciz vakaları içerik analizi yöntemiyle incelenmiştir. İnceleme yapılırken vakaların hukuki tasnifi veya değerlendirmesi yapılmamış yalnızca bu vakalar üzerinden psikolojik taciz olaylarının karakteristik özellikleri incelenmiştir. Araştırmanın amacı, önemi, sorusu, sınırlılıkları, kurgusu, örneklem stratejisi, veri niteliği, veri analiz yöntemi, araştırmanın bulguları ve alana katkıları da ayrıca belirtilmiştir. Son olarak ise, elde edilen veriler tartışılmış, araştırmacılara ve uygulayıcılara bu verilerden yola çıkarak önerilerde bulunulmuştur.

1.1. Araştırmanın Amacı

Psikolojik taciz hem ülkemizde hem de dünyada iş yaşamında son dönemde yaygınlaşan önemli bir sorundur. İş yaşamında karşılaşılan bu sorunun çözümü için yargı yoluna başvurulması da çoğunlukla kaçınılmaz olmaktadır. Yargıya taşınan psikolojik taciz vakalarında psikolojik tacizin varlığıyla ilgili birtakım kriterlerin arandığı görülmektedir. Bu

tezdeki ana amaç da, hukuki veriler üzerinden işletmelerdeki psikolojik taciz olaylarını derinlemesine anlamaktır.

1.2. Araştırmanın Soruları

Psikolojik tacize maruz kalan bir çalışan, hem iş hayatında hem de özel hayatında önemli sorunlarla karşılaşmaktadır. Psikolojik tacize maruz kalan kimi çalışanların da haklarını aramak için dava açtıkları görülmektedir. Bu çerçevede araştırma sorumuz, “işletmelerde görülen psikolojik taciz vakalarının karakteristikleri nelerdir” şeklindedir. Bu sorudan yola çıkarak yargıya taşınmış vakalarda;

- Psikolojik taciz davranış türleri nelerdir?
- Mağdurun psikolojik tacizden etkilenme derecesi nedir?
- Psikolojik taciz sürecindeki taraflar kimlerdir?
- Psikolojik tacizin türü nedir?
- Psikolojik taciz sürecinde hangi aşamaya gelinmiştir?
- Psikolojik tacizin nedenleri nelerdir?
- Psikolojik taciz ne gibi sonuçlar doğurmuştur? sorularına cevap aranmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Ülkemizde ve dünyada iş yaşamında çeşitli zorluklarla karşılaşıldığı görülmektedir. Sonuçları itibariyle çalışana ve örgüte en fazla zarar veren sorunlardan biri de psikolojik tacizdir. Konuya ilişkin çalışanlar, işverenler ve toplum açısından farkındalığın oluşması psikolojik taciz vakalarının da azalmasını sağlayacaktır. Ülkemizde bu konuda yapılan ayrıntılı ve kapsayıcı çalışmaların azlığı da dikkate alındığında bu çalışma hem araştırmacılara hem de bu süreç içerisinde rol alan taraflara yol göstermesi ve kavramların somutlaştırılabilmesi açısından alanında öncülük oluşturmaktadır.

1.4. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmada araştırmacı hukuki verilerden yararlanmıştır. Elde edilen veriler, işletmelerdeki psikolojik taciz olaylarına daha yakın ve derinlemesine bir mercekla bakma imkânı vermiştir. Bu araştırmada olayların hukuki karar ve neticeleriyle ilgilenmek uzmanlık alanı dışıdır. Yine bu vakalarda tarafların psikolojik durum analizlerinin yapılması ve psikolojik tacizin sosyolojik değerlendirmesi de uzmanlık alanı kapsamında değildir. Odak

noktada; vakanın detayları, kurbanın ifadeleri, davacının gerekçeleri, davalının kendini savunmadaki iddiaları vardır.



2.BÖLÜM

2. PSİKOLOJİK TACİZLE İLGİLİ KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde psikolojik taciz kavramı; kökeni ve tarihi gelişimi itibariyle ele alınmıştır. Kavrama ilişkin yazında yapılan tanımlarla psikolojik tacizin iş yeri süreci, dereceleri, türleri, nedenleri, sonuçları ve mücadele yöntemlerine yer verilmiştir.

2.1. İş Yerinde Psikolojik Taciz Kavramı ve Kökeni

Geçtiğimiz yüzyılın son çeyreğiyle birlikte teknolojik, çevresel, kültürel ve sosyal yapıda yaşanan değişimler, yönetim anlayışını da değiştirmiştir. Önceki dönemlerde üzerinde durulmayan ancak günümüzde iş yaşamı için çözülmesi hayati bir öneme sahip olan psikolojik taciz; yönetim psikolojisi, sosyoloji, hukuk ve işletme gibi disiplinlerce ele alınan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerinde çalışanlar arası ilişkileri tehdit eden psikolojik taciz, tüm çalışanlarca uygulanabilen veya maruz kalınabilen bir saldırı sürecini ifade etmektedir. Günümüzde iş yaşamının önemli bir sorunu olan bu kavramla ilgili olarak çağdaş ülkelerle eşgüdümlü olarak ülkemizde de akademik çalışmalar yapılmakta ve çalışmalar kamuoyu ile paylaşılarak farkındalık oluşturulmaktadır (Kılınç, 2010, s. 5).

İş yerinde görülen psikolojik taciz, belirli aşamalardan oluşan ve çeşitli psikolojik etkenlerin de dâhil olduğu bir süreçtir. Bu süreç, kişilerin sağlığını fiziksel ve psikolojik açıdan olumsuz yönde etkilemektedir. Günümüzün önemli bir örgütsel sorunu olan psikolojik taciz; saldırma, aşağılama, yalnızlaştırma, korkutma ve tehdit etme gibi davranışlarla gerçekleştirilmekte; örgütsel bağlılığın azalmasına, çatışma ortamına ve verimliliğin düşmesine etki eden önemli bir olgu olarak kabul edilmektedir (Aldıç, 2011, s. 5).

Psikolojik taciz; hem kamuda, hem özel sektörde, hem de sivil toplum örgütlerinde görülmektedir. Örgütlerde varlığı fark edilemeyen veya üzerinde durulmayan bu olgu, iş yerlerinde yönetim açısından önemli bir sorun oluşturmaktadır. 1970’li yıllardan sonra ekonomide yaşanan değişimler, iş yerlerinde aşırı kazanç sağlama isteği ve düşük maliyetlerle rekabet etme anlayışını doğurmuştur. Dolayısıyla bu durum psikolojik taciz davranışlarının oluşmasına ortam hazırlamıştır. Ülkemizde de yaşanan ekonomik krizler sebebiyle işverenlerin çalışanlara karşı uyguladığı psikolojik taciz davranışları artma eğilimi göstermektedir (Dangaç, 2007, s. 5).

Latince “kararsız kalabalık” anlamını taşıyan mobbing “mobile vulgus” sözcüklerinin birleşiminden türemiştir. “Mob” sözcüğü İngilizcede kanuna uymayan kalabalık, kuşatma ve sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Mobbing yazında yeni bir kavram olup Türkçede bu sözcüğü karşılayan farklı kavramlar bulunmaktadır. Konuya ilişkin yapılan araştırmalarda bu kavram için Türkçe’de “iş yerinde psikolojik taciz”, “iş yerinde psikolojik terör”, “iş yerinde psikolojik şiddet”, “iş yerinde duygusal taciz”, “iş yerinde moral taciz”, “iş yerinde manevi taciz”, “iş yerinde zorbalık”, “yıldırma” ve “iş yerinde yıldırma” gibi ifadeler kullanılmıştır. Ayrıca kavram İngilizce söyleniş biçimiyle “mobbing” olarak da kullanılmaktadır (Durdağ, 2010, s. 5). Ancak bu çalışmada “mobbing” kavramını en iyi şekilde karşıladığı düşünülen aynı zamanda Türk Borçlar Kanunu’nda ve 2011 yılında yayımlanan Başbakanlık genelgesinde de yer verildiği şekliyle “iş yerinde psikolojik taciz” kavramının kullanılması uygun bulunmuştur.

2.2. İş Yerinde Psikolojik Taciz Kavramının Tanımı

İş yerinde psikolojik taciz kavramıyla ilgili yazında farklı tanımlamalar mevcuttur. Ancak akademik çevrelerde, iş yerinde psikolojik taciz kavramına dair genel kabul gören tanım İsveçli psikolog Heinz Leymann tarafından yapılmıştır. Leymann, iş yerinde psikolojik tacizi, “bir ya da birkaç kişi tarafından diğer bir kişi ya da kişilere yönelik olarak, sistemli bir biçimde, düşmanca bir tavırla ve ahlak dışı bir iletişim kullanarak uygulanan bir çeşit psikolojik terör” olarak tanımlamaktadır (Leymann, 1990, s. 120).

Tınaz, psikolojik tacizi; önceleri iş yerinde çalışanlar arasında yaşanan rekabetin sebep olduğu psikolojik baskılarla meydana geldiği düşünülen, ancak varlığı ve etkileri açısından önemi daha önce fark edilemeyen ve genellikle mağdurun istifa etmek suretiyle iş yerinden ayrılmasıyla sonuçlanan, çalışanlar arasında yaşanan ve sık görülen bir süreç şeklinde tanımlamaktadır (Tınaz, 2011, s. 7).

Yazındaki diğer bir tanıma göre psikolojik taciz; iş yerinde çalışana karşı gerçekleştirilen duygusal bir saldırıdır. Taciz kişinin saygısız ve zarar verici davranışların hedefi haline gelmesiyle başlamaktadır. Taciz uygulayanın iş yerindeki diğer çalışanları kendi istekleriyle veya zorla, taciz uygulamayı hedeflediği kişinin etrafında toplayarak, ona zarar verici davranışlar gerçekleştirme, imada bulunma, alay etme ve kişinin toplum içerisindeki

saygınlığını düşürme gibi eylemlerle olumsuz bir ortam oluşturarak onu istifa etmeye zorlamasıdır (Davenport, Elliott & Schwartz, 2014, s. 33).

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından yapılan tanıma göre psikolojik taciz; hedef olarak seçilen bir çalışana karşı cephe oluşturarak toplu bir şekilde saldırmaktır. Uluslararası Çalışma Örgütü kişiye karşı yöneltilen haksız eleştirileri, olumsuz söylemleri, kişiyi sosyal ortamın dışına itmeyi saldırı olarak değerlendirmiştir (Gürhan, 2013, s. 2).

Başka bir tanıma göre psikolojik taciz; iş yerlerinde bir veya birden fazla çalışanın, hedef aldıkları yine bir veya birden fazla çalışana karşı sürekli ve sistematik bir biçimde duygusal açıdan zarar veren eylemler gerçekleştirilmesidir. Psikolojik taciz iş yerinde çalışanların hedef alındığı ve onların psikolojik açıdan yıpratıldığı olumsuz davranışları içeren bir süreçtir (Gökçe, 2008, s. 4).

Gürhan psikolojik tacizi, bir iş yerinde hedef olarak belirlenen bir çalışana, gerçek amaç gizli tutularak sürekli, sistematik, hukuka ve ahlak kurallarına aykırı bir şekilde, psikolojik açıdan zarar veren söz ve eylemlerle gerçekleştirilen, yıldırma etkisi yaratarak mağdurun kendisini yalnız, başarısız ve toplumun dışına itilmiş gibi hissetmesine neden olan ve bu yolla mağdurun sosyal yaşam içerisindeki saygınlığını bitirmeye çalışan sonuçta da kişiyi istifa etmek durumunda bırakan (aşağılama, aleyhinde konuşma, ima, psikolojik baskı, dışlama, yıpratma vb.) uygulamalar olarak tanımlamaktadır (Gürhan, 2013, s. 4).

Psikolojik taciz, bir veya birkaç kişinin aynı iş yerindeki bir başka çalışanı yıpratmak ve ona zarar vermek kastıyla sistemli ve sürekli olarak küçük düşürücü, aşağılayıcı, yalnızlaştırıcı ve yıpratıcı davranışlar gerçekleştirilmesidir (Bilgili, 2012, s. 7). Kavrama ilişkin yapılan tanımlar çeşitlilik gösterse de, psikolojik tacizin sistematik, sürekli ve kişiye zarar veren davranışlar olduğu yapılan tanımların ortak özelliğidir.

2.3. İş Yerinde Psikolojik Taciz Kavramının Tarihsel Gelişimi

Psikolojik taciz (mobbing) kavramını ilk olarak 1960'lı yıllarda, hayvanların grup davranışlarını inceleme konusu yapan Konrad Lorenz kullanmıştır. Lorenz bu kavramı, grup halindeki hayvanların, bir yabancı hayvanı veya avlanmakta olan düşmanı uzaklaştırmak amacıyla gerçekleştirdikleri davranışları açıklamada kullanmıştır (Yavuz, 2007, s. 6).

1970'li yıllara gelindiğinde İsveçli Doktor Peter Paul Heinemann tarafından kavrama yeni bir boyut kazandırılmıştır. Heinemann kavramı, çocuklar üzerinden ele alarak, küçük

çocukların oluşturduğu bir grubun, tek başına ve zayıf bir çocuğa karşı gerçekleştirdikleri zarar veren saldırgan davranışları açıklamak için kullanmıştır (Karslıoğlu, 2011, s. 6). Heinemann 1972 yılında İsveç'te “ Mobbing: Çocuklar Arasında Grup Şiddeti” isimli kitabını yayınlamıştır. Çalışmasında mağduru ümitsizliğe iterek intihara kadar sürükleyebilen davranışları ele almıştır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 486).

1976 yılında Doktor Carroll Brodsky iş yerinde psikolojik tacizi konu alan “Taciz Edilmiş Çalışan” adlı kitabını yazmıştır. Ancak Brodsky bu konuları psikolojik taciz kapsamında bilinçli olarak ele almamıştır. Daha çok herhangi bir çalışanın, günlük yaşamında karşılaştığı olumsuzlukların kişi üzerinde oluşturduğu stresi anlatmıştır. 1983 yılında Norveç'te dönemin Milli Eğitim Bakanı ergenlik çağındaki üç gencin intihar etmesi sonucu geniş kapsamlı bir araştırma başlatmıştır. Dan Olweus yönetimindeki araştırma ile zorbalık (bullying) ve okullardaki mağdurların durumları incelenmiştir (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 486).

Psikolojik taciz (mobbing) kavramını örgütsel yazın açısından ilk kez kullanan ise İsveçli psikolog Heinz Leymann olmuştur. Leymann 1984 yılında iş yerinde yaşanan psikolojik taciz olaylarını ele alan bir dizi makale yayınlamıştır. Leymann psikolojik tacizi, “iş yerinde ortaya çıkan, bir veya daha fazla çalışanın hedef olarak belirledikleri yine bir veya daha fazla çalışana karşı gerçekleştirdikleri, hedefi çaresizleştirerek işten ayrılmaya zorlayan, düşmanca tutum ve davranışlar” olarak tanımlamıştır (Cicerali ve Cicerali, 2014, s. 9). Leymann yalnız psikolojik taciz davranışlarının varlığını belirtmemiş, davranışların niteliklerini, nasıl ortaya çıktığını ve kişilerin tacizden nasıl etkilendiğini de ele almıştır. Çalışmaları ve fikirleri örgütsel davranışla ilgili yapılan araştırmalara öncü olmuştur. (Tokat, Cindiloğlu & Kara, 2011, s. 12).

1988 yılında İngiliz gazeteci Andera Adams, BBC kanalı için hazırladığı programlarla psikolojik taciz kavramı hakkında kamuoyunu bilgilendiren ilk isimlerdendir. Adams 1992 yılında “Bullying at Work: How to Confront and Overcome İş Yaşamında Zorbalık: Karşılaşma ve Başa Çıkma Yolları” isimli kitabını yayınlamıştır. Adams bu çalışmasında sürekli olarak kusur arama ve kişileri küçük düşürme anlamlarını karşılayan “bullying” kavramını kullanmıştır. Bu davranış biçimlerini ise psikolojik taciz ortamına duyarsız kalan bir yönetim anlayışının var olmasıyla ilişkilendirmiştir (Güloğlu, 2014, s. 3).

Ülkemizde ise psikolojik tacizle ilgili ilk çalışma, 2003 yılında Noa Davenport , Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot' a ait olan “Mobbing: Emotional Abuse in the

American Workplace” isimli kitabın Osman Cem Öner toy tarafından “Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz” adıyla çevrilmesidir. Bunu 2005 yılından itibaren Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz’ın çalışmaları izlemiştir (Tetik, 2010, s. 82).

2.4. İş Yerinde Psikolojik Taciz Süreci

İş yerinde psikolojik taciz, farklı davranış türleriyle gerçekleşen ve belirli aşamaları içeren bir süreçtir. Beş kategoride değerlendirilen davranış türleri beş farklı aşamada ortaya çıkmaktadır.

2.4.1. İş yerinde psikolojik taciz davranışları. Heinz Leymann psikolojik taciz uygulayanların mağdurlara yönelttiği davranışları gözlemlemiş ve bu davranışları niteliklerine göre beş farklı kategoriye ayırmıştır. Bunlar (Tınaz, 2011, s. 54):

2.4.1.1. İletişime yönelik saldırılar.

- İşveren ve diğer çalışanlar tarafından mağdurun kendisini ifade etme olanağını sınırlanır.
- Konuşması sürekli bölünür.
- Yüzüne yüksek sesle bağırlır ve aşağılanır.
- Yaptığı işler sürekli eleştirilir.
- Özel hayatı sürekli eleştirilir
- Mağdur telefonla taciz edilir.
- Sözlü veya yazılı olarak tehdit edilir.
- Mağdurla iletişim kurmaktan kaçınılır.
- Mağdurla iletişim ima yoluyla reddedilir (Davenport vd., 2014, s. 35).

2.4.1.2. Sosyal ilişkilere yönelik saldırılar.

- Mağdurla konuşulmaz.
- Mağdura konuşma fırsatı verilmez.
- Mağdur diğer çalışanlardan uzak tutulur.
- Diğer çalışanların onunla konuşması yasaklanır.
- Mağdur o iş yerinde yokmuş gibi davranılır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s. 14).

2.4.1.3. İtibara yönelik saldırılar.

- Mağdurun aleyhinde konuşulur.
- Hakkında çeşitli dedikodular yayılır.
- Mağdur ile alay edilir.
- Mağdurun psikolojik bir rahatsızlığı varmış şüphesi uyandırılır.
- Psikolojik muayene olması için ikna edilmeye çalışılır.
- Herhangi bir engeli alay konusu edilir.
- Mağdur taklit edilerek gülünç duruma düşürülür.
- Milliyeti ve özel hayatıyla alay edilir.
- İş becerileri acımasız şekilde eleştirilir.
- Mağdura aşağılayıcı ifadelerle hitap edilir (Aytaç ve Bayram, 2011, s. 82).

2.4.1.4. Mesleki ve özel yaşama yönelik saldırılar.

- Mağdura hiçbir özel görev verilmez.
- İşini yaratıcı anlamda yapamaması için engellenir.
- Anlamsız işler verilir.
- Verilen iş tamamlanmadan değiştirilir.
- Yeteneklerinin altında işler yapmaya zorlanır.
- Kendisine güvenini kaybettirici işler yaptırılır.
- Aşağılayıcı işler verilir.
- Mağduru parasal açıdan zarara uğratacak işler yaptırılmaya zorlanır (Deniz, 2012, s. 51).

2.4.1.5. Sağlığa yönelik saldırılar.

- Mağdur fiziksel açıdan ağır olan işler yapmaya zorlanır.
- Fiziksel şiddet görmeyle tehdit edilir.
- Mağdura gözdağı vermek için hafifçe şiddet uygulanır.
- Fiziksel açıdan zarar verilir.
- Cinsel tacize maruz bırakılır (Atalay, 2010, s. 19).

2.4.2. İş yerinde psikolojik tacizin aşamaları. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda psikolojik taciz, sadece bir olay olarak değerlendirilmemiş; kademeli olarak değişen bir süreç olarak da kabul edilmiştir. Tacizin başlangıcında mağdur, anlam veremediği

davranışlara maruz bırakılmaktadır. Daha sonra saldırgan davranışlar gerçekleştirilmeye başlanmaktadır. Taciz sürecinde mağduru en çok etkileyen tacizin sıklığı, tekrarı ve süresidir. Bu süre ve taciz davranışları arttıkça mağdura olan etkileri de artmaktadır.

Heinz Leymann psikolojik tacizin; çatışma, taciz eylemleri, yönetimin devreye girmesi, zor ve akıl hastası olarak damgalanma ve işten ayrılma olmak üzere beş aşamadan oluşan bir süreç olduğunu belirtmiştir (Saraç, 2011, s. 12).

2.4.2.1. Birinci aşama: Çatışma. Bu aşamada psikolojik tacizi tetikleyen bir olay ortaya çıkmaktadır. Bu sebeple psikolojik taciz şiddetli bir çatışma gibi algılanmaktadır. Süreç psikolojik taciz niteliğini kazanmamıştır ancak gerçekleştirilen eylem kısa sürede taciz davranışı haline gelebilir. Bu aşamada mağdur psikolojik veya fiziksel açıdan herhangi bir rahatsızlık duymayabilir (Tınaz, 2011, s. 64).

2.4.2.2. İkinci aşama: Saldırgan davranışlar. Psikolojik taciz sürecinde görülen tüm davranışların çalışanı işten ayrılmaya zorlayan davranışlar olduğu söylenemez. Ancak, taciz içeren davranışlar sürekli, ahlak dışı ve düşmanca bir iletişim kullanılarak devam ederse; günlük yaşamdaki rutin davranışlardan kabul edilebilir. Bu tür davranışlar, zamanla değişerek, kişiyi toplum içinde yalnızlaştıran eylemlere dönüşebilir. Bu davranışların başlaması psikolojik taciz dinamiklerinin harekete geçtiğini göstermektedir (Kaymakçı, 2008, s. 37).

2.4.2.3. Üçüncü aşama: Yönetimin devreye girmesi. İş yeri yönetim, psikolojik tacizin ikinci aşamasında direkt olarak bulunmamışsa da duruma önyargıyla yaklaşarak sürece bu aşamada dâhil olabilir. Mağdurun yaptığı ve söylediği her şeyi eleştirerek, mağduru mesleki anlamda yetersiz gösterebilir. Olayları yanlış değerlendirip, hatayı yalnızlaştırılan mağdurda arama ve problemi başından atma eğilimi gösterebilir.

Mağdurun çalışma arkadaşları ve yönetim; mağdurun iş becerisiyle ilgilenmektense, kişiliğiyle ilgili eksiklikler arayarak onu damgalamayıcı ifadeler üretirler. Bu aşamada yönetim, öncelikli sorumluluğu olan “ çalışma ortamının psiko-sosyal durumunun denetimi”ni bir kenara bırakıp psikolojik taciz süreci içindeki yerini alır ve olumsuz döngüye katılmış olur (Tokat vd., 2011, s. 39).

2.4.2.4. Dördüncü aşama: Zor ve akıl hastası olarak damgalanma. Psikolojik taciz mağduru, karşılaştığı sorunları çözebilmek için psikolog veya psikiyatristten

yardım alabilir. Diğer çalışanlar bu durumdan haberdar ve eğitim yoksunu kişiler ise durum hakkında olumsuz yorum yapabilirler. Yapılan yorumlar sebebiyle mağdur “zor insan, paranoyak kişilik veya akıl hastası” olarak damgalanabilir. İş yeri yönetimin önyargıları da bu olumsuz süreci hızlandırır. Dördüncü aşamadan sonra genellikle işten kovulma veya zorla istifa ettirilme durumu vardır (Yapıcı, 2014, s. 12).

2.4.2.5. Beşinci aşama: İşten ayrılma. Psikolojik taciz süreci her zaman aynı şekilde sonuçlanmayabilir. Mağdur başka bir birimde görevlendirilebilir veya pozisyonu düşürülebilir. Ancak bu aşama genellikle işten kovulma, emekli edilme veya istifaya zorlanmayla sonuçlanır. Mağdur, yaşadığı psikolojik sıkıntılar sebebiyle intihara teşebbüs edebilir ve psikolojik taciz uygulayana fiziksel açıdan zarar vermek isteyebilir.

Her iş yerinde taciz sürecinin son aşamaya ulaşması şart değildir. Taciz mağduru yaşadığı önceki aşamalarda da işten ayrılabilir veya çıkarılabilir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 52).

2.5. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Dereceleri

Psikolojik taciz, kişiler üzerindeki çeşitli etkilerine göre üç derecede tanımlanmaktadır. Psikolojik tacizin derecesini; tacizin şiddeti, süresi ve sıklığı başta olmak üzere, kişilerin psikolojik durumları, yetiştirme tarzları, daha önce yaşadığı olaylar ve genel şartlar belirlemektedir (Davenport, Elliott & Schwartz, 2014, s. 38).

2.5.1. Birinci derece psikolojik taciz. Mağdur psikolojik tacizden birinci derecede etkilendiğinde; durumdan rahatsızlık ve üzüntü duyar. Bazı mağdurlar bu duruma karşı koyarken bazıları farklı bir iş aramaya başlarlar. Kişide bazen ağlama, alınganlık, duygusallık, uyku düzensizliği ve yoğunlaşma bozukluğu görülür. Bu seviyede mağdur, psikolojik tacize maruz kalmaktan kaçır. Aynı iş yerinde veya farklı bir yerde rehabilite edilir (Durdağ, 2010, s. 36).

2.5.2. İkinci derece psikolojik taciz. İkinci derecede mağdur, psikolojik tacize artık direnemez. Yüksek tansiyon, uyku düzensizliği, mide rahatsızlığı, fazla kilo alıp verme, anksiyete bozukluğu, depresyon gibi geçici veya kalıcı bedensel ve zihinsel rahatsızlıklar yaşamaya başlar. Sigara ve alkol gibi zararlı alışkanlıklar edinir. İş yerinden uzaklaşmak için sürekli izin kullanır. Yalnız kalma, araba kullanma gibi konularda yersiz korkuları oluşur. Mağdur, uzman desteğine de bu seviyede ihtiyaç duyar (Karakale, 2011, s. 37).

2.5.3. Üçüncü derece psikolojik taciz. Üçüncü derecede ise mağdur, iş yapamaz duruma gelir. İşe giderken korku ve endişe duyar. Zor durumdadır, kendisini koruyamaz ve sağlıklı düşünemez. Hafıza kaybı, kalp krizi, intihara teşebbüs ve taciz uygulayanlara yönelik şiddet girişimi bu seviyede kendini gösterir. Bedensel ve zihinsel açıdan oluşan zararlar tedaviye rağmen düzeltilemez. Ancak uzun süren ve çok özel uygulanan bir tedavinin yararı olabilir (Ekiz, 2010, s. 29).

2.6. İş Yerinde Psikolojik Taciz Sürecinde Rol Alan Taraflar

Psikolojik taciz tüm iş yerlerinde görülebilen olumsuz bir süreçtir. İş yaşamında herkes bu süreç içinde farklı rollerle yer almaktadır. Başarılı bir çalışan, kendisinin rakip olmasından korkan üstünün psikolojik taciz davranışlarına maruz kalabilmektedir. Başka bir durumda çalışan, örgütsel yapıdan kaynaklanan bir nedenden veya kişiliğinin zayıflığının bir göstergesi olarak psikolojik taciz davranışlarının uygulayıcısı pozisyonuna gelebilmektedir. Diğer bir durumda ise çalışan, taciz uygulayan ve tacize maruz kalan bir çatışma ortamında, izleyici veya tacizi uygulayanın ortağı olarak yerini almaktadır.

İş yaşamında görülen taciz süreci içinde yüklenen rollerle ilgili üç grup insan kategorileştirilmektedir. Bu üç grup hem kendilerine ait olan rolleri oynamakta hem de birbirlerini etkilemektedirler (Tınaz, 2011, s. 67).

2.6.1. Psikolojik taciz uygulayanlar. Psikolojik taciz uygulayan kişi yönetici, amir, üst, ast veya çalışma arkadaşı olabilmektedir. Ancak taciz uygulayanların örgüt içerisinde genellikle amir konumunda olduğu görülmektedir.

Yapılan çalışmalarda psikolojik taciz uygulamaya yatkın olan kişilerin benzer kişilik özellikleri olduğu tespit edilmiştir. Bu kişilerin, taciz davranışlarını strateji olarak belirleyip, kendilerine rakip olarak gördükleri kişileri psikolojik açıdan rahatsız ederek, onların başarılı olmalarını engelleme gayreti içinde oldukları anlaşılmaktadır (Ermumcu, 2011, s. 27).

Psikolojik taciz uygulayanlar genelde sevimsiz kişilerdir. Bu kişiler kendi saygınlıklarını yükseltmek için ve hırsları uğruna kötü niyetli davranışlar gerçekleştirirler. Kendilerinin vazgeçilmez ve ayrıcalıklı olduklarını düşünerek güç uygulama eğiliminde olurlar. Genellikle narsistik kişilik yapısına sahiptirler. Bir çalışana sevildiği veya çalışkan olduğu için kıskanabilirler. Kendilerinden daha başarılı gördükleri çalışanlara psikolojik taciz uygulamayı bir çözüm olarak görürler (Doğan, 2012, s. 26).

Kişilerin psikolojik tacize başvurma nedenleriyle ilgili yapılan araştırmalarda, genellikle taciz uygulayanların psikolojik durumları ve davranışları esas alınmakta ve kişilerin kendi yetersizliklerini kapatmak için bu yolu seçtikleri görülmektedir. Psikolojik taciz uygulayanlar;

- İki davranıştan en zararlı ve saldırgan olanı seçen,
- Bir taciz ortamında çatışmanın sürmesi için gayret gösteren,
- Tacizin, muhatabında oluşturacağı negatif sonuçları bilerek tacize devam eden,
- Yaptıkları davranışlar neticesinde rahatsızlık ve suçluluk hissetmeyen, hatta bu davranışlarının doğru olduğuna inanan,
- Yanlış başkasına yükleyen; kışkırtmalara tepki amacıyla bu şekilde davrandığına inanan kimselerdir.

Psikolojik taciz uygulayanlar, genellikle paranoid, obsesif, narsistik ve anti sosyal kişilik bozuklukları olan kişilerdir. Bu kişilerin günlük hayatta ve iş yerinde psikolojik taciz uygulama eğilimi yüksektir (Tokat vd., 2011, s. 50).

Paranoid kişilik: Bu kişilik yapısına sahip insanlar, etrafındaki insanlara kolaylıkla güvenemezler ve onların kendilerine düşmanca yaklaşmasından endişe duyarlar. Psikolojik anlamda bir katılık söz konusudur. Esasında bu katılık; bencillik, kendini beğenme ve başkalarına yukarıdan bakma gibi ortaya çıkan bir savunma mekanizmasıdır.

Paranoid kişilik bozukluğu kendini;

- İnsanların sürekli olarak kendisini kandırıldığı ve aldattığı şüphesi,
- İnsanlara güvenmeme, şüphencilik,
- Kendisine karşı kötü niyetle kullanılacağı düşüncesiyle sır vermekten kaçınma,
- Her sözden gözdağı verildiği veya küçümsendiği anlamı çıkarma,
- Sürekli olarak kin gütme, küçük olayları büyütme ve affedememe,
- Kendisine sürekli saldırıldığı düşüncesiyle savunma geliştirme,
- Yersiz bir şekilde eşinin veya iş ortağının kendisini aldattığı hissine kapılma gibi belirtilerle ortaya koymaktadır (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s. 33).

Obsesif kişilik: Bu kişilik bozukluğu görülen insanlar aşırı titiz, dengeli ve ölçülüdürler. Hata yapmamak için birçok kez kontrol eder ve bitirmeleri gereken zamanı aşarlar. Ayrıntılarla fazlaca ilgilendiklerinden gecikme yaşarlar bu sebeple etrafındaki

insanların tepkilerini çekerler. Mükemmeliyetçiliklerinden dolayı çok çabuk sinirlenip, kolaylıkla yapılabilecek işlerin içinde çıkamaz duruma gelirler (Tayyar, 2008, s. 11).

Obsesif kişiler, aşırı kuralcı ve çalışma isteğine sahiplerdir. Kendilerinden başkasını yeteneksiz, samimiyetsiz ve sorumsuz olarak görürler. Bu yüzden bu insanlara karşı kin duyarlar ve cephe oluştururlar. Obsesif kişiler samimiyetsizliklerinin üstünü örtmek için doğruluk ve dürüstlük gibi kavramlara çokça vurgu yaparlar. Grup çalışmasına yatkın değildirler. Kendileriyle aynı fikirde olmayan insanlarla çalışamazlar. Mükemmeliyetçi kişilikleri nedeniyle insanlar üzerinde baskı kurarak psikolojik taciz uygularlar (Dangaç, 2007. s. 36).

Narsistik kişilik: Narsistik yapıya sahip kişiler, sosyal anlamda özürü olan, kendilerine tehdit olarak gördüğü kişileri denetim altında tutmak için ellerindeki gücü kullanmaktan çekinmeyen kişilerdir. Aynı zamanda bu kişiler, gösterişli hayal âleminde yaşayan, kendilerini diğerlerinden üstün gören ve bu durumun kabul edilmesini bekleyen kimselerdir (Davenport, Elliott & Schwartz, 2014, s. 60).

Narsistik kişiler, hiyerarşi basamaklarında yükselmek için her yolu deneyebilirler. Bekledikleri ilgiyi kendilerine göstermeyen insanlara karşı düşmanca davranırlar. Duymak istemedikleri şeyleri başkasına yükleyerek dengelerini bulmaya çalışırlar. Psikolojik taciz sürecinde baş edilmesi en zor kişiler narsistik kişilerdir (Gürhan, 2013, s. 37).

Anti sosyal kişilik: Anti sosyal kişilik bozukluğu olan kişiler, toplum kurallarına uymayan, birlikte yaşama anlayışı gelişmemiş, dünyayı sadece kendi ekseninde gören ve küstahça tavır gösteren kişilerdir. Bu kişiler hiçbir şekilde hatalarından ders almazlar. Özel hayatları düzensizdir. Genelde sigara, alkol ve uyuşturucu gibi olumsuz alışkanlıkları vardır. İstediklerini elde etme hususunda kuralları tanımazlar (Mansur, 2008, s. 51).

Anti sosyal kişilerin ortak özelliği, önyargılı ve kötü karakterli olmalarıdır. Bu kişiler kendi kurallarını örgütün politikası haline getirmeye çalışırlar. Etrafındaki insanları sürekli tehdit olarak görüp, ellerindeki gücün alınması gerektiğini düşünürler. Bencil, katı, hırslı ve genellikle çalışkandırılar (Saraç, 2011, s. 23). Bu özellikleriyle anti sosyal kişiler psikolojik taciz uygulamaya yatkındırlar.

2.6.2. Psikolojik taciz mağdurları. Psikolojik taciz, günümüzde cinsiyet ve basamak ayrımı olmaksızın tüm kültürlerde ve iş yerlerinde karşılaşılabilen örgütsel bir

sorundur. Dolayısıyla herkes için psikolojik tacize maruz kalma riski vardır (Tınaz, 2011, s. 102).

Psikolojik taciz mağdurları, diğer insanlara kıyasla daha duyarlı, şüpheli ve toplumsal konularda endişelidirler. Mağdurlar genellikle çalışkan, başarılı ancak özgüveni düşük olan kişilerdir. Psikolojik tacize maruz kaldıklarında kendilerini koruyacak güce sahip değildirler. Mağdurların bu özelliği taciz uygulayanları cesaretlendirmektedir (Aytaç ve Bayram, 2011, s. 46).

Kendi kendilerine sorunu çözebileceğini düşündükleri için konuşmaktan çekinen mağdurlar çoğu kez bu sürecin tamamen sona ereceğine inanırlar. Dış dünyadan uzaklaşarak çalışmaya odaklanırlar. Bazen iş yerindeki bu durumun çevresi tarafından kendi başarısızlığı olarak algılanabileceği düşüncesiyle, tacizlere sessiz kalmak yerine ümitsizce kendilerini korumaya çalışırlar. Bazen de gelecekte bir suçlanmayla karşılaşılması halinde şahit bulabilmek amacıyla, çalışma arkadaşlarının dikkatini psikolojik taciz uygulayan kişinin davranışlarına çekmeye çalışabilirler (Tokat vd., 2011, s. 53).

İş yerlerinde psikolojik tacize uğrayanlar genellikle dört kategoriye ayrılmaktadır;

Yalnız bir kişi: Bu kişiler iş yerindeki baskın olan gruptan farklı bazı özelliklere sahiptirler. Erkeklerin yoğun olarak çalıştığı iş yerinde bir kadının çalışmaya başlaması veya tersi durumda, grubun homojen yapısı değiştiğinden kişi tepkiyle karşılanmaktadır. Gruptan farklı olan bu kişinin, iş yerindeki uyumu ve alışılmış düzeni değiştireceği düşüncesi vardır (Güngör, 2008, s. 53).

Farklı bir kişi: Bu kategoride yer alan mağdurlar, bazı özellikleriyle diğerlerinden ayrılmaktadırlar. Bu kişiler, yabancı veya engelli olabileceği gibi farklı giyim tarzına da sahip olabilirler.

Başarılı bir kişi: Çalışma hayatında önemli bir başarı göstermiş ve işverenin takdirini kazanmış bir çalışan, diğerleri tarafından kıskanılıp hedef olarak seçilebilmektedir (Gürhan, 2013, s. 39).

Yeni gelen kişi: O pozisyonda daha önce çalışmış kişinin çok sevilmesi veya yeni gelen çalışanın, diğerlerinden daha ayrıcalıklı özelliklerinin olması psikolojik tacize maruz kalma riskini artırmaktadır. Mağdurun yalnızca daha genç veya güzel olması onun tacize uğraması için yeterli olabilmektedir (Tınaz, 2011, s. 105).

2.6.3. Psikolojik taciz izleyicileri. Psikolojik taciz sürecinde izleyiciler, iş yerinde mağdur ve taciz uygulayıcı dışında çalışan herkeştir. Bu kişiler iş yerinde psikolojik taciz olgusunu fark ettikleri andan itibaren izleyici pozisyonunda olmaktadır. Doğrudan sürecin içerisinde olmamakla birlikte, durumun farkında olmaları sebebiyle tacizin etkilerine maruz kalmaktadırlar. İzleyiciler, durum karşısındaki tutumlarıyla bu süreci sona erdirebilecekleri gibi çatışmanın daha da şiddetlenmesine sebep olabilirler (Güngör, 2008, s. 54).

Psikolojik taciz izleyicileri farklı şekillerde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan bazıları mağdurun zarar görmesinden keyif alarak taciz davranışları karşısında tepkisiz kalırken, bazıları da bu durumdan rahatsız olarak mağdura yardım etmeye çalışırlar. Bazı izleyiciler ise, çıkar sağlama düşüncesiyle taciz uygulayıcıların yanında yer alarak sürece dolaylı bir şekilde dâhil olurlar. Bunlar dışında bazı izleyiciler ise kararsız kalarak, ya mağdura yardımcı olurlar ya da bazı endişelerle yardım etmekten kaçınırlar (Ermumcu, 2011, s. 34).

İzleyicileri mağdura yardım etmekten alıkoyan nedenler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Taciz uygulayan kişinin yönetici olması halinde, kendi pozisyonunu riske atmamak için sürece müdahil olmak istemeyebilir.
- Taciz sebebiyle işten ayrılacak mağdurun pozisyonunda çalışmak isteyen izleyici, sürece müdahale etmek istemeyebilir.
- Taciz uygulayanın amacının anlaşamadığı durumlarda izleyici, nasıl bir yol takip edeceğini öngöremeyebilir ve psikolojik taciz sürecini uzaktan izleyebilir (Durdağ, 2010, s. 27).

İzleyiciler sergiledikleri davranış biçimleri bakımından beş kategoriye ayrılmaktadır:

Diplomatik izleyici: Psikolojik taciz sürecinde daima uzlaşmadan yana olan izleyici tipidir. Süreçte genellikle aracı olarak yer aldığı için sevilen veya nefret edilen bir kişidir. Bu kişinin fikirlerine başvurulması etrafındakilerce kıskançlığa sebep olabilir ve süreç içerisindeki rolüyle izleyici, ileride hedef pozisyonuna düşebilir (Tınaz, 2011, s. 117).

İlgisiz izleyici: Bu izleyici sürece hiçbir şekilde dâhil olmayarak çatışma ortamından uzak durmaya çalışır. Hiçbir hususta görüş bildirmez. Taciz uygulayanın yanında yer almamakla birlikte mağdura yönelik tacize de herhangi bir tepki göstermez (Gürhan, 2013, s. 41).

Yardakçı izleyici: Psikolojik taciz uygulayıcısına çok yakın olan bu izleyici tipi yakınlığının diğer çalışanlar tarafından anlaşılmasını istemez. Kendisini güvenilir bir çalışma arkadaşı olarak göstermeye çalışsa da, özellikle bir yönetici taciz uyguladığında yöneticinin yanında yer alır (Kılınç, 2010, s. 41).

Meraklı izleyici: İş yerinde çalışma arkadaşlarının problemleriyle çok yakından ilgilenen, hatta özel alanlarına girmeye çalışan izleyici tipidir. Her şeyle fazlaca ilgilidir. Bazen yardım isteyen taciz mağduru bile izleyicinin bu tavrından rahatsız olabilir (Karakale, 2011, s. 27).

İkiyüzlü izleyici: İzleyici tiplerinden en tehlikeli olanıdır. Sürece müdahil olmuyor gibi görünse de, içten içe taciz uygulayana destek verir. Mağdura hiçbir şekilde yardım etmez. Kendisine bir zarar gelmemesi için uğraşır (Elmas, 2012, s. 36).

2.7. İş yerinde Psikolojik Taciz Türleri

İş yerlerinde psikolojik taciz dikey ve yatay olarak gerçekleşmektedir. Dikey psikolojik tacizde üstler astlarına veya astlar üstlerine taciz uygulamaktadırlar. Yatay psikolojik tacizde ise eşit pozisyonda çalışanlar birbirlerine taciz uygulamaktadırlar (Polat, 2011, s. 34).

2.7.1. Dikey psikolojik taciz. Dikey psikolojik taciz, üstün asta uyguladığı “yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz” ve astın üste uyguladığı “aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz” olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir (Elmas, 2012, s. 37).

2.7.1.1. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz. Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, çeşitli sebeplerle bir üst tarafından mağdura yönelik acımasız davranışların gerçekleştirilmesidir. Bir üstün mesleki konumundan faydalanıp gücünü aşırı kullanarak, astlara doğru uyguladığı bir psikolojik taciz söz konudur. Üstün asta uyguladığı bu taciz türüne günümüzde çok sık rastlanmaktadır.

Yukarıdan aşağıya doğru uygulanan psikolojik tacizin nedenleri;

- Üstünden daha fazla çalışan başarılı bir astın olması,
- Taciz uygulanan kişinin üstü tarafından kıskanılması,
- Mağdurun üstüne karşı sevimsiz gelmesi,
- Üstünden daha genç, yetenekli ve gelişime açık bir astın varlığı,

- Üstün daha genç olduğu durumlarda, kendisinden daha yaşlı ve deneyimli olan astın tehdit olarak görülmesi,
- Astın siyasi görüş ve dini inancının üstününkinden farklı olması,
- Astları disipline etme isteği, şeklinde sıralanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 48).

2.7.1.2. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz. Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik tacizle istisna olarak nitelendirilebilecek kadar az karşılaşılmaktadır. Bu taciz türü aslında yönetimi tanımama durumudur. Üstü kabul etmeme ve dışlamaya yönelik olarak; verdiği işlerin yapılmaması veya uzun sürede yapılması, üstün aldığı kararların eleştirilmesi, sürekli bir açığının aranması, hata yaptığı zaman üzerine gidilmesi şeklinde davranışlar gerçekleştirilmektedir.

Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik tacizde, taciz uygulayıcı genellikle bir kişi olmayıp; birim çalışanları veya bir grup çalışan olmaktadır. Astların psikolojik taciz uygulamasının nedenleri ise; önceki yöneticiye olan bağlılık ve sevgi, kişisel uyuşmazlıklar, yöneticinin o pozisyonu hak etmediği düşüncesi veya yöneticinin yerini alma isteği olabilmektedir (Güngör, 2008, s. 58).

2.7.2. Yatay psikolojik taciz. Yatay psikolojik taciz, eşit pozisyonda ve aralarında işlevsel ilişkilerin olduğu kişilerin birbirlerine uyguladıkları taciz türüdür. Yatay olarak gerçekleşen psikolojik taciz kıskançlık, yarışma ve kişisel düşmanlık gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Örgütlerde yönetimin de taciz uygulayıcılarının yanında bu sürece dâhil olabilmesi; psikolojik tacizi bir örgüt politikası haline getirebilmektedir. Bu durumda mağdur, hem taciz uygulayan çalışma arkadaşlarıyla hem de buna destek veren yönetimin gücüyle başa çıkmak zorundadır (Tokat vd., 2011, s. 49).

Rekabet de psikolojik tacizin sebeplerinden biridir. Çalışan, iş yaşamında kendisine rakip olabileceğini düşündüğü bir çalışma arkadaşına acımasızca ve düşmanca psikolojik taciz uygulayabilmektedir. Farklı bir bölgeden gelmiş olma veya ırkçılığa ilişkin önyargılar da psikolojik tacizin başlamasında etkili olmaktadır. Sürecin temelinde kültürel açıdan farklı olan bir kişiye tahammülsüzlük durumu vardır (Tokat vd., 2011, s. 49).

Psikolojik tacizin bu türünde, önemli bilgilerin saklanması yoluyla bilgi avantajına sahip olmak ve iş yerindeki pozisyonunu garantiye almak, sosyal anlamda zayıf olan

(engelliler vb.) çalışanlarla alay etmekten zevk duymak gibi sebeplerle de karşılaşmaktadır (Meral, 2010, s. 141).

Yatay taciz uygulayıcıları, hiçbir zaman taciz uyguladıklarını kabul etmezler. Yaptıkları davranışları, mağdurun iyiliğini düşünerek onu ikaz etmek olarak açıklarlar. İş yeri verimliliğini arttırmak gibi önemli bir amaca hizmet ettiklerini de söyleyerek, psikolojik taciz davranışlarını haklı bir sebebe dayandırmaya çalışırlar (Meral, 2010, s. 141).

Başarılı bir yönetici, hedef seçilen çalışanın psikolojik tacize uğradığını olayın başlangıcında hemen anlayabilir. Çalışanın koruma sorumluluğu ve direktif yetkisi olan yöneticinin, psikolojik tacize müdahale etmesi sürecin daha tehlikeli boyutlara ulaşmasını engelleyecektir. Yöneticilerin çalışanlarına eşit mesafede ve adaletli olmaları; iş yerlerinde görev tanımlarının açıkça belirlenmesi ve güç mesafesinin dar olması psikolojik taciz olaylarının daha çabuk kontrol altına alınmasını sağlayacaktır (Ciceralli ve Ciceralli, 2014, s. 27).

2.8. İş yerinde Psikolojik Tacizin Nedenleri

Psikolojik tacizin nedenleri kişisel, örgütsel ve toplumsal nedenler olmak üzere üç ana başlık halinde açıklanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s.21):

2.8.1. Kişisel nedenler. Psikolojik tacizin kişisel nedenleri, taciz uygulayanın psikolojik durumu ve davranışları esas alınarak belirlenmektedir. Genellikle kendi yetersizliklerinin üzerini örtmeye çalışan, iş yerlerinde buldukları pozisyonu kaybetme endişesi taşıyan ve özgüveni düşük olan insanlar psikolojik taciz eylemlerine başvurumaktadırlar (Karakas, 2010, s. 26).

Psikolojik taciz uygulayan kişiler; çevresinden beklediği ilgiyi göremeyen, övülme ihtiyacı hisseden, kendi hatalarının ve başarısızlıklarının farkında olan, kontrolcü, bencil, kıskanç, korkak ve zayıf karakterli insanlardır. Bu kişilerin, iş yerindeki diğer çalışanları kendi çıkarları için kullanma ve küçük görme davranışlarının temelinde; ahlaki değerlerinin olmayışı, kendilerinden başkasına önem vermemeleri ve çıkarıcı kişilik özellikleri yatmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 21).

Psikolojik taciz uygulayıcılarının bu davranışlarının gerekçeleri şu şekilde sıralanmaktadır:

Grup kuralına tâbi olmaya zorlamak: Bu kişilere göre grup içerisinde belirlenen kurallara herkesin uyması zorunludur. Kurallara uymayan çalışanları grup dışına itmek için psikolojik tacizi bir yöntem olarak kullanırlar. Davranışlarının temelini, grup bütünlüğünü ve uyumunu korumaya dayandırır. Ancak bu şekilde kaynaşarak, birlikte hareket ederek güçlü ve başarılı olabileceklerine inanırlar (Güngör, 2008, s. 17).

Düşmanlıktan zevk almak: İnsanlar sevmedikleri, kendisiyle aynı düşünmeyen, çıkarları uyuşmayan kişilerden kurtulabilmek için psikolojik taciz uygularlar. Bu kişilerin örgüt hiyerarşisinin neresinde olduklarının bir önemi yoktur. Sadece kişisel hoşlanmama sebebiyle bile bu süreci başlatabilirler. Genellikle düşmanlık yapmaktan zevk alan, zayıf karakterli, suçlayıcı, bencil, yalancı ve pasif insanlardır (Kılınç, 2010, s. 76).

Yalnızca zevk arayışı: Psikolojik taciz uygulayanlar her zaman bir kişiden kurtulmak amacıyla taciz uygulama yoluna gitmezler. Bazı insanlar sadece başkalarına bedensel ve ruhsal anlamda acı çektirmekten zevk duyarlar. Genellikle sosyal çevreden dışlanmış ve sevilmeyen bu kişiler iş yerlerinde varlıklarını hissettirmeye çalışırlar. Ast ve eşit seviyede çalışan iş arkadaşlarına kaba bir şekilde davranarak onların zor durumda kalmalarından haz duyarlar (Tınaz, 2011, s. 91).

Can sıkıntısı: Sürekli aynı işlerin yapıldığı ve iş yükünün eşit olmadığı iş yerlerinde; monotonluktan kurtulmak isteyen veya yapacak fazla bir işi olmayan kişiler can sıkıntısından kurtulmak için psikolojik tacize başvurabilirler. Psikolojik taciz uygulayıcısı için hedefin kim olduğu ve davranışlarının sebebinin ne olduğu önemli değildir. Önemli olan onun egosunu tatmin edebilmesidir. Bunun için her zaman etrafındakilere eziyet etmeye hazırdır (Tınaz, 2011, s. 91).

Önyargıları pekiştirmek: Genellikle önyargılı olan psikolojik taciz uygulayıcılarının bu davranışlarının geçerli bir açıklaması yoktur. Irk, dil, din veya etnik kökene dayanan önyargıları olabileceği gibi; mağdur kişinin başarısı, performansı, terfi etmesi veya ödüllendirilmesi de psikolojik taciz uygulayıcılarını önyargılarla harekete geçirebilmektedir (Yılmaz, 2013, s. 40). Bu kişiler başkalarının niyetlerinden sürekli şüphe duyarlar. Ahlaki değerlerinin zayıf olması sebebiyle kendilerinden güçsüz olanlara zalimce davranırken, kendilerinden daha güçlü olanlara aşırı bir bağlılık gösterirler (Yılmaz, 2013, s. 40).

Ayrıcalıklı olduğuna inanmak: İş yeri sahipleri, üst kademelerdeki yöneticiler ve amirler konumları itibariyle güç uygulama ayrıcalıklarının olduğunu düşünürler. Lider olarak

nitelenen bu kişiler aslında gerçek lider değildirler. Mağdur kişileri iş değişikliği veya işten çıkarmakla tehdit ederler. Yönetici veya amirin kendisi olduklarını sürekli hatırlatarak, söyledikleri her şeyin yerine getirilmesini isterler. Aradıkları kişiyi yerinde bulamamaya tahammülleri yoktur (Gürhan, 2013, s. 37).

Sahip olamadıklarının acısını çıkarmak: Psikolojik taciz uygulayıcıları genellikle mutsuz insanlar olup, etrafındaki insanların mutlu olmalarına tahammül edemezler. Bu insanlar için muhababının kim olduğundan çok onun sahip olduğu konum ve değerler önemlidir. Psikolojik taciz uygularken de bunları dikkate alırlar. Kendilerinden daha başarılı ve üstün özellikli kişilerden çekinirler. Etrafındaki insanların bu kişilere ilgi göstermesi ve hayranlık duyması, psikolojik taciz uygulayıcısını rahatsız eder ve kıskançlık duygularını harekete geçirir. Çalışarak başarılı olmaktansa hedeflediği mağduru ortadan kaldırmayı tercih eder (Yılmaz, 2013, s. 41).

Bencilik: Psikolojik taciz uygulayıcıları genellikle aşırı bencil insanlardır. Kendi hatalarını görmezden gelerek başkalarının yanlışları ve eksikleri ile ilgilenirler. Her fırsatta karşısındakinin yanlışını yüzüne vurarak onu küçük düşürmeye çalışırlar (Kılınç, 2010, 78).

2.8.2. Örgütsel nedenler. Psikolojik taciz, hem özel sektörde hem de kamu kurum ve kuruluşlarında görülebilen örgütsel bir sorundur. Bu soruna karşı tedbir alınmadığı takdirde örgüt başarılı çalışanlarını kaybedebilmekte ve örgüt içerisindeki motivasyon ve uyum bozulabilmektedir. Psikolojik tacizin örgütsel nedenleri olarak iş doyumsuzluğu ve zorlu iş koşulları gösterilmektedir. Norveç'te 2215 sendikalı çalışan üzerinde yapılan bir araştırma da, psikolojik tacizin ortaya çıkmasında örgütsel koşulların etkili olduğunu göstermiştir (Bahçe, 2007, s. 43).

Yine iş yerinde psikolojik tacizle ilgili yapılan araştırmalarda, psikolojik tacizin iş yerlerinde ortaya çıkmasının iş yeri veya iş yeri yönetiminden kaynaklanan nedenlerinin; personelin yanlış seçimi ve işe alınması süreci, dönemlik çalışan istihdam etme, iş yerlerindeki bazı pozisyonlara sahip olabilmek için çalışanlar arasında görülen yoğun rekabet olduğu görülmektedir (Bahçe, 2007, s. 43)

Örgütün yönetim şekli, kültürü, örgüt içi iletişim kanallarının zayıflığı, katı bir hiyerarşik yapının varlığı, monotonluk, iş ortamının stresli olması, etik dışı uygulamalar, yöneticilerin psikolojik taciz konusundaki duyarsızlıkları ve örgütteki değişimler psikolojik

taciz sürecinin başlamasına neden olan faktörlerdir. Bunlar aşağıda içerikleriyle birlikte açıklanmaktadır (Pelit ve Pelit, 2014, s. 39).

Zayıf örgüt kültürü ve iklimi: Psikolojik tacizin sık görüldüğü iş yerlerinde genellikle huzursuz ve rekabete dayalı bir örgüt kültürü hâkimdir. Psikolojik tacizin az rastlandığı iş yerlerinde ise daha sakin ve huzurlu bir iş ortamı vardır. Bilgi akışının sağlıklı ve yetersiz olması, iş ortamının stresli olması, iş dağılımının eşit olmaması ve monoton bir örgütsel iklim, psikolojik tacizin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Tutar, 2015, s. 147).

Örgütün çalışanlar tarafından algılanan havası olarak nitelendirilen “örgütsel iklim” iş yerinde psikolojik tacizin ortaya çıkmasında önemli bir faktördür. Yöneticilerin liderlik anlayışı, rol çatışmalarının fazla olması, zayıf örgüt ikliminin çalışanları tatmin etmemesi, çalışanlar arasında ayrımcılık yapılması ve örgütün imkânlarından yararlanmasında adil davranılmaması gibi etkenler psikolojik tacizin örgütsel nedenleri arasındadır (Tokat vd., 2011, s. 32).

Kötü yönetim: Psikolojik tacizin en önemli örgütsel nedenlerinden biri örgütün yetersiz yönetilmesidir. Psikolojik tacizin yaşandığı örgütlerde kötü yönetimden kaynaklanan çatışmalar büyüyerek zıt görüşteki çalışanlarca adeta güç savaşı haline gelmektedir. Psikolojik tacizin yoğun olarak yaşandığı örgütlerde yukarıya doğru iletişim kurmak zorlaşmaktadır. (Tutar, 2015, s. 148).

Görev tanımlarının, yetki ve sorumluluk sınırlarının, örgüt içi kuralların ve işleyişin açıkça belirlenmemesi, performans değerlendirmesi yapılırken çalışanın performansına değil şahsına yönelik değerlendirmeler yapılması, çalışanın gelişmesine katkı sunmaktan ziyade önyargılı davranarak iş yerinde çatışma ortamının oluşturulması örgütlerde kötü bir yönetimin varlığını göstermektedir (Poussard ve Çamuroğlu, 2009, s. 60).

Kötü yönetimin unsurları şunlardır (Davenport vd., 2014, s. 65):

- İnsan kaynaklarına gereken önemin verilmemesi,
- Katı bir hiyerarşik yapının varlığı,
- Kapalı kapı politikasının benimsenmesi,
- İletişimin zayıf olması,
- Yetersiz liderlik,
- Günah keçisi arama anlayışının olması,

- Grup çalışmasının yetersiz olması,
- Örgüt içi eğitimlerin yetersiz veya etkisiz olması,
- Sorun çözme kabiliyetinin ve personel şikâyetlerinin yetersiz olmasıdır

Monotonluk: Yeni fikirlerin üretilmediği ve işlerin sıradanlaştığı örgütlerde çalışanlar can sıkıntısıyla psikolojik tacize başvurabilmektedirler. Bazı iş yerlerinde bu durum, çalışanlarda örgüte karşı güvensizlik, değer vermeme ve örgütle ilgili umutsuzluğa kapılma gibi sonuçlara neden olmaktadır. Ayrıca çalışanların da birbirini suçladığı görülmektedir. İş yerine yeni gelen biri, bir yenilik önerdiğinde diğer çalışanların yönetimin bu düşünceyi zaten kabul etmeyeceği şeklinde önyargılı tepkileri olmaktadır (Polat, 2011, s. 29).

Yoğun stresli iş yeri: Örgütlerde stresin yoğun olarak yaşanması her düzey çalışanda iş doyumsuzluğuna neden olmakta; bu da psikolojik taciz ortamına yol açmaktadır. Bu ortam üst yönetim ve çalışanlarca normal karşılanabilmektedir. Çalışanlar hiyerarşik yapıdaki pozisyonlarına göre birbirlerine psikolojik taciz uygulayarak streslerinden kurtulmaya çalışmaktadırlar. Psikolojik taciz için ortam hazırlayan yoğun stres ve güçlü rekabet çalışanların sağlığını olumsuz yönde etkilemektedir (Kılınç, 2010, s. 87).

Çalışanlar arası rekabet ve kıskançlık duyguları örgüt içerisinde yoğun strese neden olmaktadır. Özellikle üretim baskısı olan ve iyi yönetilemeyen örgütlerde çalışanlar yoğun bir iş yeri stresıyla karşılaşmaktadırlar. Bu tür iş yerlerinde çalışanlar kendilerinden bekleneni yerine getiremediği takdirde psikolojik tacize maruz kalabilmektedirler (Kılınç, 2010, s. 87).

Yeniliğe kapalı ve sıradan hale gelmiş bu tür örgütlerde monotonluk, gelişimi ve değişimi engellemekte; çalışanlarda bu olumsuz durumdan etkilenerek psikolojik taciz sürecine bir şekilde dâhil olmaktadır (Polat, 2011, s. 29).

Yöneticilerin psikolojik tacizin varlığına inanmamaları: Yöneticilerin iş yerinde psikolojik tacizin varlığına inanmamaları, taciz uygulayıcılarını cesaretlendirmekte ve sürecin devam etmesine sebep olmaktadır. Psikolojik tacizin örgütler açısından önemli bir sorun teşkil ettiğinin farkında olamayan yöneticiler, bu olgu ortaya çıktığında da nasıl davranmaları gerektiğini bilmemektedirler. Çalışan bu sürece maruz kaldığında üst yönetimle iletişim kurmakta zorlanmaktadır. Derdini anlattığında yönetim, bu durumun varlığını kabul etmeyip, müdahalede bulunmamaktadır. Bu da psikolojik taciz için elverişli bir ortama sebep olmaktadır (Bahçe, 2007, s. 45).

Etik dışı uygulamalar: Örgütsel etik bakış açısının benimsenemediği iş yerlerinde psikolojik taciz uygulayıcıları diğer çalışanların başarılarını ve gelişmelerini engellemek için bir takım hileli yollara başvurmaktadırlar. Dedikodu, iftira, komplo kurma ve yalan söyleme gibi etik dışı davranışlar bu süreçte görülmektedir. Çalışanlar arasında ayrımcılık yapılması, görevlendirmelere ilişkin haksızlıklar ve dolayısıyla örgüte duyulan güvenin azalması psikolojik tacize ortam hazırlamaktadır (Polat, 2011, s. 30).

Örgütsel değişim: Psikolojik tacizin ortaya çıkmasında örgütlerde yaşanan bazı değişimler de etkili olmaktadır. Globalleşme, güçlü rekabet, ekonomide yaşanan gelişmeler, ekonomik krizler ve istikrarsızlıklar sebebiyle örgütlerde yeniden yapılanma, küçülmeye gitme veya şirket evlilikleri gibi değişimler yaşanmaktadır. Bu değişimler neticesinde çalışanlar arasında pozisyon farklılıkları ortaya çıkması, çalışanların gelişme imkânlarının sınırlandırılması, iş yükünün artması, bütçede küçülmeye gidilmesi, çalışanların maaşlarının düşürülmesi, iş yerinde bazı bölüm ve pozisyonların kapatılması ve bazı çalışanların işten çıkarılması gibi durumlar yaşanmaktadır. Bu değişim sürecinde çalışanlar işlerini kaybetme endişesi duymakta ve pozisyonları için diğer çalışanlarla mücadeleye girmektedirler. Bu durum da psikolojik taciz sürecini başlatabilmektedir (Pelit ve Pelit, 2014, s. 43).

2.8.3. Toplumsal nedenler. Her örgütün kendisine özgü bir kültürü ve iklimi vardır. Toplumun sosyal, ekonomik ve ahlaki yapısı örgüt kültürü ve iklimini doğrudan etkilemektedir. Toplumun insana bakışı önemlidir. Çünkü insanın sadece üretim sürecinin bir unsuru olarak görüldüğü toplumlarda, psikolojik taciz olaylarıyla daha sık karşılaşmaktadır. Toplumun ekonomik yapısı da psikolojik tacizle yakından ilgilidir. Çalışanlar arası ilişkiler ekonomik krizlerden olumsuz yönde etkilenmekte ve krizlerin çalışanlarda yarattığı stres, psikolojik tacizin ortaya çıkmasında etkili olmaktadır (Yapıcı, 2014, s. 23).

Örgütler, içinde buldukları toplumun çalışma kültüründen de etkilenmektedir. Diğer bir ifadeyle, örgütün etkilendiği kültürün baskın unsurları psikolojik tacizi tetiklemektedir. Kişisel başarıyı ve rekabeti, insana verilen değer üzerinde gören bir tutum, iş yaşamında çatışmaları kaçınılmaz kılmaktadır (Güloğlu, 2014, s. 19).

Örgüt kültürünün şekillenmesinde milli kültürel yapı önemli bir yere sahiptir. Örneğin, Asya'da toplumsal uyuma önem verilirken; Avrupa'da kişisel hak ve sorumluluklar önemsendir. Japonya'da uyumlu, paylaşımcı ve ekip çalışmasını önemseyen bir düzen vardır. İşe alımlarda da bu kurallara uyabilecek kişileri tercih etmektedirler. Amerika'da ise işe almada, risk almayı ve girişimciliği destekleyen bir politika izlenmektedir. Dolayısıyla ortaya

ıkan çeşitli örgüt kültürleri, psikolojik tacizin sıklığını, Şiddetini ve boyutunu belirlemektedir. Bu sebeple psikolojik taciz, her ülkede farklı Şekillerde yaşanmaktadır (Uysal, 2010, s. 21).

Psikolojik tacizle ilgili ilk çalışmaları yapan Leymann modernleşmiş iş yerleriyle ilgili Şu tanımı yapmaktadır; “Batı dünyasının ileri seviyede endüstrileşmiş toplumlarında iş yerleri, bireylerin mahkemeye sevk edilme korkusu taşımaksızın birbirlerini ldrebilecekleri, kalan tek savaş alanıdır” (Güngör, 2008, s. 32). Günümüzde toplumsal yapıyı önemli ölçüde etkileyen modernleşmeyle birlikte iş yaşamında “uzun vade yok” söyleminin ne çıkması, çalışanlar arası güveni ve bağlılığı azaltmaktadır. Çalışmada esnekliğin ve geçiciliğin yaygın hale gelmesi, çalışanların örgütsel bağlılığını azaltmakta ve çalışanlar birbirlerinden uzaklaşmaktadır. Bu sebeplerle çalışanlar, iş arkadaşlarına çok katı davranabilmekte ve zaman zaman psikolojik taciz uygulamaktan çekinmemektedirler (Akgeyik, Güngör, Uşen & Omay, 2009, s. 110).

Günümüzde teknolojiye meydana gelen gelişmeler insan hayatını önemli ölçüde etkilemektedir. İş yaşamında teknolojik gelişmelere paralel olarak çalışanların daha iyi ve daha hızlı olmaları beklenmektedir. Bu sebeple günümüz çalışanlarının en büyük korkusu başarısız olmaktır. Modern iş yaşamında çalışanların başarısının tamamen kendi performanslarına bağlı olduğu görüşü hâkimdir. Bu durum da, çalışanları bencil davranmaya ve risk almaya itmekte ayrıca çalışanlar arası bağlılığı zayıflatmaktadır (Güngör, 2008, s. 35).

Örgütlerde hareketsiz kalmak başarısızlık olarak değerlendirilirken; gelişime ve değişime uyum sağlayamayan çalışanların başarılı olmak için risk almaları gerektiğine vurgu yapılmaktadır. Bu nedenle yeni işgücü piyasasında çalışanlar, başarısız olma ihtimallerinin yüksek olmasına rağmen çeşitli riskleri almaktadırlar. İş yaşamında rekabetin böylesine artması çalışanlar arası ilişkileri zedelemekte ve psikolojik taciz olaylarının yaşanmasına neden olmaktadır (Güngör, 2008, s. 35).

2.9. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Sonuçları

Psikolojik taciz süreci, mağdura psikolojik ve fiziksel olarak önemli zararlar vermektedir. Bu süreç sadece mağduru değil içinde bulunduğu rgt ve toplumsal yapıyı da olumsuz etkilemektedir.

2.9.1. Bireysel açıdan sonuçlar. Psikolojik taciz en ciddi zararı mağdurun fiziksel ve ruhsal sağlığına vermektedir. Bu süreç mağdurlarda; konsantre olamama, panik atak, kaygı bozukluğu, stres, uyku problemleri, kolay sinirlenme, unutkanlık, baş ağrıları, kalp atışlarının düzensizleşmesi, nefes darlığı, kas ve eklem ağrıları, tansiyon hastalıkları, yorgunluk, depresyon, titreme, gerginlik, toplum içerisinde utanma ve sıkılma, özgüven kaybı, aşırı kilo alma veya verme, yeme bozuklukları, madde bağımlılığı, migren, kalp krizi ve intihar etme düşüncesi gibi fiziksel ve ruhsal pek çok rahatsızlığa sebep olmaktadır. Bu belirtiler stres kaynaklı hastalıklar ve travma sonrası stres bozukluğu belirtileri ile aynıdır (Özdemir, 2010, s. 24).

Bu sürecin mağdur açısından şüphesiz en ağır sonucu, mağdurun kendine olan güvenini kaybetmesidir. Mağdur, kendine yardımcı olacak birinin olmaması durumunda; hayatını devam ettirmek için gereken etkinlikleri yapamaz duruma gelir. Alış veriş yapamaz, bankaya gitmekten çekinir, toplu ulaşım araçlarını kullanamaz. Kısaca; kendi başınayken sokağa çıkamaz duruma gelir. Mağdur, bir süre sonra yaşadığı bu durumu, iş yerinde karşılaştığı taciz edici davranışlarla açıklamaya çalışır. Bu süreç onu yorar ve yıpratır. Daha sonra da yaşadığı bu olumsuzluklar yüzünden kendisini suçlamaya başlar. Dolayısıyla öz güveninin yanında öz saygısını da kaybetmiş olur (Tınaz, 2006, s. 18).

Mağdurun yaşadığı fiziksel ve ruhsal sorunlar, onun ekonomik anlamda da zarar görmesine neden olur. Çünkü mağdur, içinde bulunduğu durumdan kurtulmak için tedavi olmakta; hastane ve ilaçlar için harcama yapmaktadır. Aynı zamanda sürecin doğal bir sonucu olarak, mağdur sorunlarını çözemediğinden işten ayrılmaya mecbur kalmaktadır. Böylelikle geçimini sağlayacak maddi imkândan mahrum kalmaktadır (Özalp, 2013, s. 35).

Psikolojik taciz mağdura sosyal açıdan da kayıplar yaşatmaktadır. Bu süreçte mağdur sosyal hayat içerisindeki saygınlığını kaybetmektedir. İletişim problemleri yaşamaya başlamakta ve insanlarla konuşmaktan kaçınmaktadır. Yakınındaki insanlara karşı ani sinirlenmeleri, anlamsız tepkiler vermesi ve etrafında olup bitenlere karşı duyarsızlaşması onun iş yerindeki verimliliğini azaltmaktadır. Diğer çalışanlar da, içinde bulunduğu durum sebebiyle mağduru sorunlu ve başarısız bir kişi olarak görüp, onu dışlamaktadırlar. İş yerinde yaşadığı problemler ve yalnızlaştırma süreci, mağduru özel hayatında da çekingen hale getirmekte; ailesi, arkadaşları ve sosyal çevresiyle bağları zayıflamaktadır (Kılınç, 2010, s. 100).

2.9.2. Örgütsel açıdan sonuçlar. Psikolojik taciz örgütlerde, çalışanların verimliliği ve iş doyumunu açısından olumsuz etkileri olan önemli bir sorundur. Psikolojik tacizin yarattığı stres tüm çalışanları huzursuz etmekte, çalışanların verimliliğini düşürmekte ve örgüte olan bağlılıklarını zayıflatmaktadır. Psikolojik taciz sonucunda çalışanlar, yaşadıkları sorunlara odaklanarak, kendi sorumluluklarını ve örgütün hedeflerini ikinci plâna itmektedirler. Sadece psikolojik tacize maruz kalan çalışan değil, sürece şahit olan diğer çalışanların da ileride psikolojik tacize maruz kalabilecekleri endişesiyle örgüte olan güvenleri sarsılmaktadır (Gürhan, 2013, s. 50).

Sürecin doğal bir yansıması olarak çalışanlarda işe karşı yabancılaşma, işten soğuma ve örgüte olan aidiyet hissi zayıflamaktadır. Bu süreç çalışanlar arası ilişkileri de olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar arası uyumun bozulması huzursuzluğa, çatışmaya ve kargaşaya sebep olmakta; bu durum da örgüt yapısına zarar vermektedir (Gürhan, 2013, s. 50). Ayrıca psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, iş ortamından duydukları rahatsızlığı yakın çevrelerine anlatabilmekte; bu da örgüt imajını kötü etkilemektedir (Saraç, 2011, s. 45).

Psikolojik tacizden etkilenen mağdurun sürekli hastalık izni kullanması, iş yerinden uzak kalmaya çalışması ve nihayetinde iş yerinden ayrılması örgütün verimliliğini azaltmaktadır. Öte yandan işe giriş çıkışların artması da örgütlerde maliyetleri artıran diğer bir unsurdur. Çünkü çalışanlar kendilerini ait hissettikleri bir işe düzenli olarak devam etmektedirler (Gökçe, 2008, s. 63). Örgütlerde psikolojik tacizin devam etmesi görmezden gelindiğinde örgüt, önemli çalışanlarını kaybetmektedir. Çalışanlar arasındaki uyum bozulmakta ve örgütte olumsuz bir hava oluşmaktadır. Bu durum da örgüt kültürünün çöküşüne neden olmaktadır. Psikolojik taciz mağduru örgüte karşı kin besleyerek, örgüt aleyhinde çalışabilmektedir (Saraç, 2011, s. 45).

Psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar, işten ayrılamaya zorlandıkları veya işten çıkarıldıkları için yasal haklarını arama yoluna gidebilmekte; bu durum da örgüte mali açıdan zararlar getirmektedir. Bazı örgütlerde yönetim, psikolojik tacize karşı duyarsız kalmakta; “bir kerelik bir olay” gibi düşünerek tacizi önemsememektedir. Hâlbuki psikolojik taciz bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olan verimliliği ve iş kalitesini düşürmekte, gelişmesini engellemekte ve çözülmesi güç sorunlara neden olmaktadır (Tınaz, 2011, s. 163).

2.9.3. Toplumsal açıdan sonuçlar. Örgütlerde yaşanan psikolojik taciz; mağdurlarda, çalışanlar arası ilişkilerde ve örgütlerde ciddi zararlara neden olmaktadır.

Psikolojik tacizin topluma da doğrudan ve dolaylı maliyetleri olmaktadır. Mağdurların işlerini kaybetmeleri sebebiyle katlanmak durumunda kaldıkları fiziksel ve psikolojik zararlar doğrudan maliyet, üretim ve kalitenin düşmesi, müşteri kaybı ve örgüt itibarının yitirilmesi ise toplumsal açıdan dolaylı maliyet olarak karşımıza çıkmaktadır (Güloğlu, 2014, s. 24).

Psikolojik taciz sebebiyle toplum içerisinde mutsuz insanların sayısı, işsizlik rakamları ve intihar girişimleri artmakta, insanlar etrafında olup bitenlere karşı duyarsızlaşmaktadırlar. Böylelikle toplumun genel düzeni ve huzuru bozulmaktadır. Ayrıca vergi ödemelerinin azalması, devletin sağladığı yardımlara olan ihtiyacın artması, zihinsel sağlık problemlerinin artması, erken emeklilik artışlarının yaşanması, sağlık hizmetlerinin kullanımı ve mali yükünün artması toplumu önemli ölçüde etkilemektedir (Nazaroğlu, 2012, s. 18).

Bu süreçte iş performansı düşen çalışanlar, örgüt performansını dolayısıyla da toplumun genel verimliliğini ve gelişmişlik düzeyini de olumsuz yönde etkilemektedirler. Psikolojik tacizin; işten uzaklaşma, istifa ettirilme veya çıkarılmadan dolayı işsizliğin artması; insanlar arasında düşmanlık ve taciz davalarının artmasından dolayı mahkemelerin iş yükünün ağırlaşması gibi toplumsal sonuçları da bulunmaktadır (Güngör, 2008, s. 79).

Psikoloji taciz sürecinin toplumsal zararlarından biri de mağdurun aile yaşamına verdiği zarardır. Mağdurun iş yaşamında karşılaştığı zorluklar doğal olarak aile düzenini de etkilemektedir. Mağdur, iş yaşamında karşılaştığı problemler sebebiyle aile bireylerine karşı daha tahammülsüz hale gelmektedir. Ayrıca mağdur, içinde bulunduğu zorluklarla mücadele ederken sigara, alkol ve bağımlılık yapan maddeleri kullanmaya başlamaktadır. Bu durum da, mağduru aile içerisinde anlaşmazlıklara ve şiddet uygulamaya itebilmektedir. Dolayısıyla toplum içerisinde boşanmalar, parçalanmış aileler ve bu sürece tanıklık eden çocuklar artmakta; toplumun genel yapısı zarar görmektedir (Zora, 2012, s. 58).

2.10. İş Yerinde Psikolojik Taciz ile Mücadele Yöntemleri

Psikolojik taciz, çalışanlara, örgütlere ve topluma verdiği ciddi zararlar sebebiyle önlem alınması ve mücadele edilmesi gereken önemli bir örgütsel sorun haline gelmiştir. Bu sebeple psikolojik tacizi ortadan kaldırarak örgütleri; verimliliği, iş kalitesi ve çalışanlarının örgütsel sadakatinin yüksek olduğu huzurlu bir çalışma ortamı haline getirmek gerekmektedir (Mansur, 2008, s. 62). Psikolojik tacizle mücadele edilirken dikkat edilmesi gereken en önemli nokta; tacizle ilgili farkındalığa sadece mağdurun değil; yönetim, diğer çalışanlar ve

toplumun tamamının sahip olmasıdır. Psikolojik tacizi önlemek ve mücadele etmek için, hem mağdura hem örgüte hem de topluma önemli görevler düşmektedir (Mansur, 2008, s. 62).

2.10.1. Bireysel mücadele yöntemleri. Psikolojik tacizle mücadelede bazı yöntemler bulunmaktadır. Hedef alınan çalışan bu yöntemlerle kendini savunabilmekte ve süreci daha az zararlarla atlatabilmektedir. Mağdurun psikolojik tacizle mücadelesinde içinde bulunduğu ekonomik, psikolojik ve sosyal şartları ile iş yerindeki pozisyonu önemli bir yer tutmaktadır (Mansur, 2008, s. 63).

Psikolojik tacizle mücadelede izlenmesi gereken bireysel yöntemler şunlardır:

Özsaygının geliştirilmesi: İnsanların psikolojik taciz sürecine tahammül gücü birbirinden farklıdır. Özsaygının geliştirilmesi ise kişinin uyum düzeyini ve tahammül sınırlarını belirlemektedir. Bu sebeple psikolojik tacizle mücadelede takip edilecek yollardan biri özsaygının geliştirilmesi olacaktır. Özetle; insan kendisi olabildiği ölçüde psikolojik tacizle başa çıkabilmektedir (Tutar, 2015, s. 197).

Ruh sağlığını korumak: Mağdurun ruh sağlığını koruması, psikolojik tacizin etkilerini azaltan bir yöntemdir. Psikolojik uyumun geliştirilmesi mağdurun dayanma gücünü arttırarak bu süreçten en az zararlarla çıkmasını sağlayacaktır (Atalay, 2010, s. 43).

Denge bölgeleri oluşturmak: Psikolojik taciz insanın sağlığını ve huzurunu bozmaktadır. Bu nedenle oluşturulacak “denge bölgesi” psikolojik tacizle mücadelede etkili olacaktır. Denge bölgesi, güvensizliğin ve istikrarsızlığın olmadığı, mağdurun kendini güvende ve huzurlu hissettiği bir ortamdır (Tutar, 2015, s. 197).

Algılama stratejilerini güçlendirmek: Psikolojik taciz sürecinin algılanması her mağdur açısından farklı olabilmektedir. Bazı mağdurlar psikolojik tacize karşı dururken, bazıları çok basit taciz eylemleri karşısında yıkıma uğramaktadır. Bu nedenle mağdurun taciz sürecine karşı koyma gücü, onun tacizden etkilenme derecesini belirlemektedir (Atalay, 2010, s. 43).

Mesleki beceri ve nitelikleri geliştirmek: Psikolojik tacizin yaşattığı olumsuz etkileri azaltabilmenin bir yolu da, mağdurun mesleki beceri ve niteliklerini güçlendirmesidir. Böylelikle mağdur, özsaygısını ve özgüvenini de yükselterek psikolojik taciz karşısında daha güçlü olacaktır (Tutar, 2015, s. 197).

Değerleri açıklamak: Mağdur, kişisel değerlerinin bilincinde olduğu ve hayatının bu değerlerle uyumundan emin olduğu takdirde psikolojik tacize karşı güçlü olacaktır. Mağdur kişisel değerlerinden dolayı hedef olarak seçilmektedir. Sahip olduğu değerlerden vazgeçmesi psikolojik tacizi ortadan kaldırmamaktadır. Onu bu süreçten kurtaracak olan yine sahip olduğu değerlerdir (Atalay, 2010, s. 43).

Öğrenilmiş çaresizlik içinde olmamak: Psikolojik tacizle mücadelede güçlü olabilmek için öğrenilmiş çaresizlik içinde olmamak gereklidir. Öğrenilmiş çaresizlik, insanların önceden yaşadığı olumsuzlukları her ortama taşımalarıdır. Bu durum insanlarda pasifleşmeye, özgüven ve özsaygı kaybına, depresyona ve kaygı bozukluğuna neden olmaktadır. Bazı mağdurlar psikolojik tacize maruz kalmalarına rağmen, tacizin nedenlerini araştırmak ve mücadele etmek yerine tacizi kabullenmektedirler. Bu durum mağdurun öğrenilmiş çaresizliğinden kaynaklanmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik, psikolojik tacizin şiddetini artırmakta ve süresini uzatmaktadır (Mansur, 2008, s. 65).

Sosyal destek: Psikolojik taciz mağduru bu süreçte içinde bulunduğu sosyal ortamdan, yakınlarından ve arkadaşlarından uzak kalmamalıdır. Aksi takdirde psikolojik taciz içinden çıkılmaz bir hale gelecektir. Mağdur; ailesinden, güvенеbileceği bir arkadaşından veya bir uzamandan destek almalıdır (Mansur, 2008, s. 65).

Ayrıca psikolojik tacize maruz kalan çalışanların bu süreçten en az etkilenmeleri için şu hususlara dikkat etmeleri gerekmektedir:

- Mağdur, psikolojik taciz sürecinde iş yerinde yaşadığı olumsuzlukları tarihleriyle birlikte yazılı olarak kaydetmelidir.
- Psikolojik taciz uygulayıcısına, kendisine yaşattığı bu durumu yazılı olarak bildirmeli, tacizcinin vereceği cevabı da kanıtlarına eklemelidir. Cevap vermemesi de kanıt olarak kullanılabilir (Karatuna, 2013, s. 5).
- Psikolojik tacize açıkça itiraz ederek, davranışların sonlandırılmasını istemelidir.
- İçinde bulunduğu durumu mutlaka bir yetkiliye kanıtlarıyla bildirmelidir.
- Gerekliyse bir uzman desteği almalı ve bunu da kanıt olarak sunmalıdır.
- Yaşadığı bu olayı çalışma arkadaşlarıyla paylaşmalı ve mümkünse grup halinde şikâyetçi olmalıdırlar.
- Bu süreçte mağdur, kendine olan güvenini kaybetmemeli sevdiği unsurlardan güç almalıdır (Tokat vd., 2011, s. 61).

- Arkadaşları ve ailesiyle yakın olmalı ve onların desteğini istemelidir.
- İyi niyetli ve saygın insanlarla geçirdiği vakti artırmalıdır.
- Kurban olmayı reddetmelidir.
- Fiziksel ve psikolojik açıdan güçlü kalmalı, bu sürecin biteceğine inanmalıdır.
- Mümkünse iş değişikliği yapmak için plân yapmalıdır (Kılınç, 2010, s. 126).

Bu yöntemler psikolojik taciz sürecini bitiremiyorsa, yasal hakların aranması noktasında yeterli delil toplanmış olacaktır. Suç olarak tanımlanması da taciz uygulamalarının azalmasında etkili olacak; hem psikolojik taciz uygulayıcılarının bu davranıştan vazgeçmesini sağlayacak hem de mağdurları bu çaresizlikten kurtaracaktır (Baykal, 2014, s. 633).

2.10.2. Örgütsel mücadele yöntemleri. Psikolojik taciz olaylarıyla hem özel sektörde hem de kamu kurumlarında karşılaşılmaktadır. Psikolojik tacizle mücadelede ise en önemli kural, sorunun zamanında tespit edilerek, doğru adımların atılmasıdır. Bu süreçle mücadele etmek kadar sürecin ortaya çıkmasını engelleyecek bir örgüt yapısı geliştirmek de önemlidir. Örgütlerde psikolojik tacize karşı nasıl önlem alınacağı üç madde halinde açıklanmaktadır (Kılınç, 2010, s. 129):

- Psikolojik taciz ortaya çıkmadan alınması gereken önlemler,
- Psikolojik taciz ortaya çıktıktan hemen sonra yapılması gerekenler,
- Uzun vadede psikolojik tacizin engellenmesi için yapılması gerekenler

Yönetimin ve çalışanların psikolojik taciz konusunda bilgilendirilmesi ve eğitilmesi yaşanması muhtemel bir taciz sürecine karşı alınabilecek en önemli tedbirdir. Bu genel bilgilendirme ve eğitim sonucunda (Kılınç, 2010, s. 129);

- Çalışanlar psikolojik taciz konusunda bilgi sahibi olmakta,
- Yönetim olası bir taciz sürecini nasıl yöneteceğini öğrenmekte,
- Psikolojik tacizle ilgili farkındalık oluşturulmakta ve bu yönde çalışmalar yürütülmekte,
- Psikolojik taciz karşıtı politikalar geliştirilebilmektedir.

Yönetimin ve çalışanların psikolojik taciz süreci hakkında bilgilendirilme aşamasından sonra, bu sürecin yapısının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir. Bu incelemede şu sorulara yanıt aranmalıdır (Karakaş, 2010, s. 67):

- Psikolojik tacizin ortaya çıkış sebebi nedir?

- Psikolojik taciz sürecinde bulunan kişiler ve gruplar kimlerdir?
- Süreç nasıl bir gelişme göstermiştir?
- Çatışmayı başlatan ve devam ettiren, gizli kişiler ve etkenler nelerdir?
- Çatışmanın sona erdirilmesi konusunda tarafların yaklaşımı nasıldır?
- Çatışma büyümekte ise bunun sebebi nedir?
- Geliştirilen çözümler neticesinde taraflarda ne tür çıkar ve güç kaybı olacaktır?
- Çözüm alternatifleri var mıdır?
- Geçici çözümlerle süreç durdurulabilir mi?
- Örgüt yapısı çözüm uygulamaya müsait midir veya hangi çözüm yolları için elverişlidir?

Psikolojik tacizle mücadelede örgütlerin yapması gerekenler şöyle sıralanmaktadır (Tutar, 2015, s. 212):

- Örgüt, çalışanları psikolojik taciz konusunda bilinçlendirmek için örgüt içi eğitimler düzenlemelidir.
- Psikolojik tacizle ilgili yasal önlemler almalı, bu amaçla genelge ve yönetmelik hazırlamalı ve psikolojik tacizle ilgili cezaları somut bir şekilde belirlemelidir.
- Tüm çalışanların şeref ve onurunu korumak için önlemler almalı, aksi davranışların cezalandırılacağına üzerinde durmalıdır.
- Psikolojik tacizle ilgili bir örgüt politikası geliştirmelidir.
- Süreçten haberdar olmayan çalışanlara bilgi vermemelidir, tarafların güvenini sarsacak her türlü davranıştan uzak durmalıdır.
- Şikâyetleri hızlı bir şekilde değerlendirmeli ve bir an önce sonuçlandırmaya çalışmalıdır.
- Çalışanların örgüte olan bağlılık ve güvenlerini azaltacak hiçbir söz ve eyleme müsaade edilmeyeceğini duyurmalıdır.
- İş güvenliği uzmanlarının yardımıyla, örgütsel sağlığı koruyucu ve geliştirici önlemler almalıdır.
- Mağdurun maddi ve manevi zararını belirleyerek, taraflara yazılı olarak bildirmelidir.
- Taraflar arasında intikam almaya fırsat vermemeli bunun yeni bir taciz sürecine sebep olacağını taraflara anlatmalıdır (Tutar, 2015, s. 212).
- Örgütün iletişim ve raporlama biçimini açıkça tanımlamalıdır.
- Çalışanların sorumluluklarını ve görev tanımlarını açıkça belirlemelidir.

- Gerçekleşmesi istenen ve ahlak standartlarını içeren, kapsamlı ve kalıcı çalışan politikaları belirlemelidir.
- Kalıcı, tarafsız ve güvenilir bir disiplin anlayışı geliştirmelidir.
- Çalışanlarını, örgüt amaç ve hedefleri ve bu hedeflere ulaşmadaki rolleri konusunda eğitmelidir.
- İşe yeni başlayacak çalışanları, sadece teknik özellikleriyle değil; sorunlarla başa çıkabilme kabiliyeti ve grup çalışmasına uyumuyla değerlendirerek tercih etmelidir.
- Grup çalışmasını teşvik etmelidir.
- Her düzeyde sorunun çözülmesi için bir yöntem geliştirmeli ve sorunun gerçekten çözüldüğünden emin olmalıdır.
- Örgüt içerisindeki iletişimin; açık dürüst ve zamanında olmasını sağlamalıdır.
- Örgütte çalışanlara bir yardım programı oluşturmalı, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığı için destek sağlamalıdır (Tokat vd., 2011, s. 64).

Uzun vadede psikolojik tacizin engellenmesi için yapılması gerekenler ise; değerler, tutumlar, sözlü anlatımlar ve başkalarıyla iletişim kurmada yeterli bir kişisel gelişim sağlanmalıdır. Böylesine önemli bir kültürel değişim, uzun zaman alan bir süreçtir. Bu süreçte çalışanlarda psikolojik tacize karşı bir bakış açısı geliştirmek, bu konuda çalışanları bilinçlendirmek, çalışanlar arası ilişkileri kuvvetlendirmek, çalışanların şartlarını iyileştirmek, etik standartları yükseltmek, örgüt içi kuralları ve yaptırımları açıkça belirlemek gerekmektedir (Kılınç, 2010, s. 134).

Bir örgütte psikolojik tacizi ilk algılayan departman insan kaynakları departmanı olmaktadır. İnsan kaynakları yönetimi örgütün çalışanı olup olmadığına bakmaksızın tüm insanları bir değer olarak görerek, insana gerçekten değer veren bir örgüt kültürü oluşturabilmelidir (Karakaş, 2010, s.73).

İşyerinde çalışanların, performanslarının artırılabilmesi için ölçmeye, geliştirmeye ve yönlendirmeye müsait insan kaynağının psikolojik imkanlarının incelenmesiyle ilgili olarak ifade edilen “psikolojik sermaye” kavramı da bu çerçevede ele alınmalı, psikolojik taciz olaylarının azalmasıyla birlikte psikolojik sermayenin de artacağı gözden kaçırılmamalıdır (Keleş, 2011, s.343).

Çalışanlar için çatışmadan uzak bir iş ortamı sağlayacak olan insan kaynakları yönetimi, hem çalışanların hem de örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasında etkili rol

oynamaktadır. Çatışmanın olmadığı huzurlu bir iş ortamında çalışmak; çalışanları işlerine bağlı, örgüt sadakati fazla ve yaşamaktan keyif alan mutlu insanlar haline getirmektedir. Çalışanlar ve örgüt arasında köprü işlevi gören insan kaynakları yönetimi, değişimlere göre hızlı bir şekilde hareket ederek örgütlerde (Karakaş, 2010, s. 73);

- Eğitim gereksinimlerini,
- Personel seçimini,
- İşe alma ve yerleştirmeyi,
- Örgüt içi iletişimi ve motivasyonu,
- Örgüt ve çalışan gereksinimlerini, doğru bir şekilde belirleyerek üzerine düşen görevleri planlı bir şekilde yerine getirmelidir.

2.10.3. Toplumsal mücadele yöntemleri. Psikolojik taciz olaylarının sık yaşandığı toplumlarda, toplumsal dayanışma ve birliktelik zayıf, sınıflar arası güç dengesizliği fazladır. Psikolojik taciz süreci sadece çalışanlara ve örgütlere değil toplumsal yapıya da ciddi zararlar vermektedir. Bu sebeple süreçle mücadelede mağdurların ve örgütlerin çabaları tek başına yeterli olmamaktadır. Psikolojik tacizin topluma verdiği zararlar göz önünde bulundurularak, bunun toplumsal bir sorun olarak kabul edilmesi ve mücadele edilmesi gerekmektedir (Fettahlıoğlu, 2008, s. 181).

Psikolojik tacizle mücadelede; sendikalara, sivil toplum örgütlerine ve medyaya önemli görevler düşmektedir.

Sendikalar: Günümüz iş yaşamında sendikaların önemi büyüktür. Çalışanlar iş yaşamında karşılaştıkları sorunlarla tek başına mücadele edemediğinde, sendikalar birlikte hareket etme imkânı sağlamaktadır. Ayrıca sendikalar, üyelerinin fiziksel ve ruhsal sağlığını koruyacak ve geliştirecek önlemleri almaktadır (Fettahlıoğlu, 2008, s. 181). Psikolojik tacizle mücadelede sendikalara düşen görevler şu şekilde sıralanmaktadır (Davenport vd., 2014, s. 172):

- Sendikalar, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını araştırmalıdır.
- Taciz mağduru çalışan adına işverenle birlikte çalışarak çözüm aramalıdır.
- Psikolojik tacizi önlemeye yönelik maddelerin iş sözleşmesine eklenmesini sağlamalıdır.

- İş kanunlarının, tacizin diğer bir şekli olan psikolojik tacizin de içinde olduğu psikolojik açıdan sağlıklı ortamlara yardım sağlanacak şekilde değiştirilmesi için baskı uygulamalıdır.

Sivil toplum örgütleri: Sivil toplum örgütleri gönüllülük usulüyle çalışan, toplum yararına faaliyetlerde bulunan kuruluşlardır. Psikolojik taciz konusunda da mağdurlara yardımcı olabilmek ve onları bir arada toplayabilmek böylece birlikte seslerini daha iyi duyurabilmek için sivil örgütler kurulmuştur. 1997 yılında İngiliz gazeteci Andrea Adams kendi ismiyle kurduğu dernekle bu konuda ilk adımı atmıştır (Fettahlıoğlu, 2008, s. 183).

Medya ve iletişim araçları: Medya toplumu bilinçlendirmek için bir araçtır. Toplumu psikolojik taciz konusunda bilinçlendirmek ve mücadele yöntemlerini anlatmak için medya iletişim araçları kullanılmalıdır. Gazete, dergi, televizyon ve diğer iletişim araçları kullanılarak konu kamuoyuna mal edilmelidir (Yapıcı, 2014, s. 34).

Telefon Yardım Hatları: Pek çok ülkede sosyal hizmet kuruluşları tarafından işletilen; 24 saat boyunca açık olan telefon yardım hatları bulunmaktadır. Buralarda genellikle iyi eğitim almış gönüllüler çalışmaktadır. Bu çalışanlar psikolojik taciz konusunda eğitilmeli böylece insanlara daha iyi yardım etmeleri sağlanmalıdır. Telefon yardım hatları, mağdurlara başvuracakları yerler hususunda da bilgi vermelidir (Karakaş, 2010, s. 78).

3. BÖLÜM

3. TÜRK HUKUKUNDA İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

İş yerinde psikolojik taciz kavramını hukukî açıdan değerlendirebilmek için öncelikle “iş yeri” kavramının sınırlarının belirlenmesi gerekmektedir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 2/1. maddesinde iş yeri; “İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim” olarak tanımlanmıştır (Uşan, 2006, s. 30). Yine aynı maddenin 3. fıkrasında iş yerinin, “iş yerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün” olduğu belirtilmiştir (Sümer, 2008, s. 21). İş yerine ilişkin kanunda yer verilen tanım bu olsa da teknolojinin gelişmesiyle birlikte iş yeri sınırları değişmekte ve sınırların net bir şekilde belirlenmesi güçleşmektedir.

Psikolojik taciz mağdurunun kim veya kimler olabileceğinin belirlenmesi de hukukî değerlendirme yapabilmek açısından son derece önemlidir. İş yerlerinde işverene maddi anlamda bağımlı olan herkesin, psikolojik taciz mağduru olması mümkündür. Psikolojik taciz sadece işçiler açısından değil, işçi olarak değerlendirilmeyen ve bağılı olarak çalışan; kamu görevlisi, sözleşmeli veya geçici personel açısından da söz konusu olabilmektedir. Bu kapsamda psikolojik taciz mağdurları farklı statü ve haklara sahip olsalar da önemli olan iş sözleşmesi ile işverene bağımlı olarak çalışmaktır. Çalışanların farklı yasalara tâbi olmaları veya farklı unvanlar taşımaları bir değer ifade etmemektedir. İşveren, gerçek kişi olabileceği gibi kamu veya özel hukuk tüzel kişisi de olabilmektedir (Erdoğan, 2012, s. 8).

İş yerlerinde görülen psikolojik taciz kavramı hukukî olarak 1980’li yıllarda Batı’da ele alınmaya başlanmış ve kavramla ilgili farkındalık oluşturulmuştur. Kavram bazı ülkelerde İş Kanunu ve Ceza Kanunu kapsamında ele alınarak düzenlenmiştir. İngiltere, Fransa, İsveç, Polonya ve Belçika özel yasayla psikolojik tacizi düzenleyen ülkelerdir. Amerika Birleşik Devletleri, Avusturya, İtalya ve İsviçre gibi ülkelerde ise, psikolojik taciz kanunlarda açıkça düzenlenmemiştir. Ancak buna rağmen, kavramla ilgili önemli araştırmalar yapılmakta ve taciz mağdurları çeşitli kanunî düzenlemelerle korunmaktadır (İlhan, 2010, s. 1180).

Türk hukukunda da yakın zamana kadar psikolojik tacizle ilgili doğrudan bir kanuni düzenleme mevcut olmamasına rağmen 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda “psikolojik taciz” kavramına yer verilmiştir. Ayrıca; Anayasa Hukuku, İdare Hukuku, Ceza Hukuku, Borçlar Hukuku, Medeni Hukuk ve İş Hukukunda yer alan bazı

düzenlemelerin iş yerinde psikolojik tacizle ilgili düzenlemeler olarak değerlendirilmesi de mümkündür (Koçak ve Yeşilyurt, 2014, s. 216).

3.1. 1982 Anayasasında Psikolojik Taciz

1982 Anayasası'nın başlangıç bölümünde “her Türk vatandaşının bu Anayasa'daki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereğince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” belirtilmektedir (İlhan, 2010, s. 1180).

Anayasanın 5. maddesinde “kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, sosyal ve ekonomik engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak” devletin temel amaç ve görevleri arasında sayılmıştır. Devlet, bu görevleri dâhilinde, çalışanlar için huzurlu bir iş yeri ortamı sağlamak ve psikolojik tacize karşı önlemler almak durumundadır (Turhan, 2013, s. 92).

Anayasanın temel hak ve hürriyetlerin niteliğini belirten 12. maddesinde herkesin “kişiliğine bağlı dokunulmaz devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere” sahip olduğu ifade edilmiştir. Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı başlıklı 17. maddesinde “Herkes, yaşama maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.” “... Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz, kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.” hükmüne yer verilmiştir (İlhan, 2010, s. 1181).

Anayasada din ve vicdan hürriyetinin düzenlendiği 24. maddede “Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir.” “Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz.” ifadeleri yer almıştır (Demir, 2009, s. 139).

Düşünce ve kanaat hürriyeti, Anayasanın 25. maddesinde “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir.” “... Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.” şeklinde düzenlenmiştir (Demir, 2009, s. 139).

Çalışma sözleşme hürriyeti kapsamında Anayasa'nın 48. maddesine göre ; “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.” 49. maddeye göre ise “ Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” (Temizel, 2013, s. 210).

Anayasada çalışma şartları ve dinlenme hakkı kapsamında 50. maddede yapılan düzenlemeye göre; “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.” (Temizel, 2013, s. 210).

Görüldüğü gibi iş yerinde psikolojik taciz eylemleri, Anayasanın yukarıda ifade edilen maddelerini ihlal etmektedir. Bu maddeler incelendiğinde psikolojik taciz eylemlerinin sadece iş hukuku hükümleri çerçevesinde değil, toplumsal yaşamın birçok alanında hak kaybına sebep olduğu görülmektedir (Demir, 2009, s. 140).

3.2. İdare Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz

Kamu görevlileri, psikolojik taciz eylemlerine maruz kalmalarına rağmen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda psikolojik tacizle ilgili açık bir düzenleme yer almamaktadır. Ancak, kanunun “Davranış ve İşbirliği” başlıklı 8. maddesinde “Devlet memurları resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmalarını esastır.” hükmü bulunmaktadır (Odyakmaz ve Güzel, 2013, s. 37).

Kanun, amir durumunda olan kamu görevlilerinin görev ve sorumluluklarını 10. maddede düzenlemiştir. Buna göre “Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisi kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanılır.” (Tümer, 2014, s. 33).

Kanunda “psikolojik taciz” doğrudan yer almasa da yukarıda belirtilen maddelere aykırılık halinde kamu görevlileri de psikolojik taciz mağduru olmaları sebebiyle haklarını arama imkânına sahip olmaktadır (Odyakmaz ve Güzel, 2013, s. 46).

19 Mart 2011 tarihli “İş yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık genelgesi hem kamuda hem de özel sektörde psikolojik tacizin önlenmesi açısından son derece önemlidir. Bu genelgede, kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde psikolojik tacizin, çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliğini azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olduğundan çalışma hayatını olumsuz etkilediğine yer verilmiştir. Genelgede psikolojik tacizin “Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tâbi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde” ortaya çıktığı belirtilmektedir (Turhan, 2013, s. 94).

Bu genelge ile çalışanların psikolojik tacizden korunması için birtakım tedbirlerin alınması öngörülmüştür. Buna göre (Tümer, 2014, s. 34);

- İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
- Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
- Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
- 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.
- Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
- Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Genelgede psikolojik tacizin önlenmesi için alınması gereken tedbirler belirtilmiş fakat psikolojik taciz uygulayanlar açısından herhangi bir yaptırım öngörülmemiştir. Ayrıca genelgede “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulacağı ifade edilmiş ve kurul 21.05.2012 tarihinde Bakanlar Kurulu kararıyla faaliyetlerine başlamıştır (Tümer, 2014, s. 5).

3.3. Ceza Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz eylemleri Ceza Hukuku açısından değerlendirilirken tacizin sistemli, sürekli ve kasıtlı olması gerektiği üzerinde durulmaktadır. Psikolojik taciz sürecinde kişinin, saygınlığı ve güvenilirliği saldırı altındadır. Ayrıca, bu süreçte küçük düşürücü ve kötü niyetli yaklaşımlar sürekli ve sistematik bir biçimde uygulanarak mağdur, kusurlu duruma düşürülmektedir. Böylelikle mağdur, bu duruma katlanmak zorunda bırakılmaktadır (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 489).

Psikolojik taciz, özel olarak Türk Ceza Kanunu’nda düzenlenmemiştir. Ancak, 5237 sayılı TCK’ da tanımlanan farklı suç tiplerinin psikolojik taciz eylemlerini karşılar nitelikte olduğu görülmektedir. Ceza Hukuku’nda tanımlanan her suç, kural olarak bir menfaati ihlal etmektedir. Bu çerçevede psikolojik tacize uğrayan mağdurun, hukuken korunan kişilik hakları Ceza Hukuku açısından ihlal edilmekte, kişilere karşı işlenen bir suçu meydana getirmektedir (Erdoğan, 2012, s. 37).

3.3.1. İntihara yönlendirme suçu. İntihara yönlendirme suçu TCK’nın 84. maddesinde; “Başkasını intihara azmettiren, teşvik eden, başkasının intihar kararını kuvvetlendiren ya da başkasının intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişi, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” şeklinde düzenlenmiştir (Gürhan, 2013. S. 63). Korunması amaçlanan hukuki fayda; yaşama hakkıdır.

İntihara yönlendirme suçunun gerçekleşebilmesi için; failin (psikolojik taciz uygulayıcısı) hareketi, “ azmettirme, teşvik etme, intihar kararını kuvvetlendirme veya intihara herhangi bir şekilde yardım etme” ile sınırlı olmalı ve mağdur kendi iradesiyle almış olduğu kararla intiharı gerçekleştirilmelidir. Bu sebeple fail tehdit, cebir ve hile yoluyla bir kişinin ölümüne sebep olmuşsa, artık intihara yönlendirme suçundan dolayı değil, dolaylı faillik yoluyla kasten insan öldürme suçundan (TCK 81-82) dolayı cezalandırılmaktadır (Tezcan, Erdem & Önok, 2007, s. 169). Bu durumda psikolojik tacizin tek başına bir neden mi veya diğer nedenlerden sadece biri mi olduğu failin ceza sorumluluğu açısından önemli

değildir. Öyle ki TCK'nın 84/4. maddesinde “Cebir veya tehdit kullanmak suretiyle kişileri intihara mecbur edenler, kasten öldürme suçundan sorumlu tutulurlar.” şeklinde ifade edilerek bu suç gerçekleştiren failin kasten öldürmeden sorumlu tutulacağı belirtilmiştir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 273).

Psikolojik taciz mağduru, taciz sürecinde karşılaştığı davranışlar sonucu; ümitsizlik, çaresizlik ve gelecek kaygısıyla psikolojik bir yıkım yaşayabilmekte ve bu durum da mağdurun intihara teşebbüs etmesine sebep olabilmektedir. Dolayısıyla buna sebep olan psikolojik taciz uygulayıcısı madde kapsamında cezalandırılabilir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 272).

3.3.2. Kastan yaralama suçu.

TCK'nın 86. maddesinde kastan yaralama suçu düzenlenmiştir. Maddeye göre; “Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına neden olan kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” (Gürhan, 2013, s. 64).

Kasten yaralama eylemi, bir kişinin fiziki bütünlüğüne ve sağlığına zarar veren davranışlarla gerçekleştirilmektedir. Kastan yaralama suçunda korunmak istenen hukuksal yarar ise “beden bütünlüğüdür.” Bu bütünlük fiziki veya psikolojik etkilerle bozulabilmektedir. Bu sebeple psikolojik taciz açısından kastan yaralama suçu önem arz etmektedir (Kuzgun, 2014, s. 108-109).

Kasten yaralama suçunun maddi unsurunu oluşturan hareketler TCK'nın 86/1. maddesinde “Kasten başkasının vücuduna acı veren veya sağlığının ya da algılama yeteneğinin bozulmasına” neden olma şeklinde seçimlik olarak gösterilmektedir (Tezcan vd., 2007, s. 183).

Suçun maddi unsurunu oluşturan seçimlik hareketlerden “vücuda acı verme; beden bütünlüğünü önemsiz olmayan biçimde bozmaya yönelik her türlü harekettir.” Mağdurun yüzüne tekme veya kafa atmak suretiyle direkt vücuduna temas edilmesi halinde bu koşul gerçekleşmektedir (Tezcan vd., 2007, s. 183). Ancak, kastan yaralama suçunun gerçekleşmesi için yalnızca vücuda temas edilmesi şartı yoktur. Duyma bozukluğuna neden olan yüksek gürültü de bu çerçevede cezalandırılabilir (Kuzgun, 2014, s. 109).

Seçimlik hareketlerden “sağlığın bozulmasına neden olma, süresine bakılmaksızın patolojik durum meydana getirmek veya önceden mevcut bir patolojik durumu arttırmaktır.” Bu durumun tıbbi olarak hastalık oluşturması veya mağduru acıya sevk etmesi şartı aranmamaktadır (Tezcan vd., 2007, s. 184). Seçimlik hareketlerden vücuda acı verme ve sağlığı bozma arasında kesin bir ayırım yoktur. Genellikle bu ikisi birlikte görülmektedir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 274).

Diğer bir seçimlik hareket olan algılama yeteneğinin bozulmasına neden olmak ise; kişide korku ve uyku problemlerine yol açarak kişinin anlama, düşünme ve yorumlama yetisinde meydana gelen olumsuz değişim durumunu ifade etmektedir (Tezcan vd., 2007, s. 185).

Psikolojik taciz sonucu mağdurlarda görülen korku, endişe, özgüven kaybı, uyku problemleri, depresyon, kaygı bozukluğu, ağlama nöbetleri, çabuk unutmama, kırılganlık, içe kapanma gibi etkiler sebebiyle fail kasten yaralama suçu çerçevesinde cezalandırılabilir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 275).

3.3.3. Eziyet suçu. TCK'nın 96. maddesi; “Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.” şeklindedir (Artuk, Gökçen & Yenidünya, 2010, s. 160).

Kanunda eziyet suçunu oluşturan hareketlerin neler olduğu tek tek belirtilmemiş ancak hükmün gerekçesi; “eziyet olarak, bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışlarda bulunulması gerekir. Aslında bu fiillerde kasten yaralama, hakaret, tehdit, cinsel taciz niteliği taşıyabilirler. Ancak, bu fiiller, ani olarak değil sistematik bir şekilde ve belli bir süreç içinde işlenmektedirler. Bu süreç içinde süreklilik gösterir bir tarzda işlenen eziyetin özelliği, işkence gibi, kişinin psikolojisi ve ruh sağlığı üzerindeki tahrip edici etkilerinin olmasıdır. Bu etkilerin uzun bir süre ve hatta hayat boyu devam etmesi, eziyetin bu kapsamda işlenen fiillere nazaran, daha ağır ceza yaptırımını altına alınmasını gerektirmiştir.” şeklinde açıklanmıştır (Artuk vd., 2010, s. 160).

Eziyet suçu ile işkence suçu genellikle uygulamada birbiriyle karıştırılmaktadır. Eziyet suçunun faili herkes olabilirken işkence suçu yalnızca kamu görevlileri tarafından işlenebilmektedir. Ayrıca, eziyet suçunda sistematiklik ve süreklilik aranmaktayken, işkence suçunda bu önemli değildir. Eziyet suçunun etkileri uzun bir sürede görülmekte; işkence

suçunun etkileri ise daha kısa sürede ve ağır bir biçimde hissedilmektedir. Eziyet suçunda mağduru aşağılayan, küçük düşüren, önemsizleştiren yani mağdura psikolojik açıdan zarar veren eylemler gerçekleştirilmekte; işkence suçunda ise fiziksel olarak zarar veren eylemler gerçekleştirilmektedir (Taşkın, 2015, s. 239).

Eziyet suçuyla korunmak istenen hukuksal yarar; kişinin onuru, maddi ve manevi bütünlüğü, şeref ve haysiyetidir. Bu suçta mağdur, aşağılayıcı, küçük düşürücü ve üzüntü verici davranışlarla; insan olmanın gerektirdiği düzeyin altında kalan ve kişiliğinin gelişmesini engelleyici muamelelere maruz bırakılmaktadır. Dolayısıyla iş yerinde psikolojik taciz sürecinde mağdurların yaşadığı ruhsal açıdan acı veren davranışlar eziyet suçunu oluşturabilmektedir. Burada suçun ani olarak değil, sistematik ve sürekli bir biçimde gerçekleşmesi önem arz etmektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 490).

3.3.4. Cinsel saldırı ve cinsel taciz suçu. Türk Ceza Kanunu'nun "cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar" başlığı altında, cinsel saldırı ve cinsel taciz suçlarına da yer verilmiştir. TCK'nın 102. maddesinde cinsel saldırı suçu; "Cinsel davranışlarla bir kimsenin vücut dokunulmazlığını ihlal eden kişi, mağdurun şikâyeti üzerine, beş yıldan on yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Cinsel davranışın sarkıntılık düzeyinde kalması halinde iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir." şeklinde düzenlenmiştir. Maddenin sonraki fıkralarında ise bu suçun nitelikli halleri ele alınmıştır. Buna göre fiilin vücuda organ veya sair cisim sokulması suretiyle gerçekleşmesi, hizmet ilişkisinin sağladığı gücün kötüye kullanılarak gerçekleştirilmesi halinde ceza miktarı artırılmaktadır. Bu suç açısından korunan hukuksal yarar kişinin cinsel özgürlüğüdür (Tezcan vd., 2007, s. 269).

Suçun meydana gelebilmesi için cinsel davranış tek başına yeterli değildir. Bu davranışla birlikte vücut dokunulmazlığı da ihlal edilmiş olmalıdır. Bu çerçevede failin mağdurla bedensel olarak temas etmesi şarttır; ancak gerçekleştirilen bu temasın çıplak olarak veya cinsel organlarla gerçekleştirilmesi şartı aranmamaktadır (Erdem ve Parlak, 2010, s. 276). Fiziksel temas olmadan, sözlü, yazılı ve elektronik ortamda görsel şekilde veya uzaktan gerçekleştirilen davranışlar cinsel saldırı suçunu oluşturmamaktadır (Taşkın, 2015, s. 245).

Psikolojik taciz eylemlerini oluşturan davranışların bu suç kapsamında değerlendirilmesinde temel sorun mağdurun rızasının olup olmadığıdır. Mağdurun içinde bulunduğu zor durum dikkate alındığında bu eylemler açısından rızasının varlığını kabul etmek güçtür. Mağdurun işini kaybetmemek adına cinsel davranışa katlanması durumunda hukuken geçerli bir rızadan söz etmek mümkün değildir. Psikolojik taciz mağdurunun cinsel

özgürlüğünü etkilemeye dönük bedensel temas içeren elverişli nitelikteki her türlü davranış cinsel saldırı suçunu oluşturmaktadır (Erdem ve Parlak, 2010, s. 277).

Cinsel taciz ise TCK' nın 105. maddesinde; “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur.” şeklinde açıklanmaktadır (Artuk vd., 2010, s. 205). Bu suç ile korunması amaçlanan hukuksal fayda; cinsel dokunulmazlık ve cinsel özgürlüktür. Erkek veya kadın herkes bu suçun faili veya mağduru olabilmektedir. (Taşkın, 2015, s. 246).

Kişinin vücut dokunulmazlığını ihlal niteliği taşımayan ve mağduru cinsel açıdan rahatsız eden her türlü davranış “cinsel taciz” olarak tanımlanmıştır. Bu suçun hiyerarşik olarak, hizmet ilişkisi sebebiyle, aile içi ilişkiden doğan nüfuzun kötüye kullanılması suretiyle veya aynı iş yerinde çalışmaktan kaynaklanan kolaylık sebebiyle işlenmesi ve bu fiil sebebiyle mağdurun işi bırakmak zorunda kalması cezanın ağırlaştırılması sonucunu doğurmaktadır (Erdem ve Parlak, 2010, s. 277).

Mağdura yönelik cinsel nitelikli davranışlar, vücut dokunulmazlığının ihlal edilip edilmemesine göre cinsel saldırı veya cinsel taciz suçunu oluşturmaktadır. Ayrıca şu hususu belirtmekte de yarar vardır ki, mağdurun yaşının 18'den küçük olması durumunda mağdura yönelik cinsel davranışlar TCK'nın 103. maddesinde tanımlanan Çocukların Cinsel İstismarı kapsamında değerlendirilmekte ve cezalandırılmaktadır (Artuk vd., 2010, s. 197).

3.3.5. Tehdit suçu. TCK'nın 106. maddesinde tehdit suçuna;“Bir başkasını, kendisinin veya yakınının hayatına, vücut veya cinsel dokunulmazlığına yönelik bir saldırı gerçekleştireceğinden bahisle tehdit eden kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Malvarlığı itibarıyla büyük bir zarara uğratacağından veya sair bir kötülük edeceğinden bahisle tehditte ise, mağdurun şikâyeti üzerine altı aya kadar hapis veya adli para cezasına hükmolunur.” şeklinde yer verilmiştir (Gürhan, 2013, s. 66).

Ayrıca maddenin devamında “Tehdidin; silahla, kişinin kendini tanınmayacak bir hale koyması suretiyle, imzasız mektup veya özel işaretlerle, birden fazla kişi tarafından birlikte, var olan veya var sayılan suç örgütlerinin oluşturdukları korkutucu güçten yararlanılarak işlenmesi halinde fail hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.”denilerek suçun nitelikli haline yer verilmiştir (Ciceralli ve Ciceralli, 2014, s.76). Tehdit suçuyla korunan hukuksal yarar; kişinin huzuru ve hukuksal açıdan kendisini güvende hissetmesidir.

Tehdit suçunun konusunu; kişinin hayatını veya beden bütünlüğünü tehlikeye sokacak, suç oluşturan bir eylemin gerçekleştirileceğinin, güç kullanılarak bir kötülüğün veya haksızlığın gerçekleştirileceğinin önceden bildirilmesi oluşturmaktadır (Taşkın, 2015, s. 242). Madde metninde de belirtildiği üzere sadece mağdurun değil, yakınlarının hayatına da bir saldırı tehdidi söz konusudur.

Psikolojik taciz sürecinde fail (işveren, amir vs.) mağdura, sürekli olarak onu işten çıkaracağını veya başka bir kötü muameleye maruz bırakacağını söyleyerek tehdit suçunu işliyor olabilmektedir. Fail tehdit suçunu kendisi gerçekleştirebileceği gibi, üçüncü bir şahıs aracılığıyla da gerçekleştirebilmektedir. İşverenin çalışana karşı uyguladığı davranışların veya söylediği sözlerin ikaz niteliğinde olup olmadığına dikkat edilmesi gerekmektedir. İşverenin gerekli durumlarda çalışanını ikaz etmesi, psikolojik taciz veya tehdit suçu olarak kabul edilmemektedir (Özkul ve Çarıkçı, 2010, s. 493).

3.3.6. Cebir kullanma suçu. TCK'nın 108. maddesinde; “Bir şeyi yapması veya yapmaması ya da kendisinin yapmasına müsaade etmesi için bir kişiye karşı cebir kullanılması halinde, kasten yaralama suçundan verilecek ceza üçte birinden yarısına kadar arttırılarak hükmolunur.” denilmektedir. Bu durumda cebir; bir başkasına fiziki güç kullanmak suretiyle, onun özgür iradesini ve o yönde hareket etmesini engellemeye yönelik zorlayıcı bir etki oluşturmaktır. Bu suç ile korunmak istenen hukuksal yarar, mağdurun karar verme ve buna uygun şekilde davranma özgürlüğünü korumaktır (Tezcan vd., 2007, s. 362).

Psikolojik taciz sürecinde fail (psikolojik taciz uygulayıcısı); amaçlarına ulaşmak için mağduru, iradesi dışında ve hukuka aykırı bir şekilde davranmaya zorlayarak cebir kullanma suçunu işlemiş olabilmektedir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 278).

3.3.7. İş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçu. İş ve çalışma özgürlüğünün ihlali suçu TCK'nın 117. maddesinde; “(1) Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikâyeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası verilir. (2) Çaresizliğini, kimsesizliğini ve bağıllığını sömürmek suretiyle kişi veya kişileri ücretsiz olarak veya sağladığı hizmet ile açık bir şekilde orantısız düşük bir ücretle çalıştıran veya bu durumda bulunan kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tâbi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamak üzere adli para cezası verilir. (3) Yukarıdaki fıkrada belirtilen durumlara düşürmek üzere bir kimseyi tedarik veya sevk veya bir yerden diğer bir

yere nakleden kişiye de aynı ceza verilir. (4)Cebir veya tehdit kullanarak, işçiyi veya işverenlerini ücretlerini azaltıp çoğaltmaya veya evvelce kabul edilenlerden başka koşullar altında anlaşmalar kabulüne zorlayan ya da bir işin durmasına, sona ermesine veya durmanın devamına neden olan kişiye altı aydan üç yıla kadar hapis cezası verilir.” şeklinde açıklanmıştır (Gürhan, 2013, s. 67).

Madde ile korunan hukuksal yarar; kişinin her türlü cebir ve şiddetten uzak olarak güvenli bir ortamda çalışabilmesidir (Taşkın, 2015, s. 241). Maddeden anlaşılacağı üzere; kişinin, insan onuruyla bağdaşmayan şartlarda cebir ve şiddet kullanılarak çalıştırılması, çaresizliği sömürülerek düşük bir ücretle çalışmaya zorlanması madde kapsamında cezalandırılmaktadır.

Psikolojik taciz sürecinde işveren veya başka bir çalışan tarafından mağdura yönelik gerçekleştirilen davranışlar, mağdurun iş ve çalışma özgürlüğünü ihlal edebilmektedir. Mağdurun küçük düşürülmesi, aşağılanması, yalnızlaştırılması, mağdura sürekli haksız eleştiriler yapılması onu iş yerinden uzaklaştırmaktadır. Çalışan dışlandığı için o iş yerinde çalışmak istememekte ve bu sebeple iş yerinden ayrılmaktadır. Dolayısıyla çalışma özgürlüğü ihlal edilmiş olmaktadır. Çalışanın çaresiz durumda olmasından ve işverene sıkı bir şekilde bağlı kalmasından dolayı insan onuru ile bağdaşmayan davranışlara maruz kalması durumu ise TCK 117/2 ‘ye göre suç oluşturmaktadır. Bu davranışlar aynı zamanda cebir veya tehdit kullanmak suretiyle gerçekleştirilmişse TCK 117/1 veya 117/4 maddeleri uygulanabilecektir (Ermumcu, 2011, s. 230).

3.3.8. Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu. Kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu TCK’nın 123. maddesinde; “Sırf huzur ve sükûnu bozmak maksadıyla bir kimseye ısrarla; telefon edilmesi, gürültü yapılması ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bir davranışta bulunulması halinde, mağdurun şikâyeti üzerine faile üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.” biçiminde düzenlenmiştir (Gürhan, 2013, s. 68). Bu madde ile kişilerin huzur ve sükûn içinde yaşama hakkı korunmaktadır (Taşkın, 2015, s. 249).

Kişilerin psikolojik açıdan huzur ve sükûn içinde yaşama hakkına müdahale, suçun konusunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla psikolojik taciz mağdurunun huzurunu bozmak için gerçekleştirilen her türlü davranış bu suç kapsamında değerlendirilebilmektedir. Burada önemli olan eziyet suçunda olduğu gibi suçun sürekli ve sistematik olarak işlenmesidir (Çarıkçı ve Özkul, 2010, s. 491).

Kanunda suç oluşturur davranışlar ayrı ayrı belirtilmemiş, durumun gereğine göre karar vermek uygun görülmüştür. Sadece telefonla rahatsız etmek veya gürültü yapmak değil, mağduru bir yakınına zarar vermekle tehdit etmek, eşyasına zarar vermek, hoşuna gitmeyen sözler söylemek, alay etmek, görüntüsünü veya sesini izinsiz olarak kayda almak, masasına rahatsız edici notlar bırakmak ve herhangi bir eksikliğini sürekli yüzüne vurmak gibi davranışlar da “kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu” kapsamında cezalandırılabilir (Ciceralli ve Ciceralli, 2014, s. 71).

3.3.9. Hakaret suçu. Hakaret suçu, TCK'nın 125. maddesinde düzenlenmiştir. Maddeye göre; “Bir kimseye, onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için, fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir ” (Artuk vd., 2010, s. 372).

Maddenin devamında ; “Fiilin mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur. Hakaret suçunun; kamu görevlisine karşı görevinden dolayı; dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı; kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz. Hakaretin alenen işlenmesi halinde ceza altıda biri oranında artırılır. Kurul halinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi halinde suç kurulu oluşturur üyelere karşı işlenmiş sayılır ve bu durumda zincirleme suça ilişkin madde hükümleri uygulanır.” hükmü ile ve suçun nitelikli hali açıklanmaktadır (Artuk vd, 2010, s. 372).

Hakaret suçu ile korunmak istenen hukuksal yarar; kişilerin şeref, haysiyet ve toplum içindeki saygınlığıdır. Şeref, haysiyet ve saygınlığı rencide edici şekilde bir değer yargısının ifade edilmesi veya bir isnat ile hakaret suçu gerçekleşmektedir. Hakaret suçunun gerçekleşmesinde; mağdurun gerçekten küçük düşürüldüğü hissini yaşaması gerekmez, davranışın veya sözlerin rencide edici nitelikte olması yeterlidir. Suç, mağdurun yüzüne karşı işlenebileceği gibi gıyabi olarak da işlenebilmektedir. Ancak suç gıyabi olarak işlendiğinde en az üç kişinin isnat edilen fiil veya olguyu öğrenmiş olması gerekmektedir (Erdem ve Parlak, 2010, s. 279).

Psikolojik tacizde de çoğu kez mağdurun şeref ve haysiyeti hedef alınmaktadır. Bu süreçte davranışlar aşağılayıcı, küçük düşürücü ve kötü niyetli olarak, hakaret suçunu oluşturacak şekilde gerçekleşmektedir. Örneğin; bir iş yerinde işverenin sürekli olarak mağdura, bir şeyleri çaldığı gerekçesiyle “hırsız” yakıştırmasında bulunması veya masasına hakaret içerikli notlar bırakması durumunda hakaret suçu oluşmaktadır (Ermumcu, 2011, s. 235).

3.3.10. Özel hayatın gizliliğini ihlal suçu. TCK'nın 134. maddesinde özel hayatın gizliliğini ihlal suçu düzenlenmiştir. Maddede; “(1) Kişilerin özel hayatının gizliliğini ihlal eden kimse, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır. Gizliliğin görüntü veya seslerin kayda alınması suretiyle ihlal edilmesi halinde cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz. (2) Kişilerin özel hayatına ilişkin görüntü veya sesleri ifşa eden kimse, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, ceza yarı oranında artırılır.” hükmü yer almaktadır. Kanunda suçun görüntü ve seslerin kayda alınarak işlenmesi durumunda nitelikli hale geleceği belirtilmektedir. Madde ile özel yaşamın korunması amaçlanmaktadır (Tezcan vd, 2007, s. 467).

İş yerinde psikolojik taciz sürecinde gerçekleştirilen davranışlarla mağdurun özel hayatına müdahale edilebilmektedir. İşveren çalışanın özel yaşamına karışarak, düşünce özgürlüğüne saygı duymayarak, özel diyaloglarını dinleyerek, kendisini veya ailesini yakından takip ederek hem psikolojik taciz eylemini gerçekleştirmiş hem de özel hayatın gizliliğini ihlal suçunu işlemiş olmaktadır. Ayrıca işveren görüntü ve sesleri kayda alarak çalışanın işten çıkarmakla tehdit ederse özel hayatın gizliliğini ihlal suçuyla birlikte tehdit suçunu da işlemiş olmaktadır (Ermumcu, 2011, s. 237).

3.4. Borçlar Hukuku Bakımından Psikolojik Taciz

818 sayılı Borçlar Kanunu'nda psikolojik tacizle ilgili açık bir düzenleme olmamasına rağmen 2012 yılında yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda kavram açıkça yer bularak hukuk sistemimize girmiştir. Böylelikle psikolojik taciz kavramı ilk kez açıkça bir kanunda yer almıştır (İlhan, 2010, s. 1183).

3.4.1. İşçinin kişiliğinin korunması. Çalışma hayatında işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen temel kanun 4857 sayılı İş Kanunu olsa da, İş Kanunu tüm iş ilişkilerinde uygulanmamaktadır. Bu çerçevede daha genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu “hizmet

sözleşmeleri” başlığı altında işçi ve işveren ilişkilerini genel kurallara bağlamıştır (Yavuz, 2014, s. 870).

Türk Borçlar Kanunu’nda hizmet sözleşmesi “işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan sürelerle iş görmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi kabul üstlendiği” bir sözleşme olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda da görüldüğü gibi hizmet sözleşmesinde işçi ve işveren olmak üzere iki taraf bulunmaktadır. Her iki tarafın da karşılıklı olarak hak ve sorumlulukları söz konusudur (Yavuz, 2014, s. 870).

Kanunda işveren açısından önemli bir sorumluluk olarak 417. maddede “işçinin kişiliğinin korunması” yer almıştır. Buna göre işveren “hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacize uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” Bu madde genel olarak işverenin işçiyi koruma borcunu düzenlemektedir. İşverenin bu borcu işçinin çalışmasından dolayı meydana gelebilecek tehlikelerden korunması ve bu konuda önlem alınarak işçinin çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınılması şeklinde kendisini göstermektedir (Sevimli, 2013, s. 110).

Maddenin gerekçesinde ise “Maddenin birinci fıkrasında, işverenin işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü öngörülmektedir. Gerçekten, işverenin, işçinin sağlığını korumak amacıyla hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânları sağlama gibi yükümlülükleri söz konusudur. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanması amaçlanmıştır. Bunun bir ölçüsü olarak işverenin işyerinde "ahlaka uygun bir düzeni gerçekleştirmekle" yükümlü olduğu kabul edilmiştir. Bu yükümlülüğünün diğer bir görünümünü ise, işverenin, işçilerin cinsel tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması oluşturmaktadır. İşveren, bu amaçla, işçilerin derhâl yardım isteyebilecekleri bir güvenlik sistemi kurma, güvenlik personeli bulundurma gibi, cinsel tacizle karşılaşma tehlikesini ortadan kaldırmaya yönelik uygun önlemleri almakla yükümlüdür.” ifadelerine yer verilmiş ve işverenin bu yükümlülüğünü hangi şekilde yerine getireceği açıklanmıştır (Tümer, 2014, s. 31).

Kanunda psikolojik taciz kavramına yer verilmiş ancak tanımı yapılmamıştır. Bu nedenle kavrama ilişkin hukuki tanımın yapılması, kavramın içeriği ve sınırlarının

belirlenmesi yazındaki çalışmalar ve yargı kararları ile gerçekleştirilmektedir (Demircioğlu, 2007, s. 125).

İşveren, maddede yer alan işçiyi koruma yükümlülüğünü yerine getirmemesi durumunda, işçinin maruz kaldığı kişilik hakkı ihlallerinden de sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümleri çerçevesinde sorumlu tutulmaktadır (Demircioğlu, 2007, s. 125).

3.4.2. Haksız fiil sorumluluğu. Türk Borçlar Kanunu'nda borçlar, kaynaklarına göre; sözleşmeden, haksız fiilden ve sebepsiz zenginleşmeden kaynaklanan borçlar olmak üzere üç ana başlıkta değerlendirilmiştir. Haksız fiil kavramı ise kanunun 49 vd. maddelerinde düzenlenmiştir. Buna göre, “Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür.” Kanundaki bu ifadeden hareketle haksız fiil, hukuka aykırı olarak kusurlu bir davranışla bir başkasının mal veya şahıs varlığına zarar verilmesi olarak tanımlanmaktadır (Akıncı, 2013, s.136).

Haksız fiilin varlığını kabul edebilmek için beş unsurun bir arada bulunması şarttır. Bu unsurlar; davranış, zarar, nedensellik bağı, kusur ve hukuka aykırılıktır. Bu unsurlardan bir tanesinin dahi eksik olması davranışı haksız olmaktan çıkarmaktadır (Akıncı, 2013, s.136) .

İş yerinde meydana gelen psikolojik taciz eylemleri, kanunda ifade edilen unsurları taşıması nedeniyle haksız fiil olarak kabul edilmektedir. Bu kapsamda iş yerinde, hukuk ve etik kurallarına aykırı olarak hedef alınan kişiye psikolojik taciz uygulamak suretiyle mağdur eden kişinin, mağdurun uğradığı zararları karşılama yükümlülüğü vardır (Erdoğan, 2012, s. 30).

Psikolojik taciz mağdurunun zararı, maddi olabileceği gibi, manevi de olabilmektedir. Manevi zarar, haksız fiil sonucu kişilik haklarında meydana gelen azalma ya da eksilme olarak ifade edilmektedir (Akıncı, 2013, s. 137). İş yerinde meydana gelen psikolojik taciz eylemleri mağdurun kişilik haklarına zarar vermektedir. Mağdurun aşağılanması, dışlanması, yok sayılması, kendisine olan güvenin sarsılması, mağdurun manevi bütünlüğü ile sosyal ve manevi kişiliğini ihlal etmektedir. Kanunun bu hükümleri çerçevesinde psikolojik taciz mağduru, hem maddi hem de manevi zararını psikolojik taciz uygulayandan talep etme hakkına sahiptir (Demircioğlu, 2007, s. 127).

3.5. Medeni Hukuk Bakımından Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz sürecinde mağdura karşı gerçekleştirilen saldırılar, mağdurun korunması gereken kişilik haklarını ihlal etmektedir. Bu süreçte, mağduru aşağılayan, küçük düşüren, yalnızlaştıran, yok sayan ve mağdurun özgüvenini kaybetmesine neden olan davranışlar sergilenmektedir. Bu davranışlar mağdurun manevi bütünlüğünün yanında ekonomik özgürlüğünü de ihlal etmektedir (Ermumcu, 2011, s. 106).

Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralı; “orta zekâlı, normal, makul kimselerin toplum içerisinde karşılıklı güvene, ahlaka ve dürüstlüğe dayalı davranışları sonunda meydana gelmiş ve toplum ihtiyaçları ile iş hayatının gereklerine cevap veren, bu nedenle de herkesçe benimsenen kuralların bütünüdür.” (Özta, 2006, s. 173).

Dürüstlük kuralı, tüm hukuki ilişkilerde olduğu gibi işçi-işveren ilişkilerinde de geçerlidir. İş sözleşmesinde işçinin kişiliğinin ön planda olmasından ve işçinin işverene olan bağlılığından dolayı dürüstlük kuralı titizlikle uygulanmalıdır. İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte işçi, emek ve mesaisiyle birlikte genellikle kişiliğini de işverenin iradesine teslim etmiş olduğundan, işverenin psikolojik taciz uygulaması yönetim hakkını kötüye kullanmasıdır. Bu sebeple iş yerinde çalışanına psikolojik taciz uygulayan veya bu sürece duysız kalan işveren dürüstlük kuralını açıkça ihlal etmiş olmaktadır (Ermumcu, 2011, s. 116).

Türk Medeni Kanunu'nun kişilik haklarının korunmasını içeren genel hükümlerinin (TMK m. 23-24-25), iş yerinde psikolojik taciz olaylarında da uygulanması mümkündür. Bu maddelerle kişinin beden bütünlüğünün yanı sıra manevi ve sosyal varlığı, onur, şeref ve haysiyeti de güvence altına alınmaktadır (Erdoğan, 2012, s. 36).

Türk Medeni Kanunu'nun “kişiliğin korunması” başlığı altında kişiliğin dâhilen korunmasını düzenleyen 23. maddesine göre; “Kimse hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz.” (Demircioğlu, 2007, s. 131). Çalışanın işe başlarken veya iş sözleşmesinin devam ederken, kişilik haklarına, hukuka ve etik kurallarına aykırı bir biçimde saldırılmasına sessiz kalması hukuksal açıdan bir geçerlilik taşımamakta, işverenin bu haksız davranışlarını hukuka uygun kılmamakta ve işverenin sorumluluğunu ortadan kaldırmamaktadır (Erdoğan, 2012, s. 36).

Yine aynı başlık altında üçüncü kişilerden gelebilecek saldırılara karşı mağduru koruma amacıyla 24. ve 25. maddeler düzenlenmiştir. 24. madde; “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle, haklı kılınmadıkça kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” şeklinde düzenlenmiştir. Psikolojik tacizin kişilik haklarını ihlal eden saldırılar şeklinde ortaya çıktığı düşünüldüğünde, bu maddeyi taciz mağduru lehine değerlendirmek mümkündür (İlhan, 2010, s. 1182).

Madde 25’te ise; “Davacı hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.” şeklinde düzenleme mevcuttur. Maddeye göre; psikolojik taciz süreci devam ediyorsa mağdur, bu süreçte devam eden taciz davranışlarına son verilmesini; ancak süreç sona ermişse ve etkileri devam ediyorsa, bu saldırgan davranışların hukuka aykırılığının tespitini mahkemeden talep edebilmektedir (İlhan, 2010, s. 1182).

25. maddenin 3. fıkrasında “Davacının maddi ve manevi tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.” ifadeleri yer almaktadır. Bu durumda iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışan uğradığı zarar için maddi ve manevi tazminat davası açabilmektedir (Demircioğlu, 2007, s. 133). Çalışanını düşük bir ücretle çalışmaya zorlayan veya psikolojik tacize maruz bırakarak onu işten istifa ettiren dolayısıyla kıdem tazminatı ödemeyen işverene karşı bu madde gereğince vekâletsiz iş görme davası açılabilen ve onun hukuka aykırı olarak elde ettiği kazanç vekâletsiz iş görme hükümlerine göre geri alınabilmektedir (İşoğlu, 2015, s. 89).

Henüz ortaya çıkmamış ancak bazı belirtilerden başlayacağı anlaşılan psikolojik taciz sürecinin ise “saldırının önlenmesi davası” açılarak ortaya çıkması engellenebilmektedir. Bu davanın açılabilmesi için, psikolojik taciz sürecinin başlayacağına dair önemli bir tehdit unsurunun olması ve bunun mağdur tarafından kanıtlanması gerekmektedir. İş yerinde psikolojik taciz süreci başlamasına rağmen ispatında güçlük yaşandığından, olası bir tacizi, önleme davasıyla engellemeye çalışmak da hiç kolay olmamaktadır. Bununla birlikte daha önce bir psikolojik taciz sürecinin yaşanmış ve sona ermiş olması ve benzer belirtilerin tekrar ortaya çıkmasından yeni bir taciz sürecinin yaşanacağı anlaşılabilmektedir. Yine iş

sözleşmesinin geçersiz şekilde feshedilmesi sonrasında açtığı davayı kazanarak işe geri dönen bir çalışanın iş yerinde psikolojik tacize maruz kalması olasıdır (Demircioğlu, 2007, s. 132).

3.6. İş Hukuku Bakımından Psikolojik taciz

İş hukuku, bir iş sözleşmesi ile ücret karşılığında işverene bağlı olarak çalışanlar ve bunlar arasındaki iş ilişkilerini sosyal adalet ölçülerine göre düzenlemektedir. Ekonomik anlamda daha zayıf olan çalışanın, kendisinden daha güçlü olan işverenine karşı korunması da sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak kabul edilmektedir (Erdoğan, 2012, s. 16).

İş hukuku açısından işçinin korunması ilkesi önem arz etse de; ne 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda ne de 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda psikolojik tacize dair açık bir düzenleme mevcut değildir. Ancak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1. maddesinde “Bu kanunun amacı, işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.” şeklinde belirtilmiştir. Bu madde ve İş Kanunu'nun diğer ilgili maddeleri kapsamında iş yerinde meydana gelen psikolojik taciz olaylarında fail (psikolojik taciz uygulayıcısı) hukuki yaptırıma tabi tutularak taciz mağduru korunmaktadır (Erdoğan, 2012, s. 16).

3.6.1. Psikolojik taciz ile ihlal edilen yükümlülükler. İş sözleşmesi; her iki tarafa da sorumluluklar yükleyen, işçinin bağımlı bir şekilde iş görmeyi, işverenin ise buna karşılık ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan ve süreklilik arzeden bir sözleşmedir. Sözleşme kapsamında işverenin temel borcu olan ücret ödemenin yanı sıra işçiyi gözetme ve eşit davranma gibi borçları da bulunmaktadır. İş yerinde görülen psikolojik taciz davranışlarıyla işveren bu borçlarını ihlal edebilmektedir (Ermumcu, 2011, s. 127).

3.6.1.1. İşverenin işçiyi gözetme borcuna aykırılık. İş yerinde psikolojik tacizle ihlal edilen yükümlülüklerden ilki iş sözleşmesinde yer alan işverenin işçiyi “gözetme borcu” dur. Gözetme borcunun kanuni dayanağı Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve İş Kanunu'dur (Limoncuoğlu, 2013, s. 58).

Borçlar Kanunu'nun 417. maddesiyle işverenin işçiyi cinsel ve psikolojik tacize karşı koruma yükümlülüğü pozitif temele oturtulmuştur. Bu düzenlemeyle işverene işçiyi cinsel ve psikolojik tacize karşı korumak ve bu tür olaylar için önceden tedbir almakla yükümlü kılınmıştır. İşverenin işçiyi koruma kapsamında iş sağlığı ve güvenliği önlemleri alma yükümlülüğü 6098 Borçlar Kanunu'nda bu şekilde düzenlenmiş ancak; 2012 yılında

yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile daha kesin ve somut bir şekilde belirlenmiştir (Özdemir, 2015, s. 39).

İşverenin işçiyi gözetme borcu iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çerçevesinde ele alınmaktadır. İş Kanunu'nun 77. maddesine göre; "İşveren, gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak, iş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gereken tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermekle yükümlü kılınmıştır." (Sümer, 2008, s. 85). Bu hükümden de anlaşılacağı gibi işveren teknik açıdan mümkün olan bütün tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemeden farkı "bilim ve tekniğin gerekli kıldığı tüm önlemlerin alınması" dır (İşoğlu, 2015, s. 63).

İşveren, gözetme borcunun bir gereği olarak işçinin kişiliğini korumak durumundadır. İşverenin gözetme borcuna göre işçinin kişiliğinin korunması onun; yaşamı, sağlık ve beden bütünlüğü, onuru, haysiyeti, saygınlığı ve özel yaşamının korunmasını içermektedir. İşçiyi sağlığına uygun bir işte çalıştırmak, her hangi bir görev verirken çalışanın hamilelik, doğum ve hastalık gibi durumlarını dikkate almak, iş sağlığı ve güvenliği için tedbirler almak ve işçiyi yapacağı işler hususunda bilgilendirmek işverenin gözetme borcuna verilebilecek örneklerdir (Sümer, 2008, s. 84).

Görüldüğü gibi hem Borçlar Kanunu hem İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hem de İş Kanunu'nun ilgili maddeleri kapsamında işverenin işçiyi korumak amacıyla gözetme borcu olduğu kabul edilmektedir. Burada önemli olan işverenin işçinin sağlığını koruma yükümlülüğünden sadece fiziksel sağlığı değil psikolojik sağlığını korumak da anlaşılmalıdır. Bu çerçevede işverenin çalışanına yönelik gerçekleştirdiği psikolojik taciz davranışları işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğüne aykırılık oluşturmaktadır. İşyerinde psikolojik taciz eylemleri yalnızca işveren tarafından değil diğer çalışanlar tarafından da gerçekleştirilebilen eylemler olduğundan işveren bu durumda da gözetme borcu kapsamında psikolojik taciz uygulayan çalışanın bu eylemlerine son vermesini sağlama yükümlülüğü altındadır (Limoncuoğlu, 2013, s. 59).

3.6.1.2. İşverenin eşit davranma borcuna aykırılık. İşverenin aynı iş yerinde çalışan işçilere haklı gerekçeler olmadan farklı davranmasının yasaklanması "işverenin eşit davranma borcu"nu oluşturmaktadır. Söz konusu eşitlik mutlak bir eşitlik olmayıp, çalışanlar arasındaki farklılıkların dikkate alındığı ve aynı durumda olanlara aynı muamelelerin

uygulanmasını gerektiren bir eşitliktir. Aksi takdirde, eşit olmayan çalışanlara eşit (aynı şekilde) davranmak başlıca bir eşitsizlik oluşturabilecektir (Sümer, 2008, s. 85).

İşverenin eşit davranma borcunun kanuni dayanağı Anayasa'nın 10. maddesidir. Madde uyarınca; "herkes dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir." Bu düzenlemeyle eşit davranma borcu güvence altına alınmakta ve aynı zamanda İş Hukuku'nda yer alan bu borca da dayanak oluşturmaktadır (Limoncuoğlu, 2013, s. 64).

İşverenin eşit davranma borcu İş Kanunu'nun "eşit davranma ilkesi" başlığı altında 5. maddede düzenlenmiştir. Maddeye göre; "(1) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. (2) İşveren esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.(3) İşveren biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. (4) Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. (5) İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz." (Uşan, 2006, s. 96).

Eşit davranma borcu psikolojik taciz açısından değerlendirilirken şu hususa dikkat etmekte yarar vardır. Eşit davranma borcu doğrudan işverenin uygulamalarına dayanmakta ve işveren tarafından çalışana psikolojik taciz uygulandığında işveren eşit davranma borcu gereği bu durumdan sorumlu olmaktadır. İşverenin diğer bir işçisi tarafından hedef alınan mağdura bir taciz uygulandığında ise; işverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesi söz konusu olmamaktadır. Ancak "ayrımcılık yasağı" na uymayarak, bir çalışanın başka bir çalışana psikolojik taciz uygulamasına sessiz kalan ve bu sürecin sonlanmasını sağlamayan işveren eşit davranma borcuna aykırı hareket etmiş olmaktadır (Limoncuoğlu, 2013, s. 66).

3.6.2. Psikolojik taciz mağdurunun iş hukukundan doğan hakları.

Psikolojik tacize maruz kalan çalışan, İş Kanunu'nun ilgili hükümleri kapsamında işvereninin gözetme ve eşit davranma borcuna aykırılığı sebebiyle zararının tazminini talep edebilmekte, iş sözleşmesini tek taraflı feshedebilmekte ve çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmektedir (Ermumcu, 2011, s.141).

3.6.2.1. Zararın tazmini hakkı.

3.6.2.1.1. Gözetme borcuna aykırılık halinde zararın tazmini yolları.

İşveren veya diğer bir çalışan tarafından psikolojik tacize maruz kalan mağdur, İş Kanunu'nun 77. maddesi gereğince zararının tazmini isteyebilmektedir. Maddenin 6. ve 7. fıkralarında; iş ilişkisinde veya sona ermesinde işverenin gözetme borcunu ihlal etmesi durumunda zararın nasıl karşılanacağı belirtilmiştir. Buna göre;“işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır. 20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.” (Uşan, 2006, s. 96).

Ayrıca işverenin gözetme borcuna aykırı davranması nedeniyle bir zararın ortaya çıkması durumunda çalışan tarafından maddi ve manevi tazminat açılabilir. İşverenin bu yükümlüğe aykırı davranışları nedeniyle ölüm meydana gelmişse ve kanunun aradığı destek şartı ortaya çıkmışsa mirasçılar tarafından destekten yoksun kalma ve manevi tazminat da talep edilebilmektedir. Ayrıca bu yükümlülüğe aykırı davranan işveren açısından birtakım cezai ve idari yaptırımlar da uygulanmaktadır. İş Kanunu madde 77 vd. hükümlerine aykırı davranışlar kanununun 105. maddesi uyarınca idari para cezasını gerektirmektedir. Böyle bir durumda iş yerindeki faaliyet durdurulabilir veya iş yeri kapatılabilir. Çalışanlar ise iş yerinin kapatılması veya faaliyetlerinin durdurulması durumunda ücretlerini alma hakkına sahip olmaktadır (Uşan, 2006, s. 94).

3.6.2.1.2. Eşit davranma borcuna aykırılık halinde zararın tazmini yolları.

İşverenin eşit davranma borcunu ihlal etmesi durumunda çalışanın zararlarını karşılama yükümlülüğü vardır. Psikolojik taciz mağduru, uğradığı zararların tazminini İş Kanunu'nun 77/5-6 hükümlerine göre talep etme hakkına sahiptir. Mağdur dört aya kadar ücret alacakları ile yoksun bırakıldığı haklarını talep edebilmektedir. İşveren tarafından ödenmesi gereken bu tazminat; ayrımcılık tazminatı, ayırım tazminatı ve eşit davranmama tazminatı olarak da adlandırılmaktadır.

Burada talep edilen tazminat teknik anlamda bir tazminat olmadığından, yalnızca eşit davranma borcunun ihlal edilmesi yeterli olmaktadır. İşçinin herhangi bir zararı veya işverenin kusuru aranmamaktadır. Tazminatın hesaplanmasında temel alınan ücret “ asıl

ücret” olup, ikramiye, prim ve para ile ölçülebilen sosyal yardımlar bu ücrete dâhil edilmemektedir. Tazminatın miktarının belirlenmesinde ise, yaşanan olayın özelliği çalışanın kıdemi ve statüsü dikkate alınmaktadır (Ermumcu, 2011, s. 141).

İşveren tarafından çalışana salt sendika üyesi olması nedeniyle ayrımcılık yapılması durumunda çalışan tarafından sendikal tazminat talep etme hakkı da doğmaktadır. İşverenin sendika üyesi çalışana sendikadan istifaya zorlamak, iş yerinde daha ağır işlerde çalıştırmak gibi davranışlarıyla gerçekleşen psikolojik taciz durumlarında çalışanın, bir yıllık ücretinden az olmamak kaydıyla işverenden tazminat talep etme hakkı vardır. Bu hakkın kaynağını 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 25. maddesi oluşturmaktadır. Çalışanın İş Kanunu’nun 5. maddesinden kaynaklanan ayrımcılık tazminatı ile sendikal tazminat aynı anda talep edilememektedir. Sendikal tazminatın miktarı daha yüksek olduğundan bu durumda çalışan ayrımcılık tazminatı yerine sendikal tazminatı talep etmektedir (Limoncuoğlu, 2013, s. 70).

3.6.2.2. İş sözleşmesini fesih hakkı. İş Kanunu’nun 24. maddesinde işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı düzenlenmiştir. Buna göre; “Süresi belirli olsun veya olmasın, işçi aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.” Kanunda yer alan fesih sebepleri incelendiğinde çalışanın, psikolojik taciz eylemlerinden kaynaklanan fesih hakkı “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlığı altında düzenlenmiştir (Uşan, 2006, s. 118).

Maddenin a bendine göre; “İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa,” işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmektedir (Limoncuoğlu, 2013, s. 73).

Maddenin b bendine göre; “İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa” işçi tek taraflı fesih hakkını kullanabilmektedir. Psikolojik taciz süreci de içerdiği davranışlar sebebiyle çalışanın şeref ve namusuna dokunmaktadır. Bu durumda psikolojik taciz mağduru, maddenin bu hükmünden hareketle iş sözleşmesini derhal fesih yoluna gidebilmektedir (Limoncuoğlu, 2013, s. 73). Çalışanın şeref ve namusuna dokunan sözlerin direkt olarak yüzüne söylenmesi gerekmekte; gıyabında söylenmesi durumunda da işçinin haklı fesih hakkı doğmaktadır. Maddede ifade edilen bu durum yalnızca işveren tarafından gerçekleştirildiğinde haklı fesih sebebi olmaktadır. Başka bir çalışanın gerçekleştirdiği bu

eylem çalışan açısından haklı nedenlerle fesih sebebini oluşturmamaktadır. Ancak bu durumda da işverenin gerekli tedbirleri alarak tacizi sonlandırması gerekmektedir. İşverenin bu yükümlülüğe aykırı davranışı sorumluluğunu doğurmaktadır (Özdemir, 2015, s. 61).

Maddenin c bendinde ise; “İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunursa”, bu durum işçi için haklı fesih sebebi olmaktadır. Psikolojik taciz sürecinde de mağdur veya aile üyelerinden birisi korkutulmakta ve onur kırıcı söylemlerle rahatsız edilmektedir. Mağdur böyle bir durumla karşılaştığında bu madde kapsamında iş sözleşmesini derhal feshedebilmekte bu sebeple uğradığı zararlarının tazminini işverenden talep edebilmektedir. Psikolojik tacizin başka bir çalışan tarafından uygulanması durumunda ise mağdura fesih hakkı tanınmamaktadır. Burada tacizi önlemek veya sonlandırmak sorumluluğu yine işverende olmaktadır (Limoncuoğlu, 2013, s. 74).

Psikolojik taciz mağduruna fesih hakkı tanıyan diğer madde de 24/2. maddenin d bendidir. Maddeye göre; “İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,” işçi haklı olarak iş sözleşmesini feshedebilmektedir. Bu maddeye göre iş yerinde bir cinsel taciz olayının yaşanması tek başına fesih için yeterli olmamaktadır. Cinsel taciz mağduru çalışanın bu durumu öncelikle işverene bildirmesi gerekmektedir. İşveren mağdurun bildirmesine rağmen gereken tedbirleri almamışsa mağdur için haklı fesih sebebi doğmaktadır. Mağdur yaşadığı bu tacizi işverene bildirmemişse veya bildirmiş ve işveren de gerekli tedbirleri almışsa mağdur için iş sözleşmesini fesih hakkı olmamaktadır (Bilgili, 2012, s. 56).

Maddede belirtilen “ diğ er bir işçi “ kavramı işveren vekillerini de kapsamaktadır. Tacizin de mağdurun yakınlarına değil kendisine yönelik gerçekleştirilmiş olması gerekmektedir. “Üçüncü kişi ise; -cinsel taciz iş yerinde gerçekleştiğine göre- iş yeri ile ilgisi bulunan bir kişi olmaktadır. Bunlar işverenin tanıdıkları, akrabaları, misafirleri veya müşterileri olabilmektedir (Bilgili, 2012, s. 56).

Maddenin e bendine göre; “ İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse”, işçi iş sözleşmesini derhal sona erdirebilmektedir. İşveren işçiye ücretini, kanun ve iş sözleşmesinde belirlenen esaslara göre ödemek durumundadır. Ödemediği veya eksik ödediği takdirde çalışan iş sözleşmesini

feshedebilmektedir. İşverenin işçinin ücretini hiç ödememesi, zamanında ödememesi veya ücretini belirlenen zam üzerinden ödememesi halinde de işçiye fesih hakkı doğmaktadır (Sümer, 2008, s. 109). Psikolojik taciz sürecinde de işverenin hedef aldığı çalışanı, ücretini geç ödemek, ücretinden kesintiler yapmak suretiyle mağdur etmesi halinde mağdurun bu hükme göre sözleşmeyi feshetme hakkı mevcuttur (Uşan, 2006, s. 118-119).

Maddenin f bendine göre ise; “Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı veya tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa yahut çalışma şartları uygulanmazsa,” işçi iş sözleşmesini feshedebilmektedir. (Uşan, 2006, s. 118-119). Çalışma şartları işverenin işçiye karşı olan gözetme borcunun temelini oluşturmaktadır. İş sözleşmesinde belirlenen çalışma koşullarının uygulanmaması veya eksik uygulanması da psikolojik tacizle ilişkilendirilebilmektedir. İşverenin bir işçisinin diğer bir işçisine karşı psikolojik taciz içeren eylemler gerçekleştirmesi durumunda, işverenin iş sağlığı ve güvenliği için gerekli tedbirleri almadığı kabul edilmekte dolayısıyla bu durumda da psikolojik taciz mağdura iş sözleşmesini fesih hakkı doğmaktadır (Özdemir, 2015, s. 63).

3.6.2.3. Çalışmaktan kaçınma hakkı. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. maddesi; “(1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. (2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır. (3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz. (4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır. (5) Bu kanunun 25 inci maddesine göre işyerinde işin durdurulması halinde, bu madde hükümleri uygulanmaz.” şeklinde düzenlenmiştir. Benzer düzenlemelerin bulunduğu İş Kanunu'nun 83. maddesi bu düzenlemeden sonra yürürlükten kaldırılmıştır (İşoğlu, 2015, s. 80).

İş yerinde gerçekleşen psikolojik taciz eylemleri işçinin sağlıklı ve huzurlu bir şekilde çalışmasına engel olmaktadır. Bu nedenle işveren işçi için sağlıklı bir iş yeri ortamı sağlamakla yükümlüdür. Mağdurun bu haktan yararlanabilmesi için maruz kaldığı psikolojik taciz içeren davranışların onun sağlığını bozacak şekilde ciddi ve yakın bir tehlike oluşturması gerekmektedir. Tehlikenin “ciddi ve yakın” olmasından, kısa bir süre içinde ağır ve önemli bir şekilde ortaya çıkacağı anlaşılmalıdır. İş yerinde görülen psikolojik taciz olayları sürekli ve sistematik bir şekilde gerçekleştirilerek hedef alınan çalışanın sağlığını bozsa da genellikle ciddi ve yakın bir tehlike oluşturmamaktadır. Çünkü psikolojik taciz davranışları sonucu mağdurun fiziksel ve psikolojik açıdan zarar görmesi bu tür davranışların tekrarlanması neticesinde olmaktadır. Dolayısıyla ortaya çıkan tehlike ciddi ve yakın olmamaktadır. Bu tür davranışlar ancak bir bütün olarak değerlendirildiğinde mağdur için bir tehlike oluşturmaktadır (Ermumcu, 2011, s. 210).

Mağdurun bu madde kapsamında çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesinin şartı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun işçi hakkında vereceği karara bağlanmıştır. Kurulun mağdur lehine karar vermesi halinde mağdur çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. Psikolojik taciz eylemlerinden önemli ölçüde rahatsız olarak tedbir alınmasını talep eden çalışan, kurul kendisi lehine karar verdiği takdirde, gerekli tedbirler alınana kadar iş yerinden uzaklaşabilme hakkına sahiptir ve bundan dolayı da hiçbir hak kaybı yaşamamaktadır (İşoğlu, 2015, s. 80).

4. BÖLÜM

4. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntemle dair bilgiler verilmiştir. Araştırmanın kurgusu, örneklem stratejisi, veri toplama ve analiz yöntemleri ile araştırmanın geçerlilik ve güvenilirlik durumu açıklanmıştır.

4.1. Araştırmanın Kurgusu

Araştırma epistemolojik olarak post-pozitivist paradigmaya dayanmaktadır. “Paradigma olay ve olgulara ilişkin temel inanç ve varsayımları yansıtan genel perspektif ve düşünüş biçimi olarak ifade edilebilmektedir.” (Arı, Armutlu, Tosunoğlu & Yücel Toy, 2009, s. 115). “Paradigma bilim cemaatine; bilimin amacı ve işlevi; izlenecek teorik ve metodolojik kurallar; neyin gözlemleneceği ve irdeleneceği; ne tür soruların sorulması ve araştırılması gerektiği, bu soruların nasıl ifade edileceği; başvurulacak yöntemler, teknikler ve araçlar; bilimsel araştırma sonuçlarının nasıl yorumlanacağı ve araştırmaların bilimselliğini değerlendirecek ölçütler konusunda yol gösteren bazı standartlar” sunmaktadır. (Kuş, 2007, s. 20). Post-pozitivist paradigma “pozitivizmin aksine gerçeğliğin ölçülebilir, saf, arı bir bilgi olmadığını; düşüncelerimizden, tutumlarımızdan etkilenerek, hatalı ve kusurlu olduğunu iddia etmektedir.” Bilginin sübjektifliğini ve bağlamsallığını kabul etmektedir (Kaygalak, 2011, s. 4).

Araştırma, metodolojik olarak da nitel bir araştırma şeklinde yapılandırılmıştır. “Nitel araştırma yöntemi, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel bilgi toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçeğçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak” tanımlanmaktadır (Yıldırım, 1999, s. 10).

4.2. Araştırmanın Örneklem Stratejisi

Çalışmada kullanılan hukuki süreçlere taşınmış vakalara, mevzuat ve içtihat programları ile hukuki metinlerin ele alındığı internet siteleri üzerinden ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında www.sinerjimevzuat.com , www.kazanci.com, www.kararara.com ve <https://emsal.yargitay.gov.tr> adreslerinden yararlanılmıştır. Yararlanılan kaynaklardan ilki üyelik sistemi ile çalışan bir veritabanı iken diğer kaynaklar tüm kullanıcılara açık veritabanlarıdır. Çalışma kapsamında vakalara, “mobbing”, “psikolojik taciz” kelimeleri ile

arama yapılarak ulaşılmıştır. Mobbing ve psikolojik taciz kavramı vakaların birçoğunda yalnızca genel bir ifade olarak yer almaktadır. Bu nedenle çalışmada kullanılacak vakalarda yerel mahkemenin ya da yüksek mahkemenin “psikolojik taciz”e ilişkin detaylı bir değerlendirme yaparak sonuca ulaşması şartı aranmıştır. Dolayısıyla çalışmada kasti örneklem yöntemi kullanılmıştır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu & Yıldırım, 2005, s. 132).

4.3. Araştırmanın Veri Niteliği

“Farklı amaçlar ile daha önceden derlenmiş kullanıma hazır veri setlerine ikincil veri denilmektedir.” Ham veya belirli bir sınıflamaya tabi tutulan ikincil veriler, araştırmacılara zengin içerikli bir çalışma olanağı vermektedir (Tecimer ve Karapınar, 2009, s. 5). Bu çalışmada da hukuki süreçlere taşınmış psikolojik taciz vakaları değerlendirilmiş, işletmelerde çalışanların açtıkları davalar incelenmiştir. Çalışma kapsamında 50 adet yargı kararı incelenmiş, bu kararlardan 25’i psikolojik taciz kavramına yalnızca genel ifadelerle yer verilmesi nedeniyle, 10’u psikolojik tacizin varlığını kabul etmemesi nedeniyle elenmiş, 14’ü adli yargı, 1’i idari yargıda çözüme kavuşmuş olan toplam 15 adet vaka ise çalışmanın konusu yapılmıştır. Dolayısıyla çalışmada ikincil veri türünden yararlanılmıştır (Altunışık vd., 2005, s. 64).

4.4. Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmada nitel araştırma tasarımı vardır. Nitel araştırmalarda genellikle görüşme, odak grup görüşmesi, gözlem ve doküman inceleme yöntemleri kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 88). Çalışmada hukuki süreçlere taşınmış işyeri psikolojik taciz iddialarına ilişkin yargı kararları inceleme konusu olduğundan veri toplama yöntemi olarak doküman incelemesi yapılmıştır.

4.5. Veri Analiz Yöntemi

Nitel araştırmalarda elde edilen veriler analiz edilirken iki genel yöntem uygulanmaktadır. Birincisi “betimsel analiz”, ikincisi “içerik analizi” dir (Altunışık vd., 2005, s. 258) Betimsel analiz yöntemine derinlemesine inceleme gerektirmeyen verilerin işlenmesi için başvurulur; içerik analizine ise verilerin derinlemesine incelenmesi ve verileri açıklayan tema ve kavramlara ulaşılması gerektiğinde başvurulur (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 89). Bu çalışmada içerik analiz yöntemi kullanılarak, veriler kodlanmış, kategorik ayrıma tabi

tutulmuş, ortaya çıkan temalar değerlendirilmiş ve hukuki süreçlere taşınmış işyeri psikolojik taciz vakaları derinlemesine incelenmiştir.

4.6. Araştırmanın Kalite Kontrolü (Geçerlilik ve Güvenirlilik)

Nitel araştırmalar için geçerlilik ve güvenilirlik çok önemlidir. Fakat nitel araştırmalarda bu kavramları uygulamak güç, zor ve bazen de alana uyumsuzdur. Nitel araştırmalar için henüz net olarak tanımlanmış bir kriterler seti yoktur. Bazı araştırmacılar sabitlenmiş kriterler setine karşı çıkmaktadır (King, 2009). Nitel araştırmalarda güvenilirlik, ulaşılan sonuçlara veya yapılan ölçümlere farklı koşullarda farklı araştırmacılar tarafından ulaşılmıştır (Yıldırım, 2010, s. 84). Güvenirlilik, araştırmanın bilimselliğinin ölçütü olarak kabul edilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 273).

Araştırmanın güvenilirliği araştırmacının gerçekleştirdiği kodlamaların bir dışsal hakem tarafından kontrol edilmesi (eş denetleme) şeklinde gerçekleştirilmiştir (Yıldırım, 2010, s. 87). Hakem tesadüfi olarak seçilmiş 3 vakadaki kodlamaları sıfırdan gerçekleştirmiş ve araştırmacının yaptıkları ile karşılaştırmıştır. Kodlar arasındaki tutarlılık oranı % 83 seviyesindedir (20/24 kod kontrolü).

Nitel araştırmalarda geçerlilik araştırmacının araştırdığı olguyu olduğu şekliyle ve mümkün oldukça tarafsız gözlemesi anlamına gelmektedir. Araştırmaya konu olan olgu veya olayların bütüncül bir şekilde değerlendirilebilmesi için ulaşılan verilerin teyit edilmesine yardımcı olacak bazı yöntemler (çeşitleme, katılımcı teyidi, meslektaş teyidi) kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006, s. 255).

Bu çalışmada inceleme konusu yapılan vakalar belirlenirken bir serbest avukat ve iki hukukçu akademisyenin görüşlerinden yararlanılmıştır. Bu vakalara hangi kaynaklardan ulaşılabileceği ve ulaşılan kararlardan hangilerinin değerlendirme konusu yapılabileceği de yine bu uzman hukukçuların değerlendirmelerine göre belirlenmiştir. Bu uzman teyidi olarak ifade edilecek bir doğrulama uygulamasıdır. Araştırmanın doğruluğunu kanıtlamak için alıntılar yapılmıştır (Yıldırım, 2010, s. 87).

5. BÖLÜM

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Hukuki verilerden yararlanarak gerçekleştirilen içerik analizinde yargıya taşınmış 15 adet vaka detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu incelemede psikolojik taciz sürecinde görülen davranış türleri, psikolojik tacizin dereceleri, tarafları, türleri, aşamaları, nedenleri ve sonuçları değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Literatürdeki psikolojik tacize ilişkin kavramsal tanımlamalar, kategoriler ve aşamalandırmalar içerik analizinin çerçevesini oluşturmaktadır.

Tablo1. Psikolojik taciz davranış türleri

Davranış Türü	Görülme Sıklığı
Huzursuz etme	3
Hakaret	7
Bağırma	2
Tehdit	1
Aşağılama	2
Görev yeri değiştirme/ sık değiştirme	4
Küçük düşürme	5
Kınama/ disiplin cezası	4
Kişilik haklarına saldırı	2
Azarlama	1
Darp etme	1
Fiziksel saldırı	1
Cinsel taciz	1
Dışlama/tecrit	4
İstifaya zorlama	7
Diğer çalışanlardan soyutlamak	1
Kötü muamele/ davranış	3
Mağduru psikolojik sorunlu olarak gösterme	1
Haksız suçlama	2
Küfür	1

Psikolojik taciz, davranış türleri açısından beş ana kategoride değerlendirilmektedir. Bunlar iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki ve özel yaşama yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılardır (Leymann, 1996). İncelenen vakalarda, psikolojik taciz davranış türlerinden en yaygın olanının hakaret (7), istifaya zorlama (7), çalışanlar arasında küçük düşürme (5) ve görev yerinin sık değiştirilmesi (4) davranışları olduğu tablo 1’de görülmektedir. Aşağıdaki vakalarda da bu davranış türlerine örnekler verilmiştir.

Vaka 1: “Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın ...iş yerinde avukat olarak çalışmasının ardından ...ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği...”

Vaka 2: “...şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı...”

Vaka 8: “Davacının istifa dilekçesinin gerçek istifa iradesi ile imzalanmadığı psikolojik baskı (mobbing) yolu ile istifaya zorlandığı...”

Aynı zamanda bir vakada birden fazla psikolojik taciz davranışının birlikte gerçekleştiği saptanmıştır. Örneğin 3 numaralı vakada; mağdurun masasına sinirli tavırlarla kâğıtlar fırlatılmış, isteği dışında görev yeri değişikliği yapılmış, banka müdürü tarafından uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlanmış, kendi işlerinin dışında sürekli başka işler yaptırılmaya zorlanmış, hafta sonu mesaisi yaptırılmış, yıllık maaş artışı çok az miktarda gerçekleşmiş ve mağdur çalışma arkadaşlarından ayrı tutularak dışlanmıştır. Ayrıca çok kez disiplin soruşturmasıyla mağdurun savunması istenmiş ve stresli bir çalışma ortamı oluşturularak mağdur hakarete ve sürekli bir baskıya maruz bırakılmıştır. Böylelikle bu vakada psikolojik taciz, iletişime yönelik, mesleki ve özel yaşama yönelik, itibara yönelik ve sosyal ilişkilere yönelik saldırılar şeklinde gerçekleşmiştir.

Fiziksel saldırı (1), darp etme (1) ve cinsel taciz (1) gibi davranışların ise psikolojik taciz sürecinde diğer davranış türlerine göre daha az gerçekleştiği görülmüştür. İncelenen vakalarda tespit edilen 21 davranış türünün 18’inde psikolojik, 3’ünde ise fiziksel saldırının olduğu tespit edilmiştir. Fiziksel saldırının olduğu bu 3 olayda ise aynı zamanda psikolojik taciz davranışlarının da gerçekleştirildiği görülmüştür. Örneğin, 2 numaralı vakada, mağdur iş yerinde darp edilmiş, rapor sonrası işe döndüğünde ise huzursuz edilerek psikolojik taciz uygulanarak istifa etmeye zorlanmıştır. Bu vakada psikolojik taciz, mağdurun hem sağlığına yönelik hem de meslek yaşamına yönelik saldırılar olarak gerçekleşmiştir.

Tablo 2. Mağdurların psikolojik tacizden etkilenme dereceleri

Psikolojik Tacizden Etkilenme Dereceleri	Vaka Sayısı
Birinci Derece	6
İkinci Derece	9
Üçüncü Derece	–

Psikolojik taciz sürecinde mağdurun tacizden etkilenme dereceleri üçe ayrılmıştır. Birinci derece etkilenme düzeyinde mağdur durumdan rahatsızlık ve üzüntü duyar, hassas bir yapıya sahip olur; ikinci derece etkilenme düzeyinde mağdur psikolojik taciz uygulayana karşı direnemez, kalıcı bedensel ve zihinsel rahatsızlıklar ortaya çıkar; üçüncü derece etkilenme düzeyinde ise mağdurda intihar veya taciz uygulayana karşı şiddet eğilimi görülür (Davenport, Elliott & Schwartz, 2014). Çalışma kapsamında inceleme konusu vakalar mağdurun psikolojik tacizden etkilenme derecelerine göre sınıflandırıldığında ise birinci (6) ve ikinci (9) derecede etkilenme düzeyi tespit edilmiş; üçüncü derecede etkilenmeye ise bu vakalarda rastlanılmamıştır.

Vaka 6: “... devam eden olumsuz davranışları üzerine sağlığının bozulduğu, davacının alınan doktor raporlarında; çarpıntı, uykusuzluk (insomnia), tedirginlik, iştahsızlık, kilo kaybı, halsizlik, yorgunluk, kırgınlık ve sıkıntı hissi bulguları üzerine anksiyete teşhisi konulduğu...yaşadığı değersizleştirmeler sonrası başlayan ve üç hafta yoğun olarak seyreden anksiyete, çarpıntı, titreme, mide krampları, ağlama krizi ve çenede kasılma görüldüğü...”

Vaka 5: “...hiç bir sağlık problemi olmayan davacının son 3 yıldır uygulanan ağır mobbing nedeniyle tansiyon hastası olduğunu...”

Vaka 9: “...yaşananlara ve baskılara dayanamayarak sinir krizi geçirdiğini ve depresyon teşhisi konulduğunu...”

Yukarıda örnek olarak verilen vakalarda mağdurlarda; anksiyete bozukluğu, mide rahatsızlıkları, tansiyon ve depresyon gibi rahatsızlıklarla birlikte kalıcı bedensel ve zihinsel zararlar meydana gelmesi nedeniyle ikinci derece etkilenme düzeyi tespit edilmiştir.

Vaka 4: “... idarenin, hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının...”

Vaka 9: “...davacının davalı iş yerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı, son dönemlerde iş yerinde yeniden yapılanma olup yerine yeni bir mühendisin istihdam edilerek yetkilerinin elinden alındığı, bu şekilde huzursuz edildiği...”

Yukarıda örnek olarak verilen vakalarda ise mağdurun muhatap olduğu davranışlar sebebiyle rahatsızlık ve üzüntü duyması ve huzursuz hissetmesi nedeniyle birinci derece etkilenme düzeyi olduğu kabul edilmiştir.

Tablo 3. Psikolojik taciz sürecindeki taraflar

Psikolojik taciz uygulayıcısı	Psikolojik taciz mağduru
Banka yönetimi (işveren)	Avukat
İşveren (3)	İşçi (3)
Banka müdürü ve banka çalışanı (birlikte)	Bireysel pazarlama yetkilisi
Üniversite yönetimi	Öğretim üyesi
İş yeri müdürü	Bant şefi
Banka müdürü	KOBİ müşteri ilişkileri yöneticisi
Amir	İşçi
Genel müdür	Genel müdür asistanı
İş yeri yönetimi (işveren)	Üretim müdürü
Üretim müdürü ve bölüm şefi (birlikte)	İşçi
Genel sekreter (amir)	Mühendis
Ustabaşı	İşçi
Dekan	Bölüm başkanı

Psikolojik taciz sürecinin tarafları incelendiğinde psikolojik taciz uygulayıcılarının genelde beyaz yakalı olarak nitelendirilen sınıf içerisinde oldukları, psikolojik taciz mağdurlarının ise hem beyaz yakalı hem de mavi yakalı çalışanlardan oluştuğu tespit edilmiştir. Buna göre 8 vakada beyaz yakalıdan beyaz yakalıya karşı, 6 vakada beyaz yakalıdan mavi yakalıya karşı, 1 vakada ise mavi yakalıdan mavi yakalıya karşı psikolojik tacizin gerçekleştiği görülmüştür. Psikolojik taciz uygulayıcılarının eğitim seviyelerinin genellikle yüksek olduğu (dekan, banka müdürü, genel müdür, üniversite yöneticileri vb.) , psikolojik taciz mağdurlarının ise eğitim düzeyinin birbirinden farklılık gösterdiği (işçi, avukat, bant şefi, mühendis vb.) görülmektedir. Aşağıdaki vakalarda da psikolojik taciz sürecinde yer alan taraflara örnekler verilmiştir.

Vaka 12: “Somut olayda davacının daha önce pantolon bölümünde çalışırken, şefi tarafından hakarete uğradığı, psikolojik taciz-mobbinge uğradığı...”

Vaka 13: “X Üniversitesi X Mühendisliği'nden mezun olup 1999 yılında X kurumunda çalışmaya başlayan davacının ... genel sekreter olarak görev yapan ve davacının amiri durumundaki B.M.D. ile davacı arasında sebepsiz bir gerginlik yaşanmaya başlandığını... davacı üzerinde manevi baskı uygulayıp kişilik haklarına saldırdığını...”

Vaka 14: “... ustabaşının işçilere sürekli hakaret ettiği, fiziksel şiddet uygulayarak mobbing yaptığı...”

Vaka 15: “... Ü...Temel E...Bilimleri Bölüm Başkanı olarak görev yaptığını, fakülte dekanı olan davalının tutum ve davranışları ile psikolojik baskı ve yıldırma politikaları uyguladığını...”

Bu vakalardan 13 ve 15 numaralı olan vakalarda hem psikolojik taciz uygulayıcısının hem de bu tacize maruz kalan çalışanın beyaz yakalı olduğu; 12 numaralı vakada taciz uygulayıcısının beyaz yakalı taciz mağdurunun mavi yakalı olduğu; 14 numaralı vakada ise her iki tarafın da mavi yakalı olduğu görülmektedir.

Ayrıca incelenen 11 adet vakada; “bankanın diğer çalışanları, iş yerindeki diğer çalışanlar, tanık beyanları” ifadelerinden psikolojik taciz uygulayıcısı ve mağduru yanında bu sürece tanıklık eden psikolojik taciz izleyicilerinin de olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4. Psikolojik taciz türleri

Psikolojik Taciz Türleri	Vaka Sayısı
Yatay psikolojik taciz	1
Yukarıdan aşağı psikolojik taciz (dikey)	15
Aşağıdan yukarı psikolojik taciz (Dikey)	–

Psikolojik taciz türleri, açısından ikili bir sınıfa tabi tutulmaktadır. Buna göre eşit durumda olanların gerçekleştirdiği taciz yatay psikolojik taciz, üstün astına veya astın üstüne gerçekleştirdiği taciz dikey psikolojik taciz olarak kabul edilmektedir (Tınaz, 2006). Psikolojik tacizin türü açısından yapılan incelemede, 15 vakanın tamamında psikolojik tacizin yukarıdan aşağı (dikey) doğru gerçekleştiği, 1 vakada ise hem yatay hem de yukarıdan aşağı

(dikey) psikolojik tacizin birlikte gerçekleştiği görülmektedir. Aşağıdan yukarı (dikey) psikolojik taciz türüne ise hiçbir vakada rastlanmamıştır.

Vaka 3: “Davalı işyeri çalışanlarından Ş....’nin davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kâğıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı... banka müdürü tarafından sorun çıkararak, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandırıldığı...”

Yukarıda örnek olarak verilen vakada, mağdura yönelik psikolojik taciz, hem iş yerindeki çalışma arkadaşlarından biri hem de banka müdürü tarafından uygulandığından, hem yatay hem de yukarıdan aşağı (dikey) psikolojik tacizin varlığı kabul edilmiştir.

Vaka 10: “Davacının, davalı iş yerinde uzun süredir müdür statüsünde çalıştığı... işverence psikolojik tacize maruz kaldığı...”

Vaka 15 “...Davacının, T. E. Bilimleri Bölüm Başkanı olarak görev yaptığı, fakülte dekanı olan davalının tutum ve davranışları ile psikolojik baskı ve yıldırma uyguladığı...”

Yukarıda örnek olarak verilen iki vakada ise işveren tarafından çalışana, dekan tarafından bölüm başkanına yönelik bir psikolojik taciz söz konusu olduğundan yukarıdan aşağı (dikey) psikolojik tacizin varlığı kabul edilmiştir.

Tablo 5. Psikolojik taciz sürecindeki aşamalar

Psikolojik Taciz Sürecindeki Aşamalar	Vaka sayısı
Birinci aşama (çatışma)	–
İkinci aşama (saldırgan davranışlar)	2
Üçüncü aşama (yönetimin devreye girmesi)	–
Dördüncü aşama (damgalanma)	–
Beşinci aşama (işten ayrılma)	13

Psikolojik taciz süreci aşama aşama gerçekleşmektedir. Birinci aşama; psikolojik tacizin ortaya çıkmasını tetikleyen bir olayın ortaya çıktığı çatışma aşaması, ikinci aşama; hedef alınan mağdura yönelik saldırgan davranışların gerçekleştirildiği aşama, üçüncü aşama; ilk iki aşamada yer almayan yönetimin üçüncü aşamada taciz uygulayıcısının yanında yer alarak devreye girmesi aşaması, dördüncü aşama çalışanın akıl hastası veya zor biri olarak damgalanması aşaması ve son aşama ise mağdurun işten ayrılması (mağdur zorla istifa ettirilmiştir)

veya iş sözleşmesi haksız olarak feshedilir) aşaması olarak değerlendirilmektedir (Çalışkan ve Samırkaş, 2011).

Araştırma konusu olan psikolojik taciz vakaları, tacizin aşamaları açısından incelendiğinde; çatışma aşaması olan birinci aşama, yönetimin taciz uygulayanın yanında yer alarak devreye girdiği üçüncü aşama ve mağdurun akıl hastası veya zor biri olarak damgalandığı dördüncü aşamayla sonuçlanan herhangi bir vakaya rastlanılmamıştır. Mağdura yönelik saldırgan davranışların gerçekleştirildiği ikinci aşamayla sonuçlanan 2 adet vaka tespit edilmiş; psikolojik taciz sonucunda istifa etmek veya iş sözleşmesinin haksız feshi suretiyle işten ayrılmanın gerçekleştiği beşinci aşamayla sonuçlanan ise 13 adet vaka tespit edilmiştir.

Vaka 15: “K. Beye dikkat edin, onunla görüşmeyin, uzak durun vs şeklinde uyarıldığını... davalı tarafından kendisine karşı dışlama ve tecrit politikası uygulandığını... birtakım resmi yazılarla gereksiz uyarılara maruz kaldığını...”

Yukarıda örnek olarak verilen vakada mağdurun açıkça hedef alınarak saldırgan davranışların (dışlama-tecrit) gerçekleştirildiği görülmektedir. Süreç bir sonraki aşamaya taşınmadan mağdur hakkını yargısal makamlarda aramıştır. Bu nedenle psikolojik tacizin ikinci aşamada kaldığı tespit edilmiştir.

Vaka 2: “İşçi psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir.”

Vaka 3: “İş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini...”

Vaka 7: “... feshi gerektirir tutum ve davranışı olmamasına rağmen işverence iş sözleşmesinin feshedildiğini...”

Bu vakalarda ise psikolojik tacizin beşinci ve son aşaması olan mağdurun işten ayrılması aşamasına gelinmiştir. 2 numaralı vakada mağdur psikolojik baskılara dayanamayarak istifa etmiştir. 3 ve 7 numaralı vakalarda ise işveren tarafından mağdurun iş sözleşmesi feshedilmiştir.

Tablo 6. Psikolojik tacizin nedenleri

Psikolojik Tacizin Nedenleri	Vaka Sayısı
Kişisel nedenler (düşmanlık-kıskançlık)	5
Örgütsel nedenler (Kötü yönetim-zayıf örgüt kültürü)	12
Toplumsal nedenler (ekonomik, kültürel ve sosyal yapının zayıflığı)	–

İş yerinde psikolojik tacizin ortaya çıkma nedenleri, kişisel, örgütsel ve toplumsal nedenler olmak üzere üç şekilde karşımıza çıkmaktadır. Kişisel nedenler genellikle, kişisel düşmanlık, kıskançlık gibi davranışlarla görülürken, örgütsel nedenler, örgütün kötü yönetilmesi, zayıf liderlik veya zayıf örgüt kültürüdür. Toplumsal nedenler ise toplumun ekonomik, sosyal ve kültürel yapısından kaynaklanmaktadır (Karakaş, 2010).

Psikolojik tacizin nedenleriyle ilgili olarak yapılan incelemede; 2 adet vakada somut bir veriye ulaşılamadığından dolayı psikolojik tacizin nedenleri tespit edilememiştir. 15 adet vakanın tamamında psikolojik tacizin toplumsal nedenlerine ilişkin bir veriye de rastlanmamıştır. Psikolojik tacizin 8 vakada sadece örgütsel, 1 vakada da sadece kişisel nedenlerin etkisiyle gerçekleştiği tespit edilmiştir. Bu vakalardan 4 tanesinde ise hem kişisel hem de örgütsel nedenlerin birlikte gerçekleştiği görülmektedir.

Vaka 1: “Davalı işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmemiştir. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ve kanıtlanmış da değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı somut biçimde ortaya konulmamıştır.”

Yukarıda örnek olarak verilen vakada mağdurun 14 yıl süreyle sabit bir yerde çalıştıktan sonra 9 ay içerisinde 30 kez görev yerinin değiştirilmesi, örgütteki diğer çalışanların da bu durumda olup olmadığı ile ilgili örgütün herhangi bir açıklaması veya savunma yapamaması, bu davranışların yıldırma amacıyla gerçekleştiğini ortaya koymuştur. Böylelikle tacizin örgütün kötü yönetiminden kaynaklandığı örgütsel nedenlerle gerçekleştiği kabul edilmiştir.

Vaka 9: “Davacı, amiri tarafından cinsel ilişki teklif edildiğini, kabul edilmeyince performans notunun düşürüldüğünü... genel müdürün istediklerini elde edemeyince kötü davranmaya ve küçük düşürmeye başladığını ...davacının arkadaşı olan tanıklar davacı gibi işyerinde çalışırken tacize uğrayıp performans notu düşük gösterilen başka bir işçinin ismini de bildirmişlerdir ...”

Bu vakada psikolojik taciz, hem kişisel nedenlerle hem de örgütsel nedenlerle gerçekleşmiştir. Psikolojik taciz sürecinin, ayrıcalıklı olduğuna inanan genel müdürün asistanı olan mağdura cinsel ilişki teklifi etmesi ve buna istediği cevabı alamaması sonucunda başlaması, olayın kişisel zayıflık ve sapkınlıktan kaynaklandığını göstermektedir. Mağdurun arkadaşı olan tanıkların ifadesine göre daha önce de genel müdür tarafından aynı şekilde başka bir çalışan mağdur edilmiştir. İşverenin, böyle bir durumda genel müdürün işine son vermesi gerekirken aynı şekilde ikinci vakanın yaşanmış olması örgütsel nedenlerin varlığını da göstermektedir. İş yeri yönetimi burada gereken önlemi almamıştır.

Vaka 15: “ Davalının X Fakültesi dekanı olduğu, davacı hakkında haksız şikayette bulunduğu ve soruşturma geçirmesine ve uyarma cezası almasına neden olduğu, diğer öğretim görevlilerine davacıdan uzak durmaları için telkinde bulunduğu, diğer öğretim elemanlarına yönelik böyle bir uygulama olmadığı halde mesai saatleri içerisinde davacının yerinde olup olmadığını tespit ettirdiği, davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarını zedelediği...”

Bu vakada davalı fakülte dekanının, davacı bölüm başkana yönelik kişisel nedenlerden kaynaklanan, açıkça davacıyı hedef alan yaklaşım ve davranışları nedeniyle psikolojik tacizin kişisel nedenlerden kaynaklandığı anlaşılmıştır.

Tablo 7. Psikolojik tacizin sonuçları

Psikolojik Tacizin Sonuçları	Vaka Sayısı
Bireysel sonuç (maddi-manevi kayıp)	15
Örgütsel sonuç (maddi-manevi kayıp)	13
Toplumsal Sonuç	–

Psikolojik taciz davranışları niteliği gereği bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları olan davranışlardır. Bireysel sonuçlar psikolojik taciz mağdurunun bünyesinde meydana gelirken örgütsel sonuçlar psikolojik tacizin yaşandığı işyerinde meydana gelmektedir. Toplumsal sonuçlar ise psikolojik taciz davranışlarının yaygınlaşmasının toplum üzerindeki etkileri olarak değerlendirilebilir (Güngör, 2008). Araştırma konusu olan psikolojik taciz vakalarının toplumsal sonuçlarına ilişkin herhangi bir bilgiye ulaşılamamıştır. İncelenen 15 vakanın tamamında bireysel sonuçları olduğu görülmüş, 13 vakada ise bireysel sonuçların yanında örgütsel sonuçlara da ulaşılmıştır.

Vaka 15: “ ...bu olaylar neticesinde davacının kişilik haklarının tahrip edildiğini, ruh ve beden sağlığının zedelendiğini...”

Vaka 3: “...mağdurun yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı...”

Vaka 9: “Davacı, baskılara dayanamayarak ... çalışamayacağını anlayınca akdi haklı nedenle kendisinin feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı ve yıllık izin alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiştir.”

Yukarıda örnek olarak verilen vakalarda, psikolojik taciz davranışlarının mağdurun üzerinde etkileri olduğu, bu etkilerin mağdurun kişilik haklarının tahrip edilmesi, beden sağlığının zedelenmesi, sağlık sorunları yaşaması, iş akdinin sona ermesi şeklinde gerçekleştiği bu nedenle incelenen bu vakalarda kişisel sonuçların varlığı kabul edilmiştir.

Vaka 11: “İş sözleşmesine davalı işveren tarafından haksız son verildiği...”

Vaka 2: “İşçi, psikolojik taciz sonucunda istifa etmiştir.”

Bu vakalarda ise işçinin işten istifa ederek ayrılması ya da işveren tarafından işten çıkarılması bir yandan mağdur açısından kişisel sonuçlar doğurduğu gibi iş yerinin de bir çalışanını kaybetmesi nedeniyle kişisel sonuçlarla birlikte örgütsel sonuçların da meydana geldiği görülmektedir.

6. BÖLÜM

6. TARTIŞMA

Bu çalışmada hukuki süreçlere taşınmış iş yeri psikolojik taciz vakaları incelenerek, vakaların temel karakteristiklerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu amaçla hukuki veriler üzerinden iş yeri psikolojik taciz vakaları; davranış türleri, dereceleri, tarafları, türleri, aşamaları, nedenleri ve sonuçları açısından detaylı bir şekilde incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde elde edilen bulgular değerlendirildiğinde literatür kısmındaki psikolojik tacize ilişkin kavramsal tanımlamalar, kategoriler ve aşamalandırmalar ile büyük ölçüde örtüştüğü görülmektedir.

Psikolojik taciz vakaları davranış türleri açısından incelendiğinde elde edilen bulguların Leymann'ın (1996) beş kategoride belirttiği 45 davranış tipiyle uyumlu olduğu söylenebilir. Leymann psikolojik taciz sürecindeki davranış türlerini; iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar, mesleki ve özel yaşama yönelik saldırılar ve sağlığa yönelik saldırılar olmak üzere beş ana kategoriye ayırmıştır. Bu çalışmada tespit edilen; mağdura yönelik gerçekleştirilmiş olan bağırma, azarlama, kötü davranma, aşağılama, tehdit gibi davranış türlerini Leymann'ın ortaya koyduğu iletişime yönelik saldırılar kategorisinde değerlendirmek mümkündür. Dışlama-tecrit ve diğer çalışanlardan soyutlamak gibi davranışlar sosyal ilişkilere yönelik gerçekleştirilen saldırılardandır. Psikolojik sorunu varmış gibi davranma, hakaret, küçük düşürme, küfür ve haksız suçlama, kişilik haklarına saldırı davranışları itibara yönelik saldırılar sınıfına girmektedir. Görev yerinin sık değiştirilmesi ve istifaya zorlama davranışları mesleki ve özel yaşama yönelik gerçekleştirilen saldırılar arasındadır. Darp etme, fiziksel saldırı ve cinsel taciz davranışları ise sağlığa yönelik saldırılar arasında değerlendirilmektedir.

Davenport, Elliott & Schwartz (2014) tarafından yapılan bir çalışmada mağdurun psikolojik tacizden etkilenme dereceleri üç gruba ayrılmıştır. Bunlar; birinci derece, ikinci derece ve üçüncü derece etkilenme düzeyidir. Bu çalışmada ise; mağdurun psikolojik tacizden üzüntü ve rahatsızlık duyduğu birinci derece etkilenme düzeyi ve tansiyon, mide rahatsızlığı, depresyon ve anksiyete bozukluğu gibi kalıcı fiziksel ve psikolojik zararları içeren ikinci derece etkilenme düzeyi tespit edilmiştir. Mağdurun intihara kalkışma ve kendisine psikolojik taciz uygulayanlara karşı şiddet uygulama eğilimi gösterdiği üçüncü derece etkilenme düzeyine ise bu çalışmada ulaşılmamıştır. Yargıya taşınmış olan bu vakalarda üçüncü derece

etkilenme düzeyine rastlanmamasının nedeni kanaatimizce; psikolojik taciz süreci üçüncü derece etkilenme boyutuna ulaşınca kadar, birinci ve ikinci derece etkilenme düzeylerinde mağdurun kendisini ve haklarını koruma beklentisiyle hareket ederek dava açması, üçüncü dereceye gelindiğinde ise bu eşiğin çoktan aşılmış olması nedeniyle vakaların yargısal süreçlere taşınmamasıdır.

Tınaz (2006) tarafından yapılan bir çalışmada psikolojik taciz sürecinde rol alan tarafları; psikolojik taciz uygulayıcıları, psikolojik taciz mağdurları ve psikolojik taciz izleyicileri olarak açıklanmıştır. Bu çalışmada elde edilen bulgular da bu bilgiyi doğrular niteliktedir. İncelenen psikolojik taciz vakalarında mağdurların genellikle beyaz yakalı olması, beyaz yakalı çalışanların daha fazla tacize maruz kaldıklarını göstermek açısından tek başına yeterli değildir. Yargı yoluna başvurmak, hak arama bilincinin gelişmesi ile ortaya çıktığından beyaz yakalı olarak nitelendirilen mağdurların daha fazla yargı yoluna başvurdukları söylenebilir. Psikolojik taciz sürecinin izleyicileri yargıya taşınmış vakalarda genel olarak tanık sıfatıyla yer almaktadır. Ancak bazı durumlarda izleyici aynı iş yerinde çalışmaya devam ediyorsa kendisi de psikolojik tacize maruz kalmak endişesi ile mağdur lehine tanıklık yapmaktan kaçınabilmektedir.

Tınaz (2006) ve Akgeyik, Güngör, Uşen & Omay, (2009) yaptıkları çalışmalarda psikolojik tacizi türleri açısından; eşit statüde çalışanların birbirine uyguladıkları yatay ve farklı statülerde (üstün asta veya astın üste) çalışanların birbirine uyguladıkları dikey psikolojik taciz olarak iki şekilde sınıflandırmışlardır. Bu çalışmada da her iki türe rastlamakla birlikte dikey psikolojik tacizin yalnızca üstten asta doğru gerçekleştiği asttan üste doğru ise hiç gerçekleşmediği görülmektedir. Ülkemizde iş hayatında hiyerarşik sistemin katı bir biçimde uygulanması bu durumun temel nedeni olarak kabul edilebilir. Astın üste uyguladığı taciz durumlarında ise üst, bu durumu yargıya taşımayı ya da dillendirmeyi kendisi açısından başarısızlık sayacağı düşünülmektedir.

Çalışkan ve Samırkaş'ın (2011) çalışmalarında belirttiği gibi psikolojik taciz süreci birinci aşama: çatışma, ikinci aşama: saldırgan davranışlar, üçüncü aşama: yönetimin devreye girmesi, dördüncü aşama: damgalanma ve beşinci aşama: işten ayrılma olmak üzere beş aşamadan oluşmaktadır. Ancak incelenen vakalarda psikolojik taciz, yalnızca saldırgan davranışların gerçekleştiği ikinci aşama ve işten ayrılma aşaması olan beşinci aşamada sona ermiştir. İncelenen vakalarda beş aşamanın tamamına ilişkin örneklere rastlanmaması bu aşamaların psikolojik taciz sürecinde yaşanmadığı anlamına gelmez. Yargıya taşınan

vakaların sayısının artmasıyla birlikte taciz aşamalarıyla ilgili farklı örneklere de rastlamak mümkün olacaktır.

Karakaş (2010) ve Uysal'ın da (2010) çalışmalarında belirttiği gibi iş yerlerinde meydana gelen psikolojik taciz vakaları; kişisel (düşmanlık, kıskançlık vb), örgütsel (zayıf yönetim ve örgüt iklimi vb) ve toplumsal (sosyal, ekonomik ve ahlaki yapı) nedenlerden kaynaklanmaktadır. Çalışmada elde edilen kin gütmeye, düşmanlık gibi kişisel nedenler ile kötü yönetim ve zayıf liderlik gibi örgütsel nedenler bu bilgilerle örtüşmektedir. Psikolojik tacizin toplumsal nedenleriyle ilgili bilgilere yargı kararlarında ulaşılabilmesi oldukça normaldir. Çünkü yargıya taşınan vakalar kişisel özellik göstermektedir. Mahkemelerin olayın toplumsal nedenini araştırmak gibi bir görevi bulunmadığından toplumsal nedenlerin tespiti yargı kararları ile mümkün olmamaktadır. Toplumsal nedenlerin tespiti için sosyolojik araştırmalar daha yararlı olabilecektir.

Güngör (2008) ve Tınaz'ın da (2006) çalışmalarında ortaya koyduğu üzere psikolojik tacizin bireysel (maddi- manevi kayıp), örgütsel (maddi- manevi kayıp) ve toplumsal (toplumun genel yapısının bozulması) sonuçları vardır. Bu çalışmada psikolojik tacizin yalnızca mağdurun sağlığını ve işini kaybetmesi gibi bireysel sonuçlarına ve işletmenin çalışanını kaybetmesi gibi örgütsel sonuçlarına ilişkin verilere ulaşılmıştır. Çalışma kapsamında incelenen vakalarda toplumsal sonuçlara ulaşılabilmesini tıpkı psikolojik tacizin nedenleri gibi yargı kararlarının kişisel özellikleriyle açıklayabiliriz.

7. BÖLÜM

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada öncelikle psikolojik tacizin kavramsal temelleri üzerinde durularak iş yerindeki hangi davranışların hangi şartlar altında psikolojik taciz davranışı olarak nitelendirilebileceği tespit edilmiştir. Ardından Türk Hukuk Sisteminde psikolojik tacizle ilgili doğrudan veya dolaylı düzenlemeler ele alınmıştır. Son olarak ise ülkemizde psikolojik taciz iddiasıyla açılan davalar temel alınmış; iş yerinde psikolojik taciz vakalarının karakteristik özellikleri tespit edilerek derinlemesine inceleme konusu yapılmıştır. Böylelikle önceki bölümlerde yer verilen kavramsal ve hukuki çerçeve ile ne ölçüde örtüştüğü de tespit edilmiştir.

Yazında yapılan incelemede iş yerinde psikolojik taciz araştırmalarının hukuki bağlamda ele alınmasının sınırlı sayıda araştırmacı tarafından gerçekleştirildiği görülmüştür. Bu çalışma hukuki vakalar üzerinden yapılan bir psikolojik taciz araştırması olarak alana yeni bir katkı sağlanması amaçlanmıştır. Çalışma ile hem uygulayıcılar hem de araştırmacılar konuyu ele alırken farklı yönlerden değerlendirme yapma ve iş yerinde psikolojik taciz sebebiyle hukuki sürece taşınan olaylarda psikolojik taciz unsurlarını ayrıntılı olarak inceleme imkânına sahip olabilirler.

Bu çalışma ile psikolojik tacize maruz kalanlar ve potansiyel psikolojik taciz mağdurları dava açmayı düşündüklerinde haklarını ve dava açtıklarında muhtemel sonuçlarını görebilirler. Çalışma ilişkisi devam ederken çalışanlar, muhatap oldukları davranışın psikolojik taciz davranışı olduğunu tespit edip, psikolojik taciz uygulayanı veya işvereni bu konuda uyarma ve bu davranışlarından vazgeçmesi için yönlendirme imkânına sahip olacaktır. İşletmelerde de özellikle yöneticiler ve insan kaynakları departmanlarında hangi davranışların psikolojik taciz davranışı olduğunun tespit edilmesine ve bu yönde eğilimi olan çalışan veya yöneticilerin davranışlarını sona erdirmelerini sağlayarak kurum içi motivasyonun artırılması sağlanabilir.

Ülkemizde psikolojik taciz mağdurlarının çoğunlukla haklarını yargısal yollarla aramaması, psikolojik tacize ilişkin davalar son dönemde artış göstermeye başlasa da dava sayısının azlığı, inceleme konusu yapılan vakaların yüksek mahkeme denetiminden geçerek kesinleşmiş olması gerekliliği, yargılama süreçlerinin uzunluğu karşısında (1-2 yıl) tez çalışmasının süresinin kısalığı bu araştırmanın kısıtlılıklarını oluşturmaktadır.

Psikolojik taciz mağdurlarında hak arama bilincinin gelişmesi, psikolojik taciz vakalarının artışı önleyerek iş yerlerinde bireysel ve örgütsel mutluluğu aynı zamanda da verimliliği arttıracaktır. Bu vakalar bireyi olduğu kadar örgütü de direkt veya dolaylı olarak etkileyen vakalar olduğundan örgütsel verimliliğin artırılması için meslek kuruluşları, sanayi ve ticaret birlikleri farkındalık oluşturarak iş yeri sahiplerini ve yöneticilerini bilgilendirmelidir.

Psikolojik taciz vakaları bireyi ve örgütü etkilemesi nedeniyle toplumu da yakından ilgilendirmektedir. Devletin psikolojik taciz vakalarıyla ilgili bakış açısı son yıllarda olumlu bir değişme gösterse de yeterli değildir. Sendikalar, işçi dernekleri ve konunun kamuoyunda daha fazla yer almasını, psikolojik tacize ilişkin yaptırımların artırılmasını sağlayarak devletin ilgili kurumları üzerinde bu konuda baskı unsuru olmalıdır.

Bu çalışmadan sonra psikolojik tacize ilişkin araştırma yapmak isteyenler açısından şu öneriler getirilebilir. Psikolojik taciz disiplinler arası bir kavramdır. Bu nedenle, eğitim, hukuk, işletme, tıp, psikoloji ve sosyoloji gibi alanlarda keşfedici çalışmalar yapılarak konunun daha iyi anlaşılması sağlanabilir. Ayrıca psikolojik taciz davranışlarının her sektörde her katmanda (beyaz yaka, mavi yaka, pembe yaka) aynı derece ve yoğunlukta olmadığı da gözlenerek sektörel bazlı psikolojik taciz alan araştırmaları yapılabilir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışanların ve psikolojik taciz uygulayan yöneticilerin tutum ve davranışlarını incelemeye dönük alan araştırmaları da yapılabilir.

Psikolojik tacize maruz kalan çalışanların sayısı gerçekte fazlayken bu konu ile ilgili dava açanların sayısının oldukça az olduğu belirtilmişti. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda psikolojik taciz mağdurlarıyla görüşülerek haklarını yasal olarak aramamalarının nedenleri irdelenip konunun bu boyutuna açıklık getirilebilir.

KAYNAKLAR

Akdemir Mansur, F. (2008). *İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi*, yayımlanmamış Yüksek Lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Akgeyik, T., Güngör, M., Uşen, Ş. & Omay, U. (2009). İş yerinde psikolojik taciz olgusu: niteliği, yaygınlığı ve mücadele stratejisi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, 92-150.

Akıncı, Ş. (2013). *Borçlar hukuku bilgisi*. Konya: Sayram Yayınevi.

Aksakal Kaymakçı, H. (2008). *Çalışma hayatında mobbing sakarya imalat sektöründe bir araştırma*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

Aldıg, E. (2011). *İş yerinde yıldırma (mobbing) ve örnek bir çalışma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E., (2005). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.

Artuk, M. E., Gökçen, A. & Yenidünya, A. C., (2010). *Ceza hukuku özel hükümler*. Ankara: Turhan Kitabevi.

Atalay, İ. (2010). *Mobbingin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi "kamu sektöründen bir örnek*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aytaç, S. & Bayram, N. (2011). *İş yerinde şiddet*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Bahçe, Ç. (2007). *Mobbing oluşumunda örgüt kültürünün rolü: Bir örnek uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Baykal, C. (2014). Eski bir suç yeni bir tanım; mobbing. *Türk Kütüphaneciliği*, 28, 629-634.

Bilgili, A. (2012). *İş hukuku açısından mobbing (psikolojik taciz)*. Adana: Karahan Kitabevi.

Çalışkan, O. & Samırkaş, M. (2011). Örgütlerde iş yeri terörü: yıldırma kavramı ve önleme çabaları. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 27-37.

Dangaç, G. (2007). *Örgütlerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

Davenport, N. Z., Elliott, G. E. & Schwartz, R. D., (2014). *Mobbing iş yerinde psikolojik taciz*. İstanbul: Ray Yayıncılık.

Demir, Ş. (2009). Mobbing olgusunun hukuki değerlendirmesi. *Ankara Barosu Dergisi*, 2, 139-145.

Demircioğlu, H. R. (2007). Kişilik hakkı ihlalinin ve borca aykırılığın bir türü olarak iş yerinde psikolojik taciz (mobbing). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1-2, 113-146.

Deniz, D. (2012). *Mobbing (iş yerinde yıldırma)*. İstanbul: Fam Yayınevi.

Doğan, İ. (2012). *İşyerinde psikolojik taciz ve yıldırmanın işten ayrılmalara üzerine etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir İnceleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Durdağ, F. M. (2010). *Psikolojik taciz algısının örgütsel güven üzerindeki rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Ekiz, V. (2010). *İşletmelerde yaşanan psikolojik şiddet*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Elmas, S. (2012). *İş yerinde mobbing ve çalışanların işten ayrılma niyeti üzerine etkilerine ilişkin bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Erdem, M, R. ve Parlak, B. (2010). Ceza hukuku boyutuyla mobbing. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 88, 261-286.

Erdoğan, G. (2012). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışlarının hukuksal açıdan değerlendirilmesi*, 07.01.2016 tarihinde <https://www.researchgate.net/publication/258156998> adresinden alınmıştır.

Ermumcu, S. (2011). *İş yerinde psikolojik taciz*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Fettahlıoğlu, Ö. O. (2008). *örgütlerde psikolojik şiddet (mobbing): Üniversitelerde bir uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güloğlu, F. C. (2014). *İş yerinde psikolojik yıldırma (mobbing) olgusunun verimlilik üzerine etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Güngör, M. (2008). *Çalışma hayatında psikolojik taciz*. İstanbul: Derin Yayınları

Gürhan, N. (2013). *A' dan Z' ye mobbing*. Ankara: Akademisyen Yayınevi.

İlhan, Ü. (2010). İş yerinde psikolojik tacizin tarihsel arka plânı ve Türk hukuk sistemindeki yeri. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 4, 1175-1186.

Karakale, S. B. (2011). *Mobbing ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Mobbing mağdurlarına yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Karakaş, Y. (2010). *Çalışma hayatında mobbing (sivas milli eğitim örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Karatuna, I. (2014). *İş yerinde psikolojik tacizle mücadele yöntemleri*. 03.01.2016 tarihinde <http://acikerisim.kirklareli.edu.tr:8080/xmlui/handle/123456789/415> adresinden alınmıştır.

Karşlıoğlu, G. (2011). *İş yerinde mobbing (psikolojik taciz) ve çalışan motivasyonu üzerindeki etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kasapoğlu Turhan, M. (2013). Kamu görevlileri bakımından psikolojik taciz (mobbing) ve hukuki korunma yolları. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105, 90-128.

Kaya Cicerali, L. & Cicerali, E. E., (2014). *Tüm bilinmeyen yönleriyle mobbing iş yerinde psikolojik yıldırma*. Ankara: Yason Yayıncılık.

Kaygalak, İ. (2011). Postmodern eleştirilerin coğrafi düşünce ve yeni mekan kavrayışları üzerine yansımaları. *Coğrafi Bilimler Dergisi*, 1, 1-10.

Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye : Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, 343.

Keskin İşoğlu, B. (2015). *Hukuki boyutuyla iş yerinde psikolojik taciz*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, ağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Kılınç, Z. (2010). *rgtlerde sessiz tehlike mobbingin çalışanlar üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

King, N. (2009). *What is Template Analysis?* 18.03.2016 tarihinde http://www.hud.ac.uk/hhs/research/template_analysis/whatis.htm adresinden alınmıştır.

Koçak, Y. & Yeşilyurt, C. (2014). Türk hukuku bakımından mobbing. *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 1, 213-227.

Kuş, E. (2007). Sosyal bilim metodolojisinde paradigma dönüşümü ve psikolojide nitel araştırma. *Türk Psikoloji Yazıları Dergisi*, 20, 19-41.

Kuzgun, İ. (2014). *Türk ceza hukuku açısından mobbing*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at work places. *Violence and Victims*, 5, 119-126.

Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of work and organizational psychology*, 5(2), 165-184.

Limoncuoğlu, S. A. (2013). İş hukuku kapsamında psikolojik tacizin değerlendirilmesi ve mağdurların kullanabilecekleri haklar. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 105, 52-88.

Meral, İ. (2010). *Her yönü ile iş yerinde psikolojik mücadele ve taciz (mobbing)*. Ankara: Barış Yayınevi.

Minibaş Poussard, J. & İdiğ Çamuroğlu, M. (2009). *Psikolojik taciz iş yerindeki kâbus*. Ankara: Nobel Yayınevi.

Nazaroğlu, R. (2012). *İşgörenlere yönelik yıldırma davranışları, nedenleri ve işgörenlerin bu davranışlarla başa çıkma yöntemleri (bir ile milli eğitim müdürlüğü rneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.

Odyakmaz, Z. ve Güzel, O. (2013). İdarenin uygulamaları bakımından idare, etik ve ahlak. *Ankara Barosu Dergisi*, 3, 21-55.

Özalp, F. (2013). *Çalışma yaşamında mobbing ve iş tatmini arasındaki ilişki; kamu kuruluşunda bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özdemir, D. (2015). *İşçinin haklı fesih sebebi olarak mobbing üzerine bir değerlendirme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

Özdemir, E. (2010). *İş yerlerinde psikolojik yıldırma (mobbing) iş tatminine etkisi: Bir alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

Özışık Yapıcı, O. (2014). *Örgütlerde psikolojik şiddetin boyutları ve çatışma çözüm yöntemleri arasındaki ilişkinin tespiti: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Özkul, B. & Çarıkçı, İ. H. (2010). Mobbing ve Türk hukuku açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 481-499.

Öztaş, B. (2006). *Medeni hukukun temel kavramları*, Ankara: Turhan Kitabevi.

Pelit, N. & Pelit, E., (2014). *Mobbing ve örgütsel sinizm*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Polat, F. (2011). *Çalışanların psikolojik taciz algısının örgütsel bağlılıkla ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Sağlam Arı, G., Armutlu, C., Güneri Tosunoğlu, N. & Yücel Toy, B. (2009). Pozitivist ve postpozitivist paradigmlar çerçevesinde metodoloji tartışmalarının yönetim ve pazarlama alanlarına yansımaları. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1, 113-141.

Saraç, E. (2011). *İş ortamında psikolojik tacizin (mobbing) çalışanlar üzerinde etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sevimli, K. A. (2013). Türk Borçlar Kanunu m. 417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ışığında genel olarak işçinin kişiliğinin korunması. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 36, 107-148.

- Sümer, H. H. (2008). *İş hukuku*, Konya: Mimoza Yayınları.
- Taşkın, A. (2015). İş yerinde mobbingin ceza hukuku bakımından değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, 221-258.
- Tayyar, S. (2008). *İşletmelerde psikolojik yıldırma (mobbing) ve etkilerine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Tecimer, Y. & Karabınar, S., (2009). Muhasebe kültürü bağlamında yapılan seçilmiş bazı çalışmaların metodolojik analizi. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 2, 2-12.
- Temizel, Y. (2013). Mobbing ve Türk hukuk sistemindeki yeri. *Adalet Dergisi*, 45, 188-223.
- Tetik, S. (2010). Mobbing kavramı birey ve örgütler açısından önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 18, 81-89.
- Tezcan, D., Erdem, M. R. & Önok, R. M., (2007). *Teorik ve pratik ceza özel hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2011). *İş yerinde psikolojik taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tınaz, P. (2006). Mobbing: iş yerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 11-22.
- Tınaz, P. (2006). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 13-28.
- Tınaz, P. (2006). Çalışma yaşamında psikolojik bir dram: mobbing. *Toprak İşveren Sendikası*, 71, 1-13.
- Tokat, M. B., Cindiloğlu, M. & Kara, H., (2011). *Değerlerin psikolojik kuşatması mobbing*, Kütahya: Ekin Yayınevi.
- Toker Gökçe, A. (2008). *Mobbing: iş yerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (nedenleri ve başa çıkma stratejileri: kuramsal yaklaşım)*, Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tümer, E. Ö. (2014). *İş yerlerinde psikolojik taciz (mobbing) bilgilendirme rehberi*, Ankara: Özel Matbaası.

Uşan, M. F. (2006). *İş hukuku*, Ankara: Gazi Kitabevi.

Uysal, Ş. (2010). *Çalışma yaşamında yıldırma (mobbing) ve boyutları; manisa kamu kurumları üzerinde bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.

Yavuz, C. (2014). *Türk borçlar hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi.

Yavuz, H. (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: sdü tıp fakültesi üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Yıldırım, A. (1999). Nitel araştırma yöntemlerinin temel özellikleri ve eğitim araştırmalarındaki yeri ve önemi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 7-17.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.

Yıldırım, K. (2010). Nitel araştırmalarda niteliği artırma. *İlköğretim Online Dergisi*, (9)1, 70-92.

Yılmaz, E. (2013). *Mobbing davranışı ve bandırma ili kamu hastaneleri çalışanlarına yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Zora, B. (2012). *İş yerinde psikolojik taciz ve iş ilişkisine etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

<https://emsal.yargitay.gov.tr>

www.kararara.com

www.kazanci.com

www.sinerjimevzuat.com

Özgeçmiş

Genel Bilgi

Adres: Hacıkaymak Mh. Şehit Mehmet Akdemir Sk. No: 4/7 Selçuklu/KONYA

Tel: 05312378429

E-mail: selin-tozoglu@hotmail.com

Web adresi: www.selintozoglu.com

Eğitim ile İlgili Bilgiler

Y. Lisans 2014- Mevlana Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme ABD

Lisans 2010-2014 Anadolu Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü

Lise 2002-2005 Meram Zeki Özdemir Lisesi, KONYA

İş Deneyimi

2010 – 2014 Mali ve İdari İşler Sor.-Meram Elektrik Dağıtım Anonim Şirketi- Konya

Sunumlar, Katılan Konferanslar/Seminerler

İletişim ve Beden Dili Semineri, İş Geliştirme Semineri, Ar-ge Destekleri ve Ar-ge Proje Önerisi Hazırlama Semineri, Ar-ge ve Yenilikçilik Semineri, Kurum Kültürü ve Motivasyon Semineri, İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi

Kazanılan Burslar

2014-2016 Mevlana Üniversitesi Eğitim Bursu

Konuşulan Diller

İngilizce

Bilişim Teknolojilerine dair Beceriler

MS Office Programları (Word, Excel, Powerpoint)

İlgi Alanları

Kültürel ve tarihi geziler, doğa yürüyüşleri, sinema ve kitaplar