

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ/MOBBİNG: GEMLİK İLÇESİNDEKİ
KÜÇÜK ve ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ ZEYTİN İMALAT İŞ YERLERİNDE
ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Hafize İNAN

Ankara-2020

TÜRKİYE CUMHURİYETİ
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
KADIN ÇALIŞMALARI ANABİLİM DALI

İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ/MOBBİNG: GEMLİK İLÇESİNDEKİ
KÜÇÜK ve ORTA BÜYÜKLÜKTEKİ ZEYTİN İMALAT İŞ YERLERİNDE
ÇALIŞAN KADINLAR ÜZERİNE ARAŞTIRMA

Yüksek Lisans Tezi

Hafize İNAN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. Emel MEMİŞ PARMAKSIZ

Ankara-2020

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	i
KISALTMALAR	iv
GİRİŞ.....	1
1. Araştırmanın Problemi	10
2. Araştırmanın Amacı	10
3. Araştırmanın Önemi	11
4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları.....	13
5. Araştırmanın Yöntemi	14
BİRİNCİ BÖLÜM.....	18
1. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	18
1.1. İş Yerinde Psikolojik Tacize Dair Tanımlar	19
2. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN BOYUTU.....	34
3. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI.....	36
4. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ VE AŞAMALARI	40
4.1. Harald Ege'in İş Yerinde Psikolojik Taciz Modeli.....	41
4.2. Leymann'ın İş Yerinde Psikolojik Taciz Modeli.....	43
5. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ.....	45
5.1. Dikey/Hiyerarşik Psikolojik Taciz	45
5.2. Yatay/Horizontal Psikolojik Taciz	45
6. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ	46

6.1. Bireysel Nedenler.....	47
6.2. Örgütsel Nedenler	51
6.3. Sosyal Nedenler.....	55
7. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE ÇALIŞAN KADINLAR.....	63
8. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI.....	68
8.1. Bireysel Sonuçlar	69
8.2. Örgütsel Sonuçlar.....	71
8.3. Toplumsal Sonuçları	73
9. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKSAL BOYUTU.....	74
9.1. Dünya Geneline Yapılan Yasal Düzenlemeler.....	75
9.2. Türkiye’deki Yasal Düzenlemeler	78
10. BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ	80
İKİNCİ BÖLÜM	84
ARAŞTIRMANIN BULGULARI.....	84
Araştırma Kapsamındaki İş Yerlerinin Özellikleri	84
Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri.....	88
1. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Farkındalığına İlişkin Bulgular.....	93
2. İş Yerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına İlişkin Bulgular	95
3. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Sürecine İlişkin Bulgular	102
4. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Nedenlerine İlişkin Bulgular.....	104
5. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Sonuçlarına İlişkin Bulgular	112
6. İş Yerinde Psikolojik Tacizle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular ...	117

SONUÇ.....	124
KAYNAKÇA.....	130
ÖZET.....	141
ABSTRACT.....	142



KISALTMALAR

akt.: Aktaran

Ed.: Editör

EU-OSHA: European Agency for Safety and Health at Work (Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı)

ICN: International Council of Nurses (Uluslararası Hemşireler Birliği)

ILO: International Labour Office (Uluslararası Çalışma Örgütü)

JILPT: Japan Institute for Labour Policy and Training (Japon Çalışma Politikası ve Eğitim Enstitüsü)

PSI: Public Services International (Kamu Hizmetleri Enternasyonalı)

TDK: Türk Dil Kurumu

vd.: ve diğerleri

WHO: World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

GİRİŞ

İş yeri şiddeti, uzun yıllar boyunca geleneksel bakış açısıyla açıklanmaya çalışılmış olup fiziksel şiddet ile sınırlı tutulmuştur. Ancak yaklaşık 30-40 yıllık bir süreç içerisinde iş yeri şiddetinin farklı boyutları araştırılmış ve gündemde önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Her ne kadar henüz birçok devletin resmî olarak tanıyıp yasalar geliştirdiği bir olgu olmasa da mobbing, zorlama (bullying), baskı, sözlü taciz gibi psikolojik şiddet türleri günümüzün en önemli sorunlarından biri hâline gelmiştir. Sebepleri ve sonuçlarıyla sadece fiziksel şiddeti değil, psikolojik ya da manevi şiddeti de içeren iş yerinde psikolojik şiddet kavramı Türkiye'de de yakın zamanda çalışılmaya başlanmıştır.

İş yerinde şiddetin yüzü, işçilere çeşitli failer tarafından uygulanan bir dizi saldırgan eylemle birlikte değişmeye devam etmektedir. İş yerinde şiddeti neyin oluşturduğunun tanımı belirsiz olsa da araştırmacıların çoğu iş yerinde şiddet biçimlerinin cinayet, saldırı, tehdit, mobbing/psikolojik şiddet ve zorbalık olduğunu belirtmektedirler (Chappell; Di Martino, 2006:3).

İş yerinde psikolojik tacizin sıklıkla karşılaşılan ve günümüzde çeviri yapılmaksızın kullanıldığı görülen karşılıklarından biri “mobbing” sözcüğüdür. İngilizce bir kavram olarak Türkçede de sıklıkla olduğu gibi kullanılan mobbing terimi, “kanunsuz şiddete karışan düzensiz kalabalık” anlamına gelen “mob” sözcüğünden türemektedir. Kelimenin kökeni Latince olup “kararsız kalabalık” anlamına gelen “mobile vulgus” kelimesine dayanmaktadır. “Mob” fiili ise “başına üşüşmek, rahatsız etmek ve hücum etmek” anlamlarıyla kullanılmaktadır. (Davenport; Schwartz; Elliot, 2014:19)

İş yerinde psikolojik taciz, 1960'larda Konrad Lorenz tarafından kullanıldığında hayvanların davranışlarını tanımlamak amacıyla gtmstr. İngilizce bir terim olarak mobbing, Lorenz'e göre, hayvanların güçlü olan rakiplerini korkutarak kaçırma davranışı ve birkaç zayıf insanın bir araya gelip tıpkı tilkiyi korkutan kazlar gibi saldırgan tavırlar sergilemesidir (akt. Davenport; Schwartz; Elliot, 1990:21).

1970'lere gelindiğinde ise iş yerinde psikolojik taciz konusunda literatüre geçen ilk kitap olarak kabul edilen ve Carroll Brodsky tarafından yazılan "The Harassed Worker (Taciz Edilmiş Çalışan)" kitabı yayımlanmıştır. Brodsky'a göre iş yerinde taciz, bir kişinin başka bir kişiye eziyet etmesi, karşı tarafın yıpranması, sinirlenmesi ya da ondan tepki alması için tekrarlanan ısrarcı girişimlerdir. Diğer insanları sürekli olarak kışkırtma, baskı altına alma, korkutma, tehdit etme gibi rahatsız edici davranışlara taciz ya da zorbalık denmektedir (akt. Einarsen, 2000:382). Brodsky, kitabını California İşçiler Tazminat Başvuru Kurulu ve Nevada Sanayi Komisyonunun açmış olduğu davalardaki iddialara dayanarak yazmış ve iş yerinde psikolojik tacizin çalışanlar üzerinde zihinsel ve fiziksel zarara neden olduğunu, işçi verimliliğini düşürdüğü ve tacizin oldukça yaygın olduğunu vurgulamaktadır (Davenport vd., 2014:20).

İsveçli bilim insanı Peter Paul Heinemann ise 1972 yılında yürüttüğü çalışmasında "mobbing" sözcüğünü Lorenz'den alarak benzer yaş gruplarındaki ve gteki çocukların, güçsüz ya da yalnız bir çocuğa yönelik sergilediği olumsuz ve zarar verici davranışları tanımlamakta kullanmıştır (ukur, 2016:3). Çocuklar arasındaki bu taciz olaylarına yönelik çalışmasını "Mobbing: Group Violence among Children" adlı kitabıyla literatüre kazandırmıştır.

İş yerinde psikolojik tacizin öncelikle okullardaki zorbalık davranışlarının araştırılmasıyla başladığı söylenebilir. Buna bir örnek de 1983 yılında Norveç'te ergenlik çağındaki  çocuğun intihar etmesi zerine Milli Eğitim Bakanı'nın geniş

çaplı bir araştırma başlatması ile ortaya çıkan çalışma verilebilir. Bu çalışmayı yürüten Dan Olweus, okullardaki psikolojik taciz davranışlarını ve mağdurların durumlarını incelediği çalışmasında “zorbalık” terimini kullanmıştır (Şentürk, 2014:14).

Bu çalışmalardan ancak yıllar sonra bugün bildiğimiz anlamıyla mobbing, Peter-Paul Heinemann’ın çocuklar üzerindeki çalışmalarından yola çıkarak Leymann tarafından tekrar incelenmiştir. İsveçli çalışma ve eğitim psikoloğu olan Leymann, çocukların birbirlerine uyguladıkları bu türden bir şiddetin çalışma yaşamında da yetişkinler arasında görüldüğünü saptamış ve “mobbing” kavramını kullanmıştır (Bilgili, 2015:2). Böylelikle iş yerinde psikolojik taciz konusunda yapılan ilk araştırma Leymann ve Gustavsson tarafından 1984 yılında yapılmış (Kök, 2006:435), Heinz Leymann’ın 1986’da yayımlanmış olduğu “Mobbing-Psychological Violence at Work” adlı çalışması alanın ilk ve en önemli çalışmalarından biri olarak kabul görmüştür. Leymann, psikolojik taciz için aynı zamanda “psikolojik terör” kalıbını da kullanmaktadır ve çalışma hayatında bir hedefe yönelik bir kişi veya grup tarafından sistematik olarak yönlendirilen, düşmanca ve etik olmayan iletişim, şeklinde bir tanım yapmaktadır (1990:120). “Mobbing: Psychoterror at the Workplace and How You Can Defend Yourself”, “The New Mobbing Report Experiences and Initiatives” gibi çok sayıda makale ve kitap yayımlanmış olan Leymann’ın çalışmalarının büyük öneme sahip olmasının sebebi, benzer davranış kalıplarının çalışma hayatında varlığını ortaya koyan ilk çalışmaya imza atması ve sadece bu davranışların varlığını saptamakla kalmayıp davranışların özelliklerini, psikolojik taciz süreçlerini ve mağdurlar üzerindeki etkilerini de ortaya koymuş olmasıdır. Ayrıca 1992’de Almanya’da Leymann’ın yardımlarıyla iş yerinde psikolojik taciz için ilk kez klinik açılması ile bu alana dair en önemli adımlardan biri atılmıştır (Koçak; Hayran, 2011:1111). 1990’lı yıllara kadar iş yerinde yaşanan ve çalışanlara zarar veren davranışlar ırka ve cinsiyete dayalı ayrımcılık üzerinden çalışılmıştır. Bundan dolayı bu iki boyutun dışında kalan yönler çalışmalara

dâhil edilmemiştir. Leymann'ın yaptığı çalışmalar sayesinde iş yerinde psikolojik taciz, teknik ve bilimsel olarak incelenmiş ve iş yerindeki maddi veya manevi bütün şiddet davranışları araştırmalara dâhil edilmiştir (Bilge, 2016:1250).

İş yerinde psikolojik taciz olgusunu ilk çalışan araştırmacılar çoğunlukla Alman ve İskandinavlardı ve yaptıkları çalışmalar temelde ikiye ayrılmaktaydı. Gelişim ve eğitim psikologları araştırmalarını okullara yönelik yaparken örgüt psikolojisi alanındaki psikologlar çalışmalarını iş yerlerinde yürütmüşlerdir. İki grubun da farklı eğitim ve yönelimlerden gelmesi farklı yaklaşımlar sergilemelerine sebep olmuştur. Okul uzmanları psikolojik tacizin taraflarının bireysel özelliklerine odaklanırken örgütsel uzmanlar psikolojik tacizin kurumsal ve çevresel nedenleri üzerine durmuşlardır (McGinley, 2008:1168).

İskandinav ülkelerinde öncelikle çalışılmaya başlanan iş yerinde psikolojik taciz zamanla Avrupa'nın diğer ülkelerinde de dikkati çekmeye başlamıştır. Leymann'ın İsveç'teki çalışmalarının ardından Birleşik Krallık, İskandinav ülkelerinden sonraki ilk psikolojik taciz çalışmalarını yürüten ülke denebilir. Bu çalışmaların başlangıcı ise bir radyo programında Andrea Adams isimli bir gazetecinin konuyu dinleyicilerle paylaşması ile olmuştur. Neil Crowford ile 1992 yılında yazmış oldukları “Bullying at Work, How to Confront and Overcome It (İş Yerinde Zorbalık: Nasıl Karşı Konulabilir ve Üstesinden Gelinir?)” adlı kitapla Birleşik Krallık'ta bu alandaki çalışmaların öncüsü olmuşlardır. Birleşik Krallık'ta yapılan iş yerinde psikolojik taciz üzerine çalışan ve aynı zamanda kendisinin de psikolojik taciz mağduru olduğunu belirten Tim Field, 1996 yılında “Birleşik Krallık Ulusal İş Yeri Zorbalığı Danışma Hattı (UK National Workplace Bullying Advice Line)”nı kurmuş ve “Bully in Sight (Görünürdeki Zorba)” kitabını yayımlayarak alana önemli katkıda bulunmuştur (Karşlıoğlu, 2011:7).

1990'ların sonu ve 2000'lerin başında bu dalga Birleşik Krallık'tan sonra Almanya, Avusturya, Hollanda, İtalya, Fransa, İspanya, Türkiye ve hatta Avustralya ve Kanada'ya kadar yayılmıştır.

Birleşik Devletler'de ise iş yerinde psikolojik taciz kavramı Avrupa ülkelerine göre daha geç bir zamanda çalışılmaya başlanmış ancak buna karşın oldukça dikkate değer çalışmalar yürütülmüştür. İskandinav araştırmalarının iş yerinde psikolojik tacize odaklanırken Kuzey Amerika'da yapılan çalışmaların sıklıkla iş yerindeki cinsel tacize odaklandığının altını çizen Björkqvist ve arkadaşlarına göre bu durumun sebebi İskandinav ülkelerindeki hukuki düzenlemelerin sadece endüstriyel refahı değil, iş yerinde ruhsal refahı da içermesidir (1994:174). 1996 yılında Leymann'ın çalışmalarını temel alarak Noa Davenport, Ruth Distler Shwartz ve Gail Pursell Elliot tarafından yazılan "Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace" kitabı, ABD'de iş yerinde psikolojik tacize ilişkin yayımlanan ilk kitap olduğu kabul edilmektedir (Sevinç, 2011:10).

İş yerinde psikolojik taciz, giderek artan bir ilgiyle araştırılmaya devam etmiş ve genellikle yüksek işsizlik oranları ve işçilerin hakları konusunda bilinç düzeyinin zayıf olması ile karakterize edilen Orta ve Güney Amerika ülkelerinde de dikkati çeken bir konu olmuştur. 2007 yılında Havana'da düzenlenen "II International Conference on Safety and Health at Work" konferansı ile iş yerinde şiddete karşı "İş Yerinde Şiddete Karşı Latin Ağı (Red Latina contra la violencia en el trabajo)" oluşturulması öngörülmüştür. Bu ağ ile ülkeler ayrımcılıktan cinsel tacize, çocuk işçiliğinden iş yerinde psikolojik tacize kadar mesleki alandaki şiddet sorunlarıyla birleştirici bir güç olarak hareket eden çeşitli ağ ve grupların faaliyetlerinin kontrol edilmesi amaçlanmıştır (Aiello vd., 2008:11).

Avrupa Birliği kapsamında konunun çalışılması ancak 2000’li yılların başında gerçekleşmiştir. 2001 yılında “Avrupa Yaşama ve alışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions)” tarafından yayımlanan “Üçüncü Avrupa alışma Koşulları 2000 Araştırması”nda “İşyerinde Şiddet” başlıklı bölüm ile Avrupa Birliği iş yerinde psikolojik taciz konusundaki ilk çalışmasını ortaya koymuştur. Bunun yanı sıra 2003’te “İşyerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesi” konulu çalışma ile de vakıf, ilk özel çalışmasını hazırlamıştır (Akgeyik; Güngör; Uşen; Omay, 2007:234). Uluslararası örgütlerden Uluslararası alışma Örgütü ise 1998 yılında iş yerinde psikolojik tacizi cinayet, hırsızlık ve tecavüz ile aynı kategoriye koymuştur (Shelton, 2000:2). 2001 yılında “Sağlık Sektöründe Şiddet” isimli çalışmasında da iş yerinde psikolojik Şiddet konusuna yer vermiştir (Akgeyik vd., 2007:234). Özellikle 2000’li yılların başında, Dünya Sağlık Örgütünün yayımladığı raporlarda, iş yerinde psikolojik taciz olgusu Şiddet tanımının içeriğinde verilmekte ve böylelikle hem iş yerinde psikolojik taciz bir Şiddet türü olarak ele alınmakta hem de olgunun uluslararası alanda görünürlük kazanması sağlanmaktadır.

Türkiye’de her ne kadar yeni bir kavram olsa da iş yerinde psikolojik taciz olgusunun tarihinin, eski dönemlere kadar uzandığı düşünölmektedir. Bu konuya dair en sık karşılaşılan örnek ise Osmanlı Devleti’nde Kanuni Sultan Süleyman döneminde hanedan içerisindeki güç çatışmalarıdır. 1540’lı yıllarda Sadrazam Süleyman Paşa ile Vezir Rüstem Paşa’nın birbirine düşürölerek divan toplantısında iki paşanın kavga etmesi sonucu Kanuni Sultan Süleyman’ın iki veziri de görevden alması, bunun sonucunda ise Hüsrev Paşa’nın intihar etmesi tarihimizde bilinen en eski psikolojik taciz olaylarından biridir (Tokat vd., 2011:13; Mimaröğlü ve Özgen, 2008:203).

Türkiye’de iş yerinde psikolojik taciz çalışmaları incelendiğinde konunun diğer ülkelerde olduğu gibi farklı disiplinler tarafından çalışıldığı görülmektedir. Eğitim, psikoloji, hukuk ve sosyoloji alanları kapsamında yapılan çalışmalar konunun farklı boyutlarıyla ele alınmasını sağlamaktadır. Alana dair yayımlanan kitapların büyük oranda iş yerinde psikolojik tacizin örgütsel yönüne ve hukuksal boyutuna odaklandığı ve bu yayınların ancak 2000’li yıllarla çıkarıldığı görülmektedir.

Türkiye’ye iş yerinde psikolojik taciz olgusunu tanıtan ilk araştırmacılardan biri çalışma psikoloğu Tınaz olup bu alanda birçok kitabı ve makalesi bulunmaktadır. 2006 yılında yayımlanan “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” kitabı ile iş yerinde psikolojik tacizin nedenleri, aktörleri, süreçleri, sonuçları, başa çıkma yöntemleri ve örnek olaylarıyla kapsamlı bir çalışma ortaya konmuş ve günümüzde hâlâ en sık kullanılan kaynaklardan biri olmuştur. Bunun yanı sıra Bayram ve Ergin ile ortak bir çalışmanın sonucunda yayımlanan “Çalışma Psikolojisi ve Hukukî Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)” kitabı ile yine iş yerinde psikolojik taciz bütün yönleriyle ele alınmış, Türk İş Hukuku kapsamında iş yerinde psikolojik tacize karşı çalışanların korunmasının yolları açıklanmış, diğer ülkelerdeki hukuki düzenlemelere, uluslararası belgelere yer verilerek konunun karşılaştırmalı olarak değerlendirilebilmesine olanak sağlanmıştır.

Alanda yapılan ilk çalışmalardan bir diğeri de dil ve iletişim uzmanı olan Şaban Çobanoğlu’nun 2005 yılında yayımlanan “Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri” kitabıdır. Kitapta, iş yerinde psikolojik tacizin kavramsal boyutuna; bireysel, toplumsal sebeplerine, sonuçlarına ve başa çıkma yöntemlerine yer verilirken aynı zamanda Türkiye’deki sağlık, eğitim, endüstri gibi farklı sektörlerdeki iş yerinde psikolojik taciz olgusu incelenmektedir.

İş yerinde psikolojik tacizi örgütsel bir davranış biçimi olarak ele alan ve eğitim alanında araştırma yapan kitaplardan biri de 2008’de Asiye Toker Gökçe tarafından yayımlanan “Mobbing: İşyerinde Yıldırma Eğitim Örneği” kitabıdır. Yine burada da iş yerinde psikolojik tacizin gelişimi, kaynakları ve başa çıkma yöntemlerine yer verilmiş ve bu olguya dair farkındalık yaratma amaçlanmıştır.

İş yerinde psikolojik taciz olgusunu, “psikoşiddet” adı altında üniversitelerdeki öğretim elemanlarına yönelik bir çalışmayı ortaya koyan; olguyu örgütsel bir sorun olarak ele alan; 2009 yılında Erkan Yaman tarafından yazılan “Yönetim Psikolojisi Açısından İşyerinde Psikoşiddet” kitabı, Türkiye’deki iş yerinde psikolojik taciz literatürüne katılmıştır. Kitap, hem iş yerinde bir problem olarak ortaya çıkan psikolojik tacizi incelemiş hem de yapılan önerilerle sorunun çözümünü amaçlamıştır. İş yerinde psikolojik tacizi örgütsel yönden araştıran diğer çalışmalar ise “Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm (Pelit ve Pelit, 2014)” ve eğitim sektörünü ele alan “Örgütlerde Mobbing-Bir Vaka Çalışması (Sevim, 2019)” kitaplarıdır.

İş yerinde psikolojik taciz olgusunu incelerken değerleri kavramsal olarak ele alan, Hofstede’in kültür modelleri ve kültürel değerler bağlamında konuya yaklaşan “Değerlerin Psikolojik Kuşatması: Mobbing (Tokat; Cindioğlu; Kara, 2011)” adlı çalışma ile iş yerinde psikolojik tacizi kuramsal olarak inceleyen; olguyu psikolojik, sosyolojik, sosyal psikolojik, psikoanalitik ve siyasal açıdan ele alan “Mobbing, Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım (Tutar, 2015)” adlı kitap, konuya ilişkin farklı bakış açıları kazandırmaktadır. Karşlıoğlu tarafından banka sektörüne yönelik yapılan, sendikal faaliyetlere vurgu yapan ve Türk-Metal Sendikasının yayımladığı “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz (2013)” başlıklı çalışma, Tınaz ve Karatuna’nın sağlık sektöründe yapmış olduğu araştırmayı içeren

“İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma (2010)”, “İşyerinde Şiddet Davranışlarının Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Bir Uygulama (Dursun; Aytac, 2011)” iş yerinde psikolojik taciz olgusuna dair yapılan önemli çalışmalar arasındadır. Ayrıca ilgili tezin de temelini oluşturan kadınlara yönelik iş yerinde psikolojik taciz konusuna farklı bakış açılarıyla odaklanan “Mobbing with a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and are Affected from It? (Topkaya Sevinç, 2011)”, “Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği (Koçak; Hayran, 2011)”, “Türkiye’de Çalışan Kadınlar Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Atatanır, 2013)”, “İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma (Türel; Dolmacı, 2013)”, “Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma (Aşkın ve Aşkın, 2018)” çalışmaları da literatürdeki kayda değer çalışmalardandır.

Yayımlanan bu eserlerin yanı sıra iş yerinde psikolojik tacizi hukuksal boyutlarıyla inceleyen “İş Hukukunda Mobbing (Bilgili, 2015)”, “İşyerinde Psikolojik Taciz: Mobbing (Lokmanoğlu, 2017)”, “Mobbing Hukuku (Uslu; Tutar, 2018)”, “Yargı Kararları Işığında Mobbing ve İspatı (Palabıyık, 2018)” adlı kitapları Türk ve Dünya hukuk sistemlerinde iş yerinde psikolojik taciz olgusunu ayrıntılı şekilde vermektedir.

Türkiye’de yapılan çalışmalara önemli katkılarda bulunan “Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz (Davenport; Elliott; Schwartz, 2014)” ile “Manevi Taciz (Hirigoyen, 2015)” kitapları da alana dair çeviri kitaplardandır.

İş yerinde psikolojik taciz konusuna işaret ederek farkındalık yaratan kitaplara ek olarak yapılan çalıştaylar, yayımlanan genelgeler ve raporlar, makaleler, alan araştırmaları ve tezler de oldukça önemli bir yer tutmaktadır.

İş yerinde psikolojik tacize yönelik devlet tarafından atılan ilk önemli adım 2011 yılında “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı Başbakanlık genelgesinin yayımlanması olmuştur. Genelge kararınca 2012 yılında gerçekleştirilen “1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı” bu alandaki ilk çalıştay olup konunun bilimsel boyutta ele alınarak farkındalık yaratılması, iş yerinde psikolojik tacizle mücadelede sendikaların konuyla ilgili politikalarının da desteklenmesi amaçlanmıştır (Atatanır, 2013:274).

1. Araştırmanın Problemi

Yeni bir kavram olması nedeniyle çalışıldığı alanlar henüz oldukça dar olan iş yerinde psikolojik şiddet, bu araştırmanın temelini oluşturmaktadır. Araştırma problemini henüz araştırma alanına girmemiş daha küçük yerleşim birimlerinde ve dikkatten kaçan küçük işletmelerdeki psikolojik şiddet davranışları oluşturmaktadır.

İlgili araştırmanın problemi, küçük yerleşim yerlerinden biri olan Gemlik ilçesindeki küçük işletmelerde kadınlara yönelik psikolojik taciz uygulanıp uygulanmadığını tespit etmek, psikolojik tacizin varlığı durumunda bunun yaş, eğitim düzeyi, ırk ve etnik köken, gelir düzeyi, politik veya dini inançlar gibi sosyo demografik özelliklere bağlı olup olmadığını ortaya çıkarmak, iş yerinde psikolojik taciz konusundaki farkındalığı ve buna verilen tepkileri incelemektir.

2. Araştırmanın Amacı

Özellikle Türkiye'de birçok şiddet olayının, çalışanların bilinç düzeyinin yeterli olmaması, raporlama kültüründeki eksiklikler, işten atılma veya disiplin cezası alma korkusu gibi nedenlerle bildirilmediği bilinen bir gerçektir (Aytaç; Dursun, 2013:68).

Ortaya çıkarılması ve kanıtlanması oldukça zor olan ve hatta çok iyi gizlenebilen iş yerinde psikolojik taciz davranışı üzerine yürütülen bu çalışma öğretici sonuçlar ortaya koymuştur. Saha araştırması yoluyla yapılan çalışma ile sıklıkla göz ardı edilen, farkına varılmayan psikolojik tacizin sıklığı, şekli, sebepleri ve sonuçları açığa çıkarılmıştır. Çalışmanın amacı küçük imalat firmalarında yaşanan iş yeri şiddetini literatüre kazandırarak görünürlüğünü artırmak ve değişime olanak sağlayacak bir araştırma sunmaktır.

Bastırılmış, arka planda kalmış bilgilerin öncelikle tanınması bu çalışmanın ilk hedeflerinden biridir. Ancak sadece bu bilginin varlığına yer açılması yeterli değildir. İş yerinde psikolojik şiddete maruz kalan kadınların mağduriyetlerine sebep olan olumsuz şartlarla mücadele etmek, koşulları iyileştirmenin yollarını aramak ve bulmak gerekmektedir.

3. Araştırmanın Önemi

İş yerinde psikolojik taciz konusundaki çalışmaların oldukça fazla olduğu görülmekle beraber toplumsal cinsiyet temeline dayanan çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir. Türkiye'de yapılan çalışmaların daha çok eğitim ve sağlık sektörüne yoğunlaştığı ve çoğunlukla örgütsel bağlamda incelendiği görülmektedir. Diğer taraftan literatüre bakıldığında iş yerinde psikolojik taciz konusunda yapılan incelemelerin kültürel ve yapısal değişimin iş dünyasını da değiştirmesi ve modern şirket anlayışı ile rekabetin farklı boyutlara taşınması ile sonuçlanan küreselleşme ve kapitalizm olguları kapsamında yürütüldüğü gözlemlenmektedir. Yine bu alandaki araştırmalar incelendiğinde çoğunlukla büyük işletmeler ya da iş yerleri üzerinden araştırma yapıldığı göze çarpmaktadır. Bu noktalardan yola çıkıldığında daha küçük bir bölgede

ve daha küçük iş yerlerinde psikolojik taciz olgusunun incelenmesi önem kazanmaktadır.

Çoğunlukla erkek egemen bir alan olarak değerlendirilen fabrika işçiliğinde kadınların karşılaştıkları güçlükleri gözlemlemek, eleştirmek, bunları sorunsallaştırmak, bunu yaparken de hâlihazırda kurulu hiyerarşileri yeniden üretmemeye dikkat etmek feminist araştırmanın gerekliliklerindedir. Kadınların bu alandaki deneyimlerinin bilim dâhilinde ve bilginin kaynağı olduğu düşüncesi (Stanley; Wise, 1995:81) ile çalışmaya başlanılmıştır.

Her ne kadar bilimsel araştırmaların değerden arınmış, araştırılanlara karşı tarafsız ve kayıtsız bir tutumla yapılması gerektiği görüşü yaygın olsa da (Mies, 1979:6) araştıran kişinin kültürel inanışları ve davranışlarının tanınması ve bu özelliklerin, araştırmacının analizini şekillendirdiğinin bilincine varılması önemlidir. Bu noktada Sandra Harding'e göre araştırmacının kültürel altyapısının, pratiklerinin görünmez kılındığı objektif bir bakıştan ziyade sübjektif öğelerin analize katılması, araştırmanın objektifliğini artırmaktadır (1987:9). Çünkü bu kültürel inanç ve davranışlar araştırmanın deneysel kanıtı niteliğindedir.

Araştırmanın salt düşünmeye dayalı, katılımsız bir seyirci bilgisi ile değil sürece aktif katılımı etkili olabileceği görüşü benimsenmektedir (Mies, 1979:7). Böylelikle hem araştırma öznesi ve nesnesi arasındaki hiyerarşi ve dikey ilişki giderilmeye çalışılmış hem de deneyimlere ortak olunarak yalnız akademik kaygıların yönlendirdiği bir araştırmadan kaçınılmıştır. Deneyimlerin aktif bir şekilde paylaşılması ile yüzeysel bir çalışmadan ziyade daha gerçekçi bir çalışma yürütülmesi sağlanmıştır. Bunların sonucunda ise araştırmacı ve araştırılanın karşılıklı öğrendiği ve bilinçlendiği bir süreç söz konusu olmuştur.

4. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışılan tezin konusu Gemlik'teki zeytin imalat iş yerlerinde çalışan kadınlara yönelik psikolojik tacizdir. Çalışma, kadınların bu yönde bir şiddete maruz kalıp kalmadıkları temelinden hareketle oluşturulmuş ve çalışmada iş yerinde psikolojik tacizin soyut ve somut boyutları araştırılmıştır.

İlgili çalışmanın kapsamını Bursa ilinin Gemlik ilçesinde bulunan zeytin imalat fabrikalarında çalışan kadın işçiler oluşturmaktadır. Çalışmanın Gemlik'te yapılmasının öncelikli sebebi araştırmacının sorumluluk bilinci ile yaşanan ve hâlihazırda zeytin iş kolundaki problemlerin gözlemlenmiş olması ve bu gözlemlerin bilimsel bir dayanağa oturtulmak istenmesidir. Ayrıca bu konudaki bilgiyi genişletmek, ilgiyi ve odağı, çalışmalara daha önce konu olmamış bir alana ve bölgeye çekerek ileri araştırmalara yol açmak ilgili çalışmanın bu bölgede ve bu alanda yapılmasının başlıca sebepleridir.

Nüfusun önemli bir çoğunluğunun tarımla uğraştığı ve tarımın en yaygın şeklinin zeytin üretimi olduğu Gemlik'te tarım arazilerinin %60'ından fazlasında zeytin üretimi yapılmaktadır (Duran; Ünal, 2016:129). Gerek zeytin yetiştiriciliği gerekse zeytin imalatına bakıldığı zaman çalışanların büyük bir kısmının kadın olduğunu görmek mümkündür. Yapılan araştırmanın öznesinin kadınlar olmasının nedeni ise işçilerin çoğunluğunun kadın olmasıdır.

Çalışmanın odağının küçük ve orta büyüklükteki imalat iş yerlerinin olması bir diğer sınırlılıktır. Bu işletmelerin kapsama alınmasının nedeni öncelikle iş yerinde psikolojik taciz kavramının büyük ve kurumsallaşmış iş yerlerinde dikkati daha çok çekmesi ve iş yerlerinin görece bu konuya daha temkinli yaklaşmasıdır. Ancak küçük işletmelerde henüz iş kanunlarının dahi tam anlamıyla uygulanmadığı göz önünde bulundurulduğundan psikolojik taciz gibi fiziksel olmayan saldırı türlerinin oldukça arka planda kaldığı düşünülmektedir.

5. Araştırmanın Yöntemi

Toplumsal ortamın, toplumsal bir konunun ya da ilişkinin belirli ayrıntılarının bir resmini sunması bağlamında bu araştırma tanımlayıcı bir araştırma niteliğindedir (Neuman, 2006:53). Nitel araştırmada en çok kullanılan tekniklerden biri olan görüşme yöntemiyle yürütülen çalışma, belirli bir yerin ve grubun seçilmesi ile başlamıştır. Bu çalışmada seçilen yer Bursa'nın Gemlik ilçesi olup seçilen grup 18-65 yaş aralığında bulunan kadınlardır. Seçilen yere erişim sağlandıktan sonra gözlemler yapılmış, görüşmeler yapılmış ve elde edilen diğer verilerle birlikte değerlendirmede bulunulmuştur.

Araştırmanın güvenilirliğinin artırılması açısından farklı teknik ve yöntemlerin bir arada kullanılması uygun görülmüştür. Bu bağlamda yapılan çalışmada, başlıklar belirlenerek görüşmeye rehberlik edecek görüşme formu kullanılmış ve sohbet tarzı görüşme tekniği uygulanmıştır. Görüşme formu ile görüşme konusunun daha sistematik ve bütüncül bir çerçeveye oturtulması mümkün olup konunun dışına fazlaca çıkılması önlenmektedir (Kümbetoğlu, 2005:75). Diğer taraftan katılımcıların konuyla alakalı farklı deneyimlerinin de araştırmaya dâhil olmasını sağlayan, görüşmelerin biraz daha sürece dayalı olduğu ve görüşmelere göre yeni yönlerin ve boyutların ortaya çıkabildiği sohbet tarzı görüşme, değişken durumlara göre esneklik kazandırmıştır. Derinlemesine görüşme yapılmasının amacı az sayıda kişiden detaylı bilgi almak ve deneyimlerden birebir faydalanmaktır. Böylelikle araştırma konusunun özüne ve anlamına yönelik daha yakın bir ilişki kurularak gerçekliğe ulaşılması görece daha mümkündür.

Görüşmede, öncelikle katılımcıların yaşı, eğitimi, gelir düzeyi, sosyo-ekonomik durumu, medeni hâli gibi demografik sorular sorulmuş, devamında bireylerin psikolojik tacizi nasıl algıladıkları, psikolojik tacize maruz kalıp kalmadıkları, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalıyorlarsa ne şekillerde gerçekleştiği ve bireylerin sosyal

hayatlarını, psikolojik durumlarını nasıl etkilediği, psikolojik taciz mağduru olan kişilerin bu durumla karşılaşmalarındaki nedenleri ne olarak gördükleri ve psikolojik tacize verdikleri tepkiler gibi sorular yöneltilmiştir. Görüşme için gerekli yasal izinler alınmış olup kişilerin istekleri dâhilinde isimleri gizlenmiştir.

Kartopu yöntemi ile görüşülen kişiler araştırma sürecinde ortaya çıkarılmıştır. Araştırma doyum noktasına ulaşıncaya kadar ve sorulan sorulara verilen cevaplar ayrılaştığı noktada örneklem büyüklüğünün yeterliliği sağlanmıştır (Kümbetoğlu, 2005:100). Buna göre sekiz kişi ile yapılan görüşmeler sonucunda cevapların birbirini tekrarladığı gözlemlenmiş ve araştırmanın doyum noktasına ulaştığına karar verilmiştir.

Kayıt cihazına kaydedilmiş görüşmeler bilgisayar ortamında yazılı hâle getirilmiş ve diğer verilerle bütüncül bir şekilde incelenmiştir. Elde edilen veriler ayrıntılı bir şekilde ve hatta defalarca okunarak sistematik analiz yoluyla görüşmelerden ortaya çıkan söylemlerin ve anlamın sosyal gerçeklikle kurduğu bağ ortaya konmaya çalışılmıştır. Devamında ise yorumlayıcı analiz ile ayrıntılar ve çeşitli boyutlar incelenmiştir (Kümbetoğlu, 2005:154).

Kadın Çalışmaları Bölümü'nde yüksek lisans yapmaya başlamadan önce deneyimlerin ne kadar önemli ve her bir bireyin yaşadığı deneyimlerin eşsiz olduğunun farkında değildim. Özellikle tez döneminin başladığı zaman deneyimlerimin, tezimin ana teması olacağını düşünmemiştim. Fakat tez konuma karar vermeye çalıştığım süreçte anlık bir farkındalık durumu yaşadım ve daha önce çalıştığım zeytin işletmelerini ele alabileceğimi gördüm. Kadınların yoğunluklu olarak çalıştığı Gemlik'teki zeytin işletmelerinde hem bir kadın olarak yaşadıklarımı hem de diğer kadın işçilerin yaşadıklarına dair gözlemlerimi akademik literatüre nasıl kazandırabileceğimi uzun araştırmalar sonrasında buldum. Bu sürecin başlarında, kadın yoğunluklu iş yerlerinin fiziksel sorunlarına odaklanmayı düşünürken araştırmalarım

sonucunda iş yerinde psikolojik taciz olgusu ile tanıştım ve deneyimlerimi bu kavramsal çerçeve üzerine konumlandırımdım. Çünkü iş yerleri ve işçilerle ilgili literatüre giren birçok araştırmmanın çoğunlukla iş yerlerinin ya da ekonomik yapının yol açtığı fiziksel sorunları temel aldığıını fark ettim. Ancak birçok iş yerinde olduğu gibi görece daha küçük sayılabilecek işletmelerde fazlasıyla hafife alınan psikolojik tacizin çalışanlarda ne kadar yıkıcı bir etkiye sahip olduğunu bizzat gördüğümünden iş yerinde psikolojik taciz kavramı özellikle ilgimi çekti.

Nitel araştırma kapsamına giren çalışmamı saha araştırması yöntemiyle yaptım ve çalışmanın başlangıç noktasını daha önceki bir zaman diliminde okuduğum Demet Dinler'in "İşçinin Varlık Problemi" kitabı oluşturdu. Birbirinden çok farklı konulara ve çok farklı içeriklere sahip olmasına rağmen kitapla kurmuş olduğum ilişki, tezim için tetikleyici bir unsur oldu. Kitabın anlatım şekli, araştırmamın titizliği ve samimiyeti, birçok farklı noktayı düşünme imkânı tanıması benim için aydınlatıcı bir örnek oluşturdu.

Saha araştırmasına başlamadan önce kaygılandığım birçok nokta oldu. Daha önce bu tarz bir araştırma yapmamış olmam, bir taraftan beni heyecanlandırırsa da diğer taraftan yeterliliğimi sorgulamama yol açtı. Kaygılandığım bir diğer nokta ise çalışanların zor şartlarda bulmuş oldukları işlerini kaybetmekten korkup araştırmaya dâhil olmak istemeyebilecekleriydi. Ayrıca çalışmaya katılan işçilerin daha önce farkına varmadıkları olumsuz bir gerçekliği ortaya çıkarmak ve onların bundan olumsuz etkilenebileceği çalışma öncesindeki sorgulamalarımından birkaçıydı.

Tezin teorik altyapısını oluşturduktan sonra görüşme sürecine başladım. Daha önce Gemlik Zeytin Halindeki firmaların birinde çalışmış olduğumdan, tanıdığım bir kadın işçiyle iletişim kurdum ve görüşeceğim kişileri onun yardımıyla bu sürecin içerisinde belirledim. Bu bağlamda kartopu yöntemi ile görüşmeleri gerçekleştirdim ve

hem daha fazla kişiye ulaşma imkânının olmamasından hem de verilen cevapların birbirini tekrarlamasından dolayı görüşmeleri sonlandırdım. Kartopu tekniği, yaptığım görüşmelerin doğrudan ilgili olabileceği kişileri bulmamda faydalı oldu ve böylelikle iş yerinde psikolojik taciz mağduru olan çalışanlara daha kolay ulaşmamı sağladı. Görüşmeleri yaparken ilk dikkatimi çeken nokta ise kadınlara –kendi tabirleriyle- daha önce hiç fikirlerinin sorulmamış olmasıydı. Soruları yönelttiğimde katılımcıların ilk birkaç dakika şaşkınlıkla cevap verdiğini ve ilerleyen dakikalarda yavaşça açılarak daha rahat bir şekilde konuşmaya ve deneyimlerini paylaşmaya başladıklarını fark ettim.

Bu süreçte, birçok zeytin iş yerinde düzenli ve tam zamanlı bir çalışma sisteminin olmamasından kaynaklı işçilere ulaşmakta yaşadığım zorluk, tezimin de en zorlayıcı taraflarından biri oldu. Düzenli çalışma sistemi olan iş yerlerindeki işçilerin ise yoğun çalışma saatlerinden ve diğer sorumluluklarından dolayı görüşme yapma konusunda mesafeli olmaları çalışmamı daha dar bir ölçekte yürütmeme sebep oldu. Diğer taraftan görüşme yaptığım kişilerin, iş yerinde yaşadıkları problemleri daha genel ve fiziksel özelliklere dayalı olarak algılamaları, işçilerin somut ve maddi şartları psikolojik şartlara göre daha çok önemsemeleri dikkatimi çekti. Bu sebeplerden ötürü iş yerinde psikolojik taciz olgusunu tam olarak gözlemleyebilmek için görüşmeleri ortalama bir saatten fazla olarak gerçekleştirdim.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Bu bölümde iş yerinde psikolojik tacizin farklı tanımlarına, tanımlarda görülen farklılıklara ve benzer noktalara yer verilmiştir. İş yerinde psikolojik tacizin dünyada ve Türkiye'deki kavramsal çerçevesi ortaya konmuştur. Konuya daha geniş bir açıdan bakmayı sağlamak amacıyla iş yerinde psikolojik tacize benzeyen diğer kavramlar açıklanmıştır.

İş yerlerinde sektör ayrımı gözetmeksizin ortaya çıkan bir problem olarak görülen iş yerinde psikolojik tacizi anlayabilmek için öncelikle bu olgunun nasıl tanımlandığına odaklanmak önem arz etmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarını tanımlamak ve açıklamak için farklı ülke ve bölgelerde farklı terimler kullanılmaktadır. Bu terimlerden bazılarını şu şekilde sıralamak mümkündür: “psychological terror (psikolojik terör)”, “scapegoating (günah keçisi)”, “health endangering leadership (sağlığı tehdit eden liderlik)”, “work abuse (iş istismarı)”, “victimization (mağduriyet)”, “harassment (taciz)”, “bullying (zorbalık)”, “workplace trauma (iş yeri travması)”, “petty tyranny (zorbalık/küçük tiranlık)”, “employee abuse (işçi istismarı)” (Einarsen, 2000:381). Birleşik Krallık, Kanada, Avustralya gibi İngilizce konuşulan ülkelerin bir kısmında “bullying (zorbalık)” terimi tercih edilmekte; Almanya, Norveç, İsveç, Finlandiya gibi İskandinav ülkelerinde ise “mobbing” sözcüğü kullanılmaktadır. Diğer taraftan “workplace harassment (iş yeri tacizi)” teriminin de genellikle Avrupa İş Güvenliği ve Sağlığı Ajansı gibi bazı Avrupa örgütlerinde kullanıldığı görülmektedir (JILPT Report, 2013:2).

Türkiye’de ise benzer davranışları anlatmak için “iş yerinde psikolojik taciz”, “yıldırma”, “iş yeri sendromu”, “iş yerinde psikolojik terör”, “iş yerinde zorbalık”, “iş yerinde duygusal taciz”, “iş yerinde psikolojik şiddet” ve “iş yerinde manevi taciz” gibi sözcükler kullanılmaktadır (Tınaz, 2011:17). Henüz Türkçeye yerleşmiş bir karşılığı olmasa da bazı araştırmacılar çeşitli karşılıklar öne sürmüştür. Bunlardan biri alandaki ilk araştırmacılardan olan Pınar Tınaz’ın ortaya atmış olduğu “yıldırkaçır” sözcüğü, Şaban Çobanoğlu’nun “duygusal linç” ve “yıldırma” sözcükleridir. Diğer taraftan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu alanda ortak bir dil geliştirmek amacıyla Türk Dil Kurumundan “iş yerinde psikolojik taciz” kavramına bir karşılık bulması için talepte bulunmuş ve TDK tarafından “bezdiri” sözcüğü karşılık olarak verilmiştir. Ancak literatür incelendiğinde en sık karşılaşılan terimlerin “mobbing”, “iş yerinde psikolojik taciz” ve “yıldırma” terimleri olduğu, “yıldırkaçır”, “bezdiri” ve “duygusal linç” terimlerinin kullanılmadığı görülmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarına yönelik olarak ortaya atılan “iğrenç oyun”, “sessiz ve görünmeyen tehlike”, “buz dağı” gibi farklı ve sıra dışı betimlemeler de mevcuttur (Yüçetürk, 2012:44).

1.1. İş Yerinde Psikolojik Tacize Dair Tanımlar

İş yerinde psikolojik taciz olgusuna yönelik çalışmaların geçmişi uzun olmasa da bu konuya dair birçok farklı yaklaşımın olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, bu olgunun psikoloji, sosyoloji, eğitim, işletme gibi farklı disiplinler tarafından inceleniyor olmasıdır. Literatürde alana dair yapılan tanımların fazlalığı dikkati çekmektedir. Tanımların birbirinden farklılaşan yönleri olmakla beraber birbirine benzer temel noktaları olduğu ileri sürülebilir.

Çalışma hayatında iş yerinde psikolojik şiddet olgusunun varlığını ilk kez ortaya koyan Leymann'a göre iş yerinde psikolojik taciz; bir kişiye yönelik yapılan kişiyi savunmasız ve çaresiz bir pozisyona iten, sürekli ve sistemli olan bir veya birkaç kişi tarafından sergilenen düşmanca ve etik olmayan davranışlardır (1996:168).

Alanla ilgili çalışmalarda sıklıkla karşılaşılan araştırmacılardan olan Björkqvist vd., iş yerinde psikolojik tacizi tanımlarken “zorbalık” terimini kullanmakta ve iş yerinde psikolojik tacizi, kendisini savunamayan bir kişiye yönelik ve bireyin mağdur edilmesine sebep olan uzun vadeli bir saldırganlık şeklinde tanımlamaktadır. Ayrıca bu durumun şiddetinin giderek arttığının, işkencecisinden kaçamayan mağdurun onurunu ve benlik saygısını kaybederek sonunda zihinsel strese kadar varabilen bir olgu olduğunun altını çizmektedir (1994:175).

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarına “duygusal istismar” kavramı ile yaklaşan Keashly, bu olgunun süregelen acıya sebep olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu düşünce; iş yerinde istenmeyen ve hoş karşılanmayan, alıcısı tarafından istismarcı, uygun olmayan ve saldırgan olarak algılanan, mantıksız, kişi haklarını ihlal eden davranışları içeren kişiler arası çatışma sürecine odaklanmaktadır (Einarsen; Hoel; Zapf; Cooper, 2011:13).

İş yerinde psikolojik taciz konusunu ilk çalışanlardan biri olan Brodsky'a (1976) göre iş yerinde psikolojik taciz; iş yerinde bir kişinin iş arkadaşları, amirleri ya da astları tarafından belirli bir periyot içinde tekrarlanan olumsuz davranışlara (sürekli taciz, dalga geçme, alay etme, dışlama, saldırgan yorumlarda bulunma vb.) maruz kalmasını ifade etmektedir (Mikkelsen; Einarsen, 2002:397).

Psikolog Harold Ege (2001) ise iş yerinde psikolojik tacizi; iş yerinde psikolojik, duygusal ve/veya fiziksel şiddet yoluyla bir ya da daha fazla mağdurun yine bir veya

daha fazla saldırganın iradesine boyun eğmek zorunda kaldığı bir savaş olarak nitelemektedir (Aiello; Dientinger; Nardella; Bonafede, 2008:11)

Özellikle ABD’de yaptıkları çalışmalarla tanınan Gary ve Ruth Namie, alanda yaptıkları çalışmalar sonucunda diğer tanımlardan da yola çıkarak iş yerinde psikolojik tacizi; uzun süre boyunca bir veya daha fazla saldırganın tek taraflı olarak başlattığı, sözlü ve sözsüz davranışlar, sabote edici taktikler veya hedeflenen kişinin tatmin edici bir şekilde performans göstermesini engelleyen tüm taktiklerin bir kombinasyonu olarak görülen, istenmeyen, olumsuz davranışlar şeklinde tanımlayarak iş yerinde psikolojik tacizin ölümcül bir iş yeri şiddeti olduğunu öne sürmektedirler (2009:203).

Fransa’daki çalışmalarıyla tanınan ve Latin dünyasında kavramın öncülerinden biri olarak görülen Marie-France Hirigoyen (2001); psikolojik tacizin kişilerin haysiyetine, psikolojik ve fiziksel bütünlüğüne, kişiliğine yönelik söz, davranış, bakış ya da yazı ile ortaya konan her türlü saldırgan davranış olduğunu belirtmiş ve bu davranışların sistematik ve tekrarlanan özelliklerine vurgu yapmıştır (Limoncuoğlu, 2013:54).

İş yerinde psikolojik taciz için yapılan bir diğer tanım ise Di Martino’nun tanımıdır ve şu şekildedir: İş yerinde psikolojik taciz; gerekçesiz, sürekli olumsuz sözler de dâhil olmak üzere bir bireyi veya çalışan grubunu küçük düşürmek veya zedelemek için kibar, zalimce veya kötü niyetli girişimler yoluyla yapılan zulümden oluşan bir psikolojik taciz biçimidir. Bu davranışlara ayrıca sosyal temaslardan izole etmek, yanlış bilgileri yaymak ve dedikodu yapmak, sürekli olumsuz eleştiriler de dâhildir (Milczarek; EU-OSHA, 2010:21).

Kitabı Türkçeye çevrilerek Türkiye’deki çalışmalara da öncülük eden Davenport vd.ne göre iş yerinde psikolojik taciz; bir bireyin diğer bireyleri rızaları dâhilinde ya da rızaları olmadan başka bir kişiye karşı etrafında toplayarak ve alay, kötü niyetli

davranışlar, ima gibi yollarla iş yerinde saldırgan bir ortam yaratarak kişiyi işten çıkmaya zorlamasıdır (2014:33).

Türkiye'deki literatür incelendiğinde -daha yeni bir kavram olmasından ötürü- iş yerinde psikolojik tacize yönelik çok fazla oturmuş tanımın olmadığı görülmektedir. En sık kullanılan tanımlardan biri Tınaz'ın çalışmalarında kullanmış olduğu ve iş yerindeki bu tür saldırgan davranışları bir çeşit psikolojik terör olarak gördüğü açıklamalardır. Ona göre iş yerinde psikolojik taciz; bir iş yerinde çalışanlara yönelik astlar, üstler veya eşit düzeyde çalışanlar tarafından uygulanan ve sistematik olan her türlü şiddet, kötü muamele, tehdit ve aşağılama gibi davranışları ifade etmektedir (2011:8).

Yine Tınaz'ın yapmış olduğu tanıma oldukça yakın olan bir diğer tanımlamaya göre iş yerinde psikolojik taciz; iş yerinde bir veya daha fazla kişiye, astları, üstleri veya eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik olarak uygulanan içinde şiddet, aşağılama, bezdirme, taciz ve küçük düşürme gibi davranışları barındıran her türlü kötü muameledir (Tutar, 2015:19).

Tokat vd.ne göre ise iş yerinde psikolojik taciz; çalışanlar, işverenler ya da yöneticiler tarafından planlı, sistemli ve sürekli olarak uygulanan baskı, zorbalık ya da psikolojik şiddettir (2011:7).

Uluslararası alanda kabul edilen ortak bir tanım olmamasına karşın iş yerinde psikolojik taciz olgusuna Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Sağlık Örgütü gibi uluslararası örgütlerin iş yaklaşımını içeren çalışmalarda sıklıkla kullandığı tanım ise Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yapmış olduğu tanımdır. Buna göre iş yerinde psikolojik taciz; bir kişiyi ya da bir grup çalışanı küçük düşürmek ya da zarar vermek için uygulanan kibar, zalimce ya da kötü niyetli, tekrar eden ve uzun süren saldırgan davranışlardır (ILO; ICN; WHO; PSI, 2003:3).

Yapılan tanımlarda ve kullanılan terimlerde ortaklıklar olduğu gibi farklılaşan birçok noktanın olduğu görülmektedir. Hem iş yerinde psikolojik tacizi anlama ve anlamlandırmada hem de buna yönelik yapılması gerekenleri belirlemekte bu farklılıklar önem kazanmaktadır.

Literatürde benzer davranış şekilleri için çoğunlukla kullanılan iki farklı terim dikkati çekmektedir. Bunlardan biri mobbing (iş yerinde psikolojik taciz) diğeri ise Türkçeye zorbalık olarak çevrilen “bullying” terimidir. Bazı araştırmacılar ikisinin aynı davranış temellerine dayandığını ileri sürerken bazı araştırmacılar ikisinin ayrıştığı noktaların altını çizmektedir. Davenport, Schwartz ve Elliot, zorbalığı bireysel bir eylem olarak tanımlamaktadır ve buna ek olarak çoğunlukla çocukların birbirine karşı uyguladığı saldırı olarak görmektedir (1990:27). Özellikle günümüzde bu terim “akran zorbalığı” şeklinde kullanılmakta olup daha küçük yaş grupları tarafından sergilenen bireysel davranışları açıklamaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz davranışları için sıklıkla kullanılan terim olan zorbalık, Leymann’ın da kullanmayı kabul etmediği bir terimdir. Öncü çalışmalarından biri olan “The Content and Development of Mobbing” adlı makalesinde, iş yerinde belirli davranış kalıplarının varlığını gözlemlediğini belirtmiş ve özellikle Birleşik Krallık ve Avustralya’da kullanılan terim olan “zorbalık” terimini kullanmayı tercih etmediğini açıklamıştır. Ona göre zorbalık, fiziksel bir şiddeti ve tehdidi barındırmaktadır. Bunun yanında Leymann, bu çalışmasında ve ilerleyen çalışmalarında zorbalık terimini çocuklar ve gençlerin okuldaki davranışlarını açıklamak üzere kullandığını, mobbing ya da psikolojik terör terimini ise yetişkinlerin iş yerindeki belirli davranışlarını açıklamakta kullandığının altını çizmektedir (1996:167).

Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) da zorbalık ve iş yerinde psikolojik taciz arasında bir ayrıma gitmektedir. İki terim arasındaki farkı açıklarken

saldırğanların sayısını ele almaktadır. Buna göre iş yerinde psikolojik taciz; bir kişinin bir grup tarafından maruz kaldığı olumsuz muameleye işaret ederken zorbalık terimi yalnızca bir saldırğanın bulunduğu durumlara işaret etmektedir (Milczarek vd., 2010:18).

İş yerinde psikolojik taciz ve zorbalık arasındaki farkın fiziksel şiddetten kaynaklandığını ve iş yerinde psikolojik tacizin şiddetin inceltilmiş bir hâli olduğunu söyleyen Kök, iş yerinde psikolojik şiddetin psikososyal yönlerine dikkat çekmekte ve iş yerinde psikolojik tacizin fiziksel şiddetten farklı olarak daha derin psikosomatik etkilere sebep olabileceğini düşünmektedir (2006:434).

Yine bu ayrıma dikkat çeken bir diğer çalışmada zorbalığın daha çok fiziksel şiddet içerdiği ve hedef olan çalışana zarar veren saldırğanın tek bir kişi olduğunu belirtilirken iş yerinde psikolojik tacizin daha çok psikolojik ve duygusal zedelenmeleri içerdiği belirtilmektedir (Laleoğlu; Özmete, 2013:10).

Tınaz ve Karatuna da literatürdeki bu farklılıklara değinmiş ve öncelikle “zorbalık” ile “iş yeri zorbalığını (workplace bullying)” birbirinden ayırmıştır. Zorbalığın; denetimin yetersiz ve güç ilişkilerinin belirgin olduğu iş yerleri, okul, askeriye, hapishane gibi yerlerde sosyal gruplar arasında gerçekleştiğini ancak iş yeri zorbalığının iş yerlerinde kişiler arasında ortaya çıktığını düşünmektedirler. Bu ayrımı yaptıktan sonra iş yeri zorbalığı ile iş yerinde psikolojik tacizin de birbirinden farklı içeriklere sahip olduğunu, bu iki kavramın birbirinin yerine kullanılabildiğinin ancak Uluslararası Çalışma Örgütünün raporlarında zorbalık ve iş yerinde psikolojik tacizin birbirinden farklı tanımlarla aynı başlık altında verildiğinin altını çizmektedirler. İş yeri zorbalığı ve iş yerinde psikolojik tacizin ayrıştığı noktalar; bu terimleri kullanan çalışmaların ağırlıklı olarak neye odaklandığı, davranışların kim tarafından sergilendiğı ve yine bu davranışların kaç kişi tarafından sergilendiğidir. Buna göre iş yerinde

zorbalık teriminin kullanıldığı çalışmalar saldırgan ve saldırganın özelliklerine odaklanırken iş yerinde psikolojik taciz teriminin kullanıldığı çalışmalar mağdurların yaşadıklarına ve sonuçlarına odaklanmaktadır. İş yerinde zorbalığın içeriğinde; saldırgan davranışların iş yerindeki üstler tarafından uygulandığı görülmekteyken iş yerinde psikolojik tacizin genellikle aynı düzeydeki çalışanlar arasında gerçekleştiği belirtilmektedir. Ayrıca iş yerinde psikolojik tacizin dolaylı ve kurnazca davranışlardan oluştuğu ancak iş yerinde zorbalığın ise doğrudan saldırgan davranışlar içerdiği öne sürülmektedir (2010:8-9).

Önceleri, bireysel taciz olayları için kullanılan zorbalığın ve toplu taciz durumlarını kapsayan iş yerinde psikolojik taciz kavramları arasında daha çok faillerin sayısından kaynaklı bir fark olduğu ileri sürülürken artık bu tarz bir ayırımın çok net olmadığı görülmektedir. Bir ayırım kabul edilse dahi psikolojik süreçlerin ve mağdur üzerindeki önemli etkinin aynı olduğu iddia edilebilir (Di Martino; Chapell, 2006:22).

İş yerinde psikolojik taciz olgusuna yönelik yapılan tanımlarda ve açıklamalarda birçok benzerlik ve farklılık dikkati çekmektedir. Olgunun, dünyada ve Türkiye’de ortak bir tanıma sahip olmadığı ve olguya dair belirgin bir çerçeve çizilemediği görülmektedir. Bu nedenle kavramı daha iyi bir şekilde anlamak için çeşitli yollara başvurulmaktadır. Bunlardan biri de tanımlarda büyük oranda fikir birliğine varılan temel noktaların altını çizmektir. Ayrıca iş yerinde karşılaşılan psikolojik taciz davranışlarının hangi şartlarda bu kapsama girdiğini saptayabilmek oldukça önemlidir.

Tanımlardan ortaya çıkarılabilecek temel boyutlardan biri, iş yerinde psikolojik tacizin tekrarlanan bir eylem türü olmasıdır. Ancak bu tekrarın ve sürekliliğin ne kadar süre ile sınırlandığı konusunda görüş ayrılıkları bulunmaktadır. Einarsen ve diğerlerine göre bir eylemin iş yerinde psikolojik taciz sayılabilmesi bu sürecin en az üç ay devam etmesi gerekmektedir. Leymann’a göre ise bir davranışın psikolojik taciz olabilmesi için

en az altı aylık bir zaman dilimi içinde devam ediyor olması gereklidir. Ancak Einarsen; böyle bir zaman aralığı koymanın pratikte kısıtlayıcı olmakla beraber bir kişinin psikolojik taciz davranışına maruz kaldığını hissetmesi için böyle bir sürenin her zaman geçerli olmayabileceğini belirtmiştir (Einarsen; Hoel; Zapf; Cooper, 2011:12). Benzer şekilde yine Leymann'a göre haftada en az bir kez düşmanca davranış sergilenmesi psikolojik tacizin varlığına işaret etmekteyken Mikkelsen ve Einarsen'a göre haftada en az iki kez ve Agervold'a göre ise haftada en az üç veya dört kez bu davranışlarla karşılaşmak iş yerinde psikolojik tacizin varlığını göstermektedir (akt. Notelaers; Einarsen, 2011:160).

İş yerinde psikolojik taciz, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yayımladığı raporda da belirtildiği üzere bir şiddet türüdür ve bu şiddeti neyin oluşturduğu konusunda tek tip bir tanım yapılamamaktadır (Di Martino; Chapell, 2006:3). Tanım tek olmasa da birçok araştırmacının hemfikir olduğu bir diğer nokta, tanımların çoğunun merkezinde güç dengesizliğinin olmasıdır. Çoğunlukla iş yerindeki müdür ya da denetmen tarafından sistemli ve uzun süreli saldırgan davranışlar ya da bir grup iş arkadaşının tek bir kişiye karşı yönelttiği psikolojik taciz davranışları güç dengesizliğini göstermektedir (Einarsen ve diğerleri, 2011:15). Psikolojik taciz davranışında bulunanlar genellikle kişilerin zorlu ve stresli günlerinde amaçlarına ulaşmayı hedeflemektedirler. Kişilerin özel hayatlarında yaşadığı stresi kendileri için bir zemin olarak kullanmaktadırlar ve böylelikle kişileri suçlamak, aşağılamak ve hatalarını ortaya çıkarmak daha da kolaylaşmaktadır (Davenport ve diğerleri, 1990:89). Böylelikle kişilerin bu aciz ve zayıf durumları bir güç kaynağı hâline gelmektedir. Bu durumda psikolojik taciz davranışında bulunanlar karşı tarafın gücünü sömürerek kendi gücünü korumuş ve artırmış olmaktadır (Einarsen ve diğerleri, 2011:16). Benzer şekilde, yöneticiler, taraflar arasındaki güç farklılıklarından ötürü kendi psikolojik taciz davranışlarına karşı

çıkılmayacağını bildiklerinden bu davranışlarını sergileyebilmektedirler (Cartwright; Cooper, 2008:484).

İş yerinde psikolojik taciz çalışmalarında güç dengesizliği üzerine sıklıkla duran Salin'e göre ise algılanan güç dengesizlikleri tamamıyla resmî güç farklılıkları nedeniyle ortaya çıkmamaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri, azınlıkların ve kadınların statüsü ile ilgili güç farklılıkları gibi durumsal ve bağlamsal özellikler de kimin daha az güç ve statüye sahip olduğu yönündeki algıları etkileyebilmekte ve bu da zorbalık davranışlarını etkileyebilmektedir (2003a:10). Güç dengesizliği aynı zamanda bireyler arasında yaşanan sıradan bir çatışma ile iş yerinde psikolojik taciz davranışları arasındaki farkı gösteren özelliklerden biridir (Salin, 2003a; Einarsen, 2000). Güç dengesizliklerinin belirgin bir şekilde görüldüğü ve kuvvetli olduğu, hiyerarşilerin, rütbe yapısının belirgin olduğu ve yüksek otoriter liderlik stili ile yönetilen ordu ve cezaevi gibi kurumlarda kurumsal bir zorbalık türünün ortaya çıkabileceğini düşünen Salin, otokratik yönetim tarzının zorbalığa elverişli olabileceğinin altını çizmektedir (2003a:11).

Kişiler arası güç olarak tanımlanan güç mesafesi, Hofstede'e göre kültürlerle göre farklılık göstermektedir. Norveç, İsveç, Finlandiya gibi farklı konumlardaki bireyler arasındaki güç ve statü farkı diğer ülkelere göre nispeten daha az olan kültürlerde, Fransa ve İspanya gibi kişiler arasında daha büyük bir güç mesafesi bulunan ülkelere göre, taciz sıklığı daha düşük oranda görülebilmektedir. Benzer şekilde Amerika Birleşik Devletleri'nde önceki üç ülkeye göre daha yüksek bir güç mesafesi bulunduğundan iş yerinde taciz olaylarının daha yüksek oranda görülebileceğini öne sürmektedir (akt. Einarsen, 2000:385).

Hemen herkesin iş yerinde psikolojik tacize maruz kalabileceğini ancak mağdurun, psikolojik tacizi uygulayandan daha güçsüz olduğunun altını çizen

Björqvist ve arkadaşlarına göre bu aradaki güç farkı başlı başına bir taciz olgusunu açıklamak için yetersizdir. Bir mağdurun iş yerinde neden güçsüz ve zayıf konumda olduğu iş yerinin yapısıyla bağlantılıdır (1994:175).

Tanımlardan çıkarılabilecek bir başka boyut, iş yerinde psikolojik tacizin zarara neden olma niyeti veya kasıttır. Björqvist, Osterman ve Lagerspetz iş tacizini tanımlarken bu davranışların zihinsel ve zaman zaman da fiziksel bir acıya sebep olma amacıyla tekrarlanan davranışlar olduğunu belirtmektedir. O'Moore ise iş yerinde psikolojik taciz tanımlamasında, tacizi uygulayan kişinin zevk almasını ve eğlenmesini sağlayan agresif davranışların iş yerinde psikolojik taciz kapsamına girdiğini öne sürmektedir. Di Martino'nun yapmış olduğu tanımda da yine kötü niyetli girişimlerin altı çizilmekte ve bir kişinin küçük düşürülmesi, zedelenmesi, sosyal temaslardan izole edilmesi gibi amaçlarla kasıtlı olarak taciz uygulayabileceği anlaşılmaktadır (Milczarek, 2010:21).

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılan kapsamlı bir tanımlamaya göre bir iş yerinde bir veya birkaç kişinin diğer kişi veya kişilere yönelik sindirme, etkisizleştirme veya tamamıyla dışlama kastı içeren; karşı tarafın onuruna ve kişilik değerlerine, sağlığına zarar veren; aşağılayıcı, düşmanca davranışların bütününe iş yerinde psikolojik taciz denilmektedir (Karademir, 2013:246). Bu tanımda da dikkati çeken noktalardan biri iş yerinde psikolojik tacizin kasıt taşıma niteliğidir. Kasıtlılık ve olumsuz davranışlardan zevk almanın iş yerinde psikolojik taciz tanımlamalarına bazen dâhil edildiği ve saldırganın etkilerini en üst düzeye çıkarmaya çalıştığı görülmektedir (Demirel; Ötken; Kunday, 2012:4). Ancak kasıt unsurunun bütün tanımlamalarda bulunmadığı dikkati çekmektedir. Bazı tanımlamalar incelendiğinde kasıt unsuruna hiç değinilmediği ve daha genel bir çerçeve çizildiği görülmektedir (Matthiesen ve Einarsen, 2001; Adams, 1992; Vartia, 2003; Salin; 2005; Leymann, 1996). İş yerinde

psikolojik taciz davranışlarının kasıtlı olup olmadığını belirlemenin güç ve problemlili olması ve hatta bu davranışları sergileyen bireylerin iş yerinde psikolojik tacize neden olduğunun farkında olmaması kasıt boyutunun tüm tanımlarda bulunmamasını anlamlı kılmaktadır (Tınaz ve Karatuna, 2010:14).

Sonuç olarak iş yerinde psikolojik taciz olgusuna dair yapılan tanımlamaların temelinde birleştiği noktaları şu şekilde sıralamak mümkündür: İş yerinde psikolojik taciz olgusunun iş yeri ortamında gerçekleşmesi, taraflar arasında güç eşitsizliğinin bulunması, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının süreklilik arz etmesi ve belirli bir sıklıkta gerçekleşmesi, çeşitli olumsuz eylemleri barındırması, mağdurda olumsuz etkilere sebep olması ve mağdurun zarar görmesi, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının doğrudan ya da dolaylı bir şekilde sergilenebilir olması.

1.1.1. Benzer Kavramlar

1.1.1.1. Şiddet

Şiddet probleminin oldukça uzun zamandır var olduğu, sebeplerinin, ortaya çıkış şeklinin, sonuçlarının ve hatta çözüm yollarının bulunmaya çalışıldığı bilinmekte ve ayrıca tüm bunların bir hayli zorlu süreçler olduğu görülmektedir. Şiddet sözcüğüne etimolojik yönden bakıldığında sözcüğün Türkçeye Arapçadan geçtiği ve Kamus-1 Türkî’de şiddetin anlamının “sertlik, sert ve katı davranış, kaba kuvvet kullanma” olarak verildiği bilinmektedir (Ünsal, 1996:29).

Şiddet, en genel anlamıyla kişide psikolojik ve fiziksel bir zarara sebep olan ve acı veren söz ve davranışların bütünüdür (Tutar, 2015:35). Bu bakımdan şiddet sadece fiziksel eylemleri içermediği gibi sadece fiziksel zarara da sebep olmamaktadır. Şiddet, fiziksel ve doğrudan olabildiği gibi psikolojik, ekonomik, siyasal, endüstriyel ve

uluslararası şiddet gibi birçok türü içermektedir. Ergüden'e göre "*Şiddet, bir insana iradesi dışında kabul ettirilen bir durum, davranış vs. ile başlayıp manevi veya fiziksel baskı uygulamaya, onu hırpalamaya, zor kullanmaya, işkence yapmaya, sakat bırakmaya hatta öldürmeye kadar uzanıyor ise öncelikle -kişisel iktidar türlerinin çeşitli biçimlerinden kurumsal iktidarlara kadar uzanan bir yelpaze içinde- tahakküm kurmak ve otorite oluşturmakla başlar* (1996:110)." Bu bağlamda şiddet olgusuna toplumdaki bütün yapıların dâhil edilerek yaklaşılması önem kazanmaktadır.

Şiddet davranışlarının ilk olarak ne zaman ve ne şekilde ortaya çıktığını söylemek mümkün değildir. Şiddetin tarihine bakıldığında özel olarak bir tarihin verilemediği görülmektedir. Bu nedenle şiddet olgusunun insanlık tarihiyle ortaya çıktığı düşünülmektedir. Esasen insanın şiddet davranışları ilk olarak insanlara karşı değil, doğaya karşı gerçekleştiğini söylemek mümkündür. İnsanlar, yaşamını sürdürmek için doğa ile kurduğu ilişkiyi, zamanla farklı boyutlara taşıyarak üretim araçlarını geliştirmesi sonucunda doğaya karşı bir üstünlük kazanmış, doğayı kullanarak varlıklarını devam ettirmiş ve yaşadığı anlaşmazlıklarda çatışmadan ve savaştan uzak duramamıştır (Oskay, 1996:186).

Şiddet araştırmalarının bireysel ve toplumsal öğeler olmak üzere temelde iki boyuttan oluştuğunu söylemek mümkündür. Şiddet davranışlarına sebep olan motivasyonların ne olduğu genellikle psikiyatristlerin ilgilendiği bir konu olmuştur. Şiddet, çoğunlukla içgüdüsel olan ve bundan dolayı bireyin toplumsallaşma sürecinde çok fazla değişime uğramayan; diğer taraftan ise sadece çevresel faktörlerden kaynaklanan eylemler olarak görülmektedir (Moses, 1996:23). Bu nedenle insanın neden şiddete eğilimli olduğu tartışmaları, insanın doğasından gelen bir dürtü olması ya da sosyo-kültürel çevre ile öğrenilmiş bir davranış biçimi olduğu yönünde iki temel yönden ilerlemektedir.

Şiddetin, zamansal ve mekânsal yönden farklı algılamalara sebep olabilmesi, belirgin bir şekilde tanımlanmasını ve sınırlarının çizilmesini zorlaştırmaktadır. Günümüzde şiddetin türlerine yönelik geniş bir yelpaze oluşmasına rağmen hangi davranışın şiddet olarak görüldüğü toplumlara göre değişmektedir. Bu durumun kayda değer örneklerinden biri, iş yeri şiddeti olarak görülebilir. Çoğunlukla fiziksel koşullara odaklanan bir iş yeri şiddeti üzerinde durulsa da Uluslararası Çalışma Örgütü'nün iş yeri şiddeti tanımına psikolojik ve pasif davranışları da eklemesi dikkat çekicidir. Bu bağlamda iş yerinde psikolojik şiddet ise iş yeri şiddetinin en hızlı büyüyen şeklidir (Tınaz, 2011:47).

İş yerinde psikolojik taciz araştırmalarının birçoğunda bu olgunun fiziksel şiddet kadar zarar verdiği ve hatta fiziksel şiddetten daha kalıcı boyutlara ulaşabildiği belirtilmektedir. Ayrıca psikolojik şiddet mağdurlarının, fiziksel şiddete uğrayan mağdurlara göre daha fazla sayıda olduğu düşünülmektedir. ILO'nun 1998'de yayımladığı “İşyerinde Şiddet” başlıklı raporunda da ortaya konduğu gibi iş yerinde psikolojik ve fiziksel şiddet artık küresel bir olgu hâline gelmiştir (Bayat; Baykal, 2015:204.)

1.1.1.2. Saldırganlık

Tek bir forma indirgenemeyecek kadar geniş bir kapsamı olan saldırganlık, Batı dillerinde “aggression” şeklinde kullanılmaktadır ve kelimenin kökeni Latince'dir. “Bir şeye, bir yöne doğru adım atmak”, “hücum etmek” anlamlarına gelen kelime, 17. yüzyılın başlarında kullanılmaya başlamış ve 20. yüzyılda ilk kez Freud tarafından “düşmanca ve yıkıcı davranış” şeklinde psikolojik açıdan incelenerek kayda geçmiştir.

Saldırganlık, “Bir canlının diğer canlı ya da nesneye yönelik incitici, yaralayıcı ve zarar verici fiziksel ve psikolojik davranışlarıdır (Tutar, 2015:77).” Saldırganlık konusunda yapılan çalışmalar incelendiğinde sıklıkla altı çizilen nokta bu davranışların

bir niyet unsuruyla gerçekleştirilmiştir. Saldırgan eylemlerde bulunan birey, karşı tarafın zarar görmesi niyetiyle hareket etmektedir. Şiddet, saldırganlığa göre daha güçlü bir dürtüdür ve karşıdaki kişi ya da gruplara fiziksel ve psikolojik olarak daha büyük zarar veren saldırganlık türü olarak ele alınmaktadır. Bu anlamda saldırganlık, şiddetin daha alt düzeyinde görülen olumsuz davranışlardır.

Saldırganlık davranışlarının içgüdüsel bir dürtü olduğu görüşünü savunan Freud, teorik temelini sağlam olmaması yönüyle saldırganlık çalışmaları yürüten araştırmacılar tarafından eleştirilere maruz kalmıştır. Erten ve Ardalı'ya göre saldırganlık, bir savunma ve korunmayla, düzenin devamını sağlama isteğiyle ve duygulanımla ilgili olduğundan temel bir içgüdü değildir ve saldırganlık ancak bir araçtır (1996:146).

Saldırganlık davranışları itmek, vurmak gibi fiziksel davranışları içerebilir. Aynı zamanda bağırarak, küfür etmek, lakap takmak gibi psikolojik davranışları da içerebilmektedir.

İş yerlerinde görülen saldırganlık, eşit ya da farklı pozisyonlarda çalışan bireylerin, gizli ya da açık, fiziksel ya da sözlü, doğrudan ya da dolaylı, aktif ya da pasif olarak başka bir çalışana kasıtlı olarak yönelttiği olumsuz davranışlardır. İş yerinde psikolojik taciz davranışlarından farklı olarak saldırganlık, herhangi bir zaman diliminde tek bir sefer görülebilir. Ancak iş yerinde psikolojik tacizin belirli aralıklarla gerçekleştiği ve tekrarlandığı bilinmektedir. Diğer taraftan henüz üzerinde bir uzlaşma sağlanamamış olsa da iş yerinde psikolojik tacizin kasit unsuru bulundurmayabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, iş yerindeki saldırganlık davranışlarının tümü iş yerinde psikolojik taciz kapsamına girmezken iş yerinde psikolojik taciz davranışları saldırganlık içerdiği öne sürülmektedir (Karatuna; Tınaz, 2010:24).

1.1.1.3. *Çatışma*

Toplumsal bir süreç olan çatışma; genellikle şiddet içermeyen, şiddet düzeyine erişmeden uzlaşma sağlanan; toplumsal taraflar arasındaki ilişkisel ve davranışsal bir uyumsuzluktur (Tınaz, 2011:23). Ayrıca, kişi ya da grupların etkinliklerini engelleyen, kontrol edilmesi gereken ve doğal olmayan bir davranışsal sapma olarak görülen çatışma (Çukur, 2009:11), çeşitli sebeplerden kaynaklanan bir anlaşmazlık hâlidir.

Örgütlerde ortaya çıkan iş yeri çatışmalarının birimler, kişiler ya da gruplar arasında iş yerindeki sınırlı kaynakların paylaşımı konusunda yaşanan sorunlar; iletişim sürecinde yaşanan aksaklıklar; kişilerin buldukları statü ile algıladıkları statü arasında meydana gelen farklar; kültürel ve teknolojik değişim ve belirsizlikler; yetki ve sorumlulukların belirgin olarak verilmemesi; örgütün büyüklüğü; yönetim şekli ile bireyin uyuşamaması; çalışanlar arasındaki kişisel farklılıklar; inanç ve değerlerden kaynaklı farklılıklar gibi birçok sebebi vardır (Tınaz, 2011).

İş yerinde psikolojik taciz olgusunu kapsamlı olarak ilk açıklayan araştırmacılardan olan Leymann'a göre, örgütlerde ortaya çıkan psikolojik taciz ile çatışma arasında farklılıklar mevcuttur. İş yerlerinde görülen çatışmalar sıklıkla psikolojik tacizle karıştırılmaktadır ancak Leymann'ın altını çizdiği gibi iş yerinde psikolojik taciz ile çatışma arasındaki temel farklar: Davranışların sıklığı, süreci ve psikolojik sonuçlarıdır (1996:168).

İş yerindeki çatışmalar örgütler açısından zaman zaman olumlu sonuçlar doğurabilmektedir fakat iş yerinde psikolojik taciz hem örgütsel hem toplumsal hem de bireysel olarak ciddi problemlere sebep olabilmektedir. Diğer taraftan çatışma kısa süreli ya da günlük olabilirken iş yerinde psikolojik tacizin süreci daha uzun bir zaman dilimine yayılmaktadır.

Örgütlerdeki çatışmaların çözümlenememesi ve uzun süreli olması iş yerinde psikolojik tacizin önünü açan bir unsur olarak görülmektedir ve böylelikle çatışma ile psikolojik taciz arasında bir paralellik olduğu öne sürülmektedir (Karatuna; Tınaz, 2010:18).

2. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN BOYUTU

Ükelere, sektörlere, kullanılan araştırma ölçeğine göre değişiklik göstermekle birlikte iş yerinde psikolojik taciz olgusu, birçok araştırmacı tarafından dikkati çeken ve araştırmaya değer görülen güncel bir iş yeri problemidir.

İş yerinde psikolojik tacize ilişkin daha sistemli ve kapsamlı araştırmaların İsveç'te Leymann tarafından yapıldığı bilinmektedir. Leymann'a göre İsveç'teki intihar oranlarının ise %15'i doğrudan iş yerinde psikolojik taciz ile ilişkilidir (Davenport vd., 2014:25). 1994 yılında Björkqvist vd. tarafından Finlandiya'daki üniversite çalışanlarına yönelik yapılan çalışmada %16-24 (1994:177); Norveç'te Einarsen vd. tarafından 7787 çalışanla yapılan araştırmada %8,6 (akt. Çöl, 2008:112) olarak saptanmıştır.

Yirmi beş Avrupa Birliği üyesi ülke ve altı Birlik dışındaki ülkede otuz bin çalışan ile yapılan Dördüncü Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'nin 2005 yılındaki araştırma sonuçlarına göre iş yerinde psikolojik taciz oranı %5 çıkmış; ülkelerin farkındalık düzeyine göre iş yerinde psikolojik taciz verilerinin farklılık gösterebildiği belirtilmiş ve buna göre iş yerinde psikolojik tacizin, Finlandiya'da %17; Hollanda'da %12; İtalya ve Bulgaristan'da ise %2 oranında olduğu tespit edilmiştir (Thirion vd., 2007:36).

Almanya’da 2002 yılında yapılan araştırmada 800 binden fazla işçinin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı; Japonya’da mahkemeye yapılan 625,572 başvurunun %5.1’inin iş yerinde psikolojik tacizden kaynaklı olduğu ve 2003 yılında ise bu oranın %9,6 olduğu (Di Martino ve Chappell, 2006:13) saptanmıştır. GÜney Afrika’da Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü, Uluslararası Hemşireler Konseyi ve Kamu Hizmetleri Enternasyonelinin ortak çalışmasıyla yapılan araştırmada iş yerinde psikolojik taciz oranı %20,6; İspanya’da yapılan bir çalışmada %16; 2002 yılında sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada Bulgaristan’da %40, GÜney Afrika’da %21, Tayland’da %11, Lübnan’da %22; Avustralya’da %10,5 ve Brezilya’da %15 oranında iş yerinde psikolojik taciz mağduru olduğu tespit edilmiştir (Di Martino ve Chappell, 2006:58). ABD’de ise 2014 yılında Workplace Bullying Insititute tarafından yapılan bir araştırmada çalışanların %27’sinin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı ortaya konmuştur (Bartlett, 2016:1).

Türkiye’de iş yerinde psikolojik tacizle ilgili olarak kapsamlı bir araştırma yapılmamış olsa da bazı araştırmalar konuya dair fikir edinmeyi sağlamaktadır. Bursa’da sağlık, eğitim ve güvenlik sektöründe 944 çalışanın katılımıyla gerçekteştirilen bir çalışmada çalışanların %55’inin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı, %47’sinin ise tacize tanık olduğu; Aksaray, Yalova ve Esenköy’deki eğitim merkezlerinde çalışan 315 öğretmenin katılımıyla yapılan bir çalışmada çalışanların %50’sinin iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı; İstanbul’da 505 hemşirenin katılımıyla yapılan çalışmada çalışanların %86’sının iş yerinde psikolojik taciz mağduru olduğu tespit edilmiştir (İzmir ve Fazlıoğlu, 2011:17).

Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikasının 1771 kadın sağlık çalışanını kapsayan çalışmasında kadınların %40,6’sının iş yerinde psikolojik tacize uğradığı; eğitim hastanelerinde çalışan kadınların %43,9’unun; devlet hastanelerinde çalışanların

%43,3'ünün; sağlık ocağında çalışan kadınların %28,2'sinin iş yerinde psikolojik tacizle karşılaştığı saptanmıştır (Tutar, 2015:3).

3. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI

İnsanların günlük yaşantısının önemli bir bölümü iş yerlerinde geçmektedir. Genellikle çalıştıkları işlerle kendilerini tanımlayan bireyler için çalışma yaşamında karşılaştıkları güçlüklerin önemli bir yeri vardır. İş yerinde karşılaşılan en hayati sorunlardan biri de psikolojik tacizdir. İş yerinde psikolojik taciz konusuna dair 1990'lardan bugüne kadar yapılan çalışmalar, birçok davranış özelliklerinin altını çizmekte ve bu davranış kalıplarını iş yerinde psikolojik tacizin kapsamına almaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarının tespit edilmesi, konuya ilişkin yapılan çalışmalar ve iş yeri sağlığını etkileyen böylesi bir problemin önüne geçilmesi açısından dikkat edilmesi gereken unsurlardan biridir. Bu anlamda olguyu geniş kapsamlı olarak inceleyen Leymann'a göre, iş yerinde psikolojik taciz davranışları beş kategoriye ayrılmaktadır. Leymann, toplamda kırk beş davranış şekli belirlemiştir ancak belirlediği bu davranış kalıpları çalışmalarını yürüttüğü Kuzey Avrupa ülkelerindeki araştırmalara dayanmaktadır. Birçok davranış kalıbının olması sebebiyle Leymann'ın belirlemiş olduğu kalıplar başka ülkelerde de benzer ya da değişik formlarda görülebilmektedir. Leymann, iş yerinde psikolojik taciz tipolojisini, tacize maruz kalanların üzerindeki etkilerine göre oluşturmuştur. Buna göre belirlemiş olduğu kategoriler şu şekildedir: Mağdurların yeterli ve etkili iletişim kurma imkânları üzerindeki etkileri, sosyal temasları sürdürme imkânları üzerindeki etkileri, kişisel itibarlarını koruma üzerindeki etkileri, meslekî durumu üzerindeki etkileri ve fiziksel sağlığa yönelik etkileri (Leymann, 1996:170).

Leymann'ın tipolojisinde belirlemiş olduğu gruplara dahil olan davranış şekillerini ise şu şekilde sıralamak mümkündür (Davenport vd., 2014:35-37):

“Birinci Grup:

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

İkinci Grup:

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

Üçüncü Grup:

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.

- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme/inceleme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- Bir özrünüze alay edilir.
- Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.
- Dinî veya siyasi görüşünüze alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.
- Milliyetinizle alay edilir.
- Öz güveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Cinsel imalar.

Dördüncü Grup:

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

- Eviniz ya da iş yerinize zarar verilir.

Beşinci Grup:

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar
- Doğrudan cinsel taciz”

Yukarıda sıralanan Leymann Psikolojik Terör Envanteri (Leymann Inventory of Psychological Terrorization-LIPT) oldukça geniş bir tipoloji sunmuş olsa da bir iş yerinde psikolojik taciz süreci bütün bu davranış kalıplarının hepsini birden barındırmıyor olabilir. Bunun yanı sıra ülkelere ve kültürlere göre değişen birçok davranış kalıbı söz konusudur. Bu nedenle farklı bölgelerde yapılan çalışmalarda iş yerinde psikolojik tacizi tespit etmek amacıyla farklı ölçekler kullanılmıştır. Ölçeklerden sıklıkla kullanılan bir diğeri ise Olumsuz Davranışlar Anketi (NAQ-Negative Act Questionnaire)'dir. Bu iki ölçek daha çok objektif bir araştırma yöntemidir. Diğer taraftan 1991 yılında Einarsen ve Raknes tarafından oluşturulan sübjektif yöntem de mevcuttur. Bu yöntemde ise görüşme yapılan kişilere psikolojik şiddetin tanımı açıklanarak kişinin böyle bir durumla karşılaşmış mı karşılaşmadığı sorulmakta ve kişinin yaşadığı problemi kendisinin açıklaması beklenmektedir (Çöl, 2008:115).

Çoğunlukla kabul gören Leymann'ın tipolojisindeki gruptan farklı olarak Keashly ve Neuman da iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını dört boyut altında incelemiştir. Bu boyutlar: “kişiyi engelleyen ve hiçe sayan davranışlar, kaba, saygısız, düşmanca ve küçük düşürücü davranışlar, işle ilgili davranışlar, hakaretler ve kişisel

saldırılar”dır. Ayrıca Zapf tarafından yapılan bir diğer gruplandırma ise beş boyuttan oluşmaktadır ve “işe yönelik psikolojik taciz, sosyal dışlama, kişiliğe yönelik saldırılar, sözlü tehdit, itibarı zedelemeye yönelik psikolojik taciz” şeklindedir (Gök; Karatuna, 2012:13).

Bir olayın ya da olgunun sorun olarak görülebilmesi ancak o durumun tanımlanması ile mümkündür. İş yerinde psikolojik tacizin hangi davranışları içerdiği ve süreçlerinin nasıl işlediğini bilmek bu anlamda oldukça önemlidir. Yukarıda da belirtildiği gibi farklı ülke ve bölgelere göre değişen davranış kalıpları dikkati çekmektedir. Türkiye’de 2007 yılında Palaz ve arkadaşları tarafından yapılan bir çalışmaya göre iş yerlerinde en çok görülen psikolojik taciz davranışlarının “yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi, sürekli söz kesme ve üstlerine kendini gösterme imkânının kısıtlanması” olarak tespit edilmiştir (Çukur, 2016:19). Ancak Namie ve Namie’nin ABD’de 1998 yılında yapmış olduğu çalışmaya göre en sık rastlanan iş yerinde psikolojik taciz davranışları “yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma, kişiye mantıksız görevler verilmesi, yeteneğinin eleştirilmesi, birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme” gibi davranışlar olduğu ortaya çıkmıştır (Çobanoğlu, 2005).

4. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ VE AŞAMALARI

İş güvenliği ve sağlığı açısından önemli bir tehdit oluşturan iş yerinde psikolojik taciz, toplumsal olgularda olduğu gibi bir süreç dâhilinde gerçekleşir. Her iş yerinde ve çalışma ortamında aynı sıralamayı ve aşamaları takip etmese de iş yerinde psikolojik tacizin olumsuz etkilerinin süreç ilerledikçe arttığı bilinmektedir. İlk başladığı andan itibaren oldukça hızlı bir şekilde ilerleyen sorun, zamanla önlenemez bir hâle gelebilmektedir.

İş yerinde psikolojik tacizin aşamaları, davranışların tespitinde olduğu gibi, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde incelenmektedir. Leymann, araştırmalarından yola çıkarak iş yerinde psikolojik tacizin beş aşaması olduğunu öne sürerken Björkvist üç aşamalı bir model üzerinde çalışmıştır. İtalyan toplumunu ele alarak çalışmalarını yürüten Harald Ege ise altı aşamalı bir modelin bu toplumdaki iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının tanımlanması için daha uygun olduğu görüşünü benimsemiştir.

Björkvist'in belirlemiş olduğu üç aşamalı sürecin birinci aşamasında psikolojik taciz davranışlarının dedikodu gibi dolaylı yöntemlere başvurulmasıyla kurbanın zarar verilmektedir. İkinci aşamada ise daha belirgin yöntemler uygulanmaya başlanarak saldırgan davranışlar sergilenmektedir. Bu aşamada mağdur, sosyal olarak dışlanmaktadır. Üçüncü aşamada ise şiddetin dozu daha artmakta, mağdur çevresi tarafından suçlanmaya başlanmakta, çeşitli tehditler yoluyla da mağdur çaresiz bir duruma doğru sürüklenmektedir (Solmuş, 2005:7).

4.1. Harald Ege'in İş Yerinde Psikolojik Taciz Modeli

İş yerinde psikolojik taciz olgusuna kültürel boyutu da dâhil eden Harald Ege'ye göre, Leymann'ın sunmuş olduğu iş yerinde psikolojik taciz modeli İsveç ya da en fazla İskandinav toplumu için uygun bir modeldir. Leymann'ın araştırmaları İskandinav ülkeleri ile sınırlı kaldığını ve bu yüzden sunmuş olduğu modelin diğer ülke ve kültürlerle uymayabileceğini belirten Ege, bu nedenle iş yerinde psikolojik taciz fenomenini İtalya'da araştırmış, fenomene kültürel boyutu eklemiş ve fenomeni bu bağlamda güncellemiştir (Cornoiu ve Gyorgy, 2013:710).

İtalyan toplumunu esas alarak iş yerinde psikolojik taciz modelini geliştiren Harald Ege, altı evreden oluşan bir model öne sürmüştür. Leymann'ın modelini

geliştirmiş ve buna “sıfır durumu” ile “çift taraflı mobbing” olgularını da eklemiştir. Diğer aşamalar ise şu şekildedir: Niyetlenmiş çatışma durumu, iş yerinde psikolojik tacizin başlama aşaması, ilk psikosomatik belirtilerin görülmesi, yönetimin hatalı tutumu ve iş yerinde psikolojik tacizi görmezden gelmesi, kurbanın psikolojik ve fiziksel sağlığının kötüleşmesi, işten ayrılma (Çobanoğlu, 2011). Türk toplumunun yapısı ve kültürünün, bir Akdeniz ülkesi olan İtalyan toplumunun yapısına benzemesi nedeniyle Ege’in sunmuş olduğu modelin Türkiye için daha uygun olduğu düşünülmektedir (Karslıoğlu, 2011; Çobanoğlu, 2011; Tınaz vd., 2008).

4.1.1. Sıfır Mobbing Durumu

İş yerlerinin hemen hemen hepsinde görülebilen sıradan ve doğal iş ortamını yansıtan “sıfır mobbing durumu”nda özellikle bir kişiye yönelik çatışmadan çok herkes birbirine yönelik bir çatışma hâindedir. Bu evrede bireylerin psikolojisine zarar verilmemekle birlikte daha çok çalışanlar arasında üstünlük sağlama çabası görülmektedir (Çobanoğlu, 2011).

4.1.2. Çift Taraflı Mobbing Durumu

Çift taraflı mobbing durumu olarak adlandırılan bu evrede sıkı aile bağlarının olduğu İtalyan toplumunda çalışan bireyin uğradığı psikolojik tacizin ailesini de etkilediği düşünülmektedir. Şiddetlenen bir süreç olan iş yerinde psikolojik taciz olayında, mağdurun ailesinden aldığı yardım işe yaramadığı takdirde bütün aile derin bir çaresizlik ve sıkıntı içine girmektedir (Karslıoğlu, 2011:14). Böylelikle bireyin hem çalışma ortamında hem de ailesinde yaşadığı sorun çift taraflı mobbing durumunu ortaya çıkarmaktadır.

4.2. Leymann'ın İş Yerinde Psikolojik Taciz Modeli

Literatürde genel kabul gören Leymann'ın beş aşamalı modelidir. Bu aşamalar: çatışma/kritik olay, saldırgan eylemler/bezdirme ve damgalama, yönetimin katılımı, yanlış tanımlama ve yakıştırmalar, işten çıkarılmadır.

4.2.1. Çatışma/Kritik Olay

İş yerinde psikolojik taciz, genellikle kritik bir olayın patlak vermesi ile başlamaktadır. Bu süreçte çalışanlar arasında yaşanan çatışma, henüz iş yerinde psikolojik taciz olarak tanımlanamasa da süreci tetikleyen önemli bir unsurdur. Çatışma evresi, çalışanların fiziksel ya da psikolojik olarak bir zarar görmediği, etrafında olanları anlamaya çalıştığı, bu nedenle çevresi tarafından ya da işvereni tarafından dayanıksız, stresle başa çıkamayan biri olarak görülebildiği aşamadır (Pelit ve Pelit, 2014:50).

4.2.2. Saldırgan Eylemler/Bezdirme ve Damgalama

İkinci aşama olarak görülen saldırgan eylemler aşamasında çatışmanın şiddeti artmakta ve saldıran davranışlar gözle görülür hâle gelmektedir. İş yerinde saldırgan davranışlara maruz kalan çalışanın dışlandığı ve kişiye duyulan saygının azaldığı gözlenmekte, genellikle diğer çalışanlar tarafından mağdurun suçlandığı görülmektedir (Gök; Karatuna, 2012:11). Olaylardan etkilenen mağdurun psikolojik olarak zarar gördüğü, bireyin kendisini yetersiz ve suçlu hissettiği bu aşamada kişi psikolojik desteğe ihtiyaç duymaya başlamaktadır.

4.2.3. Yönetimin Katılımı

İş yerinde psikolojik taciz sürecine dâhil olan bir diğer taraf da iş yeri yönetimidir. Önceki iki aşamada doğrudan görülmemekle beraber bu aşamada yer alan

yönetim, iş yerinde ortaya çıkan bu durumdan mağduru sorumlu tutabilmektedir. Ön yargılı bir tutum sergileyerek süreci yanlış algılayabilir ve yorumlayabilmektedir. Bunun sonucunda mağdur hem maruz kaldığı olumsuz davranışlardan ötürü hem de yönetimin tutumundan ötürü tek başına kalabilmektedir. Mağdurun sorumlu tutulduğu bu ortamda, örgütte ortaya çıkan psikolojik taciz olaylarının derinine inilmemekte ve sorun büyüyerek devam etmektedir.

4.2.4. Yanlış Tanımlama ve Yakıştırmalar

Bu aşamada artık mağdurun psikolojik durumu daha da kötüleşmekte ve mağdur desteğe ihtiyaç duymaktadır. Çalışan, bu durumda psikolog veya psikiyatrden destek aldığı takdirde çalıştığı yerdeki kişiler tarafından normal olmamakla ya da “akıl hastası”, “paranoyak kişilik” olarak damgalanmaktadır (Tınaz, 2011:66). Hatta iş yerinde psikolojik taciz olgusu hakkında yeterli bir bilgiye sahip olmayan doktorların ve iş yerindeki yönetimin yanlış tanıları, süreci olduğundan daha ağır bir hâle getirmektedir. Mağdurun uzun süreli izinlerle iş yeri ortamından giderek uzaklaşması sonucunda çoğunlukla süreç, işten çıkarılma ya da zorunlu istifa ile sonlanmaktadır (Tınaz, 2011:66).

4.2.5. İşten Çıkartılma

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin bütün aşamaları aynı sırayla ve aynı davranışlarla gerçekleşmeyebilmektedir. Son evre olarak görülen işten çıkarılma, emeklilik ya da zorunlu istifa evresi de bütün süreçlerin sonunda gelen bir evre olmayabilir. Daha erken süreçlerde de karşılaşılabilen bu durumun yanı sıra çalışanın iş yerinin sürekli değiştirilmesi, mevkisinin düşürülmesi de söz konusu olabilmektedir.

Ancak bu aşama, çalışanda çok ciddi psikolojik ve fiziksel hasara sebep olmakta ve hatta Travma Sonrası Stres Bozukluğu gibi bir durumla sonlanabilmektedir.

5. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ

Çalışanları iş yerinden ayrılmaya kadar iten, psikolojik ve fiziksel olarak yıkıcı etkilere sebep olabilen iş yerinde psikolojik taciz, çeşitli şekillerde meydana gelmektedir. Yapılan araştırmalarda temelde iki tür psikolojik tacizin gerçekleştiği düşünülmektedir. Bunlar: Dikey/hiyerarşik psikolojik şiddet ve yatay/horizontal psikolojik tacizdir.

5.1. Dikey/Hiyerarşik Psikolojik Taciz

Bir iş yerindeki çalışana pozisyon olarak kendisinden daha üstte bir çalışanın, amirin ya da işverenin yöneltmiş olduğu psikolojik taciz, en sık karşılaşılan iş yerinde psikolojik taciz türüdür (İzmir; Fazlıoğlu, 2011:4). Ancak pek sık rastlanmasa da asttan üste doğru uygulanan psikolojik taciz davranışları da söz konusudur. Hiyerarşik olarak daha alt konumda olan çalışanlar genellikle birleşerek üstleri ile ilgili dedikodu ortaya atma, sürekli şikâyette bulunma, iş yavaşlatma gibi hareketlerle psikolojik taciz uygulayabilmektedir (Şentürk, 2014:23).

5.2. Yatay/Horizontal Psikolojik Taciz

Üstlerin astlarına uyguladığı psikolojik tacizden sonra en sık karşılaşılan iş yerinde psikolojik taciz türü olan yatay psikolojik taciz, bir iş yerindeki benzer görev ya da konumda bulunan bir veya daha çok çalışanın diğer çalışana yönelik gerçekleşen tacizdir (Çukur, 2016:26). Diğer türe göre fark edilmesi daha güç olan yatay psikolojik

taciz, eşit konumlardaki çalışanlar arasında gerçekleştiğinden normal bir iş ortamı çekişmesi olarak görülebilmektedir.

6. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ

Herhangi bir davranışın neden gerçekleştiğini anlayabilmek için tıp bilimlerinden psikolojiye, sosyolojiden ekonomiye kadar birçok disiplinde sayısız çalışma yürütülmektedir. Toplumsal bir olgu olan iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının nedenleri ile ilgili de farklı disiplinlerin çalışmaları söz konusudur. Bir süreç olarak iş yerinde psikolojik tacizi anlamak tacizin yarattığı bireysel ve sosyal sonuçlar açısından önemlidir. Çünkü iş yerinde psikolojik taciz sadece mağdurun olduğu tek taraflı bir problem değil, örgütün ve toplumun da içine girdiği karmaşık bir problemdir.

İş yerinde psikolojik taciz çalışmalarında farklı araştırmacılar farklı nedenlere yoğunlaşmaktadırlar. Araştırmacıların bir kısmı örgütsel nedenlere odaklanırken bir kısmı bireysel nedenlere odaklanmaktadır. Bunun yanı sıra bazı araştırmacılar, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının toplumsal ve kültürel nedenlerini incelemektedir.

Davenport ve diğerlerine göre iş yerinde psikolojik taciz sadece kötü ve saldırgan bir patrone kaynaklı bir sorun değildir. İş yerinde psikolojik tacize sebep olan ve birbiriyle etkileşim hâlinde olan beş unsur söz konusudur. Bunlar: Psikolojik tacizi uygulayan kişinin psikolojisi, organizasyon kültürü ve yapısı, psikolojik tacize maruz kalan kişinin psikolojisi ve kişiliği, iş yerinde meydana gelen bir anlaşmazlık gibi psikolojik tacizi tetikleyici bir neden ve toplumsal değerlerdir (Davenport, 2014:55).

Sosyal faktörlerin altını çizen Zapf'a göre, iş yerinde psikolojik taciz olgusunun nedenleri kişisel, kurumsal ve toplumsaldır. Bu öğeleri birbirinden kesin çizgilerle ayırmak mümkün değildir ve hepsi birbiriyle sürekli etkileşim içindedir (Çukur, 2016:11). Benzer şekilde Leymann da Davenport ve Zapf'ın belirtmiş olduğu nedenlere katılmakta ancak örgütteki bu tarz sorunlarda örgüt liderinin tutum, davranış, psikolojisi ve kişiliğinin de göz önünde bulundurulması gerektiğini öne sürmüştür (Pelit ve Pelit, 2014:19). Literatürde vurgulanan noktalar farklı olsa da genel kabul gören nedenleri temelde üç başlık altında incelemek mümkündür. Bunlar: Bireysel nedenler, örgütsel nedenler ve toplumsal nedenlerdir.

6.1. Bireysel Nedenler

İş yerinde psikolojik taciz olgusunun nedenlerine yönelik yapılan çalışmalarda bireysel faktörlerin etkisinin olup olmadığı sıklıkla tartışma konusu olmuştur. Psikolojik tacizi örgütsel anlamda kapsamlı bir şekilde inceleyen Leymann'a göre, iş yerinde meydana gelen psikolojik taciz olaylarında psikolojik tacize maruz kalan kişinin psikolojik ve bireysel özellikleri tacize neden olmamaktadır.

Yapılan araştırmalarda henüz iş yerinde psikolojik tacize maruz kalanların ya da tacizi uygulayanların kişilik özellikleri net bir şekilde belirlenememiş olsa da belirli özelliklerin ön plana çıktığı görülmektedir. Bu kişilik özellikleri, bireylerin hem iş yerinde psikolojik tacize uğramasında hem de tacize verilen tepkide belirleyici olabilmektedir.

Bireysel nedenleri incelerken iş yerinde psikolojik tacizin tarafları olan tacizi uygulayan ve tacize maruz kalan kişilerin özelliklerini ayrı olarak ele almak konunun kavranmasında daha etkili olmaktadır.

6.1.1. İş Yerinde Psikolojik Taciz Uygulayanların Kişilikleri ve Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Saldırganlık literatürü, iş yerinde meydana gelen saldırganlığa yönelik sürekli öfke, duygusal yatkınlık, negatif duygusallık, dürtüsellik, irade, ön yargı, Tip A davranışları, düşmanca eylemler, anksiyete, egoizm, intikam duyguları gibi birçok bireysel farklılığı tanımlamaktadır (Douglas, 2001:548). Bir şiddet ve saldırganlık türü olarak ele alınabilen iş yerinde psikolojik taciz olaylarındaki failerin bu tarz negatif kişilik özellikleri taşıdığı düşünülmektedir.

İş yerinde psikolojik tacizin nedenlerinin anlaşılmasında tacizi uygulayanların psikolojisinin ve hareketlerinin bilinmesi gerekmektedir. Zapf ve Einarsen'e göre, iş yerinde psikolojik taciz davranışları sergileyen bireyler; tacizi uygulayan taraf kendi öz saygısını koruma altına almak için, sosyal yeteneklerindeki eksiklikleri gidermek için ve mikropolitik sebeplerden dolayı üç durumda bu davranışları sergilemektedir (Kaya; Erdost Çolak, 2015:102). Diğer taraftan Leymann ise iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının dört durumda ortaya çıktığını öne sürmektedir: ön yargıları pekiştirmek, can sıkıntısı içinde zevk arayışı, eksikliklerin telafisi ve konumlarından dolayı duydukları korku ve güvensizlik (Davenport vd., 2014:56).

İş yerinde psikolojik tacizin uygulayıcısı olan bireylerin kişilik özelliklerinde sıklıkla görülen sosyal becerilerdeki eksiklik "sosyal beceri eksikliği modeli" ile açıklanmaktadır. Sosyal becerilerdeki eksikliklerin giderilmesi amacıyla diğer kişilere düşmanca bir tavır sergilenmesi olarak açıklanan "sosyal beceri eksikliği modeli"ne göre olumsuz davranışlarda bulunan bireyler herhangi bir sosyal problemle

karşılaştıklarında kolaylıkla agresif bir tutumda bulunabilmekte ve amaçlarına ulaşmayı hedeflemektedir (Menesini; Sanchez; Fonzi; Ortega; Costabile; Lo Feudo, 2003:516).

İş yerinde psikolojik taciz uygulayan bireylerin ilgiye muhtaç, saldırgan, bencil ve egosu yüksek, sürekli övgüye ihtiyaç duyan, kontrolcü, sevilmemekten korkan, düşmanlık duygusu taşıyan, kıskanç, öz güveni eksik bireyler olduğu öne sürülmektedir (Tutar, 2015; Davenport vd., 2014; Karatuna ve Tınaz, 2010; Gök ve Karatuna, 2014; Tınaz, 2006; Leymann, 1993).

Bu temel özelliklerin yanında iş yerinde psikolojik taciz davranışları sergileyen kişilerin daha önce bu tarz saldırgan davranışlara maruz kalma ihtimalinin yüksek olduğu, kendi düşük öz güvenleri nedeniyle başkalarını hedef aldığı belirtilmektedir (Hershcovis; Reich; Niven, 2015:6).

Genel olarak ortaya konan özelliklere ek olarak iş yerinde psikolojik taciz davranışları bireylerin antipatik kişiliğe sahip olmasından, vazgeçilmez olduğuna inanmalarından, narsist bir yapıda olmalarından, abartılı bir benlik algısına sahip olmalarından, sadist olmalarından, sürekli kusur aramalarından ve kötü bir kişiliğe sahip olmalarından kaynaklanmaktadır (Tutar, 2015:184-188). Ayrıca bireylerin paranoid kişilik bozukluğu, obsesif kişilik bozukluğu, anti-sosyal kişilik bozukluğu gibi psikolojik yapıları sahip olması iş yerinde psikolojik taciz uygulamalarında etken olabilmektedir (Çobanoğlu, 2005).

6.1.2. İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalanların Kişilikleri ve Psikolojik Yapısından Kaynaklanan Nedenler

Çalışma hayatında hemen herkesin maruz kalabileceği iş yerinde psikolojik tacize kimlerin daha çok bu davranışlara maruz kaldığı üzerinde tartışılan konulardan

biridir. Özellikle örgüt iklimine ve örgütsel sebeplere odaklanan Leymann'a göre, psikolojik taciz mağdurları belirli kişisel ya da psikolojik özelliklere sahip değildir çünkü psikolojik taciz kişilerde olumsuz etkiler bırakmakta ve mağdurun psikolojisini de değiştirmektedir. Leymann, iş yerinde yaşanan psikolojik taciz öncesinde kişilerle ilgili psikolojik ya da kişisel özelliklerine dair bir çalışma yapılmadığı için herhangi bir kişilik özelliğinin belirlenemeyeceğini öne sürmektedir (Davenport vd., 2014:69). Ancak tek tip, kalıplaşmış özellikler olmasa da alanda çalışan birçok araştırmacıya göre bazı özellikler bireyleri psikolojik tacize karşı daha açık hâle getirebilmektedir.

İş yerinde psikolojik tacize uğrayan bireylerin kişilik özellikleri ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bazı araştırmacılara göre iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan bireyler işleri iyi yapan, çalıştıkları kuruma sadık olan, çalışkan, duygusal zekâsı yüksek, onurlu, güvenilir bireylerdir (Zapf ve Einarsen, 2003; Kök, 2006; Tutar, 2015). Diğer taraftan iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerin, korku ve endişe düzeylerinin yüksek olduğu, hakkını aramaktan ve kendini savunmaktan çekinen, içe kapanık bireyler olduğu öne sürülmektedir (Kök, 2006:438).

İş yerinde psikolojik tacizin tanımların bazılarının merkezinde olumsuz davranışlara karşı mücadele edememe algısı bulunmaktadır. Düşük benlik saygısı ve özyeterlilik sahibi bireylerin saldırgan davranışlarla ve tacizle karşılaşma ihtimali diğerlerine göre daha yüksek olduğunu belirten Einarsen ve Mikkelsen'e göre her ne kadar düşük benlik saygısı olan kişiler ile iş yerinde psikolojik tacizi açığa çıkarma arasında anlamlı bir ilişki görülse de iş yerinde psikolojik taciz ile benlik saygısı arasında henüz anlamlı bir ilişki ortaya konamamıştır (2002:398).

Bazı iş yerlerindeki psikolojik taciz olaylarında zeki, çalışkan, yaratıcı ve başarılı çalışanlar, üstlerine tehdit oluşturduğu gerekçesiyle olumsuz davranışların hedefi hâline gelebilmektedirler. Ayrıca iş yerindeki problemlere dikkat çeken ve

çözüm aramaya çalışan kişiler, diğer çalışanlardan daha fazla çalışan ve iş yerine yenilik getirmeye çalışan kişiler de iş yerlerinde istenmeyen tavırlarla karşılaşmakta ve iş yerinde psikolojik tacize maruz kalabilmektedirler.

Hershcovis ve arkadaşlarının yapmış olduğu çalışmada iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerle tacizi uygulayan bireylerin özelliklerinin birbirine büyük oranda benzediği gibi şaşırtıcı bir sonuç ortaya çıkmıştır. Bu araştırma, iş yerinde psikolojik tacize hedef olan bireylerin endişe ve öfke düzeyi daha yüksek, aksi, olumsuz duygulara daha çok sahip olan bireyler olduğunu öne sürmektedir. Ayrıca araştırmada iş yerinde psikolojik tacize hedef olan bireylerin bilişsel yeteneklerinin ve bilinç düzeylerinin yüksek olduğuna dair bulgulara rastlanmıştır (2015:7).

6.2. Örgütsel Nedenler

İşletmeler, birkaç kişilik çalışandan yüzlerce çalışana kadar farklı sektörler, büyüklükler ve üretim aşamaları ile geniş bir kapsamda faaliyette bulunmaktadır (Karademir, 2013:246). Böyle çeşitli iş yerlerinin de örgütsel yapıları farklılıklar göstermektedir.

İş yerinde psikolojik taciz sorununun kaynağı bireysel faktörler olabildiği gibi örgütün nitelikleri de olabilmektedir. Bir örgütteki raporlama ilişkileri, hiyerarşideki katmanlar, karar verme süreçlerinin şeffaflığı, çalışanların isteklerine cevap verme süresi, hesap verebilirlik, ödüllendirme sistemi, performans, güven, karşılıklı bağlılık, rollerin açıklığı, performans beklentileri gibi birçok özellik iş yerindeki psikolojik taciz davranışlarına sebebiyet vermektedir (Namie, 2009).

İş yerinde psikolojik taciz olaylarının yaşanması örgütlerin bulunduğu sektörlerle göre değişmektedir. Sağlık, eğitim, hükûmet, büyük veya küçük işletmeler olmak üzere

her iş alanında karşılaşılabilen iş yerinde psikolojik tacizin en çok karşılaşıldığı iş yerleri kâr amacı gütmeyen kuruluşlar, sağlık ve yükseköğrenim kurumlarıdır (Tınaz, 2011:121). Diğer taraftan kamu ve özel sektör ayrımı yapıldığında iş yerlerinde meydana gelen psikolojik tacizin nedenleri iki farklı sektörde farklılık göstermektedir. Buna göre, kamu kuruluşlarında; ırk ayrımı, dini farklılıklar, siyasi görüş farklılıkları, yasaların belirgin olmayışı, özelleştirme, hükûmet değişiklikleri, ekip kurma çabası, yönetici beceriksizliği, bir kişinin bir görevde uzun süre bulunması, kıskançlık, kayırma, rüşvet, torpil gibi nedenler söz konusuysen özel sektörde; ekonomik krizler, şirket küçülmeleri, şirket birleşmeleri, kıskançlık, çalışanların aynı iş yerinde uzun süre çalışmaları ve kıdem yükünün artması, aşağılama, kişiyi istifaya zorlama ve bu sistemin bir yönetim biçimi olarak uygulanması iş yerinde psikolojik tacize neden olan unsurlardır (Gün; Avan, 2013:284).

İş yerinde psikolojik tacizin küçük ölçekli işletmelerde, kamu kurumlarında ve özel sektörün faaliyet gösterdiği eğitim, sağlık ve hizmetler sektöründe daha yaygın olduğu görüşünün (Leymann, 1996; Salin, 2003; Davenport, 2003; Zapf, 1996, akt. Aşkın ve Aşkın, 2018:262) yanı sıra iş yerinde psikolojik tacizin çoğunlukla özel sektörde, büyük işletmelerde, erkek egemen örgütlerde ve endüstriyel örgütlerde daha çok görüldüğü görüşü mevcuttur (Einarsen, 2000:386).

Örgütsel faktörleri incelerken Hoel ve Salin, iş yerinde psikolojik tacizin öncüllerini dört grup altında ele almıştır: İş organizasyonu, işin doğasını değiştirmek, örgüt kültürü ve iklimi, liderlik (Milczarek, 2010:67). Örgüt kültürünün rekabete ve baskıya yönelik olduğu, iş yükünün fazla, stresli çalışma ortamı ve iş özerkliğinin düşük olduğu örgüt iklimlerinde iş yerinde psikolojik taciz olaylarının daha sık yaşandığı öne sürülmektedir (Kök, 2006:439; Tutar, 2015:147; Hershcovis, 2015:8).

İş yerinde psikolojik tacizin gerçekleşmesinde önemli kaynaklardan biri olan örgütün yapısındaki değişimler, örgütteki bireyleri etkilemektedir. Maliyet düşürücü, sosyal güvenlik ve sosyal değişim, büyük teknolojik değişiklikler, bütçe kesintileri, ekonomik şartlardan ötürü artan rekabet, krizler, işletmedeki pozisyonların bazılarının kaldırılması, küçülme gibi farklı örgütsel değişiklikler iş yerinin faaliyetlerinde önemli değişiklikler yaratmakta ve çalışanları belirsiz ve güvensiz bir çalışma ortamına sürüklemektedir. Bu değişim sürecinin sağlıklı bir şekilde sağlanamadığı, iletişimin etkili bir şekilde kurulamadığı iş yerlerinde psikolojik taciz olaylarının yaşanması daha muhtemeldir.

İşletmelerdeki liderlik tarzı ile iş yerinde psikolojik taciz arasında anlamlı bir ilişki olduğu birçok araştırmacı tarafından belirtilmektedir. Zayıf yönetim tarzı, iş yerinde psikolojik tacize sebebiyet verdiği gibi otokratik yönetim şekli de psikolojik tacize neden olabilmektedir. Örneğin iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan bireyler, taciz uygulayanların karizmatik liderlikten daha uzak, adil ve destekleyici olmayan, daha kötü ve istismarcı kişiler olduklarını belirtmektedir (Hershcovis vd., 2015:8).

İş yerlerinde karşılaşılabilen liderlik türlerinden biri paternalist liderliktir. Daha çok Güneydoğu Asya, Latin Amerika, Orta Doğu ve Afrika ülkeleri gibi gelişmekte olan ülkelerde görülen bu liderlik tipi, hiyerarşik bir yapıya işaret etmektedir. Bu yapıda üst konumda bulunan kişi, alt grubundakileri iş içinde ve iş çevresi dışında koruma, bakımını üstlenme, rehberlik etme gibi bir durum söz konusudur. Ancak bu görevler karşılıksız değildir. Alt gruptan beklenti ise sadakat ve itaattir (Ertüreten; Cemalcılar, Aycan, 2013:208). Türkiye’de yapılan çalışmalarda, iş yerlerinin otoriter ve paternalist liderlikle yönetildiği, otoriter liderliğin iş yerinde psikolojik tacize sebep olabildiği ancak paternalizm konusunda görüş ayrılıklarının bulunduğunu öne süren Güneri, paternalizmin koruyucu ve anaç yapısı iş yerlerinde üstlerin zorbalık yapmasına imkân

sağlamakta (Ertüreten) iken bu yapı tam tersi bir etkiye de sebep olabilmektedir (Soylu, akt. Güneri-Çangarlı, 2015).

Bir örgütteki ödül ve ceza sistemi de iş yerinde psikolojik tacize sebep olan faktörlerden sayılmaktadır. Performansa dayalı ücret sistemi olan kurumlarda çalışanlar, iş verimini artırmak için üstleri tarafından baskıya maruz kalabilmektedir. Diğer taraftan üstler, yoğun çalışan işçilerden rahatsızlık duyup onları tehdit olarak algıladıklarından psikolojik taciz uygulayabilmektedirler (Tutar, 2015:148). Benzer şekilde çok çalışan bir işçi, diğer çalışanlar tarafından çıtayı yükselttiği düşünülerek cezalandırılabilir. Ya da tam tersi düşük performans sergileyen bir çalışanı işvereni cezalandırma yoluna gidebilmektedir. Özellikle üretimin miktarına odaklanan iş yerlerinde çalışanların miktarı düşürmemesi ve sürekli performansını geliştirmesi yönündeki baskı çalışanlarda olumsuz etkilere sebep olabilmekte ve çalışanlar arasındaki rekabet artarak çatışma ortamı doğurabilmektedir (Salin, 2003b:4).

Örgütteki fiziksel şartların iş yerindeki şiddet davranışlarıyla ilgisi bulunmaktadır. Çok sıcak ya da çok soğuk, gürültülü, kalabalık, havasız, nemli, karanlık iş yeri ortamlarında çalışan bireylerin bu durumu rahatsız verici bulmakta ve bu tarz fiziksel şartlar saldırgan davranışları tetiklemektedir (Carnero; Martine; Sanchez-Mangas, 2012:9; Neuman; Baron, 1998:404).

İş yerindeki lider, tacizi uygulayan taraf olabilir ya da kendi iş yerinde başkalarının psikolojik tacize uğramasına göz yumabilir. İş yerlerinde ortaya çıkan psikolojik tacizin bireysel nedenleri de olsa taciz mağdurları genellikle psikolojik tacizin durdurulmaması, önlenmemesi nedeniyle iş yerlerini sorumlu tutmaktadırlar. Bu anlamda iş yerindeki lider, her şekilde psikolojik tacizin sorumlu taraflarından biridir (Björkqvist vd., 1994:176). Çünkü iş yerinde çalışan bireylerin fiziksel ve psikolojik

sağlığının korunması, iş yerinde güvenli bir ortamın sağlanması iş yerlerinin en önemli sorumluluğudur.

Örgüt kültürünün içinde yer aldığı toplumsal kültürün bir alt kültürü olduğunu belirten Nişancı (2012), örgütsel sorunların incelenmesinde toplumsal değerleri göz önünde bulundurmanın ve hatta toplumsal değerleri en önemli faktör olarak değerlendirmenin önemine vurgu yapmaktadır (akt. Majidli; Budak, 2018:150).

6.3. Sosyal Nedenler

Bireysel ve kurumsal faktörler iş yerlerinde meydana gelen psikolojik tacizin kaynaklarını oluşturmaktadır. Ancak çok geniş bir kapsamı ve altyapısı olan iş yerinde psikolojik tacizi sosyal şartlardan ayrı düşünmek olanaksızdır. Zira örgütler, kişiler ve sosyal çevre birbirinden koparılamayacak bir bağa ve etkileşime sahiptir. İnsan davranışlarının altında yatan birçok biyolojik, psikolojik ve sosyolojik faktör söz konusudur.

Tarım toplumlarında belirli bir çalışma düzeni oluşturularak başlayan çalışma hayatı, endüstrileşme ve makineleşme ile birlikte farklı bir çalışma düzenine geçmiştir. Özellikle Sanayi Devrimi'nin çalışma hayatında keskin ve hızlı dönüşümler yaratması, çalışma hayatında da çeşitli sorunların baş göstermesine yol açmıştır (Koçak; Solmaz, 2018:2). Her ne kadar Sanayi Devrimi'nden önce de karşılaşılsa da iş yerinde psikolojik tacizin endüstrileşme sonrasında ve özellikle 1980'lerde yaşanan teknolojik, ekonomik, sosyal ve yapısal değişikliklerle birlikte daha fazla gün yüzüne çıktığı, bu köklü değişikliklerin psikolojik tacize sebep olan sosyal faktörlerin baskısını artırdığı düşünülmektedir (Demirbilek, 2013:317). Küreselleşmenin etkisiyle rekabetin artması, özelleştirme, üretim süreçlerindeki esneklik de iş yerlerindeki psikolojik taciz olgusuna sebep olmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütü, şiddetin her türününün zayıf hukuk devleti; kültürel, sosyal ve cinsiyet normları; işsizlik; gelir ve cinsiyet eşitsizliği; hızlı sosyal değişim ve sınırlı eğitim olanakları gibi zayıf yönetimle güçlü bir ilişkisi olduğunu vurgulamaktadır (2014:33).

6.3.1. Ekonomik Nedenler

Yalnızca bireysel ve örgütsel seviyeyle sınırlı kalmayan iş yerinde psikolojik taciz analizleri, giderek artan bir şekilde bazı araştırmacılar tarafından küreselleşme ve piyasaların serbestleşmesi, giderek artan verimlilik mücadelesi, işlerin yoğunlaştırılması, performans odaklı ödül sistemleri gibi daha büyük toplumsal güçlere odaklanmaktadır (Salin, 2003b: 11).

Ekonomik genişleme ve liberal ekonomilere geçiş ekonomik krizlerin daha yoğun ve birçok ülkede daha sık yaşanmasına sebep olmaktadır. Krizlerle birlikte gelen yüksek işsizlik oranları, iş yerlerinde çalışanlar için ciddi baskılara sebep olmaktadır. Gerek iş yerlerinin küçülmeye gitmesinden gerekse işsizlikten ve krizden dolayı ucuz işçi çalıştırma imkânına sahip olan iş yerleri, çalışanlarına yönelik psikolojik tacizi artırmaya yönelmektedirler. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (EUROFOUND) tarafından iki yüz elli bir beyaz yakalı çalışanla yapılan bir araştırmada Türkiye, iş yerinde psikolojik taciz olaylarının en yüksek olduğu on üç ülkeden biri olmuş ve bunun sebebi olarak da ekonomik istikrarsızlık, yüksek işsizlik oranı ve örgütteki güç mesafesinin yüksek olduğu tespit edilmiştir (Ertüreten vd., 2013:209).

Çalışma hayatında ortaya çıkan iş yerinde psikolojik tacizin çalışılan süre ile de ilişkili olduğuna dair çeşitli araştırmalar mevcuttur. Önceleri kabul gören uzun dönemli

çalışan-işveren ilişkilerinin yerini geçici ve yarı zamanlı işlerin alması iş yeri saldırganlığının artmasına sebep olmaktadır (Neuman ve Baron, 1998:403). Bu güvensiz istihdam şekli bireylerde stresin ve korkunun artmasına da yol açmaktadır.

İş yerinde psikolojik tacizin örgütsel ve sosyal boyutlarına odaklanan çalışmalarda endüstrileşmenin, kapitalizmin, neoliberal politikaların ve küreselleşmenin çalışma hayatını nasıl değiştirdiği üzerinde sıklıkla durulmaktadır. İtalya’da neoliberal ekonomiye geçişi ve bunun iş gücü üzerindeki etkilerini, iş yerinde psikolojik tacize etkilerini inceleyen Mole’ye göre iş yerinde psikolojik taciz, iş sözleşmeleri, iş yeri ve saatlerinin belirli bir standarda oturduğu istikrarlı istihdam ile riskli ve esnek, çoğullaşmış, eksik istihdamın olduğu güvencesiz istihdam sürecinin karşı karşıya geldiği belirgin bir tarihsel noktada ortaya çıkmıştır (2012:4).

6.3.2. Farklılıklardan Kaynaklanan Nedenler

İş yerinde psikolojik tacizin kaynakları arasında daha görünürde olan örgütsel ve bireysel faktörlerin ötesinde daha derin ve çoğunlukla gözle görülemeyecek faktörler de mevcuttur. Toplumsal algılardan, yaşayıştan, ön yargılardan, normlardan ve kültürden gelen birçok farklı bakış açısı bireylerin, grupların bazı temellerde birbirinden ayrışmasına, ayrıştırılmasına sebep olmaktadır. Kişi ve kişi grupları arasında ortaya çıkan bu farklılıklar toplumda statü ve güç mesafelerine, ayrımcılığa ve daha birçok soruna yol açmaktadır. Etnik, dinsel, cinsiyete dayalı farklılıklar, siyasi görüş, yaş, eğitim düzeyi gibi farklılıklar toplumsal gruplar arasında çatışmalara neden olabilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz araştırmalarında tacize maruz kalanlar için genellikle “farklı olan” bireyler şeklinde bir gruplandırma yapılmakta ve etnik köken, din, cinsiyet gibi farklılıklar vurgulanmaktadır (Leymann, 1996; Karşıoğlu, 2011;

Tınaz, 2006; Tutar, 2015). Ayrıca maaşları devlet tarafından sübvans edilen engelli çalışanların da daha yüksek oranda mağdur olma ihtimali vardır (Leymann, 1992).

İşten kaynaklı problemlerde herkes aynı risk altında değildir. Genç ve yaşlı çalışanlar, kadınlar, etnik azınlıklar, göçmen işçiler diğerlerine göre işten kaynaklı sorunlarda daha savunmasız ve risk altındadır (WHO, 2005:61).

6.3.2.1. Etnik Farklılıklar

İş yerinde psikolojik taciz her ne kadar kültür, cinsiyet, hiyerarşi farkı gözetmeksizin her iş yerinde görülebilse de bazı gruplar daha fazla risk altındadır. Türkiye’de iş yerinde psikolojik tacize yönelik etnik kökene odaklanarak yapılan bir çalışma henüz mevcut değildir. Bu nedenle psikolojik tacizin sebepleri arasında gösterilememektedir. Ancak diğer taraftan Avrupa ve ABD’de yapılan bazı çalışmalar, toplumdaki azınlıkların ve etnik olarak farklı olan grupların daha çok psikolojik tacize maruz kaldığını ortaya koymaktadır.

Avrupa’da 2010 yılında yürütülen bir araştırmada, etnik azınlığa ait olan çalışanlar, yerli ve “beyaz” olarak kabul edilen gruplardan daha fazla psikolojik tacize uğradıklarını belirtmişlerdir. Örneğin; Birleşik Krallık’ta Asyalı çalışanların, Finlandiya’da Afrikalı ve Orta Doğulu çalışanların Rusya’dan ve Estonya’dan gelen göçmen çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma arkadaşları arasında görülen iş yerinde psikolojik taciz davranışları etnik azınlıklara ve beyaz hedeflere karşı farklılık göstermektedir (Milczarek, 2010:69).

Etnik farklılıklar dışardan gözlenebilir bir farklılık olduğundan psikolojik tacize uğrama konusunda daha büyük bir risk taşımaktadır. Özellikle Batı’da beyaz olan ve beyaz olmayan şeklinde yapılan etnik ayırım dâhilinde beyaz olmayan etnik grupların

daha fazla iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı yine Hoel ve Cooper'ın çalışmalarında ortaya konmuştur (akt. Salin, 2003a:11). ABD'de 2014 yılında bin katılımcı ile yapılan çalışmada, iş yerinde psikolojik taciz oranının %47.7 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada, en çok psikolojik tacize uğrayan üç grubun beyaz grup dışındakiler olduğu, tacize en çok maruz kalanların Latin Amerika kökenli göçmenler olduğu ve bunu Afro-Amerikalıların takip ettiği tespit edilmiştir (Namie, 2014:9).

Niedl'e göre iş yerinde psikolojik tacizin temelinde mağdur ve suçlu arasındaki iktidar dengesizliği vardır. Çalışan iş yerinde tekrar eden olumsuz davranışlarla karşılaştığında mağdur olmaktadır ancak aslında kişi kendini savunamayacağı veya durumdan kaçmayı başaramayacağını algıladığında mağdur olmaktadır. Mağdurun bu durumu da hiyerarşik pozisyonlar, güç ilişkileri gibi sosyal; fiziksel güç gibi fiziksel; ekonomik bağımlılık, işgücü piyasası gibi ekonomik; bağımlı kişilik, kendine saygı gibi psikolojik kaynaklara dayanmaktadır (Einarsen, 2000:383).

Savunmasız grupların ve azınlıkların iş yerinde psikolojik taciz yoluyla ayrımcılığa uğramasının örgütün içindeki güç dengesizlikleriyle ilgisi vardır. Örgütteki iktidar farklılıkları toplumdaki iktidar farklılıklarından beslenmekte ve ırkçılık, etnik ayrımcılık gibi olaylarla örtüşmektedir.

6.3.2.2. Kültürel Farklılıklar

İş yerinde psikolojik taciz olgusunun incelenmesinde olgunun farkındalığı ve tanınması ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bazı ülkeler çok daha erken zamanda iş yerinde psikolojik taciz konusunu araştırmaya başlamışken bazı ülkelere konu, daha yeni yeni gündeme gelmektedir. Hatta bazı ülkeler daha ileriye giderek iş yerinde psikolojik tacizi hukuk sistemleri içerisine almış ve önleyici tedbirler belirlemiştir.

Bunun yanı sıra iş yerinde psikolojik taciz davranışlarının türü ve boyutlarının sınıflandırılması da ülkelere göre farklılık göstermektedir.

İş yerinde psikolojik taciz çalışmaları ilk olarak 1980'lerin sonunda İsveç, Norveç ve Finlandiya'da yapılmıştır. Olgunun, neden öncelikli olarak bu ülkelerde çalışılmaya başladığı ise tesadüfi değildir. Bu ülkelerdeki bütün işçilerin fiziksel ve zihinsel sağlığını koruyan, işçi haklarını destekleyen ulusal iş ortamı mevzuatı nedeniyle iş yerinde ortaya çıkan sorunlar daha ayrıntılı bir şekilde incelenmektedir (Leymann, 1996:165). Nielsen'in 2010 yılında yapmış olduğu araştırmada İskandinav ülkelerinde çalışanların %9.7'si iş yerinde psikolojik taciz deneyimi yaşadığı, diğer Avrupa ülkelerinde bu oranın %15.7 olduğu ve Avrupa dışındaki diğer ülkelerde ve özellikle Kuzey Amerika'daki ülkelerde bu oranın %26'yı bulduğu tespit edilmiştir (Hershcovis, 2015:11). Ayrıca EUROFOUND'un 2010 yılındaki anketine göre iş yerinde psikolojik taciz olaylarının Fransa, Hollanda ve Danimarka'da diğer Avrupa ülkelerine biraz daha düşük olduğu gözlenmiştir. Bunun nedeni ise İsveç ve Fransa'nın iş yerinde psikolojik tacize yönelik yasal düzenlemelerinin diğer ülkelere göre daha önce yapılmasıdır. Hollanda ve Danimarka ise bu ülkeleri takip eden diğer Avrupa ülkeleridir.

İş yerinde psikolojik tacizin farkındalığı ve yasal olarak düzenlenmesi, bu tarz olayların yaşanma sıklığını değiştirmektedir. Ancak ülkeler arasındaki bu farkın tek belirleyicisi hukuksal düzenlemeler değildir. Çalışmalarını İskandinav ülkelerine yönlendiren ve kültür çalışmaları ile bilinen Hofstede'ye göre iş yerinde psikolojik tacizin İskandinav ülkelerinde daha yoğun olmasının sebebi, bu ülkelerin ekonomik ve kültürel anlamda birbirlerine çok benzemeleri, birbirleriyle kesişmeleri ve hatta iç içe geçmiş olmalarıdır. Bu ülkeler, eşitlikçi, düşük güç mesafesine, feminen/kadını değerlere sahip ve işçinin refahına yüksek değer veren, herhangi bir güç istismarı

belirtisine karşı olumsuz tutum sergileyen bireycilik algısı ile karakterize edilmektedir (Einarsen, 2000:381). İskandinav ülkelerinin sosyal ilişkilerinde saldırgan, baskıcı ve zorlayıcı olmayan kadınsı bir kültüre sahip olduğunu vurgulayan Hofstede, bu ülkelerin cinsiyet rollerine karşı daha esnek ve katı olmayan, cinsiyetler arasındaki eşitliği savunan ülkeler olduğunu; bu nedenle de iş yerinde psikolojik taciz gibi şiddet türlerine daha az rastlandığını belirtmektedir (Einarsen, 2000:385). Hofstede'in bu görüşü, erkeklik algısının, eril yapının ve eril davranışların iş yerlerine nasıl nüfuz ettiğini göstermektedir.

İş yerinde psikolojik tacizin görülme sıklığı bazı kaynaklarda ise daha farklı verilmektedir. Örneğin Hollanda, Finlandiya ve İngiltere'de daha yoğun psikolojik taciz olayları yaşanmaktayken Akdeniz ülkelerinde bu olayların görülme sıklığının daha az olduğunu belirten Akgeyik vd., bunun sebebinin Güney Avrupa ülkelerinin iş yerinde psikolojik taciz olgusunu uzun yıllar bir taciz türü olarak kabul etmemesine, bazı ülkelerde ise çalışanların bu olgunun suç olduğundan haberinin dahi olmaması ve raporlama konusunda ülkelerin farklı olduğuna bağlamaktadır (2007:236).

Toplumsal geleneklerin şiddet içeren unsurları, o toplumdaki bireylerin ve kurumların şiddet türlerine yaklaşımını belirlemektedir. Bu nedendir ki her toplumsal grupta ya da her ülkede benzer şiddet davranışları farklı algılanmakta, kimisi tarafından şiddet olarak değerlendirilirken kimisi tarafından normal olarak görülmektedir. Bir örgütte istismar ya da saldırgan davranışların görülebilmesi için örgütün ait olduğu kültürün saldırgan davranışlara izin vermesi ve hatta bu davranışları ödüllendirmesi gerekmektedir (Shelton, 2000:14). Bununla ilgili olarak Namie, ABD'de yaptığı çalışmada, ülkede karşılaşılan iş yerinde psikolojik taciz olaylarının fazla olmasını, saldırganlığı ve şiddeti içeren toplumsal normlara bağlamaktadır (2014).

Türkiye'deki kültürel ve toplumsal değerlere bakıldığında, Türkiye'nin kolektif yaşantı ve aile bağlarının güçlü olduğu, duygusal bir ülke olarak tanımlandığı görülmektedir. Batı'ya göre aile bağlarının daha güçlü olması ve toplumun iş yerinde psikolojik taciz gibi olaylarla karşı karşıya kalan kişilere verdiği destek, Türk toplumunun bu olumsuz durumlardan daha az etkilenmesine neden olmaktadır (Güneri, 2015).

Dini değerlerden ideolojik düşüncelere, ekonomiden siyasete, aile değerlerinden hukuk değerlerine kadar iş yerinde psikolojik taciz olaylarına neden olabilecek birçok yapı söz konusudur. Kişilerin siyasi ve ideolojik düşüncelerine bağlılığının, inançlarına ve dinine olan bağlılığının derecesi diğer kişileri dışlamasına, ayrımcılık yapmasına sebep olabilmektedir. Türkiye'de 2012 yılında yayımlanan Değerler Atlası, Türkiye'nin Avrupa'nın en dindar ülkelerinden biri olduğunu, siyasi ideoloji olarak Avrupa ülkeleri arasında en sağda yer aldığı, muhafazakârlık ölçeğine göre Türkiye'nin ortalamasının %63 olduğu, kişilerarası güvenin %12 olduğu tespit edilmiştir (Majidli ve Budak, 2018:151). Tüm bu değerler göz önüne alındığında aşırı dindarlık, siyasi ideolojilere aşırı bağımlılık, kişilerin birbirine güven duymadığı güvensiz bir ortam işbirliği yapmaya engel olabilmekte, ön yargıları artırabilmekte, ayrımcılığa ve dışlamaya ve sonuç olarak iş yerinde psikolojik taciz gibi bir şiddete yol açabilmektedir.

6.3.2.3. Yaş

İş yerinde psikolojik taciz araştırmalarında üzerinde durulan bir diğer nokta iş yerinde psikolojik taciz ile çalışanların yaşı arasındaki ilişkidir. Bazı araştırmacılar yaşlı çalışanların gençlere göre daha fazla psikolojik tacize hedef olduğunu öne sürerken bazı araştırmacılar bu durumun tam tersini öne sürmektedir. Bir diğer grup ise iş yerinde psikolojik taciz ile yaş arasında anlamlı bir ilişki olmadığını savunmaktadır.

İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerin genellikle yirmi beş yaşın altındaki çalışanlar olduğu tespit edilmişken bir diğer araştırmada (Jimenez, 2008) yaşlıların daha fazla psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır (Yüçetürk, 2012:49). Dördüncü Avrupa alışma Koşulları Anketi’ne göre ise 15-29 yaş arasındaki genç kadınların iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarına daha fazla uğradığı sonucu çıkmıştır. Diğer taraftan yaşlı çalışanların genç çalışanlara oranlara daha fazla iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıkları görülmekte (Einarsen, 1996; Leymann ve Gustavsson, 1996) ancak Kök’e göre bu durumun sebebi yaşlı çalışanların iş bulma zorluğundan ötürü işten ayrılmalarnın pek mümkün olmamasıdır (2006:438).

Türkiye’de de iş yerinde psikolojik tacizin yaşla olan ilişkisi netlik kazanmamıştır. Bazı araştırmalarda iş yerinde psikolojik tacize hedef olma ile yaş arasında olumlu bir ilişki (Özdevecioğlu, 2003; Yılmaz vd., 2008) olduğu, bazı araştırmalarda ise olumsuz bir ilişki olduğu (Koç, 2009) belirtilmektedir (akt. Güneri, 2015).

7. İş YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ VE ALIşAN KADINLAR

Bilindiği gibi kadınların çalışma hayatına yoğun bir şekilde girmeye başladığı dönem Sanayi Devrimi’nden sonraki dönem olmuştur. Bu dönemin öncesinde de kadınlar özellikle Avrupa’da ev hizmetçiliği, tarım işçiliği, tekstil gibi çeşitli işlerde çalışmışlardır. Çalışma hayatında kadınların hangi alanlarda çalışması gerektiği ile ilgili düşünceler ve uygulamalar özellikle 19. yüzyılda daha da belirginleşmiş, “kadın işi” olarak tasvir edilen işlerde çalıştırılan kadınlar böylelikle toplumsal cinsiyete dayalı istihdam değerlendirmelerine düzenli olarak girmiştir (Scott, 2005:382). Kadınları hem belirli işlere hapseden uygulamalar aynı zamanda bu iş alanlarında hiyerarşik olarak

kadınları en alt düzeylere yerleştirmiş, ücretleri oldukça kısıtlı tutarak cinsiyete dayalı iş bölümü yaratmıştır.

Dünyada ve Türkiye’de kadınların belirli sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Bu sektörlerin başında ise gıda ve dokuma, tekstil sanayisi gelmektedir. Cinsiyete dayalı ve doğal olmayan bu iş bölümü hâlihazırda kaynakların ve fırsatların dağılımında eşitsizlik olan bir düzende bir başka ayrımcılığa sebep olmaktadır. Üretkenliğin az olması ve erkeklere oranla çalışma sürelerinin daha az olması gibi düşüncelerle kadınlar emek piyasasında yedek iş gücü olarak değer görmüş, çok düşük ücretlere tabi tutulmuş ve kadınlara güvencesiz bir çalışma yaşamı sunulmuştur.

Kadınların yedek iş gücü olarak görülmesi, çok düşük ücretlerle çalıştırılmalarına, yarı zamanlı ve güvencesiz işlere yönlendirmelerine sebep olmaktadır. Sendikal hakları olmadan ve hatta sigortası bile olmadan çalışmayı kabul eden kadınlar çoğunlukla enformel sektörlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Kadınların, toplumsal cinsiyet algılarından ve ataerkil toplum yapısından dolayı ev içi işlerle eşleştirilmesi; yaptıkları işlerin sadece aile bütçesine katkı olarak görülmesi; kadınların çalıştıkları işlerde süreklilik aramamasına, geçici olarak işten ayrılmayı daha kolay kabullenmelerine ve yarı zamanlı işlerde çalışmayı kabul etmelerine yol açmaktadır (Cam, 2003:7). Kadın emeğinin üretimdeki yeri ve öneminin görmezden gelinmesi, emeğe karşılık gelen doğru ücretlerin bulunamaması, emeğin küçümsenmesi gibi kadınları istihdamda “öteki” konumuna iten uygulamalar patriyarkanın eşitsiz cinsiyet rejimi sonucunda ortaya çıkmaktadır.

Her ne kadar kadınların güçlenmesi ve bağımsız bir hayat sürdürebilmesi için çalışma hayatına girmesi gerekse de çalışma hayatının getirdiği sorunlar, kadınların istihdamda kalabilmelerine engel oluşturmaktadır. İş tanımları, işin içerikleri, özellikle teknik işlerin sebep olduğu riskler ve tehlikeler erkekler üzerinden tanımlanmakta,

kadınların çalıştığı alanlar risksiz olarak algılandığından işle ilgili problemlere çözümler de yine erkek işçilerin deneyimleri temel alınarak üretilmektedir (KEİG, 2019:3). Diğer taraftan kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları yerleştirme ve terfi sürecinde adaletsizlik, ücret eşitsizliği, cinsel taciz ve psikolojik taciz, yetersiz eğitim, ev işleri ve çocuk bakımı gibi sorunlar cinsiyete dayalı sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır (Kaya, 2019:12).

Cinsiyete dayalı iş bölümü ve iş hayatındaki diğer bütün ayrımcılıklara ek olarak iş yerlerinde karşılaşılan önemli bir sorun da cinsiyete dayalı şiddettir. İş yerinde psikolojik taciz de dâhil olmak üzere şiddetin birçok türü kadınların iş güvenliğini tehlikeye sokmakta ve kadınların istihdama katılımını sekteye uğratmaktadır.

Bir şiddet türü olarak ele alınan iş yerinde psikolojik tacize sebep olan kaynaklardan biri cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Kadın çalışanların iş yerlerinde karşılaştıkları psikolojik taciz yoğunluğuna, uygulanış şekline, bireylerde yarattığı etkiye ve tacizle başa çıkma şekline göre farklılık gösterebilmektedir (Atatanır, 2013:269).

İş yerinde psikolojik taciz araştırmalarına bakıldığında birçok araştırmanın cinsiyet temeline dayanmadığı ve hatta cinsiyet farklılıklarını göz ardı ettiği görülmektedir. Alanın en önemli araştırmacılarından olan Einarsen, yapmış olduğu çalışmalarda iş yerinde psikolojik tacizle toplumsal cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığını belirtmektedir. Einarsen, İskandinav ülkeleri ile diğer ülkeleri karşılaştırmakta ve bu ülkeler arasındaki iş yerinde psikolojik taciz farklılıklarını güç mesafesine ve İskandinav ülkelerinin daha kadınsı değerlere sahip olmasıyla açıklamaktadır. McGinley'e göre Einarsen'in "kadınsı" değerlere sahip ülkelerin daha az psikolojik taciz oranlarına sahip olduğuna dair yapmış olduğu açıklama bile başlı

başına iş yerinde psikolojik taciz ile toplumsal cinsiyet arasında kaçınılmaz bir bağ olduğunu göstermektedir (2008:1176).

İş yerinde psikolojik taciz araştırmalarında cinsiyete dayalı ortaya çıkan sonuçlar oldukça çelişkilidir. Yapılan bazı çalışmalarda kadın ve erkek çalışanlar arasında iş yerinde psikolojik tacizin herhangi bir fark olmadığı (Einarsen ve Skogstad, 1996; Hoel ve Cooper, 2000; Leymann, 1992; Vartia ve Hyyti, 2002; Vartia, 1996) öne sürülürken bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha fazla iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı (Rutter ve Hine, 2005; Bobrowski ve Bobrowski, 2006, akt. Dursun ve Aytaç, 2011:19) öne sürülmektedir. İş yerinde psikolojik taciz olgusuna toplumsal cinsiyetleri göz önünde bulundurmadan yaklaşılması problemlili bir bakış açısıdır. Yapılan araştırmalar çoğunlukla örgütsel faktörler üzerine yoğunlaştığından ya da araştırmaların erkeklerin yoğun olduğu iş yerlerinde yapılmasından, bu araştırmalarda kadın ve erkek farkı gözlemlenmesinin herkesin iş yerinde psikolojik tacize uğrayabileceği savunulmaktadır. Ancak daha geniş perspektiften, toplumdaki diğer faktörleri de ele alarak, bakıldığında psikolojik taciz davranışlarının toplumsal cinsiyetle olan ilişkisi görülebilmektedir. Temelde saldırganlık çalışmalarında dahi erkeklerin kadınlardan daha saldırgan eğilimde olduğu ve intikam alma duygusunun kadınlara göre daha baskın olduğu, saldırgan davranış sergileyen kadınların korku, kaygı ve suçluluk duygusuna kapılma ihtimalinin erkeklerden daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (Douglas, 2001:551). Bunun yanı sıra işe alım ve seçim yöntemlerinin, kariyer imkânlarının, çalışma sürelerinin, ücretlerin belirlenmesi gibi örgütsel süreçlerin erkek egemenliğinin ve eril gücün yeniden üretilmesi için tasarlandığı göz önünde bulundurulduğunda bir şiddet türü olan ve saldırgan davranışlar içeren iş yerinde psikolojik taciz olgusunu, toplumsal cinsiyet ilişkilerinden bağımsız olarak değerlendirmek mümkün değildir.

Ana akım araştırmalar her ne kadar cinsiyet körü gibi görünse de iş yerinde psikolojik taciz çalışmalarının büyük çoğunluğunda iş yerinde psikolojik taciz olaylarının cinsiyet temelli olduğu tespit edilmiştir. Dördüncü EWCS'te, Yunanistan ve Portekiz gibi ülkelerde fark çok az olsa da bütün Avrupa genelinde iş yerinde psikolojik taciz oranları kadınların daha fazla bu davranışlara hedef olduğunu göstermektedir (Milczarek, 2010:69). 2010 yılında 34 Avrupa ülkesinde yapılan ve her ülkeden yaklaşık bin katılımcının olduğu Beşinci Avrupa Çalışma Koşulları Anketi'ne göre kadınlar (%4.4) erkeklerden (%3.9) daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Hollanda, Finlandiya, Danimarka gibi ülkelerde kadınlar daha sık psikolojik tacizle karşılaşmaktayken Almanya'da kadın ve erkek çalışanlar arasında belirgin bir fark görülmemiştir. Diğer taraftan Fransa ve Yunanistan'da ise erkekler kadınlardan daha çok iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını öne sürmüşlerdir (JILPT, 2013:3).

ABD'de bin çalışanın katılımıyla gerçekleştirilen araştırmaya göre de iş yerinde psikolojik taciz uygulayanların %69'unun erkek, tacize uğrayanların ise %60'ının kadın olduğu ve iş yerinde psikolojik taciz uygulayan kadınların %68'inin yine hedef olarak kadınları seçtiği tespit edilmiştir (Namie, 2014:6).

İş yerinde psikolojik taciz konusuna dair yapılan çalışmalardaki sonuçların farklılaşmasının altında birçok sebep yatmaktadır. Bu sebeplerden biri kadınların ve erkeklerin davranışları farklı algılamalarıdır. Genellikle erkekler iş yerinde olumsuz davranışlarla karşılaştıklarında bunu işin doğasına uygun olarak görmekte ve iş yerinde psikolojik tacizi bu anlamda kabul etmemektedir. Ancak kadınlar ise olumsuz davranışları daha farklı algılamakta ve problemi fark etmektedirler. (McGinley, 2008:1179). Sonuçların farklı olmasındaki bir diğer sebep ise iş yerlerinin kadın ya da erkek yoğun olmasıdır. Buna göre kadın yoğun iş yerlerinde psikolojik taciz uygulayan

taraf kadın olurken erkek yoğun iş yerlerinde tacizi uygulayan taraf erkek olmaktadır (Yüçetürk, 2012:48). Ayrıca hem AB ülkelerinde hem de AB dışındaki ülkelerde kadın yoğun sektörlerde iş yerinde psikolojik taciz olaylarının daha sık yaşandığı tespit edilmiştir (Akgeyik vd., 2007:240).

İş yerinde psikolojik taciz olaylarında toplumsal cinsiyetin izlerini taşıyan bir başka özellik de bu olumsuz durumla başa çıkma şekilleridir. Kadınlar daha “itaatkâr” olduklarından iş yerinde olumsuz davranışlara karşı sessiz kalabilmekte ya da durumu üstlerine bildirme yolunu tercih etmektedir. Diğer taraftan erkekler ise sorunu görmezden gelme ya da doğrudan psikolojik tacizi uygulayan bireyle çatışmaya girerek sorunu çözmeye çalışmaktadırlar. İş yerinde psikolojik taciz olaylarında kadınların dışardan yardım talebinde bulduklarını ancak erkeklerin ise yaşadıkları bu süreci çevresindekilerle paylaşmadığı saptanmıştır (Salmivalli vd., 1996; akt. Atatanır, 2013:269). Yapılan bir araştırmaya göre de iş yerinde psikolojik tacizi açığa çıkarmada erkekler kadınlara göre daha uzun bir süre beklemektedir. Bu durumun sebebi ise kadınların harekete geçme ve yardım alma konusunda daha istekli olmalarıdır (Namie, 2000:4).

8. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN SONUÇLARI

Bir iş yerinde defalarca ve belirli bir periyot içinde bir ya da birkaç kişi tarafından bir kişiye yönelik sergilenen onur kırıcı, yıpratıcı, küçük düşürücü, rahatsızlık veren saldırgan davranışlar olarak tanımlanan iş yerinde psikolojik taciz; bireylerin, örgütlerin ve dolayısıyla toplumdaki birçok aktörün etkilenmesine yol açmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz, bireylerde psikolojik ve fiziksel sağlık sorunlarına; örgütlerde maliyetlerin artmasına ve güvenli olmayan bir ortamın

oluşmasına; toplumda ise istihdam ile ilgili sorunlara, aile ve sosyal ilişkilerin bozulmasına sebep olmakta ve devletin ekonomisine olumsuz etki etmektedir.

8.1. Bireysel Sonuçlar

Uzun ve hızlı gelişen bir süreç olan iş yerinde psikolojik taciz, hem tacizi uygulayan hem de tacize hedef olan bireyler açısından yıkıcı bir durumdur. Psikolojik tacizi uygulayanların kişilik özelliklerine değinildiği gibi bu kişilerin narsist, ön yargılı ve öz güveni eksik kişiler olduğu bilinmektedir (Tınaz, 2011:69). Tacizin ortaya çıkmasına sebep olan bu özellikler taciz sürecinde daha farklı boyutlara ulaşabilmektedir. Tacizi uygulayan kişi, sürekli bir kaygı, depresyon, aşırı öfke gibi ruh hâline sahip olmakta, olumsuz düşüncelere saplantılı bir hâle gelmektedir. Bu kişiler, güvensizlik ve ön yargı duygularıyla beslendiklerinden karşı tarafı zarar verme potansiyeli olan kişiler olarak görmekte ve bu da taciz davranışını devamlı kılmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz davranışlarının, tacizi uygulayan kişi açısından en olumsuz sonucunun sürekli kaygı ve endişe duygusu olduğunu belirten Tutar, kronik kaygının kişilerde fobilere, fobilerin ise obsesif kompulsif bozukluklara sebep olduğunu belirtmektedir (2015:161).

İş yerinde psikolojik taciz sürecinin en başından sonuna kadar en çok zarar gören tarafı şüphesiz, psikolojik tacize maruz kalan bireydir. Bireyin hem ekonomik hem sosyal hem de psikolojik yönden zarar gördüğü taciz olayları ile birikerek çoğalan zararlar bütününe sebep olmaktadır.

Dünya Sağlık Örgütüne göre sağlık, sadece hastalıklı ya da sakat olmamak değil; fiziksel, sosyal ve ruhsal olarak tam bir iyilik hâlidir (Callahan, 1973:77). Bu anlamda bireyin sağlıklı olması sadece fiziksel olarak iyi durumda olması ile alakalı değildir. Kişinin sağlığının sosyal çevresine ve psikolojisine bağlı olduğu gerçeği göz önüne

alandığında iş yerinde ortaya çıkan psikolojik taciz olayları sağlığa yönelik bir tehdit niteliğindedir.

İş yerinde psikolojik taciz mağdurlarının tipik durumu izolasyon ve yalnızlaşmadır. Tacize uğrayan kişi, yaşadığı durumdan kaçamayacağını ve kurtulamayacağını düşünmekte ve yanlış anlaşıldığını hissetmektedir. Bu durumdan kaçamayan mağdur benlik saygısını kaybetmekte ve zihinsel olarak giderek büyüyen bir stres içine girmektedir (Björkqvist vd., 1994:175). Kişinin kendine olan güveninin kaybolduğu, öz saygısını yitirdiği, onurunun kırıldığı bir süreç olan taciz, kişilerde psikosomatik rahatsızlıklara yol açmaktadır. Nitekim Einarsen'in, 2002 yılında Danimarka'da endüstri işçilerine yönelik olarak yürüttüğü araştırmasında ve daha önce Norveç'te yapmış olduğu araştırmasında vardığı sonuçlara göre, iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan bireylerde psikolojik rahatsızlıklar ve psikosomatik sağlık problemleri artmaktadır (Mikkelsen ve Einarsen, 2002:403).

İş yerinde psikolojik taciz olgusuna dair yapılan araştırmalarda, tacizin bireyler açısından sonuçları birçok araştırmada benzer bulgularla desteklenmektedir. 2000 yılında AB'de yapılan bir araştırmaya göre, iş yerinde psikolojik şiddetten dolayı AB'de çalışan nüfusun %15'inde baş ağrısı, %23'ünde boyun ve omuz ağrısı, %23'ünde yorgunluk hissi, %28'inde stres ve %33'ünde sırt ağrısı gibi problemlerin olduğu saptanmıştır (WHO, 2005:61). Benzer şekilde, Dördüncü EWCS sonuçlarına göre, iş yerine psikolojik tacize maruz kalan bireylerde daha yüksek oranda psikolojik sağlık problemleri ve mide ağrısı gibi fizyolojik semptomlar söz konusudur. İş yerinde yaşanan problemlerden dolayı bireylerde işitme problemleri, cilt problemleri, sırt, baş, karın ve kas ağrıları, solunum güçlüğü, kalp hastalığı, stres, uyku problemleri, sürekli yorgunluk hissi, alerji, anksiyete ve sinirlilik gibi belirtiler ortaya çıkmaktadır (Parent-Thirion vd., 2007:62).

İş yerinde psikolojik taciz mağdurlarının yapılan birçok çalışmada depresyon, konsantrasyon güçlüğü, öfke problemleri (Einarsen ve Raknes, 1997; Mikkelsen ve Einarsen, 2001; Vartia, 2001) gibi sorunlar yaşadığı belirtilmektedir. Leymann ve Gustafson, bu problemlerin yanı sıra iş yerinde psikolojik taciz mağdurlarının hafıza bozukluğu gibi bilişsel semptomlar da gösterdiği öne sürülmektedir (akt. Karşlıoğlu, 2011:30).

İş yerinde psikolojik taciz, içeriğindeki bütün davranışları ve evreleri ile gerçekleşmeyebilir. Bu nedenle farklı evrelerin farklı sonuçları olabilmektedir. Ancak hızlı bir şekilde ve şiddeti artarak devam eden psikolojik taciz olaylarında yukarıda sıralanan psikolojik ve fiziksel rahatsızlıklar daha da ileriye gidebilmektedir. Bu noktada Travma Sonrası Stres Bozukluğu olarak isimlendirilen ve genellikle savaş, tecavüz gibi olaylardan sonra ortaya çıkan sendromun, iş yerinde psikolojik tacizin ileri vakalarında görülebilmesi söz konusudur (Leymann, 1996; Björkqvist vd., 1994; Tınaz, 2011, Tutar, 2015).

8.2. Örgütsel Sonuçlar

Örgütlerde kötü yönetim, örgüt kültürü ve iklimi, güç ilişkileri gibi çeşitli sebeplerden ortaya çıkan iş yerinde psikolojik tacizin, meydana geldiği ortama da önemli etkileri vardır. Gerek örgüte olan maliyeti açısından gerekse örgüt bağımlılığı açısından iş yerinde psikolojik taciz, örgütler için önlenmesi gereken sorunlardan biridir.

Bir iş yerinde meydana gelen psikolojik taciz olayı, tacize maruz kalan bireyi ve diğer çalışanları olumsuz etkilediğinden iş yerinde huzursuz bir ortam oluşmakta, çalışanların iş yerine olan güveni ve bağlılığı azalmakta ve nihai olarak iş yerinin verimliliği düşmektedir. ABD’de yürüttüğü çalışmalarla tanınan Namie’ye göre, iş

yerinde psikolojik tacize uğrayan çalışanların %82'si işinden ayrılmaktadır. Bunların bir kısmı sağlık durumları kötüleştiğinden bir kısmı ise yönetim tarafından yetersiz görüldüğünden işlerinden ayrılmaktadırlar. İşten ayrılan çalışanların yerine yenilerinin getirilmesi ise iş yerleri için maliyeti oldukça yüksek ve yeni işçinin maliyeti öncekine göre üç dört kat daha fazla olmaktadır (akt. Koçak ve Hayran, 2011:1116). İş yerinde psikolojik tacizi önlemek için alınacak önlemlerin maliyetinin yüksek olduğu düşünülse de bu durumun önlenememesi örgütler için daha büyük zararlara sebep olabilmektedir.

AB'de yapılan bir araştırmada, iş yerinde psikolojik taciz ile karşılaşan işçilerin %6'sı işlerinden kaynaklanan sağlık problemleri nedeniyle devamsızlık yapmıştır (Aytaç ve Dursun, 2011:12). Bir örgütte devamsızlıkların artması, iş yeri verimliliğini düşüren, maliyeti artıran, çalışanların iş yerine bağımlılığını düşüren unsurlardan biridir.

İş yerinde psikolojik tacizin örgütsel etkileri üzerine ayrıntılı bir çalışma sunan Gün ve Avan, tacizin özel sektör ve kamu sektöründe farklı sonuçlar doğurduğunu öne sürmektedir. Çalışmaya göre, kamu sektöründe kâr amacı güdülmendiğinden işten ayrılan yetenekli bir çalışan kurum için büyük bir kayıp olarak görülmezken özel sektörde kârlılık hedefi olduğundan kârı oluşturan kalifiye çalışanların işten ayrılması örgüt için önemli bir kayıp olarak görülmektedir. Buna ek olarak, bir iş yerinde psikolojik taciz önlenemezse tazminat maliyetleri, yetkin personel kaybı, yeni alınan çalışan için gerekli eğitimin maliyeti, zaman ve itibar kaybı, hastalık izinlerinde artış, çalışanlarda ortaya çıkan öz güven kaybı ile dikkatsizliklerin artması ve buna bağlı olarak iş kazalarında artış yaşanması gibi birçok problem baş gösterebilmektedir (2013:289).

İş yerinde psikolojik taciz sonucu bireylerde oluşabilecek olumsuz etkilerden biri de yabancılaşmadır. Bunun sebebi tacize uğrayan çalışanın işine olan anlamsızlık

duygusunun yükselmesi ve çalışma sürecine kısıtlı olarak katılarak işindeki kontrolü kaybetmesidir (Demirel; Ötken; Kunday, 2012:8).

8.3. Toplumsal Sonuçları

İş yerinde psikolojik tacizin bireysel ve örgütsel etkileri olduğu gibi toplumu etkileyen sonuçları da vardır. Örgütler ve bireyler buldukları toplumun izlerini taşımakta, aynı zamanda toplumu şekillendirmektedirler. Herhangi birinde ortaya çıkan bir sorun diğerini de etkilemekte ve karşılıklı bir yapılanma süreci oluşmaktadır. İş yerinde psikolojik tacizin toplumsal sonuçları, tacizin genellikle ülke ekonomisine olan etkileri, tacize uğrayan kişinin ailesi ve çevresine olan etkileri yönünden incelenmektedir.

İş yerinde psikolojik tacizin doğrudan maliyeti bireyler için iş kaybı, güvensizlik, ruhsal ve fiziksel sağlığın bozulması iken dolaylı maliyeti toplumun ve iş yerinin katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim, ürünlerin kalitesinin bozulması, müşteri sayısında azalma ve firmanın saygınlığının azalması gibi durumlardır (Tınaz, 2011:178).

2004 yılında 15 AB üyesi ülkede yapılan çalışmaya göre, iş yerindeki streten kaynaklı ruh sağlığı sorunlarının maliyeti yıllık ortalama 268 milyar Euro tutarında olup gayri safi milli hasılanın ortalama %3-4'ü olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalar, işle ilgili stresin tek başına bu ülkelerin işletmelerine ve hükümetlerine düşük verimlilik, ek personel devir hızı ve inovasyon kabiliyetinin düşüklüğüne ek olarak devamsızlık ve ilgili sağlık maliyetlerinde yaklaşık 20 milyar Euro'ya mal olduğunu öne sürmektedir (WHO, 2005:61).

Benzer şekilde Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 2000 yılında yapılan bir çalışmaya göre Almanya'da bir yıl içerisinde 1,5 milyon işçi iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmakta, her yıl ruh sağlığı problemleri nedeniyle alınan izinler 2,2 milyon

dolara mal olmaktadır. Diğer taraftan Alman Federal Çalışma Bakanlığının çalışmalarına göre, intiharların %10'u iş yerinde psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşmektedir (Sevinçok, 2016:16). Birleşik Krallık'taki iş yeri problemlerinden kaynaklı rahatsızlıkların maliyeti bir yıl için 4 milyar sterlin, İsveç'te 30 bin ile 100 bin dolar arasında, ABD'de ise 4 milyar dolardan fazladır.

İş yerlerinde yaşanan psikolojik taciz olayları nedeniyle bireylerin sağlık giderlerinde artış yaşanmakta, sosyal yardım kuruluşlarından yardım talepleri artmakta, erken emeklilik isteği gibi devlet bütçesine etki edecek sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Çobanoğlu, 2005). İşsizliğin artması, nitelikli işçilerin iş gücünden uzaklaşması, çalışma hayatının ve istihdamın güvencesiz bir duruma gelmesi iş yerinde psikolojik tacizin toplumsal olarak en ağır sonuçlarından.

İş yerinde psikolojik taciz, sadece bireyin kendi fiziksel ve ruhsal sağlığına mal olmamakta, aynı zamanda bireyin ailesini ve arkadaşlarını da önemli ölçüde etkilemektedir. Psikolojik taciz mağduru olan bireyin, yaşadığı sıkıntıları paylaştığı ölçüde değişmekle beraber, bireylerin aile içerisindeki iletişimde sorunlar çıkabilmektedir. Ayrıca toplumda iş yeri problemlerinden ötürü mutsuz ve psikolojik olarak sağlıklı olmayan bireylerin artması toplumun huzur ve refahını olumsuz etkilemektedir.

9. İŞ YERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN HUKUKSAL BOYUTU

İş yerinde psikolojik taciz olgusu 1990'larda çalışılmaya başlamış ve gerek kavramsal olarak gerek süreç olarak henüz sınırları net bir şekilde çizilememiştir. Birçok ülkede hâlâ konuya dair bir çalışma yapılmamış, birçok ülkede ise konunun farkındalığı çok sınırlı kalmıştır.

Her ülke, her kurum ve hatta her birey açısından bir sorun olarak algılanmamakla birlikte iş yerinde psikolojik taciz problemine karşı alınan önlemler çeşitlidir. İş yerinde psikolojik tacize yönelik bilgilendirme ve farkındalık düzeyini artırma, kurumsal düzenlemelere gitme gibi faaliyetlerin yanında yasal düzenlemelerin yapılması ve çalışanların yasal bir zeminde korunması oldukça önemlidir. Bu anlamda uluslararası örgütlerin çalışmaları sonucu yapılan sözleşmeler, ülkelerin bu sözleşmelerden ayrı olarak kendi iç hukuk düzeninde yapmış oldukları çalışmalar söz konusudur.

9.1. Dünya Geneline Yapılan Yasal Düzenlemeler

İş yerinde psikolojik taciz, birçok ülkede çalışanların haklarının güvence altına alınması ve iş yeri sağlığının korunması kapsamında yasal düzenlemelerle önlenmeye çalışılmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili ilk karar 1922 yılında Alman İmparatorluk Mahkemesi tarafından alındığını belirten Centel'e göre, bu dönemde iş yerinde psikolojik taciz kavramı yeterince bilinmediğinden ve farkındalık eksikliğinden olguya ilişkin hukuki düzenlemelerin yapılması gecikmiş ve iş yerinde psikolojik tacizle mücadelede sağlam adımlar atılamamıştır (2013:52).

İş yerinde psikolojik tacize ilişkin ilk yasal düzenleme 1993 yılında İsveç'te yapılmıştır. İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası kapsamında İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname ile iş yerinde psikolojik taciz, bir mağduriyet ve suç olarak değerlendirilmektedir (Bozdemir, 2013:302; Ulusoy, 2013:150). Bu yasaya göre iş yerinde psikolojik taciz önlenmesi gereken bir sorundur ve bu soruna yol açan etkenlerin düzeltilmesi işverenin sorumluluğundadır.

İsveç'teki düzenlemeden sonra iş yerinde psikolojik taciz konusunda düzenleme yapan diğer ülke ise Fransa'dır. 1999 yılında meclise sunulan yasa teklifi ile Fransa'da ilk kez iş yerinde psikolojik taciz tanımı yapılmış, İş Kanunu ve Ceza Kanununa iş yerinde psikolojik tacizi önleyici maddeler eklenmiş ve bu tacizi uygulayanlara hapis ve para cezası verilmesi öngörülerek iş yerinde psikolojik taciz adli bir suç olarak hukuksal düzene girmiştir (Bayat ve Baykal, 2015:206).

İsveç ve Fransa'nın devamında 2000 yılında Finlandiya'da İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası ile; 2001 yılında İngiltere'de Saygınlık Kanunu ile; 2002 yılında Belçika'da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası'na ek madde ile, 2004 yılında Danimarka'da yasa tasarısına eklenen madde ile iş yerinde psikolojik taciz bu ülkelerin hukuk sistemine girmiştir. Kuzey Amerika'da ise iş yerinde psikolojik tacize ilişkin ilk düzenleme 2004 yılında Kanada'da işçi hareketi sonucunda gerçekleştirilmiş ve oldukça kapsamlı bir şekilde iş yerinde psikolojik taciz Kanada yasalarına girmiştir (Bilge, 2016:1253). ABD'de ise iş yerinde psikolojik taciz ile ilgili doğrudan bir yasal düzenleme yoktur ancak iş yerinde psikolojik taciz mağdurları ayrımcılık temeline dayanarak Medeni Hukuk kapsamında haklarını aramaktadırlar.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili uluslararası düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılmıştır. ILO'nun, Türkiye'nin de taraf olduğu, 111 Sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi, 155 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme, 161 Sayılı İş Sağlığı Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'leri psikolojik taciz dâhil olmak üzere iş yerinde ortaya çıkan sorunları çözmeyi, taraf devletlerin sözleşme kapsamında gerekli yasal düzenlemeleri yapmasını taahhüt etmektedir (Ulusoy, 2013:138).

Avrupa'da iş yerinde psikolojik tacize ilişkin olarak bölgesel örgütlerin yaptığı en önemli çalışma Avrupa Sosyal Şartı'dır. Avrupa Konseyine üye devletler tarafından

1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 yılında kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile işçilerin haklarını güvence altına almaktadır. İş yerinde psikolojik tacize karşı ise özellikle Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "Onurlu Çalışma Hakkı" başlığı altında düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye'nin 2006 yılında onayladığı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 26. Maddesine göre,

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

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

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

taahhüt ederler (Resmi Gazete, 2019)."

Bu madde, uluslararası sözleşmelerin uygulanış usulü itibarıyla, taraf ülkelerin iç hukuklarında çalışanların iş yerlerinde maruz kaldıkları olumsuz davranışlara karşı korunması ve onurlu çalışma şartlarının sağlanması için düzenleme yapılmasını sağlamaktadır.

Avrupa'daki düzenlemelerden bir diğeri ise 2001 yılında Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen "İşyerinde Taciz" başlıklı karardır. Bu karar ile iş yerinde psikolojik taciz, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında incelenmiş, iş yerinde psikolojik

tacizi oluşturan davranışlardan tacizin nedenlerine, tacizin boyutlarından işverenlerin üzerine dūřen sorumluluklara kadar geniş bir çerçevede konu ele alınmıştır (Çukur, 2016:42). İř yerinde psikolojik tacizi ele alan dūzenlemelerden biri de 2006 yılında kabul edilen Parlamento ve Konsey Yönergesi'dir. Bu kararda, kadın-erkek fırsat eşitliği ve çoklu ayrımcılık yasağı kapsamında taciz ve cinsel taciz birbirinden ayrı bir Őekilde incelenmektedir ve iř yerinde psikolojik tacizin tanımı verilerek ayrımcılığın bu tarz görünümlerine karşı mücadelenin gerekliliği vurgulanmaktadır. Ancak Avrupa Parlamentosu kararlarının ũlkelerin hukuksal sisteminde bir bağlayıcılığı olmadığından bu kararlar sadece bir görüş bildirme ve öneri ile sınırlı kalmaktadır.

9.2. Türkiye'deki Yasal Dūzenlemeler

İş yerinde psikolojik taciz, Türkiye için oldukça yeni kavramdır. Bu nedenledir ki Türkiye hukukunda iş yerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan bir yasa ya da madde bulunmamaktadır. Konuyu çalışan hukukçuların genel görüşüne göre, iş yerinde psikolojik taciz başta Anayasa olmakla birlikte İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilebilmektedir. Ancak 2011 yılında kabul edilen 6098 Sayılı Borçlar Kanunu Türkiye'de iş yerinde psikolojik tacizin doğrudan geçtiği tek yasama etkinliğidir (Altun; Sayer ve Barutçu, 2017:511).

İş yerinde psikolojik tacizin ihlal ettiği yükümlölükler hizmet sözleşmesinin niteliğinden kaynaklanan işverenin işçiyi gözetme borcu ve işverenin eşit davranma borcudur. Buna göre, işveren işçiyi, iş yerindeki bütün tehlikelere karşı korumakla yükümlüdür. İş yerindeki tehlikeler kapsamına ise sadece fiziksel tehlikeler değil çalışanda rahatsızlık yaratabilecek her türlü tehlike girmektedir. İşverenin eşit davranma borcu ise mutlak eşitlik olmamakla beraber işçiyi din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet vb.

özelliklerden ötürü uygulanan ayrımcılıkları içermektedir. Bu noktada ise dikkat edilmesi gereken nokta iş yerinde psikolojik tacizin her zaman ayrımcılıktan kaynaklı gerçekleşmemesidir (Limoncuoğlu, 2013:66). İş yerinde psikolojik tacize maruz kalan kişinin İş Hukuku çerçevesinde zararını tazmin etme, iş sözleşmesini fesih ve çalışmaktan kaçınma hakları vardır. Ancak iş yerinde psikolojik tacize uğrayan işçilerin, İş Kanunu'nun öngördüğü yolları izledikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı takdirde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurma hakları bulunmaktadır (Yardımcıoğlu, 2018:155).

İş yerinde psikolojik tacize ceza hukuku açısından bakıldığında iş yerinde psikolojik tacizin bir suç olarak kabul edilmediği görülmektedir. Bütün bir süreç olarak iş yerinde psikolojik taciz ceza hukuku çerçevesinde değerlendirilemese de taciz davranışları tek tek Ceza Kanunu kapsamına girebilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz davranışlarından hakaret, kasten yaralama, tehdit, görevini kötüye kullanma, ayrımcılık, iş ve çalışma özgürlüğünü kısıtlama gibi davranışlar Türk Ceza Kanunu tarafından kişilik haklarının ihlali olarak görülmekte ve yasaklanmaktadır (Ulusoy, 2013:148). Ayrıca iş yerinde psikolojik taciz, bir bütün olarak çeşitli suç tiplerini barındırabileceğinden Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilebilmektedir. Bu suç tiplerinden bazıları şunlardır: İntihara yönlendirme suçu, eziyet suçu, cinsel saldırı ve cinsel taciz suçu, cebir kullanma suçu, kişilerin huzur ve sükûnunu bozma suçu ve hakaret suçu (Erdem ve Parlak, 2010:272-279).

İş yerinde psikolojik taciz sorununa ilişkin yapılan çalışmalardan biri 2011 yılında Resmi Gazete'de yayımlanan ve yürürlüğe giren 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'dir. Genelge hükümleri hem kamu kurumlarında çalışanları hem de özel sektör çalışanlarını kapsamaktadır. İdari yaptırım yönünden eksik kalsa da Genelge, çalışanların uğradığı psikolojik tacizin önlenmesi için birçok önlem barındırmaktadır (Bayram, 2011:323). Genelge, iş yerinde psikolojik taciz ile ilgili çalışmalar yürütecek,

taciz olaylarını inceleyecek ve iş yerinde psikolojik tacize karşı mücadele için politikalar oluşturacak bir kurumun kurulmasını öngörmektedir. Bunun yanı sıra iş yerinde psikolojik taciz mağduru olan kişilerin destek almalarını sağlayan Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 hattının oluşturulması Başbakanlık Genelgesi'nin öngördüğü önemli bir mücadele mekanizmasıdır (Kasapoğlu Turhan, 2013:95).

10. BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

Bireyleri, örgütleri ve toplumu olumsuz yönde etkileyen iş yerinde psikolojik taciz olgusu, toplumsal değerlerden hukuk sistemine, yönetim usullerinden bireysel savunmaya kadar çok geniş bir çerçevede incelenmesi gereken ve sadece tek bir tarafın çözebileceği bir sorun değildir.

Yapılan birçok araştırmada iş yerinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanların işlerini kaybetmekten, ciddiye alınmaktan, cezalandırılmaktan korktukları için yaşadıkları süreci gerekli yerlere bildirmediği gözlemlenmiştir (Bartlett, 2016:1). Namie'nin ABD'de yapmış olduğu geniş katılımlı araştırmasında, iş yerinde psikolojik taciz mağduru olan bireylerin tacizi reddetme ve hafife alma davranışları sergilediği, tacize uğrayanların %61'inin işini kaybederek tacizin son bulduğu, çalışanların %40'ının buldukları kötü ortamdan kaçmak için istifa ettiği tespit edilmiştir (2014:14). Türkiye'de ise yapılan çalışmalarda çalışanların iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkma yönteminin sessizlik olduğu, bu sessizliğin nedeninin var olan düzenlemelere güven duyulmaması ve mağdurlara organize bir toplumsal desteğin sağlanamaması olduğu belirtilmektedir (Güneri, 2015). Türkiye'de iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkma yöntemlerinden bir diğeri ise istifa etme, iş yerinin değiştirilmesi ya

da çalışanların yaşadıkları tacizden kendini suçlayarak ve sorumlu tutarak daha fazla çalışma yoluna gitmesidir (Yıldırım, 2007; akt. Güneri, 2015).

Bir sorunla mücadele edebilmenin en önemli koşulu öncelikle o sorunun tanımlanması ve soruna dair farkındalığın olmasıdır. İş yerinde psikolojik taciz olgusunun ne olduğu, hangi davranışları içerdiği, sonuçlarının ne olabileceği konusunda çalışanların, örgütlerin ve toplumdaki diğer unsurların bilgi sahibi olması sorunun çözümü için ilk adımdır.

İş yerinde psikolojik tacizle bireysel olarak mücadelede çeşitli stratejiler vardır. Bu stratejilerin başında, tacize maruz kalan bireyin kendini geliştirme ve direncini artırma gelmektedir. İş yerinde psikolojik taciz bireyin öz güvenini ve öz saygısını azaltabildiğinden tacize uğrayan kişinin mesleki olarak kendini geliştirmek gibi öz güvenini ve öz saygısını arttıracak yollara başvurması bu süreçteki direncini de arttırmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz olayları bireylerin ruhsal sağlığında derin yaralar açtığından bireylerin psikolojik dayanıklılığı tacizle başa çıkmada önemli bir özellik olmaktadır.

İş yerinde psikolojik tacizle başa çıkmada “öğrenilmiş çaresizlik” içinde olmamanın gerekliliğinin altını çizen Tutar’a göre, öğrenilmiş çaresizlik bireylerin daha önceki olumsuz deneyimlerine ait düşüncelerini başka ortamlara da taşıyarak cesaretlerini ve öz güvenlerini yitirmeleridir (2015:207). Öğrenilmiş çaresizlik yoluyla çalışanlar, iş yerinde yaşadığı olumsuz davranışları kendi içlerinde normalleştirebilmektedir. Bu da iş yerinde psikolojik taciz gibi olayların şiddetini artırmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle bireylerin öğrenilmiş çaresizlikten sıyrılabilmesi iş yerinde psikolojik tacize karşı daha dirençli olmalarını sağlamaktadır.

İş yerinde psikolojik tacizle mücadelede bireysel tedbirlerin yanında örgütlere de çok önemli bir rol düşmektedir. İş yerindeki sıradan çatışma olaylarıyla iş yerinde

psikolojik taciz birbirinden farklıdır ancak iş yerinde psikolojik tacizin ilk aşaması çözümlenememiş bir çatışmadır. İş yerinde ortaya çıkan çatışmaların çözümlenebilmesi öncelikle iş yeri yönetiminin sorumluluğundadır. Yönetim becerisi zayıf bireylerin çatışma ortamını sağlıklı yönetememesi iş yerinde psikolojik taciz olaylarının sebeplerinden biri olarak görülmektedir. Bu noktada iş yerinde yönetici ve üst konumunda bulunan çalışanların, insan kaynakları departmanının iş yerinde psikolojik taciz konusunda bilgi sahibi olması, çalışanlarını tanınması ve ilişkileri sağlıklı bir şekilde yönetebilmesi gerekmektedir.

Örgütlerde, iş yerinde psikolojik tacize sebep olan aşırı iş yükleme, sürekli yer değiştirme gibi keyfi uygulamalara son verilmesi, insana değer veren bir örgüt yapısının ve anlayışının oluşturulması, iş yerinde psikolojik taciz gibi iş yeri şiddetine yönelik eğitim çalışmalarının yürütülmesi ve çalışanların bilgilendirilmesi, tacize uğrayan çalışanlara her türlü desteğin sağlanması gibi yöntemlerle, iş yerinde psikolojik taciz önlenmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz ile mücadelede sendikaların uygulamaları da önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, iş yeri sorunlarına çözüm bulma, işçilerin haklarının korunması, çalışma koşullarının düzenlenmesi gibi birçok konuda çalışma hayatını daha iyi ve sağlıklı bir alana dönüştürmek üzere faaliyet gösteren sendikaların iş yerinde psikolojik tacize dair çalışmalar yürütmesi örgütlü bir mücadele oluşturulması açısından değerlidir. Ayrıca yasal düzenlemelerin yapılmasına ön ayak olabilecek sendika çalışmaları ile iş yerinde psikolojik taciz sorunu, hukuksal süreçlerin de yer aldığı daha kapsamlı bir şekilde çözüme kavuşturulabilmektedir. Buna örnek olarak Almanya'daki sendikal faaliyetler verilebilir. Almanya'da iş yerinde psikolojik taciz sendikalar tarafından toplu iş sözleşmelerine dâhil edilmiş, iş yerinde psikolojik tacizin toplu iş sözleşmesinin ihlaline

sebepler olacağı belirtilmiş ve böylelikle iş yerinde psikolojik taciz olgusu Almanya hukuk sistemine girmiştir (Kaya ve Erdost Çolak, 2015:105). Ayrıca sendikalar tarafından iş yerinde psikolojik taciz mağdurlarına rehberlik gibi hizmetlerin verilmesi, işçileri psikolojik taciz konusunda bilgilendirme ve böylelikle kendilerini savunabilmelerinin sağlanması, konuyla ilgili farkındalığın artması için çeşitli eğitim faaliyetlerinin yapılması, seminerlerin düzenlenmesi, kitap ya da broşür hazırlanması gibi faaliyetlerin yapılması iş yerinde psikolojik tacize karşı alınabilecek sendikal önlemlerdendir (Yüçetürk, 2012:53).

Dünya Sağlık Örgütüne göre, iş yerinde psikolojik taciz, bireysel özelliklere ve bireylerin geçmişine dayanan ayrımcılık ve sosyal eşitsizliklerle ilgilidir (2007:62). İş yerinde psikolojik tacize sebep olan toplumsal unsurlar düşünüldüğünde tacizi önlemenin yolu da bu öncülleri ortadan kaldıracak uygulamaların hayata geçirilmesi ile mümkün olmaktadır. Toplumda var olan güç mesafesini en aza indirecek, etnik, dinsel, cinsiyet temellerine dayanan ayrımcılıkları ortadan kaldıracak adil bir algının ve anlayışın oluşturulması, iş yerinde psikolojik tacizin önlenmesi için önem arz etmektedir. İş yerinde psikolojik taciz olgusu da dâhil olmak üzere toplumdaki bütün eşitsizliklerin, adaletsizliklerin, haksızlıkların önlenmesi için bireylerin haklarını arayacağı hukuk sisteminin güvenilir ve adil olması, toplumda etik değerlere verilen önemin artması, ön yargıların pekiştirilmediği ve toplumun tüm kesimlerine eşit davranılan bir yönetimin olması, hak ve özgürlüklerin eşit bir şekilde dağıtıldığı sosyal politikaların gerçekleşmesi oldukça önemlidir.

İKİNCİ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Yarı yapılandırılmış görüşme formu ve sohbet tarzı görüşme teknikleriyle yapılmış olan araştırma, Gemlik'teki zeytin iş yerlerini kapsamaktadır. Küçük ve orta büyüklükte olan iş yerlerinde çalışan kadınların iş yerinde psikolojik taciz deneyimlerinin incelendiği araştırmada çalışanlara öncelikle sosyo-demografik özellikleri hakkında sorular sorulmuş ve ardından iş yerinde psikolojik taciz kavramı ile ilgili farkındalıkları öğrenilmeye çalışılmıştır. Görüşmelerin devamında ise çalışanların kişisel deneyimleri, iş yerinde psikolojik taciz davranışları bağlamında araştırılmıştır. Sekiz katılımcı ile yapılan araştırmanın bulguları incelenirken katılımcıların farklı sosyo-demografik özelliklerinin daha iyi anlaşılabilmesi için katılımcılar K1, K2, K3..., K8 şeklinde isimlendirilmiştir.

Araştırma Kapsamındaki İş Yerlerinin Özellikleri

Araştırmanın kapsamı olan Gemlik'teki zeytin işletmeleri çoğunlukla Gemlik Zeytin Hali içerisinde bulunmaktadır. Bu iş yerlerini yöneten kişiler iş yerinin de sahibi olup çoğunlukla yerel faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Sermaye kullanımı görece daha düşük ve çoğunlukla insan emeğinin kullanıldığı bu iş yerlerinde genellikle 10 ile 100 işçi çalışmaktadır. Karar mekanizmasının hızlı işlediği, yönetim giderlerinin düşük olduğu bu işletmeler işçi sayısı, demirbaş tutarı ve faaliyet alanı göz önüne alındığında Türkiye Halk Bankasının yapmış olduğu tanıma göre küçük ve orta büyüklükteki işletmeler (KOBİ) olarak adlandırılmaktadır (Keskin ve Canbaz, 2014:164).

Gemlik'teki zeytin faaliyetlerinin büyük bir kısmı kadınlar tarafından gerçekleştirilmektedir. Gerek zeytinin toplanma evresi gerekse işlenme evresinde, kadın

yoğunluklu bir emek söz konusudur. “Doğal” iş bölümü algısından kaynaklı olarak bazı işler kadınlara daha uygun görülmekte ve kadınlar belirli iş kollarına yönlendirilmektedir. Bu noktada gıda sektörünün de kadınların yoğun olarak istihdam edildiği bir sektör olduğu bilinmektedir (Cam, 2003:6).

Araştırma kapsamındaki iş yerlerinde çalışma düzeni yarı zamanlı, tam zamanlı, günlük olarak değişmektedir. Ancak katılımcıların beşi (K1, K2, K3, K4, K8) günlük işçi olarak çalışmaktayken üçü (K5, K6, K7) tam zamanlı olarak çalışmaktadır. İş güvencesinin olmaması, yarı zamanlı ve düzensiz çalışma düzeninin olması, iş paylaşımı düzenlemelerinin dengeli bir şekilde yapılmaması ile iş yerlerinde saldırganlık ve iş yerinde psikolojik taciz olayları arasında anlamlı bir ilişki olduğu öne sürülmektedir (Hershcovis vd., 2015:8; Neuman ve Baron, 1998:403). Bu bağlamda, yapılan çalışmada katılımcıların çoğunluğunun sigortasız olması ve günlük olarak çalışması, iş güvencesinin olmadığı ve bundan ötürü iş yerinde psikolojik tacizle karşılaşma ihtimalinin olabileceği dikkati çekmektedir.

Gemlik’teki zeytin firmaları, toptancılar sitesi olarak iş yapan iki adet zeytin hali ile buranın dışında faaliyet gösteren zeytin fabrikalarından oluşmaktadır. Büyüklü ve küçüklü yaklaşık iki yüz firmanın bulunduğu Gemlik’te, zeytin halindeki firmalar yaklaşık yüz adettir. Görüşmelerimin önemli bir kısmını zeytin hali kapsamında yaptığımdan ve buradaki iş yerlerinde çalıştığımdan, çalışma ortamı ve iş düzeni ile ilgili hal içindeki iş yerleri hakkında bilgi vermek daha anlamlı görünmekte. Zeytin halindeki firmalar küçük ve orta ölçekli iş yeri olarak tanımlanmakta ve işçi kapasitesi büyük oranda yirmi kişiyi aşmamakta. İş yerlerinde makineleşme oranı son yıllarda artmış olsa da hâlâ insan emeğinin yoğun olduğu bir çalışma söz konusu. Makinelerin zamanla daha çok kullanılmaya başlanması işçi sayısında azalmaya yol açmasa da işin süresini kısalttığından işçilerin çalıştıkları gün sayısını düşürmektedir.

Geniş ve yüksek tavanlı zeytin iş yerleri nemli, karanlık ve gürültülü. Zeytin, hâlihazırda yağlı olduğundan ve bu iş yerlerinde gerek zeytinyağı üretilmesinden gerek zeytinin paketlerinin içine yağ da konulmasından bütün makineler ve dokunulan hemen her şey yağlı. Yaz mevsiminde hava sıcaklığından ve makinelerin ısısından, aşırı ısınan iş yerlerinin bazılarında vantilatör mevcut olsa da sıcaklığa çözüm olmamaktadır. Diğer taraftan, kış mevsiminde ise iş yerlerinin büyük olması, ısınma problemi ortaya çıkarmaktadır. İş yerinde psikolojik tacize dair literatürde tacizin iş yerinin şartlarıyla olan ilişkisi bazı araştırmacılar tarafından dile getirilmiştir. Baillien'e göre yüksek sıcaklık ortamında, kalabalık alanlarda ya da hoş olmayan rahatsız edici bir çevrede ve ekipmanların ortak kullanıldığı yerlerde çalışmak, psikolojik tacizin gerçekleşmesi riskini artırmaktadır (akt. Salin ve Hoel, 2011:229).

Hal içindeki zeytin firmalarının sahipleri bölgesel faaliyetler başta olmak üzere ihracat faaliyetinde de bulunan, genellikle toprak sahibi, uzun yıllardır aynı işle uğraşan kişilerden oluşmaktadır. İş yerlerinde her ne kadar diğer işçilerle aşağı yukarı aynı ücreti alsa da daha önde olan çalışanlar, işlerin işleyişi, işçilerin bulunması ve durumu ile ilgili işverenle iletişime geçmektedirler. Diğer işçilerin ise işverenlerle iletişimi daha sınırlı düzeydedir. Bu anlamda bir patron, bir ustabaşı ve diğer çalışanlar şeklinde bir iş hiyerarşisi olduğunu söylemek mümkündür.

Büyük zeytin fabrikalarının dışında kalan küçük ve orta büyüklükteki zeytin işletmelerinde çalışma sistemi düzensizdir. Günlük çalışma ücreti ise bu yıl 70 lira olarak belirlenmiştir. Her işçinin sigortası olmadığı gibi sigortası olan işçilerin de çalıştıkları gün üzerinden sigortaları yatırıldığından sigorta açısından kayda değer bir birikim söz konusu değildir. Çalışma süresi aylık aşağı yukarı onar gün olan iş yerlerinde işçiler, yıl içinde toplamda yine yaklaşık olarak üç ya da dört ay gibi bir

zaman diliminde çalışmaktadırlar. Bu da yıllık olarak en iyi ihtimalle 8000-9000 liraya karşılık gelmektedir.

Özellikle daha küçük zeytin firmalarındaki işçi bulma şekli tanışıklık üzerinden ilerlemekte. Buna göre, iş yerlerinde daha uzun süredir çalışan ve işveren tarafından güvenilen bir çalışan, eksik işçi olduğu durumda kendi tanıdıklarından birini, işverene tavsiye etmekte ve yeni işçinin işe başlama süreci bu şekilde gerçekleşmektedir. Bu nedenle işi ayarlayan çalışan, yeni gelen işçiden sorumlu olduğunu düşünmektedir. Bu anlamda çalışanlar arasında özellikle akrabalık ve yakınlık ilişkilerinin mevcut olduğu bir ağın varlığını görmek mümkündür. İşçiler arasındaki bu ağın ortaya çıkardığı sorunlardan birinin, iş yerlerinde yaşanan problemlerin kendi içinde kalarak şikâyet etme durumuna engel oluşturmasıdır. Zeytin işinde çalışan kadınları ne kadar problemlerini dile getirirse ve anlaşmazlığa sebebiyet verirse sonraki süreçlerde “geçimsiz” olarak görülmekte ve bu nedenler bu kadınların iş bulma imkânı azalmaktadır. İş ayarlayan çalışanın sorun çıkaran işçiden sorumlu olması, iki çalışana da etkilemektedir ve bu nedenle çalışanlar çoğunlukla sessiz kalmaktadır. Benzer şekilde, işçiler arasında akrabalık ve yakınlık ilişkilerinin olması nedeniyle iş yerlerinde yaşanan bu tarz sorunlar, işçilerin sosyal ilişkilerine de yansımaktadır. Görüşme yaptığım kadınların ve görüşme yapmasam da beraber çalıştığım kadınların sıklıkla söyledikleri “İş yerinde olan, iş yerinde kalır.” düşüncesi, çalışanların aile ve arkadaş çevrelerinde problemlerini konuşmaktan çekindiklerini göstermektedir.

Zeytin sektörü, herhangi bir eğitim gerektirmediği ve daha çok emeğin söz konusu olduğu bir sektör olması yönüyle burada çalışan kadınların özellikleriyle uyum sağlamaktadır. Günlük çalışan işçilerin hemen hepsinin eğitimi ilkökul ve en fazla ortaokul düzeyindedir.

Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Katılımcılar	Yaş	Eğitim Durumu	Medeni Hâl	İş Güvencesi	Çocuk Sayısı
K1	57	İlkokul	Evli	Sigortasız	3
K2	57	İlkokul	Evli	Sigortasız	2
K3	50	İlkokul	Evli	Sigortalı	2
K4	59	İlkokul	Evli	Sigortasız	3
K5	33	Lisans	Bekâr	Sigortalı	1
K6	55	İlkokul	Bekâr (Boşanmış)	Sigortalı	1
K7	35	Lisans	Evli	Sigortalı	2
K8	52	İlkokul	Evli	Sigortasız	2

Katılımcılarla gerçekleştirilen görüşmelerden yapılan aktarmaların ve çıkarılan sonuçların daha net anlaşılabilmesi için katılımcılar ile ilgili biraz daha bilgi vermek anlamlı görünmektedir. Buna göre;

K1: Çocuklarını okutmak için çalışma hayatına atılan K1, uzun süre sigortasız ve geçici işlerde çalışmış. Şu an çalıştığı kurumda ise on üç yıldır çalışmakta olmasına rağmen hâlâ sigortasız ve güvencesizdir. Eşi çalışmadığı için ailenin geçimi sağlayan K1, üç kız çocuğunu da üniversitede okutmuş. Kızlarının iyi bir geleceğe sahip olması için elinden gelen her şeyi yaptığını ve onlarla gurur duyduğunu ifade eden katılımcı, kızlarının baskılarına rağmen hâlâ çalışmaya devam etmekte. Katılımcı, sene içinde akraba ve yakın çevresiyle görüşmek dışında, bir sosyal aktiviteye sahip değil ancak yurt dışında çalışan kızı ve bütün ailesiyle her yaz tatil yapmakta ve bunu büyük bir mutlulukla paylaşmakta.

K2: Benzer şekilde, iki numaralı katılımcı da iki çocuğunu okutmak için çalışma hayatına atılmış. K2, eve katkıda bulunmak için çalıştığını, eşinin emekli olduğunu ancak aldığı emekli maaşını sigara içerek ve kahvehanede sıklıkla vakit geçirerek tükettiğini, bu nedenle de eşinin kazandığı paranın aileye yetmediğini ifade etmektedir. Şu an bakmakla yükümlü olduğu bir çocuğu yok ancak hasta olan annesinin bakımını üstlendiğinden hâlâ çalışmaya devam ediyor. Annesinin hastalığı sebebiyle çalıştığı zeytin firmasından anlaşmalı bir şekilde ayrılan katılımcı, sigortadan çıkış yapmak durumunda kalmış ancak iş yeri, döndüğünde sigortasını tekrar başlatacağı sözünü vermiş. Başka yerlerde çalışmak için görüşmeye gitse de 57 yaşında olduğundan kimse sigortalı çalıştırmayı kabul etmemiş. Sigorta priminin dolmasına üç buçuk yıl kalan K2, sigortasını doldurmak için çalışmak istiyor. Ayrıldığı zeytin firmasına geri dönmüş olsa da henüz sigortasıyla ilgili bir gelişme söz konusu değil.

K3: On sekiz yıl boyunca bir gıda fabrikasında çalışan katılımcı, sigorta primi dolunca emeklilik için kalan dört senesini tamamlamak için şu an bulunduğu zeytin firmasına geçiş yapmak durumunda kalmış. Katılımcı, eşinin emekli maaşı olsa da geçinmek için çalışmak zorunda olduğunu belirtmekte. K3 de diğer katılımcılar gibi hem iş yerinde çalışmakta hem de ev içinde bütün sorumlulukları üstlenmekte. İşten çıkıp koştura koştura eve gittiğini, yemek yaptığını, diğer ev işleriyle uğraştığını ve bunların hepsini tek başına hallettiğini söyleyen K3, kendine ve dinlenmeye hiç vakit bulamadığını ifade etmektedir.

K4: Katılımcılar arasında yaş olarak en büyük olan K4, hemen hemen yirmili yaşlarından beri zeytinin toplanmasından işlenmesine ve satışına kadar birçok alanda çalışmış. Eşi emekli ancak K4 hiç sigortalı çalışmamış. Sessiz ve oldukça sakin olan K4, iş yerinde yaşadığı problemlere karşı çıkmadığını, anlaşmazlık çıkmasını diye görmezden geldiğini belirtiyor.

K5: Üniversiteyi bitirdikten sonra kurumsal birçok firmaya başvuru yapan K5, her ne kadar tam istediği gibi olmasa da bir zeytin firmasından geri dönüş almış. Asgari ücretle ve sigortalı olarak çalışmaya başlamış. Sorunlu olarak gördüğü iş yerinde birçok kişinin zorunluluktan çalıştığını belirten K5, bahsettiği zeytin firmasında evlilik masraflarını karşılamak için bir buçuk yıl çalışmış. Zeytin hali dışında bulunan iş yerinde, muhasebe bölümünde çalışmak üzere gelmiş olsa da, zeytinin işlemeden satışına kadar birçok alanda çalıştırılmış. Yaş olarak en genç katılımcı olan K5, diğer katılımcılardan farklı olarak sesini daha çok duyurmaya, yaşadıklarını çevresiyle ve özellikle sevgilisiyle paylaşarak destek almaya çalışmış.

K6: Kalabalık bir aileden gelen K6, on bir yaşından beri çeşitli işlerde çalışmış. Tunceli'deki köylerinden Bursa Gemlik'e gelen aile bireyleri, geçim sıkıntısı yaşadığından küçük yaşlarda çalışma hayatına atılmış. Önce turşu işinde çalışan K6, daha sonra zeytin iş yerlerinde çalışmaya başlamış. Katılımcı, iş yerinde yaşadığı problemlerden dolayı defalarca işten çıkmak istese de sorumlu olduğu çocuğundan ötürü çalışmaya devam etmek zorunda kaldığını ifade ediyor. Yirmi bir yaşında boşanan K6, iş yerinde bunun sıkıntılarını çok yaşadığını ve buna karşı sürekli mücadele verdiğini anlatıyor. Dışlandığını, sürekli yakıştırmalarda bulunulduğunu ve hatta kavgaya varan büyük olaylar yaşandığını söylüyor. Belki birçok insan gibi bütün hayatı mücadeleyle geçen K6, çok küçük yaşlardan itibaren kendi ayakları üzerinde durmaya çalışmış. "Kime yapılırsa yapılsın ortada bir haksızlık varsa karşı çıkarım." diyen katılımcı, verdiği mücadelenin sadece kendisi için değil, çalıştığı iş yerindeki arkadaşları için de söz konusu olduğunu göstermekte. Sigortası çok erken başlamış olduğundan iş yerinde yaşadıklarından sonra emekli olan katılımcı, emeğinin karşılığını alamadığını düşünmekte ve psikolojik olarak çok yıprandığını dile getirmektedir.

K7: Katılımcı, iki yıllık ön lisans okuduktan sonra açık öğretim ile lisansını tamamlamış ancak alanı olan muhasebe ve işletme ile ilgili herhangi bir iş bulamamıştır. Bunun üzerine zeytin hali içerisindeki bir zeytin firmasında çalışmaya başlamıştır. Katılımcının eşi de bir fabrikada işçi olarak çalışmaktadır. Aldıkları evin kredisini ödeyebilmek ve iki çocuğunun geçimini sağlayabilmek için çalışmak zorunda olduğunu belirten katılımcı, çalıştığı iş yerinde diğer çalışanlardan daha farklı bir konuma sahip. İş yerinde tam zamanlı çalışmakta ve maaşı 2500-3000 lira gibi bir miktardır. Ancak sigortasının tam yatmadığını, yıllık izinler, ölüm izinleri gibi haklardan olması gerektiği kadar yararlanmadığını dile getiren katılımcı, işlerin yoğun olduğu hafta sonları da mesai ücreti almadan çalışmaktadır. Katılımcı; iş yerini açma, kapatma, ödemeler gibi sorumlulukları yerine getirmesine ve iş yerinin hemen hemen bütün yönetimi kendisinde olmasına rağmen işverenin ona saygı duymadığını sıklıkla vurgulamaktadır.

K8: Eşi düzenli bir işte çalıştıktan sonra emekli olan katılımcı, uzun yıllar birçok işte güvencesiz olarak çalışmıştır. Yakın çevresi aracılığıyla zeytin işine başlamış ancak bu işte de sigortasız çalışmaya devam etmiştir. Diğer katılımcılar gibi K8 de çalışma hayatına atılmasının sebebi olarak çocuklarını göstermektedir. Katılımcılar için çocuklarının eğitim almaları ve eksiklerinin tamamlanması oldukça önemli. Katılımcının bir çocuğu üniversiteye gitmekte olduğundan hâlâ çalıştığını belirtmektedir. İşin sadece kısıtlı zamanlarda olmasından ve düşük ücretlerle çalışmasından ötürü önemli bir gelir elde edemeyen sekiz numaralı katılımcı için kazandığı para, çocuğunun harçlığı olmasından değerli bir durumda.

Çalışanların çalışma hayatına nasıl ve neden girdiklerinin, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalınmasında ve bu davranışlarla mücadele edilmesinde önemli bir yeri vardır. Türkiye’de kadın istihdamına ilişkin iş gücüne katılım

oranlarının düşük olması, göçle kırsal alanlardan şehre gelen kadınların istihdamın dışında yer alması, eğitim olanaklarından yeteri kadar faydalanamadığı için düşük ücretli sektörlerde çalışması, kentte kayıt dışı sektörde çalışarak asgari ücretin altında çalışması gibi özellikler (Atatanır, 2013:271) kadın istihdamında ciddi problemlere yol açmaktadır. Bunun yanı sıra kadınların ekonomik yetersizliklerden ötürü çalışmaları ve işle beraber evdeki sorumlulukları da üstlenmeleri kadınların birçok alanda sorun yaşamalarına sebep olmaktadır. Kadınların aile ve iş alanını dengede tutmaya çalışmalarının önemli sonuçlarından biri de iş tercihlerinde kendini göstermektedir. Buna göre kadınların daha esnek ve az çalışma saati olan, seyahat gerektirmeyen, yarım zamanlı, kolay bırakılabilir işlerde daha yoğun bir şekilde rol almasında aile yaşamının etkisi söz konusudur. Bu nedenle aile içi rollerin ve aile içindeki bireyler arasındaki ilişki düzeylerinin kadınların hem çalışma kararı almalarında hem de iş ortamına girdiklerinde piyasaya sundukları emeğin niteliğinde önemli bir payı vardır (Çakır vd., 2019:3089). Araştırma kapsamında yapılan görüşmelerde, kadınların çalışmaya nasıl ve neden başladıkları incelenmiştir. Buna göre görüşülen kadınların hepsi geçim sıkıntısı çektiğinden çalışmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir.

K1: “İlk işe başladığım zaman çocuklar vardı, okutuyordum. Eşim çalışmıyordu düzenli bir şekilde. Ailedeki temel geçim kaynağı benim işimdi, ek bir gelirimiz vs. yoktu.”

K2: “Çocuklar için ben de başladım çalışmaya. Eve katkıda bulunmak için. Eşim emekli olduğu için ben de katkıda bulunmak için çalışıyordum. Ancak eşim kazandığını sigara ve kahvehanede harcadığı için onun kazandığı tek başına yeterli olmuyordu.”

K6: “Hayat mücadelesi, çalışmak zorundaydım, ekmek parası kazanmak zorundaydım. Kalabalık bir aileydik, köyden gelmiştik,

babam da yalnızdı. O yüzden iş hayatına atıldık. İmkânsızlıktan yani.”

Kadınların çalıştıkları işleri genellikle ek bir gelir olarak gördükleri dikkati çekmektedir. Bunun da kadınların ev içindeki emeklerinin normalleştirilmesi ve geleneksel rollerin yeniden vurgulanması, kadınların çalıştıkları işleri ikincil bir konuma iterek ek bir görev olarak görülmesiyle alakalı olduğu düşünülmektedir (Gamze, 2020:13).

Üniversite mezunu olarak çalışan K5 ve K7 ise zeytin firmalarında çalışmaya evlilik hazırlıkları sebebiyle başlamışlardır. Çalışmak için başka yerlere başvurmuş olsalar da geri dönüş alamadıklarından ve çalışmak zorunda olduklarından zeytin işletmelerinde çalışmaya başlamışlardır.

1. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Farkındalığına İlişkin Bulgular

Araştırma kapsamında iş yerinde psikolojik taciz olgusunun ne düzeyde bilindiği ve işçilerin bu durumun ne kadar farkında olduğu öğrenilmek istenmiştir. Buna göre, çalışanların iş yerinde psikolojik tacizi bir sorun olarak görüp görmediği ve buna karşı mücadele etme gerekliliği duyup duymadıkları açısından olgunun tanınırlığı önemli görülmektedir. Katılımcılara iş yerinde psikolojik taciz, iş yerinde psikolojik şiddet, yıldırma ve mobbing şeklinde benzer davranış kalıplarına verilen farklı isimleri daha önce duyup duymadıkları, bu konuda ne düşündükleri sorulmuştur. Buna göre, katılımcılardan birinin (K4) bu kavramları hiç duymadığı ve konu hakkında bir fikri olmadığı gözlemlenmiştir. Diğer katılımcılardan K1, K2, K3 ve K6 iş yerinde psikolojik taciz olgusunu kavram olarak bilmediklerini belirtmişler ancak konu hakkındaki görüşleri dikkate alındığında iş yerinde psikolojik taciz kapsamına giren davranışları açıkladıkları gözlemlenmiştir. Örnek olarak:

K3: “Bunu duyunca ilk olarak aklıma iş yerinde işini yaparken kızma, bağırma ve sürekli rahatsız etme geliyor. Bu amirlerden de olabilir iş arkadaşlarından da. Bunu çok yaşıyoruz.”

K6: “Taciz yok asla. Ama baskı, yıldırma arkadaşlar arasında özellikle çok oluyor. Eğer sen çalışmalarınla ve duruşunla onlardan biraz üstün olursan bunu hissettiği an kıskançlık duygusuna kapılır. Bazı yerlerde patronlar suçlu değil, çalışanlar suçlu. Çalışanlardan birinin kademesi senden yüksekse sürekli seni kötüler, yaptığın işi beğenmez, seni aşağılar. Sanki sen hiç burada çalışmıyormuşsun gibi davranır. Hatta sen sorunluymuşsun gibi diğer insanlara aksettirir. Çok oluyor bunlar.”

İş yerinde psikolojik taciz olgusu sorulduğunda “taciz” kelimesinin katılımcıda öncelikle fiziksel tacize yönelik bir algı oluşturduğu ve psikoloji boyutunun daha sonra söz konusu olduğu görülmektedir. Ancak katılımcı konuşmasının devamında iş yerinde psikolojik tacize yönelik fikirlerinde psikolojik tacizin davranış kalıplarına giren davranışlardan söz etmektedir.

K7: “Ben mobbing kavramını duymuştum daha önce. Bence çalışanın ezilmesi demek en genel tabiriyle. Patronların kendini üst görüp ‘Parayla ben seni ezerim, ben sana istediğimi yaptırırım, sana istediğim gibi davranabilirim.’ demek.

Eğitim seviyesi daha yüksek olan katılımcının özellikle mobbing terimine aşina olduğu görülmektedir. Bu kavramı açıklarken özellikle güç farkını vurguladığı dikkat çekmektedir.

2. İş Yerinde Psikolojik Taciz Davranışlarına İlişkin Bulgular

İş yerinde psikolojik taciz sözlü ya da fiziksel olarak çeşitli davranışları içermektedir. Sürekli olumsuz eleştirilerden, dedikodu ve iftiraya, küçümseyici tavırlardan fiziksel şiddet davranışlarına kadar çok geniş bir çerçevede ortaya çıkabilecek iş yerinde psikolojik taciz davranışlarına ilişkin katılımcılara çeşitli sorular yöneltilmiştir. Buradan hareketle ilk olarak çalışanların içinde kasıtlı olarak rencide edici davranışlarla karşılaşmış ve karşılaşmadıkları sorulmuştur. Çalışanlardan dördü (K1, K6, K7, K8) bu tarz davranışlara maruz kaldığını belirtirken, diğerleri kasıtlı olarak diğer işçilerin yanında rencide edici davranışlarla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir. Yaş olarak diğerlerine göre daha büyük olan K4 (59 yaş), özellikle yaşından ötürü bazı davranışların kendisini rencide ettiğini düşünmektedir.

K5: “İşleri yürüsün diye yapıyorlardı. Kasıtlı olarak bizi incitmek için yapmıyorlardı aslında.”

K6: “Mesela çalışıyorsun, bir hareket yaptın. Yani olabilir. Senin karşıdaki insanı rencide etmeye hakkın yok. Patron dahi olsan o insana daha ılımlı olup yanlısını düzgün bir şekilde söyleyebilirsin. Mesela kalabalık bir ortamda, birisi geldiği zaman bir hata yaptığında sert bir şekilde rencide ediliyor. Hata yani herkes yapabilir ama sen bana sert bir şekilde bağıramazsın, ben bu hakkı sana vermiyorum.”

Sıradan insan ilişkilerinde dahi görülebilecek olan rencide edici davranışlar, eleştiri gibi davranışları iş yerinde psikolojik tacizden ayıran en önemli özelliklerden birisi bunun sürekliliği ve karşı tarafta bıraktığı psikolojik yıpranmadır. Diğer taraftan bu davranışların farklılığı güç eşitsizliğinden de kaynaklanmaktadır. Hiyerarşi anlamında olmasa dahi algılanan güç farklılıklarının bu davranışlarda önemli bir etkisi

vardır. Benzer şekilde bu davranışların en az üç ay gibi bir zaman dilimi boyunca gerçekleşiyor olması ayırt edici özelliklerden biridir.

K7: “Tabi. Mesela personelin yanında değil de odasında söylenmiyor. ‘Sen beceremiyorsun bu işi, her işin yarım yamalak, hiçbir işin tam değil, ben iş kıyafetimi giyip yapacağım en sonunda!’ gibi söylemler oluyor ve doğal olarak bu sözler insanı yıpratıyor.”

İş yerinde sıklıkla karşılaşılan psikolojik taciz davranışlarından biri de sürekli eleştiriye maruz kalmaktır. Hatta çalışanlar işlerini doğru ve tam yapsalar dahi olumsuz eleştirilerle karşılaşabilmektedirler. Katılımcılara bu tarz davranışlarla karşılaşmış karşılaştıkları sorulduğunda katılımcılardan üçü (K5, K6, K8) bu davranış şekliyle karşılaşmadıklarını ancak diğer katılımcılar ise karşılaştıklarını belirtmişlerdir.

K1: “(İş yeri sahibi) Kolay kolay bir şeyi beğenmez mesela sürekli eleştirir. Hiçbir şeyi beğenmez. Ne temizliği beğenir ne işi beğenir. Bir de biz yaptıkça hep daha fazlasını daha fazlasını istiyor. Memnun kalmıyor hiçbir şeyden ve bundan dolayı da sürekli eleştiriyor.”

K4: “Oluyor tabi öyle şeyler. Bazen haksız yere eleştiriliyoruz ve bize kızıyorlar. Her iş yerinde olur o. Doğru yapsan da ‘Sen yapamadın, yanlış yaptın!’ diye kızıyorlar. Sonra sen bakıyorsun kendine, yanlış yaptığını düşünüyorsun.”

K5: “Benim çalıştığım yerde her gün bağırsız çağrış vardı. Sadece kadınlar üzerinde değil, erkekler üzerinde de o şekilde davranılıyordu. Sürekli bağıyorlardı, küçük görüyorlardı. Çok

egoları yüksek insanlardı. Sürekli kavga hâlindeydi. İşle alakalı olsun ya da olmasın. Bunu yapan iş yeri sahiplerinden biriydi. Herkes mutsuzdu.”

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarından olan olumsuz eleştiriler bazı durumlarda başka bir çalışandan kaynaklı bir problemden ötürü diğer çalışanın eleştirilmesi şeklinde de ortaya çıkabilmektedir. Görüşme yapılan katılımcılara bu davranışa maruz kalıp kalmadıkları sorulduğunda bir katılımcı (K5) dışındaki bütün katılımcılar bu davranışla karşılaştıkları yönünde cevaplar vermişlerdir.

K2: Normalde suçlu olan kimse gider onu suçlarsın. Ama benim bir suçum yok, haberim bile yok ama aniden gelip parlayabiliyor (iş yeri sahibi/patron), şaşırıp kalıyoruz. Tepki bile veremiyorsun.”

K3: “Tabi ki sıklıkla karşılaşıyoruz bu durumla. Genelde yanındaki işçilerden kaynaklı olabiliyor. Onlardan kaynaklı bir hata oluyor, sana kızılıyor. Sen de arkadaşını şikâyet etmek istemiyorsun, mecbur susuyorsun.”

İşçiler arasında gerek çalışma süresinden kaynaklı bir yakınlık gerekse sosyal hayattaki akrabalık gibi yakınlıklar çalışanların iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkma noktasında da gösterildiği gibi kendini savunmalarında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır.

K7: “Eğer sen hata yapanın başındaki şefsen sen uyarmış, doğruyu göstermiş dahi olsan suç senin suçun olarak kalıyor. Benim suçum olmadığı hâlde bana yükleniyor.”

İş yerinde psikolojik taciz olgusuna dair yapılan araştırmada -iş yerinde psikolojik taciz davranışı olarak görülen ancak fark edilmesi biraz daha gç olabilen-yapılan işlerin sürekli gözetim altında olması ile ilgili sorular yöneltilmiştir. Katılımcılara; molalar, işe geliş ve işten ayrılma saati, telefon görüşmeleri gibi konularda kendilerini gzetleniyormuş gibi hissedip hissetmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların hepsi, iş yerinde özellikle üstleri ve patronları tarafından sürekli denetim ve gözetim altında olduklarını ve bundan ötürü de hata yapma ihtimallerinin arttığını belirtmişlerdir.

K3: “Dikkatini sürekli işe vereceksin, bunu istiyorlar. Evet, sürekli gzetleniyormuş gibi hissediyorum çoğunlukla ama her iş yerinde oluyor.”

K7: “Bunu çok yaşıyorum ben. Çalıştığım yerdeki çoğu sorumluluk bana ait. Mesela ben müşterinin malını teslim ederken muhabbet ederim, samimi bir şekilde konuşurum. O an yazıhaneden dik dik bakıyor hep. Bunu hissediyorum. Sonra iş bitince o ortamın içindeki herkese çay söylenirken sana söylenmiyor, bu da kişiye kırabiliyor. ‘Senin bu sohbet ortamında işin yok.’ demek oluyor. ‘Sen işine dn!’ demek oluyor. Sen malın her şeyini yapıyorsun, teslim ediyorsun. Sonra ay ikram ediliyor müşteriye ama sana ikram edilmiyor.”

35 yaşında olan ve zeytin hali içerisindeki diğer iş yerlerinden farklı olarak düzenli ve tam zamanlı çalışan katılımcı, bulunduğu iş yerinin açılması, kapatılması, malın alınması, teslim süreci, ödeme gibi hemen hemen bütün işleri yürütmektedir. Bu anlamda diğer işçilere göre sorumluluğu daha fazla olmakla beraber işçi, hem maddi

olarak emeğinin karşılığını alamamakta hem de manevi ve psikolojik olarak baskıya maruz kalmaktadır.

K8: “Mesela molanın bitmesine daha beş dakika varken ‘Hadi hadi!’ diye başlıyor patron. Bu durumda da sürekli gözetleniyormuş gibi hissediyoruz tabi. Moladan sonra gelirken patron göz ucuyla saate bakardı. Diğer taraftan, iş tam 5’te bitmediği zaman da biz fazla çalışıyoruz ama mesai olarak görülüyor. Bırakıp ‘Saatim doldu.’ diyemiyorsun. Her gün yarım saat fazla çalışmış oluyoruz ama beş dakika fazla mola yapamıyoruz.”

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarından giyim, aksan ve dış görünüşle alay etme gibi bir durumla karşılaşmış karşılaşılmadığı sorulduğunda bütün katılımcılar bu tarz bir davranışla karşılaşmadıkları cevabını vermiştir. Ancak katılımcılar çoğunlukla küçümseyici tavırlarla ve imalı bakışlarla karşılaştıklarının altını çizmişlerdir.

K2: “İmalı bakışlarla küçük düşürücü tavırlar sergileniyor sıklıkla. Kötü laf falan duymadık ama davranışlarından rahatsızlık duyduğumuz oluyor.”

K5: “Küçümseme çok oluyor. Çekingen ve ürkek olduğundan, konuşmalarından, giyiminden dolayı seni çok küçümsüyorlar. Zaten sana selam bile vermiyorlar ki seni yanına bile almıyorlar. Özellikle büyük yerlerde çok oluyor.”

K7: “İmalı bakış ve küçümseyici tavırlar benim gözümde en büyük sıkıntı bu. Sabahın 7’sinde gelip öğlen 11’e kadar gayet neşeli, normal çalışan personeller, öğlen patron geldiğinde asık

suratla imalathaneye baktığı ve hiç selam bile vermeden geçtiği an her şey değişiyor. O andan sonra gergin bir şekilde devam eder gün.”

Katılımcılar giyim kuşamla alakalı herhangi bir eleştiriye maruz kalmadıklarını belirtmiş olsalar da özellikle bir işverenin işçilere zaman zaman tiksintiyle bakması, kendi özel aracına bindirmek istememesi çalışırken gözlemlediğim ancak işçilerin farkına varmamış olduğunu düşündüğüm bir durumu ortaya koymaktadır. Bu noktada bu davranış şekillerini, işçiler henüz fark etmediğinden iş yerinde psikolojik taciz davranışı olarak ele almak tartışmalı bir durumdur. Ancak bu davranışlar, iş yerinde psikolojik tacize tanık olan kişi tarafından ortaya konduğu için davranışların, iş yerinde psikolojik taciz davranışı olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz davranışlarının sadece iş yeri ile ilgili değil, iş yeri dışındaki yaşantıyı da içerebildiği öne sürülmektedir. Bu noktadan hareketle katılımcılara özel hayatlarıyla ilgili eleştiri ya da hakaret boyutuna varan davranışlara maruz kalıp kalmadıkları sorulmuştur. Katılımcılardan K6 ve K7 dışındaki çalışanların hiçbiri bu tarz bir davranışla karşılaşmadıklarını belirtmişlerdir.

K6: “Ben bunu çok yaşadım. 21 yaşında boşandım. Genç ve güzel bir kadındım. Dul bir kadın olduğum için iş hayatında çok dışlandım. Yanımda birini bile görseler yakıştırma yapıyorlardı. Çok fazla oldu. Çok mücadele verdim. Kavga boyutuna varan şeyler oldu. Dışarda beni erkek kardeşimle görmüşler mesela bir kez. Fabrikada dedikodu yayılmış. Gece saat 12’de dışardaymışım diye. Bir gittim fabrikaya, bana kötü kadınmışım gibi bakıyorlar.”

Her ne kadar birçok araştırmada medeni durum bireyler arasındaki eşitsizliklerde ele alınan bir etken olmasa da Türkiye gibi evlilik ve aile yaşamı ile ilgili geleneksel değerlerin geçerli ve hatta kuvvetli olduğu bir ülkede medeni durum da bireyleri ayırıtıran bir neden olarak ortaya çıkabilmektedir. Katılımcı burada yaşadıklarını anlattıktan sonra gece dışarıda grldğu kişinin erkek kardeşi olduğunu sıklıkla vurgulamış ve bu da toplumun boşanmış kadın üzerindeki baskısının nasıl bireyleri suçluluk duygusuna ittiğini göstermektedir.

K7: “zel hayatla ilgili kmsemeye çok fazla oluyor. Mesela pazar günü eşinle çocuklarıyla bir yere yemeğe gittin diyelim. Patron da daha önce gitmişse oraya ‘Senin orada ne işin var, senin etin ne budun ne?’ deniyor. ‘Bak orası çok pahalıdır!’ gibi kmsemeler yapılıyor.”

Günün önemli bir kısmının geçtiği yer olan iş yerleri, toplumsal hayattan bağımsız olarak düşünülemez. Kültürün ve toplumsal yaşantının izlerini taşıdığı ve hatta kültürün bir yansıması olarak görülen iş yerlerinde yaşananlar da bu bağlamda düşünüldüğünde birçok davranış şekli daha net bir şekilde görülebilmektedir. Türkiye’deki toplumsal cinsiyet algıları sonucunda kendi isteğiyle ve genç yaşta boşanan bir kadına baskı uygulandığı ve bunun da çalışma hayatına olduğu gibi yansıdığı dikkat çekmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz davranışları ile ilgili olarak katılımcıların doğrudan bahsetmedikleri ancak kendi gözlemlerim sonucu dikkatimi çeken bir diğer nokta da işverenlerin işle alakalı olmayan beklentilerinin söz konusu olması. Bir gıda iş kolu olarak zeytin işi de kadınların yoğun çalıştığı bir sektör. Özellikle daha kk ve işçiler ile işverenler arasındaki iletişimin çoğunlukla yüz yüze olduğu işletmelerde, işverenler kadın çalışanlardan daha farklı sorumluluklar beklemekte. Bunlardan en göze

çarpanlardan biri ise “temizlik.” “Evinde de böyle misin?”, “Kadın dediğin hem kendi temizliğine hem de etrafının temizliğine dikkat etmeli.” gibi sözler, kadınların iş yerinde dahi kodlanmış davranış kalıplarıyla hareket etmeleri gerektiğini göstermekte. Diğer taraftan iş yerinde psikolojik taciz davranış kalıpları içerisinde de gösterilen söz konusu işin dışında görevler verilmesi gibi bir durum da ortaya çıkmaktadır.

3. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Sürecine İlişkin Bulgular

Daha önce de ilgili bölümde açıklandığı üzere iş yerinde psikolojik taciz, bir süreç dâhilinde ilerlemektedir. Bütün süreçler ve aşamalar tek tek sırasıyla gerçekleşmese dahi iş yerinde psikolojik taciz olaylarında olumsuz davranışların şiddetinin gittikçe arttığı bilinmektedir. İş yerin psikolojik taciz olaylarında Leymann’ın da öne sürmüştüğü gibi genellikle süreç, kritik bir olayla başlamaktadır. Mağdurun henüz farkına varmadığı ve psikolojik olarak rahatsızlık duymadığı bu süreç tırmanarak iş yerinde psikolojik taciz olayına dönüşebilmektedir (Tınaz, 2011:64). Yapılan görüşmelerde katılımcılara doğrudan süreçle ilgili bir soru sorulmamış olsa da katılımcılardan ikisinin (K1, K6, K7) deneyimlerinden iş yerinde psikolojik taciz sürecine ilişkin bulgular elde edilmiştir. Buna göre, bu katılımcıların iş yerinde yaşadıkları önemli ve kırılma noktası olarak görülebilecek olayların iş yerinde psikolojik taciz davranışına dönüştüğü gözlemlenmiştir.

K1, bulunduğu iş yerinde on üç yıldır çalışmaktadır. Bu süre zarfında sadece dört yıl sigortalı olarak çalışmış ve sonrasında emekli olarak çalışmaya devam etmiştir. Uzun süreli çalıştığından ve işi çok iyi bildiğinden aldığı ücretin diğer günlük çalışan işçilere göre biraz daha fazla olması gerektiğini düşünmüş ve işverenine bu talebini dile getirmiştir. Bunun üzerine işveren, ciddi bir çatışma yaratarak çalışanı zor durumda bırakmıştır.

K1: “Ben burada dört yıl çalıştım sigortalı olarak sonra emekli oldum. Geri kalan dokuz yıl da sigortasız bir şekilde çalıştım. Ben on üç senedir burada çalışıyorum. Hiçbir iş yerinde böyle bir şey yoktur. Ne olursa olsun benim aldığım para farklı olmak zorunda. Çünkü mesela beş aydır gelmeyen bir işçi var, ben onun yerine de bakıyorum. Onun işini de ben yapıyorum. Eksik işçiyle çalışıyoruz. Benim yaptığım işte en az üç kişi olması gerekiyor. Ben tek çalışıyorum orada. Bu sefer üç kişilik işi yapmış oluyorum ama aynı parayı alıyorum. Ben ücret konusunda bile tepki gösterdiğimde hiç hak etmediğim bir şeyle karşılaştım. Bu durum benim gururuma dokunuyor. En azından beş lira bile olsa yeni gelen kişiden daha fazla almam gerekiyor. Para olarak değil, ben onu dert etmiyorum. Ama benim gururuma dokunuyor ve beni küçük düşürüyor. Bana yapılan çok büyük bir haksızlık.”

K6 ise yine aynı iş yerinde uzun yıllar çalışmış ve bölüm şefi emekli olunca K6 bölüm şefi olmuş ancak yeni gelen bir diğer şef bu durumdan rahatsızlık duymuştur. Çeşitli yollarla K6’yı bezdirmeye çalışmıştır. Bölüm şefinin değişmesi gibi iş yerinde yaşanan önemli bir değişim, iş yerinde psikolojik taciz açısından kırılma noktası olmuştur. Bu süreçten sonra sistemli bir şekilde psikolojik tacize uğrayan K6 emekli olmak durumunda kalmıştır.

K6: “Başımdaki şefim ayrıldıktan sonra oranın sorumluluğu bana verildi. Sonra gelen başka bir şef beni istemedi orada. Tamamen sorumluluğu kendisi almak istedi. Benim kadememi düşürmeye çalıştı. Ben de bunu kabul etmedim. Ama adam bana her Allah’ın gününü eziyet etti. O kadar mutsuzdum, ağlıyordum, üzülüüyordum

ki! Adam beni alıyor, makinenin öbür ucuna veriyordu, benim gitmemi istiyordu. Beni ayak bağı olarak, rakip olarak gördü. Ben gidersem orada istediğini yapabiliirdi çünkü ben yanlışlara tepki gösteriyordum. Ama daha fazla dayanamadım ve mecburiyetten emekli oldum. Yoksa ben hâlâ sigortalı olarak çalışabiliirdim. Emeğimin karşılığını daha fazla alabiliirdim.”

K7, çalıştığı iş yerinde sekiz yıldır görev yapmaktadır. İş yerinin muhasebe işlerine bakmak üzere işe giren katılımcı, şu an muhasebeyle hiç alakası olmayan işleri yapmakta ve diğer işçilerle aynı işi hatta daha fazlasını yapmaktadır. İş yerinde psikolojik taciz davranışlarına sıklıkla maruz kaldığını belirten K7, bu davranışların patronunun oğlunun işin başına geçme ihtimali ortaya çıktığında daha farklı bir boyuta taşındığını ve bu durumun yaşadıklarının kırılma noktası olduğunu öne sürmektedir.

K7: “Benim çalıştığım yerde bütün işler benden soruluyor. Ama mesela patronun İstanbul’da oğlu var. Onun işten çıkma durumu vardı. O süreçten sonra özellikle olumsuz tavırları daha da arttı. Çünkü beni gözden çıkartmıştı ve oğluyla beraber işi yürütmeyi planlıyordu.”

4. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Nedenlerine İlişkin Bulgular

İş yerinde psikolojik tacizin örgütsel, bireysel ve toplumsal olmak üzere temelde üç yönden farklı sebepleri olabilmektedir. Aşırı iş yükü verilmesinden mağdurların ya da tacizi uygulayanların kişisel özelliklerine, toplumdaki adalet normlarından işsizlik gibi ekonomik nedenlere kadar birçok nedenden kaynaklanabilen iş yerinde psikolojik taciz, yine örgütler, bireyler ve toplumlar için önemli bir sorundur.

İş yerinde psikolojik tacize ilişkin yapılan görüşmelerde; katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim durumu, etnik köken, dini inanış gibi bireysel farklılıklardan kaynaklı olarak iş yerinde psikolojik tacize maruz kalınıp kalınmadığı ile ilgili düşünceleri sorulmuştur. Katılımcılardan sadece K6, Tuncelili ve Alevi olduğu için ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir. Ancak diğer katılımcılar kendileri bu tarz bir ayrıma maruz kalmasa da tanık olmuşlardır.

K6: “Mesela alevi olduğum için yaşadım ben. Benim alevi olduğumu bilmiyorlardı. 12 Muharrem orucundan bahsettiler. ‘Biliyor musunuz, dedi bazı insanlar var bu ayda oruç tutuyorlar. Ramazan’da tutmuyorlar.’ Ben de tepki gösterdim. ‘Ramazan’da neden tutmuyorsun?’ dediler. Ben de tutan da var ramazanda ama bu benim yas orucum ve tutuyorum, sen de tutabilirsin, dedim. Sonra benim arkamdan sürekli dedikodu yapmışlar. Ramazanda oruç tutmuyor şimdi kendini aç bırakıyor diyorlarmış. Özellikle Tuncelili olduğumuz için kendini bilmez, yobaz, cahil insanlar yapıyor. Şimdi daha da çok. Eskiden bu kadar değildi. Şimdi daha çok dışlanıyoruz.”

K8: “Ben karşılaşmadım ama tanık oldum. Bizim yanımıza Mardin ve Ağrı’dan kızlar geldi. Kürt oldukları için çok dışlanmışlar önceki çalıştıkları yerde ve çalıştıkları yerden çıkmışlardı. ‘Siz Kürt’sünüz, siz teröristsiniz.’ diyorlarmış sürekli. Ya da bir diğer arkadaş Alevi diye Lazlar tarafından dışlandı. Ve bunu çalışanlar yapıyor. Patronlar bile yapmıyor çoğunlukla. Mesela buradaki patron Kürt ve Alevileri işe alıyor diye diğer dükkân sahipleri tarafından çok tepki alıyormuş ilk zamanlarda.”

K5: “Benim olduğum yerde olmadı. Ama bir arkadaşım işe girmişti yakın zamanda, başka bir zeytin firmasına. Kız oruç tutmuyor diye işverenler tarafından çok baskı altında kaldı. Kız dayanamadı. Hatta son maaşını bile almadan çıktı işten. Oluyor tabi ki boye şeyler. Çok gördük bunları. Üniversitede de sosyal yaşantımızda da... Her alana yansıyor bu.”

İş yerinde psikolojik tacizin çeşitli amaçları olabilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz; çalışanı istifaya zorlama, ona zarar verme, kk düşürme ya da kontrol etme gibi amaçlarla yapılabileceği gibi dinsel, etnik, kültürel, inanç gibi değerleri nedeniyle kişileri sadece dışlamak amacıyla da uygulanabilmektedir ve bu noktadan bakıldığında cinsiyet de dâhil olmak üzere ayrımcılık amacı içerebilmektedir (İlhan, 2010:1178). Yapılan birçok arařtırma¹ ile de desteklendiği gibi etnik azınlıklara mensup olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha savunmasız durumda oldukları, iş yerinde psikolojik taciz gibi iş yeri problemlerine daha kolay hedef olabildikleri görülmektedir.

İş yerinde psikolojik tacizin hedeflerine yönelik belirli bir karakter tiplemesi olmamasına rağmen Tınaz’ın ne sürdüğü dört farklı tipleme mevcuttur. Bunlar: Yalnız bir kişi, acayip/farklı bir kişi, başarılı bir kişi ve yeni gelen kişidir. Bir kişinin azınlık bir gruba dâhil olması, yabancı bir kişi olması ya da sadece farklı tarzda bile giyinmesi bu kişinin iş yerinde acayip/farklı bir kişi tiplemesine girmesine ve bu nedenle de iş yerinde psikolojik tacize maruz kalmada hedef hâline gelmesine sebep olabilmektedir (2006:20).

*K6: “Tek Alevi bendim orada. Hiçbir zaman beni sevmediler.
Tuncelili ve Alevi olduğum için hiçbir zaman kabullenmediler.
Bunu da onlardan daha st pozisyona geçtiğim zaman anladım.*

¹ Bkz. “Etnik Farklılıklar” Başlığı

Mesela 4-5 kişi aynı olduğu zaman diğerini dışlıyor, sana konuşma hakkı bile tanımıyor. Her şeyi senden gizli yapıyorlar. Yani bunu bir de çalışma arkadaşların yapıyor.”

İş yerinde psikolojik tacizin nedenlerine ilişkin yapılan araştırmalarda üzerinde durulan noktalardan biri de yaş faktörüdür. Araştırmaların bir kısmı gençlerin daha çok iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını, bir kısmı ise yaş olarak daha büyük olanların psikolojik tacize daha fazla maruz kaldıklarını öne sürmektedir. Bu noktada yaş konusundaki bu sonuçlar oldukça şaşırtıcıdır. Diğer taraftan yaşlı çalışanların iş bulmalarının zorluğundan ötürü iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma ihtimallerinin daha fazla olduğu düşünülebilir (Kök, 2006:438). Gemlik’te yürütölen ilgili çalışmada da katılımcılara iş yerinde psikolojik tacize hedef olma ile yaş arasında bir ilişi olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılar genel olarak bu tarz olumsuz davranışlara herkesin maruz kalabileceğini ancak yaşlı olunca bu davranışlara verilen tepkilerin farklılık yaratabileceğini düşünmektedirler.

K2: “Herkes karşılaşabilir bu tarz davranışlarla ama genç olsan daha farklı olurdu. Bu şekilde olmazdı. Verdiğimiz tepkiler değişebilirdi. Yaşı daha küçük olup, kötü muamelelere tepki gösterip işten çıkanlar da oldu. Ama mesela ben yaştan ötürü başka bir yerde çalışmam buradan çıkarsam.”

K3: “Genç olsan bu kadar lafi yemem, başka yere gider çalışırım dersin. Yaş oldu mu olmuyor öyle. Hiçbir yer almıyor çünkü.”

İş yerinde psikolojik taciz çalışmalarında araştırılan önemli bireysel farklılıklardan birini de cinsiyet oluşturmaktadır. Her ne kadar araştırmaların bazıları kadın ve erkek arasında iş yerinde psikolojik tacize maruz kalma oranlarının değişmediğini öne sürse de büyük çoğunluktaki araştırma kadınların erkeklerden daha

fazla iş yerinde psikolojik taciz mağduru olduğunu öne sürmektedir. Görüşülen kadınlara yaşadıkları deneyimlerin kadın olmakla alakası olup olmadığı konusunda ne düşündükleri öğrenilmeye çalışılmıştır. Katılımcıların tümü iş yerinde psikolojik taciz gibi olayların hem erkekler hem de kadınlar tarafından yaşanabileceğini ancak bu davranışlara verilen tepkilerin kadın ve erkeklerde farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir.

K5: “Erkek olsam iş yerinde yaşadığım olayları daha fazla dile getirirdim, olaylara tepkimi daha çok koyardım. Ama benim çalıştığım yerde erkeklere de bu tarz muameleler çok oluyordu.”

K8: “Ben bazen diyorum erkek olsam daha farklı olurdu diye. Bir kadın olarak kendini ifade etsen bile yine ikinci planda kalıyorsun ister istemez. Baskın kalıyor öteki taraf. Bu sefer de sen bazen utanıyorsun şeyliğinden, cevap veremiyorsun. Oluyor yani.”

K3: “Kadın her zaman sus payını kullanıyor. Erkek olsa mesela hemen cevap veriyor. Bayanlar boş ver, diyor. Yanımızda cevap veren oldu mu biz tutuyoruz, yapma diyoruz. Boş ver, diyoruz.”

K6: “Kadın olduğun için nereye gidersen git, bizim ülkemiz çok cahil olduğu için kadını her zaman ikinci sınıf olarak görüyorlar. Kadın öne geçemez, kadın bunu yapamaz. O yüzden ne yaparsan yap, sana izin vermezler. Kendini korumaya çalışsan bile bir erkeğe karşı fiziksel olarak da güçsüzsün. Bir erkek kadar olamıyorsun. Zaten sana bu kötülüğü yapanların çoğu erkek. Senin ilerlemeni istemiyor. Senin konuşmanı istemiyor. Kadın işçi olmak bu ülkede çok zor.”

İş yerinde psikolojik tacizin nedenleri incelendiğinde taraflar arasındaki güç farkı önemli bir yer tutmaktadır. Maddi durum, sosyal statü, cinsiyet kodları, azınlık ya

da çoğunluk olma durumu gibi çeşitli temellere dayanabilen güç farklılıkları, iş yerlerinde ortaya çıkan psikolojik taciz gibi şiddet olaylarında etkili olabilmektedir. Birçok araştırmacının da altını çizdiği gibi iş yerindeki basit çatışmalarla psikolojik tacizi ayıran temel noktalardan biri güç farklılıklarıdır. Bu bağlamda “eşit güce” sahip taraflar arasındaki çatışmalar, iş yerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilmemektedir (Einarsen, 2000:381).

Yapılan araştırmada katılımcıların iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını değerlendirirken güç farklılıklarını dile getirdiği gözlemlenmiştir. Buna göre katılımcıların hepsi doğrudan ya da dolaylı olarak kendileri ile işverenleri arasında farklar olduğunu ve karşı tarafın birçok açıdan kendilerinden daha üstün ve güçlü olduğunu belirtmişlerdir. Güç sahiplerinin ayrıcalıklı olduğu toplumlardaki güç farkının yüksek olması düşünüldüğünde bu sonuç şaşırtıcı değildir (Güneri, 2015).

K1: “Bizim patronumuzda eskiden çok yoktu aslında böyle olumsuz davranışlar. Daha samimi olduğu bir zaman dilimi vardı. Ama son zamanlarda çok fena. Bu da aslında daha çok kazanmaya başladığı zaman oldu. Daha çok hırs oldu ve aramızdaki fark daha da arttı. Bu da maddi yönden bizden çok üstün olduğu için oldu bence.”

K5: “İşçilerle işverenler arasında ciddi bir statü ve güç farkı var. İşverenler parasal olarak değil sadece kafa olarak, rahatlık olarak da üstünler. Genelde sorunumuz statü. Kimin tanıdığı varsa o daha güçlü. Zeytinciye bile gitsen torpille gidiyorsun. Her alanda üstünler. İşverenlerle çalışanlar arasında mesela psikolojik olarak da fark çok. Çalışanlar psikolojik olarak daha düşükler. İşverenler daha yüksek. Bunun sebebi de iş dışında

yaşadığı olumsuzluklardan ötürü işçiler daha zayıf psikolojik olarak. Çalışmak zorunda olduğu şartlardan ötürü...”

İş yerinde psikolojik tacizin nedenlerinden biri de iş yerinde kadınların çalıştıkları konumdan bir üst konuma yükselmesi olabilmektedir (Aşkın ve Aşkın, 2018:263). Bu durumda yükselmekte olan kadın çalışana yönelik ya kendi düzeyindeki ya da üst düzeyde çalışanlar tarafından iş yerinde psikolojik taciz uygulanabilmektedir. İş yerinde psikolojik tacizin süreçlerine ilişkin sonuçlarda da değinildiği üzere K6'nın yaşamış olduğu iş yerinde psikolojik taciz sürecinin nedeni çalışanın bir üst kademeye geçmesi olarak gözlemlenmiştir.

İş yerindeki psikolojik taciz olaylarının yaşanması örgütteki yapıyla da ilişkilidir. Çalışanlara aşırı iş yüklenmesi, verimliliğin artması yönünde yapılan baskılar, rollerin çatışması, sürekli yer değiştirme gibi faktörler iş yerlerinde saldırgan davranışlara ve psikolojik tacize sebep olabilmektedir. Genellikle küçük iş yerlerinde görev dağılımının belirgin olmaması ve herkesin her işi yapabilmesi iş yerinde problemlerin çıkmasına yol açmaktadır.

K5: “Kadınlar erkeklerin işlerini de yapıyordu. Görev dağılımı da belirgin değildi. Yani herkes her işi yapıyordu. Mesela ben idari kısımda olmama rağmen zeytinyağı tartma işi bile yaptım. Bir hiyerarşi olsa, herkes kendi görevini yapsa karmaşa da çıkmaz. Eleman eksikliği de oluyor mesela. Mantık, kim ne yapıyorsa yapsın önemli olan işin bitmesi. İnsanın değeri yok. Böyle olunca da saldırgan davranışlar daha çok oluyor.”

İş yerinde psikolojik tacizin kaynakları incelendiğinde ülkenin ekonomik şartlarının da önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Özellikle ekonomik kriz dönemlerinde iş yerinde psikolojik taciz gibi saldırgan davranışların görülmesi daha

muhtemeldir. Kriz dönemlerinde işsizlik oranlarının da yükselmesi ile iş yeri sahipleri çalışanlarını daha kolay elden çıkarabilmekte ve bunu da psikolojik taciz gibi yollarla yapmayı tercih edebilmektedirler. İşsizlik, hem iş yerlerinde psikolojik taciz olaylarının artmasına hem de çalışanların iş bulma korkusuyla bu tarz olaylara tepkisiz kalmasına sebep olabilmektedir (Atatanır, 2016:39). Yapılan görüşmelerde katılımcıların hepsi işsizlik sorununa değinmiş, iş bulmanın zorluğundan ötürü iş yerinde yaşadıkları ya da şahit oldukları psikolojik taciz davranışlarına sessiz kalmak zorunda olduklarını belirtmişlerdir. Yaş olarak daha büyük olan çalışanlar hem bu durumlarından hem de genel işsizlik sorunundan ötürü işlerinden çıkamadıklarını (K1, K2, K3, K4, K6, K7, K8); yaş olarak genç ve eğitimi daha yüksek derece olan katılımcı (K5) ise ancak başka bir iş bulduktan sonra bulunduğu işten ayrılabilmiştir.

K1: “Şimdi mesela bu durumu bildiği için ‘Giden gider, ben günlük işçi getiririm.’ diyor. İşsizlik zaten çok. İş olduğu zaman bulurum birilerini çalışır, sonra gider, diyor. Çevremizde de gerçekten işsiz çok fazla insan var. Özellikle bu zeytin işinde nerede iş olursa gidiyorlar. Adam o konuda sıkıntı yaşamayacağını bildiği için böyle davranıyor.”

K5: “Karşı çıktım ama dediğim gibi insanları önemsemedikleri için hiçbir fark olmadı. Kapı orada, beğenmiyorsan çık git dediler. Nasıl olsa sen gidersen başkası gelir diyorlar. Ben üniversite mezunuyum ve iş bulup çıktım. Diğer çalışanların çoğu lise mezunu bile değil. Çıksa nerede çalışacak diye düşünüyorlar. Zaten işsizlik çok. İlerisini düşünüyorlar. Yaşla da ilgili. Yaş ilerledikçe mecbur kalıyorsun katlanmaya. Kimse işe almaz çünkü.”

5. İş Yerinde Psikolojik Tacizin Sonuçlarına İlişkin Bulgular

İş yerlerinde ortaya çıkan ve tanımlarda da sıklıkla vurgulandığı gibi bireylerde fiziksel ve psikolojik olarak çeşitli sorunlara yol açan psikolojik tacizin, bireysel; toplumsal ve örgütsel olarak birçok sonucu mevcuttur. Özellikle insan emeğinin yoğun olduğu iş yerlerinde bu tarz olayların yaşanması iş hayatında insanın değerini sorgulatan önemli sorunlardan biridir.

Yapılan çalışmada iş yerinde psikolojik taciz mağduru olan ya da iş yerinde psikolojik tacize tanık olan çalışanların yaşadıkları, deneyimleri araştırılmıştır. Diğer taraftan bu süreci yaşamasa dâhi sürecin doğurabileceği problemler hakkındaki görüşlerini paylaşan katılımcılar da dâhil olmak üzere bütün katılımcılar iş yerinde psikolojik taciz sorununun hem aile hayatlarında hem de fiziksel ve ruhsal olarak kendi içlerinde oldukça yıpratıcı bir süreç olduğunu vurgulamışlardır. Katılımcıların görüşmeler sırasında sıklıkla “Gururum zedelendi.”, “Onurum kırıldı”, “Ben bunu hak etmedim.”, “Yaşadıklarım hiç adil değil.” gibi kalıplarla yaşadıklarını anlattıkları dikkat çekmektedir. Bu da iş yerinde psikolojik taciz olaylarının bireylerde öncelikle psikolojik olarak etkiler bıraktığını göstermektedir.

K5: “Sürekli ağlıyordum ben mesela. İşe gitmek istemiyordum.

Her an stresliydim.”

K8: “İnsan çok fazla etkileniyor bu tarz olaylarda. Onurun kırılıyor en başta. Ben bir işçi olabilirim. Ama benim de bir gururum, onurum var. Sen beni aşağılayamazsın.”

K2: “Ben mecburiyetten çıktım ama beklerdim ki karşı taraf biraz destek olsun. Bu süreçte ben çok kırıldım ve üzüldüm. Para falan benim için önemli değil ama canla başla çalışıyoruz biz.

Emeğimiz küçümseniyor ve hiçe sayılıyor. Emek diye bir şey yok. Eskiden ağalık Doğu'da vardı. Şimdi gelmiş Batı'ya. Biz geldik Batı'ya köle olduk. Orada evimizde hanımken geldik Batı'ya köle olduk.”

K3: “Bizim de oluyor hatalarımız falan. Bazen çok kırıcı olabiliyor bu davranışlar. Tansiyonun çıkabiliyor, ağlıyorsun, stres oluyor, üzülüyorsun, ‘Ben bunu hak etmedim.’ diyorsun.”

K7: “Ben stresli olunca çok uyumak isterim. Akşam eve gidiyorum erkenden uyuyorum. Hep bir sıkıntı ve stres hâli. Çocuklarımla muhabbet dahi edemiyorum. Pazar günü gezmeye bile çıkamıyorum.”

İş yerinde psikolojik taciz sonucunda bireyler psikolojik olarak etkilendikleri gibi bu durum bireylerin hayatının diğer alanlarına da yansımaktadır. Bireyler bu süreçte öncelikle kendilerinin yanlış anlaşıldığını düşünmekte ve yalnız kaldığı hissine kapılmaktadır (Aiello vd., 2008:12). Bunun yanı sıra bireylerde öz güven ve öz saygı kaybı oluşmaktadır. Yapılan görüşmelerde katılımcılardan K6 ve K5 yaşadıkları psikolojik taciz sürecinde bu durumu yaşamışlar ve sürecin sonunda K6 emekli olmuş, K5 ise yeni bir iş bularak iş yerinden ayrılmıştır.

K5: “Bir yerden sonra öz güven kaybı çok oluyor. Kendine güvenin kalmıyor. Bu yüzden sosyal hayatın olumsuz etkileniyor. Mesela dışarı çıkmak, bir şeyler yapmak istemiyordum. Erkek arkadaşım ile görüştüğümde bile sürekli suratım asıktı. İlişkilerimiz sıkıntıya giriyor böyle olunca. Öz güvenin zedeleniyor. Sen hiçbir iş yapamıyormuşsun gibi oluyor. Çok

basit bir iş olsa bile o baskıdan ötürü daha çok hata yapıyorsun ve sorunu kendinde arıyorsun.”

İş yerinde kademesi yükselttilerek sorumlulukları genişletilen ve bunun üzerine diğer şefin baskılarına maruz kalan K6, aylarca süre psikolojik taciz sürecini çok zor bir şekilde geçirdiğini ifade etmektedir.

K6: “Ben yaşadığım psikolojik taciz sürecinde aşırı derecede yıprandım. Yaşadıklarım gücüme gidiyordu, ağrıma gidiyordu benim. Yaşama sevincimi, huzurumu, her şeyimi aldı. Emekli olduktan sonra altı ay boyunca psikolojik tedavi görmek zorunda kaldım surf iş yerinde yaşadığım o süreçten sonra.”

İş yerinde psikolojik tacize maruz kalan kişilerde kendini izole etme, mutsuzluk, güvensizlik, uyumsuzluk, korku, umutsuzluk ve çaresizlik duyguları sıklıkla baş göstermektedir (Pelit, 2014:58). Süregelen ve tekrarlanan davranışlar, bireylerde strese ve stresten kaynaklı uyku problemleri gibi sorunlara yol açmaktadır. Görüşme yapılan ve iş yerinde psikolojik taciz mağduru olan çalışanlarda çoğunlukla uyku problemleri ile çaresizlik, güvensizlik duyguları ortaya çıkmıştır.

K1: “Ben mesela o olaylardan sonra birkaç ay uyuyamadım. Ben kendime yediremedim bu durumu. Kendi evimi, işimi, çocuklarımı ihmal edip burayı daha çok önemsedim. Buna rağmen karşılığı nasıl bu olabilir, dedim sürekli. Benim aşırı zoruma gitmişti.”

K6: “O gün işe gitmek istemiyorsun, yaşamak istemiyorsun. Hep nedenler... Niçin bana böyle davranıyor? Ben ne yaptım? Ya beni işten çıkarırsa? Bu kadar emek veriyorum bu kadar çalışıyorum neden beni istemiyor? Neden bana böyle davranıyor? Suçluluk

duyuyorsun. Uyuyamıyorsun, bütün günün mahvoluyor. Korkuyla yaşamak çok kötü bir şey. İşten çıkma korkusu...”

İş yerinde psikolojik taciz mağduru bireylerin fiziksel ve psikolojik olarak sağlıklarının bozulması bazen uzun süreli etkilere sebep olmaktadır. Bireylere yönelik uygulanan psikolojik taciz çeşitli sebeplerle sonlansa dahi yaratmış olduğu etki devam etmekte ve psikolojik ve fiziksel sağlığı bozulan bireyler yıllarca iyileşememektedir (Çukur, 2016:29). Yapılan araştırmada da bu durumun varlığı gözlemlenmiş ve iş yerinde psikolojik taciz sürecinden sonra emekli olmak zorunda kalan K6, kendini hâlâ iyi hissetmediğini belirtmiştir.

K6: “Üzerinden üç dört yıl geçmesine rağmen şu an hâlâ psikolojik durumum kötü. Çünkü yılların bize yüklediği ağırlık o kadar kötüydü ki bir yerden sonra patlak veriyor. İş hayatım bitti ama ben de bittim. Çünkü kaldıramadım oradaki ortamı, insanların davranışı, bakışı... Gülüyorsun, neden gülüyorsun; ağlıyorsun, neden ağlıyorsun? Her şeyde bir sorun aranıyordu.”

Çalışma hayatındaki bireylerin günlerinin önemli bir kısmının geçtiği iş yerlerinde yaşadıkları problemler başta aileleri olmak üzere sosyal hayatlarına da yansımaktadır. Türkiye gibi aile bağları kuvvetli ülkelerde iş yerlerinde yaşanan psikolojik taciz olayları bireylerin ailelerini de yoğun bir şekilde etkilemektedir. Bireylerin yaşadığı olayların yoğunluğuna ve derecesine bağlı olarak aile üyeleri de dolaylı olarak psikolojik taciz mağduru olabilmektedirler (Gün ve Avan, 2013:290). İş yerinde psikolojik taciz konusunda yapılan görüşmede katılımcılara yaşadıklarını aileleri ve sosyal çevreleri ile paylaşıp paylaşmadıkları, çevrelerinin bu durumdan nasıl etkilendiği sorulmuştur. Katılımcılardan bazıları (K1, K2, K3, K4, K8) yaşadıklarını ailesiyle hiç paylaşmadığını, bazıları ise (K5, K7) aileleri ile paylaştığını belirtmişlerdir.

K6 ise ailesiyle paylaşmaktan kaçındığını ancak arkadaşlarıyla yaşadıklarını paylaştığını söylemiştir. Bu noktada dikkati çeken unsur ise iş yerinde psikolojik taciz davranışlarını paylaşan bireylerin daha dışa dönük bir yapıda olması, paylaşmayanların ise daha içe dönük, sessiz bir karaktere sahip olmasıdır. Diğer taraftan yaşadıklarını paylaşan K5 ve K7 genç ve eğitilmiş iken paylaşmayan çalışanlar daha yaşlı ve eğitim düzeyi düşüktür.

K1: “Aileye anlatmıyorum ben. Kendi kendime üzülüyorum. Ben pek aileden destek görmüyorum açıkçası. Yani bir tek çocuklar var, onlara da söylesek bırak işi, derler. Eşime de anlatamam çünkü anlamayacak.”

K5: “Eşim çok destek oldu bana o süreçte. Kendini ifade edemiyorsan çık diyordu işten. Ne olursa olsun karşı taraf sana sürekli bağıramaz, diyordu. Bu anlamda çok desteğini gördüm.”

K8: “Ben aileme çok anlatmıyordum çünkü üzülüyorlardı. Erkeklerle yaşadığım sorunları anlattıysam başlarının belaya girmesinden de korkuyordum.”

Türkiye’de kayıt dışı istihdam, esnek çalışma şekilleri, taşeronlaşma gibi sorunlar karşısında çalışanlar, yüksek işsizlik oranları ve yoksulluk gibi nedenlerden ötürü yaşadıkları sıkıntıları göz ardı ederek çalışmaya devam etmektedirler. Sadece maddi olarak değil manevi ve psikolojik olarak da sömürüye açık ve savunmasız bireylerin artması söz konusu olmakta ve istihdam açısından önemli bir sorun ortaya çıkmaktadır (Karslıoğlu, 2013:208). Güvencesiz ve kayıt dışı çalışan işçilerin psikolojik tacize maruz kalmaları onları daha çaresiz ve savunmasız bir duruma itmektedir.

6. İş Yerinde Psikolojik Tacizle Başa Çıkma Yöntemlerine İlişkin Bulgular

İnsanların bulunduğu ve vakitlerinin büyük bir bölümünü geçirdiği her ortamda çatışmaların olması kaçınılmazdır. Özellikle çalışma hayatında farklı şekillerde ve düzeylerde ortaya çıkan çatışmalar da bir ölçüde normaldir. Ancak iletişim kanallarının kapalı olduğu, çözüm bulmak adına girişimlerin yetersiz olması ya da hiç olmaması bu çatışmaların şiddetini giderek arttırmakta ve önü alınamaz bir hâle getirmektedir.

Bireylerin iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkma derecesi birbirinden farklılık göstermektedir. İlişki durumları, çocukları ve aileleriyle ilgili endişeleri, finansal durum, hastalıklar gibi hâlihazırda çeşitli zorluklarla mücadele eden kişilerin daha savunmasız olması muhtemeldir (Davenport vd., 1990:73).

İş yerinde psikolojik tacizle karşılaşan çalışanların bu olaylara farklı tepkiler verdiği bilinmektedir. Bastırma, inkâr etme, yansıtma, yer değiştirme gibi çeşitli yolları izleyen bireyler, bu olaylarla başa çıkmaya çalışmaktadır (Gün ve Avan, 2013:287).

Yapılan araştırmada katılımcılardan sadece üçü (K5, K6, K7) yaşadıkları psikolojik tacizi uygulayan kişiyle ya da üstleriyle konuşmaya çalışmış ancak diğer katılımcılar sessiz kalmayı tercih etmişlerdir. Yaşanan problemlerin yakın çevre ve aile ile paylaşılması durumunda olduğu gibi iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkmada diğerlerinden farklı bir yol izleyerek buna tepki gösteren K5, K6 ve K7'nin daha dışa dönük bireyler olduğu görülmektedir. Yine benzer şekilde K5 ve K7'nin eğitim düzeyinin daha yüksek olması da sorunlara yaklaşım konusunda bir farklılık göstermiştir.

K8: “Genelde adımlarımızı geri atarız, uyumlu olmayı tercih ederiz. Karşıdaki kötü olur, geçimsiz olur ama ona uymayız. Biz çevre olarak hep birbirimizi tanıyoruz. Şimdi tepki göstersek duyuluyor, ailelerimiz var. Duyarsa yanlış olur. O yüzden

susuyoruz. Küçük yer olduğu için çabuk duyuluyor. O yüzden susuyoruz. Biz anlatmayı da sevmeyiz. Yüz yüze bakıyoruz mesela şikâyet etsem dışarıda da görüyorum onu mesela.”

K5: “Ben çok çalıştım konuşmaya. En son işten çıkmadan önce de konuşayım, dedim. Adam hiç dinlemedi bile. Sen çıkmak istiyorsan çık, dedi. Sorun ne, ne istiyorsun, çözelim diye bir şey yok. Ben konuşmaya çalışsam bile adamlar beni dikkate almıyordu. O yüzden iletişim kuramıyorduk. Bunu bildiğim için de sustum. Sonra da ayrıldım işten zaten.”

Çalışma sırasında literatürde göze çarpmayan ancak yapılan görüşmeler sonucunda dikkat edilen bir nokta da küçük yerleşim yerlerinde, küçük iş yerlerinde çalışmanın getirdiği birbirini tanıma ve buna göre davranma gibi bir durumun iş yerinde psikolojik tacizle mücadele etmede önemli olduğudur. Herkes birbirini tanıdığı için ve dışarıdaki hayatlarında da aynı insanlarla yüz yüze geldiği için çalışanlar, iş yerinde psikolojik taciz gibi olaylara tepki göstermemektedir. Benzer şekilde işverenlerin de birbirlerini tanınması ve zeytin firmalarının belirli bir bölgede toplanması da çalışanların yaşadıklarını şikâyet etmelerinde önemli bir engeldir çünkü çalışanlar bu durumların duyulması sonucunda diğer işverenler tarafından işe alınmayacağı korkusu da yaşamaktadır. Diğer taraftan küçük iş yerleri olduğu için ve çalışanların bir kısmı uzun süreli aynı yerde çalıştığı için artık işverenlerle “aile gibi” olduklarından çalışanlar, yaşanan olayları sineye çekmek durumunda kalmaktadırlar. İşçiler ile işverenler arasında çoğunlukla yüz yüze iletişimin gerçekleştiği bu iş yerlerinde çalışanlarla işverenlerin birbirlerini ve ailelerini yakından tanıdığı görülmektedir. Bu da taraflar arasındaki mesafeyi bir noktada kırmaktadır. Ayrıca küçük yerlerdeki denetimlerin daha kısıtlı olması, dernek ve sendika faaliyetlerinin daha yetersiz kalması işçilerin destek

alabileceği herhangi bir kurum ya da kuruluşun olmamasına ve böylelikle yaşadıkları olumsuzluklara tepki gösterememelerine sebep olmaktadır.

K1: “Biz birçok şeye sessiz kaldık. Bu iş yerinde hep hatır oldu. Bir aile gibi olduğu için biz hiçbir şey diyemedik. Hiçbir şeye itiraz etmedik. İtiraz eden de çıkmak zorunda kaldı. Ama onlar yaş olarak daha küçüktü.”

K2: “Aslında bakarsan biz de çok haklarımız olduğunu biliyoruz ama işte hatır denilen şeyden ötürü kendimize haksızlık ediyoruz. Başkası bizim yerimizde olsaydı asla böyle olmazdı. Bizim insanlarımız hatır bilir. O hatırda boğulduğun için böyle oluyor. Burada uzun süre çalıştığımız için tepki gösteremiyoruz. Ama keşke karşı taraf da bizim kadar önemseye daha farklı olur. Karşılıklı değil hiçbir şekilde. Hem maddi olarak emeğimizin karşılığını alamıyoruz hem manevi ve psikolojik olarak. Bazen kendi kendime kızyorum. Haksızlığın en büyüğünü kendime yapıyorum. Ama mecbur kalıyoruz.”

K8: “İnsanlar mecbur çalışmak zorunda kalıyor. Şikâyet edemiyor. Çünkü buralarda herkes birbirini tanıdığı için şikâyet etse mesela biri diğer yere gittiğinde onu işe almazlar. Kimi kime şikâyet edeceksin? Zeytin işinde herkes herkesi tanıyor.”

K7: “Zeytin işinde çalışanlara destek veren kimse yok. Patronlar o yüzden çok rahatlar. Ne denetleme var ne şikâyet mekanizması var. Patron da diyor ki ‘Bunlar benim avucumda. Bir ay işsiz kalsa mahvolur işçi.’ diye düşünüyorlar. Biliyor mecbur olduğumuzu. Zaten patronların bize bu şekilde davranmasının sebebi bir korumamızın ve güvencemizin olmaması. Bu küçük işletmeler için

bir danışma yeri yok. Yaşadıklarını anlatabileceğin sadece arkadaşların vardır. Dayanabileceğin hiçbir sendika, dernek yok.”

Çalışma hayatındaki kadınlar, çoğunlukla ailelerine karşı da sorumluluk hissettiğinden iş yerinde psikolojik taciz gibi olaylara göstereceği tepkinin daha büyük sorunlara yol açabileceğini düşünmektedir. İşini kaybetme kaygısından dolayı iş yerindeki yasal olmayan davranışlara karşı çaresiz kalmaktadır (Türel ve Dolmacı, 2013:87). İş yerinde psikolojik tacize ilişkin yapılan görüşmelerde çalışanların tacizle başa çıkma yönteminin genellikle sessizlik olduğu, en son seçenek olarak çalışanların emekli olduğu ya da başka bir iş bularak işten ayrıldığı görülmektedir. Katılımcılara sessiz kalmalarının nedenleri sorulduğunda ise hepsi iş bulma konusunda korkuları olduğunu, geçindirmek zorunda oldukları bir aileleri olduğunu ve çalışmaya mecbur olduklarını belirtmişlerdir. Diğer taraftan katılımcılar, hangi işe girerlerse girsinler bu tarz problemleri yaşayacaklarını, her iş yerinde bu olayların olduğunu öne sürmüşlerdir.

K6: “Ben hep tepkimi gösterdim. Hem çevremdekiler bu tarz şeylere maruz kaldığında tepki gösterdim hem de kendim için. Ne kadar ses çıkarsan bile yapıyorlardı yine. Senden üstün çünkü. Sen de bir yere kadar sesini çıkarabiliyorsun. Çünkü işten çıksam çocuğum var, kiradayım. Bütün haklarım gidecek diye korkuyorsun.”

K4: “Yani tepki gösterip çıksam bile gittiğim yerde de karşılaştım aynı şeylerle. Nereye gidersen git oluyor bence bunlar. İşçiysen her yerde karşılaşırsın. Diğer çalışanlar da karşılaşıyor belki daha farklı şekillerde ama bizim kadar olmuyor. Biz dışlanıyoruz resmen, aşağılanıyoruz.”

K3: “Güvenemiyorsun ki. Adam beni işten çıkaracak diye korkuyorsun. İş bulamazsın. Ama nasıl olabilirdi mesela? Özgürlük olurdu, iş bulma imkânı fazla olurdu o zaman yapılırdı. Ben yapamazdım çünkü çıkarsam oradan iş bulamazdım. İşsizlik çoktu çünkü.”

Çalışanlar, iş yerinde psikolojik taciz ve diğer iş yeri sorunlarına karşı başa çıkmada kendi istekleri ve çıkarlarına göre değil, aileleri için en doğru olanın ne olduğuna göre karar vermektedirler. İşçi dönüşümünün çok hızlı bir şekilde gerçekleştiği zeytin işçiliği gibi yarı zamanlı ve güvencesiz işlerde yerini koruma isteği; işin, ailenin geçiminde payı olmasından dolayı önemlidir. Zira çalışanların az da olsa gelir sağladıkları bir işten ayrılmasının ailelerin çıkarı için pek uygun olmadığı düşüncesinin var olduğunu görmek mümkündür.

İş yerinde psikolojik taciz sadece bireyler ya da iş yerleri ile alakalı değildir. Bir şiddet türü olarak iş yerinde psikolojik taciz, sebepleri ve sonuçlarıyla toplumsal bir sorundur. Bu anlamda iş yerindeki psikolojik taciz toplumdaki bütün değerlerin bir yansıması olarak görülebilmektedir. İş yerlerinde ortaya çıkan bu sorunun yaşanma sıklığı ise toplumun ekonomik, sosyal, kültürel, ahlaki normları ile yakından ilgilidir (Atman, 2012:165). Toplumdaki bireyler arasındaki güç mesafesinin fazla olması, bireylerin var olan sisteme ve toplumsal yapıya güvenmemesi gibi sebepler, bireyleri daha savunmasız ve güçsüz bir pozisyona itmektedir. Çalışanlar iş yerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kaldıklarında mağdur olmaktadır ancak aslında çalışanlar kendilerini savunamayacağı veya durumdan kaçmayı başaramayacağını algıladığında mağdur olmaktadır (Einarsen, 2000:383). Yapılan araştırmada katılımcılara iş yerinde psikolojik tacizle mücadele etmek için çeşitli yollar olabildiği ve bu yolları denemeyi düşünüp düşünmedikleri sorulmuştur. Katılımcılar bu yolları bilseler ve başvursalar da

sonuç alamayacaklarına, sorunu tamamen ortadan kaldıramayacaklarına çünkü hukuki olarak güvenebilecekleri bir yapı ve kurum olmadığına inanmaktadırlar.

K5: “Şu anki hukuksal sisteme güvenmiyorum. Keyfi uygulamalar olduğu için güvenmiyorum. Daha adil, eşit bir sistem olsaydı bu tarz problemler daha az olurdu. Kendini ifade edebileceğin, güvenebileceğin bir kurum olsa bu tarz şeyler olmaz.”

K3: “Çok aşırı olumsuz davranışlara maruz kalırsan amirine gidip söylersin. Ya da başka yollara başvurursun daha hukuki bir şekilde hakkını ararsın. Ama çok da güvenmiyorum adalet sistemine. Arkan yoksa olmaz. Olan olduğu yerde kalıyor.”

K7: “Bizim yaşadıklarımız en başta toplumdaki kaynaklı bir sorun bu. Her zaman güçlü olan zayıf olanı ezer düşüncesi hâkim. Kimi kime şikâyet edeceğim, diye düşünmek durumunda kalıyorsun. Güvenim yok, neden bildireyim bir yerlere. İnsanların bu tip şeyler yaşadıklarını biliyorum ama ben bir yerlere başvurup da sonuç alanını görmedim.”

Katılımcılar iş yerinde psikolojik taciz gibi olaylarla mücadelenin tek başına, bireysel bir şekilde olamayacağı görüşünü savunmaktadırlar. Toplu bir şekilde gerçekleştirilecek mücadelenin daha kalıcı bir etki yaratabileceğini düşünmektedirler. Bu anlamda iş yerinde psikolojik tacize yönelik sivil toplum kuruluşları, dernekler, sendikalar, resmî ve gayriresmî kurumlar ile yapılacak daha geniş çaplı mücadele stratejileri gerekmektedir (Akgeyik, 2013:310).

K5: “Topluluk olursa bu tarz olaylar önlenir. Ama işte arkandan gelecek olan birileri olur mu, yarı yolda bırakırlar mı

bunlar önemli. Şu an bireysel herkes, kendi dünyasına dönmüş herkes maddi ve manevi. Kimse kimseyi umursamıyor. Susturulmuşlar. Artık insanlar bir şey yapsak da bir kazanım olmayacak diye düşünüyorlar. Hakkını arayabileceği bir yer yok. Elllerinden bir şey gelmeyeceğini düşünüyorlar. Birliktelik diye bir şey yok.”

K1: “Aslında dile getirilse, kişiler kendini ifade edebilse değişebilir bir şeyler. Ama tek bir kişiyle değil, topluluk olarak yapılması gerekiyor. Bir kişi tepki gösteriyor, arkasından kimse gelmeyince havada kalıyor. Topluluk olmayınca olmuyor. Bir şeye sesini çıkarıyorsun ama arkandan gelen yok. Böyle olunca da sesini çıkarsan ne olacak diyorsun.”

SONUÇ

Onurlu, kişisel hakları zedelenmeden ve eşit bir şekilde yaşama hakkı bulunan insanların, bu hakkını sadece günlük hayatta değil bulunduğu her ortamda kullanabilmesi toplumsal hayatın gerekliliklerindedir. Çalışan bireylerin zamanının çoğunun, çalışma ortamlarında geçtiği düşünüldüğünde bu ortamların fiziksel ve psikolojik şartlarının elverişli olması yaşam kalitesini yükselten en önemli unsurlardan biri olduğu görülebilmektedir. İş yerinde psikolojik taciz gibi şiddet olayları, iş sağlığı ve güvenliğini olumsuz etkileyen, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını derinden etkileyen iş yeri problemleridir.

Büyük ve küçük, özel ve kamu kesimi fark etmeden her kurumda ve işletmede ortaya çıkabilecek olan iş yerinde psikolojik taciz, bir çalışana yönelik bir veya birkaç kişi tarafından uygulanan aşağılayıcı, küçümseyici, onur kırıcı ve yıpratıcı her türlü olumsuz davranışlardır. İş yeri çatışmalarından farklı olarak, iş yerinde psikolojik taciz süregelen eylemleri kapsamaktadır. Altı ile sekiz ay gibi belirli bir süredir devam eden ve tekrarlayan saldırgan davranışlar hem bu özelliklerinden dolayı hem de bireyde bıraktığı derin psikolojik zarardan ötürü diğer şiddet türlerinden farklı olarak değerlendirilmektedir.

Yaklaşık otuz yıllık bir geçmişi olması ve henüz çalışılan alanların dar olması sebebiyle iş yerinde psikolojik taciz konusunun sınırları net çizilememiş ve farklı tanımlar ortaya konmuştur. Ancak her ne kadar konu üzerinde çok belirgin bir fikir birliği olmasa da iş yerinde psikolojik tacizin bireylere psikolojik ve fiziksel olarak zarar veren çok geniş davranış kalıpları içerdiği, uzun süreli ve devam eden, doğrudan ve dolaylı eylemlerden oluştuğu bütün araştırmacıların altını çizdiği özelliklerdir. En

önemli nokta ise iş yerinde psikolojik tacizin güç eşitsizliği sonucunda ortaya çıkmasıdır.

İş yerinde psikolojik taciz, tacizi uygulayan kişinin ve maruz kalan kişinin karakteri ve psikolojik yapısı gibi bireysel nedenlerden dolayı; örgütlerin niteliği ve örgüt kültürü, örgütün yapısındaki değişiklikler, liderlik tarzı, örgütün büyüklüğü ve bulunduğu sektör gibi örgütsel nedenlerden dolayı; ekonomik, etnik, dinsel, kültürel farklılıklar ile cinsiyet, yaş gibi sosyal nedenlerden dolayı gerçekleşebilmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet farklılıklarını ele alan çalışmalar önemli bir yer tutmaktadır. Bu çalışmaların bazılarında iş yerinde psikolojik tacizin cinsiyetle anlamlı bir ilişkisi olmadığı öne sürülmektedir. Bazı çalışmalarda erkeklerin kadınlardan daha fazla iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığı sonucu çıkarılmış olsa da birçok araştırma kadınların erkeklerden daha fazla iş yerinde psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir. Kadınların hâlihazırda yedek iş gücü olarak görülmesinden dolayı düşük ücretli, yarı zamanlı ve güvencesiz işlerde çalışmaları çalışma hayatında yaşadıkları önemli bir sorunken ayrıca iş yerinde psikolojik taciz gibi şiddet olaylarıyla karşılaşmaları kadınların istihdamında ciddi bir problem yaratmaktadır.

İş yerinde psikolojik taciz, bireylerde, toplumlarda ve örgütlerde olumsuz birçok sonuca yol açmaktadır. Bireylerin öz güven ve öz saygı kaybına sebep olmakta ve gittikçe büyüyen psikolojik problemlere yol açmaktadır. Her ne kadar iş yerinde psikolojik taciz sonucunda en çok zarar gören taraf psikolojik tacize maruz kalan birey olsa da iş yerinde psikolojik taciz örgütler için de önemli bir sorundur. İş yerinde psikolojik taciz, örgüt sağlığının bozulması ile verimliliğin düşmesine, yeni işe alım süreçlerinin maliyetinin yüksek olmasına, devamsızlık izinlerinin artmasına sebep olabildiğinden örgütler için önlenmesi gereken bir iş yeri problemidir.

İş yerinde psikolojik tacizin toplumsal sonuçları ülke ekonomisini ve toplum huzurunu olumsuz etkilemesi ile görülmektedir. Erken emekliliklerin getirdiği maliyet, sağlık giderlerinde yaşanan artış, istihdam problemleri, düşük üretim ve verim gibi faktörler ülke ekonomisini zarara uğratmakta; iş yerinde psikolojik tacize uğrayan bireylerin ailelerinin ve sosyal çevrelerinin de dolaylı olarak psikolojik tacize maruz kalmasıyla toplumda mutsuz, huzursuz, psikolojik ve fiziksel olarak sağlıksız bireyler artmaktadır.

Çalışma hayatında çok fazla görünür olmayan ancak etkileri en az somut sorunlar kadar yıkıcı olabilen iş yerinde psikolojik taciz ile ilgili yasal düzenlemeler var olsa da henüz yeterli düzeyde değildir. Öncelikle uluslararası örgütlerin ve bölgesel örgütlerin çalışmaları dikkat çekse de bunların yapmış olduğu düzenlemeler ülkeler için bağlayıcı olmayabilmektedir. Bu anlamda her ülkenin kendi iç hukukunu düzenlemesi gerekmektedir. Konuyla ilgili Türkiye’de alınmış yargı kararları bulunsa da henüz yasal bir düzenleme mevcut değildir. Her ne kadar 2011 yılında kabul edilen Borçlar Kanunu’nda iş yerinde psikolojik taciz kavramına yer verilmişse de bu konuya yönelik herhangi bir yaptırım doğrudan belirtilmemiştir. Türkiye’deki iş yerinde psikolojik taciz olayları başta Anayasa olmakla birlikte İş Kanunu, Borçlar Kanunu, Medeni Kanun, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Devlet Memurları Kanunu ve Türk Ceza Kanunu kapsamında değerlendirilebilmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili yapmış olduğum bu çalışmada kadın yoğun sektörlerde dahi kadınlara yönelik iş yerinde psikolojik tacizin uygulanabildiği dikkati çekmektedir. Diğer taraftan bu olguya dair yapılan araştırma ve çalışmalarda iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkmada; bulunulan çevrenin, küçük yerleşim yerlerinin sebep olduğu tanışıklık ilişkilerinin, akrabalık bağlarının önemine değinilmediği görülmektedir. Bu anlamda, yapmış olduğum çalışma, bir şiddet türü olan iş yerinde

psikolojik tacizin bireylerin yaşadıkları çevre ile ilişkisini göstermekte ve gelecek araştırmalar için kapı aralamaktadır.

Yapmış olduğum tezin önemli çıktılarından biri de çalışanların maddi ve manevi olarak kendilerini hep işverenlerden daha aşağıda görmesinin iş yerinde psikolojik taciz davranışlarında vurgulanan güç farkının burada da görülüyor olmasıdır.

İş yerinde psikolojik tacize hemen her sektörde görülebilmekte ve her yaş grubundan çalışan bu davranışlara maruz kalabilmektedir. Ancak bu çalışmada gözlemlenen noktalardan biri de yaş olarak daha genç olan çalışanların iş yerinde psikolojik tacizle mücadele etmede daha istekli olmalarıdır. Diğer taraftan karakter özelliği olarak daha dışa dönük ve konuşkan bireylerin iş yerinde psikolojik tacizi dile getirmede ve bununla başa çıkmada içe kapanık bireylere göre daha istekli olduğu görülmektedir.

İş yerinde psikolojik tacize ilişkin yürütölen çalışmada küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışan günlük ve sürekli çalışan sekiz kadın zeytin işçisi ile görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca bu işletmelerde aktif olarak çalışılmış ve bunun sonucunda hem alanda aktif olarak gözlem yapılmış hem de çalışanların deneyimlerinden yararlanılmıştır. Bu süreç sonucunda bu iş yerlerinde çalışan kadınların büyük bir kısmının günlük olarak düşük ücretlerle ve sabit olmayan bir şekilde çalıştığı; sigorta gibi güvencelerden yoksun olduğu görölmüştür. Kayıt dışı olarak çalışan işçilerin toplamda yılda sadece üç ay gibi bir zaman diliminde çalıştığı, çalışanların bir ayda kazandıkları ücretin asgari geçim şartlarını bile sağlamadığı gözlemlenmiştir. Çalışma yaşamına katılmak zorunda olduklarını belirten işçiler, eğitim durumlarından, yaşlarından ve genel olarak işsizlik problemlerinden dolayı iş yerinde yaşadıkları problemlere boyun eğmekte ve sürekli olmayan gelirlerini koruma düşüncesindedirler.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili yapılan saha araştırmasında, kadınların çoğunluğu iş yerlerinde en çok sürekli eleştiri, başkalarının yanında rencide edilme, imalı bakışlar gibi küçümseyici tavırlarla karşılaştıklarını dile getirmişlerdir. Bunun sebepleri incelendiğinde ise işverenler ile işçiler arasındaki çeşitli temellere dayanan güç farklılıkları olduğu saptanmıştır. Her ne kadar görüşülen işçilerin çoğunun etnik kökeninden ve dini inanışından ötürü ayrımcılığa maruz kalmadığı görülse de işçiler bu tarz bir ayrımcılığın çevrelerinde çok fazla yaşandığını belirtmişlerdir. Diğer taraftan işçiler, kadın oldukları için iş yerinde yaşadıkları psikolojik tacize tepki göstermediklerini, erkek işverenlerine karşı kendilerini güçsüz hissettiklerini düşünmektedirler. Ayrıca var olan yasal ve kurumsal düzenlemelere güvenmediklerini ve kendi “arkalarının sağlam olmadığını” belirten işçiler, iş yerinde psikolojik tacizle mücadele yoluna gitmeyi tercih etmemektedirler.

Türkiye’de iş yerinde psikolojik tacizle başa çıkma yöntemi olarak çalışanlar iş bulma korkusu, var olan hukuksal düzenlemelere güven duymama gibi nedenlerden ötürü genellikle sessiz kalmayı tercih etmektedirler. İş yerinde psikolojik taciz olaylarına dayanamayan bireyler son çare olarak işlerinden ayrılmakta ya da emekli olmaktadır. İş yerinde psikolojik tacizin önlenmesi sadece bireylerin aldığı tedbirlerle mümkün değildir. Bu bağlamda iş yerinde psikolojik tacizin önlenmesi sadece çalışanların bilinçlendirilmesi, farkındalığının artırılması ile ya da işverenlerin işletmelerini zarardan kurtarmak için atacağı adımlarla değil, bütün tarafların ortak sorumluluk alarak yapacağı eylemlerle mümkün olabilir. Şiddetin yalnızca farklı bir şekli olarak ortaya çıkan iş yerinde psikolojik tacizle mücadele en başta hükümetlerin öncelikli olarak ilgi alanlarından biri olması ile gerçekleştirilebilir. Buna ek olarak sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, sağlık çalışanlarının, iş güvenliği firmalarının ve hatta sigorta şirketlerinin iş birliği hâlinde çalışması ile iş yerinde psikolojik tacizin önüne geçmek mümkün olabilir.

İş yerinde psikolojik taciz gibi şiddet davranışları toplumdaki bireylerin yaşam kalitesini düşüren, bireylere sürekli acı, korku ve güvensizlik duygusu yaşatan en önemli problemlerden biridir. İş yerinde psikolojik taciz, sadece çalışma hayatıyla ilgili olmayıp bireylerin bütün hayatına yön veren çok yönlü bir olgudur. Bir dizi iş yeri probleminin yanında şiddetin bu yüzü, çalışanların maruz kaldığı saldırgan davranışlara ve iş yerindeki fiziksel problemlere bir yenisini daha eklemektedir. Yaşanan her türlü şiddet olayları gibi iş yerinde psikolojik şiddet de toplumdaki kültürel ve sosyal normlarla, işsizlik, eğitim imkânları, hukukun yetersizliği ve güvenilir olmayışı, cinsiyet eşitsizlikleri, resmî ve gayriresmî güç farklılıkları gibi sosyal unsurlarla yakından ilişkilidir.

KAYNAKÇA

Aiello, Antonio, Michela Bonafede ve Christian Nardella, "A Tool for Assessing the Risk of Mobbing in Organizational Environments: The 'Vol.Mob' Scale", **Prevention Today**, 2008, S.4, No.3, s.9-24.

Akgeyik, Tekin, Meltem Güngör, Şelale Uşen ve Umut Omay, "İşyerinde Psikolojik Taciz Fenomeni: Uluslararası Deneyimler ve Perspektifler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, 2007, S.53, s.231-254.

Altun, Murat, Ahmet Sayer, ve Abdulkadir Barutçu, "Yargı Kararları, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları ve İlgili Mevzuat Perspektifinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2017, S.128, s.511-544.

Aşkın, Elif Özlem, ve Umur Aşkın, "Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Mobbing: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma", **Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi**, 2018, C.9, S.24, s.254-282.

Atatanır, Hicran, "Türkiye'de Çalışan Kadınlar Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz", Akgün, İsmail (ed.), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı** içinde, s.263-278. Ankara, 2013.

Bartlett, Jennifer A., **Workplace Bullying: A Silent Epidemic**, Kentucky: Library Faculty and Staff Publications, 2016.

Bayrak Kök, Sabahat, "İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2006, s.433-448.

Bilge, Selahattin Samet, "Mobbing Terimi ve Türk Hukuk Düzeninde İncelemesi", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 2016, C.65, S.4, s.1245-1290.

- Bilgili, Abbas, **İş Hukukunda Mobbing**, Adana: Karahan Kitabevi, 3. Baskı, 2015.
- Björkqvist, Kaj, Karin Österman ve Monika Hjelt-Bäck, "Aggression Among University Employees", **Aggressive Behavior**, 1994, S.20, s.173-184.
- Bozdemir, Mehmet, "Mobbing Mücadelede STK'lar ve İnsani Değerler", İsmail Aygün (ed.), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı** içinde, s.301-306, Ankara, 2013.
- Callahan, Daniel, "The Concept of Health", **The Hastings Center Studies**, 1973, C.1, S.3, s.77-87.
- Cam, Erdem, "Türk İstihdam Politikasında Kadınlar ve Uygulanan Politikalar", **Çelik-İş Sendikası Aylık Yayın Organı**, 2003, S.11, s.1-8.
- Carnero, M. Angeles, Blanca Martinez ve Rocio Snchez-Mangas, "Mobbing and Workers' Health: An Empirical Analysis for Spain", **International Journal of Manpower**, 2012, C.33, S.3, s.322-339.
- Carwright, Susan ve Carry L. Cooper, **The Oxford Handbook of Personnel Psychology**, Oxford University Press, 2008.
- Centel, Tankut, "Hukuki Boyutlarıyla Mobbing", İsmail Aygün (ed.), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı** içinde, s.49-59, Ankara, 2013.
- Cornoiu, Teodora Simona ve Manuela Gyorgy, "Mobbing in Organizations, Benefits of Identifying the Phenomenon", **Procedia-Social and Behavioral Sciences**, 2013, S.78, s.708-712.
- Çakır, Gamze, Hümeysra Mutlutürk, Fatma Topal, Semanur Sali, Burak Acar, Ömer Miraç Yaman, "Tekstil ve Hazır Giyim Sektöründe Çalışan Genç Yetişkin Kadın

İşçilerin Çalışma Sebepleri ve Aile İlişkileri", Turkish Studies, 2019, Ankara, C.14, S.6, s.3083-3103.

Çobanoğlu, Şaban. **Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri.** İstanbul: Timaş Yayınları, 2005.

Davenport, Noa Zanolli, Ruth Distler Schwartz ve Gail Eursell Elliot, **Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace**, Civil Society Publishing, 1990.

Davenport, Noa Zanolli, Ruth Distler Schwartz ve Gail Eursell Elliot, **Mobbing-İş Yerinde Psikolojik Taciz**, İstanbul: Ray Yayıncılık, 2014.

Demirbilek, Tunç, "Mobbinge Mücadelede Sivil Toplum Kuruluşlarının Rolü", İsmail Aygün (ed.), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı** içinde, s.317-326, Ankara, 2013.

Demirel, Ayşe Gönül, Ayşe Begüm Ötken ve Özlem Kunday, "Mobbing and Work Alienation: Support from Colleagues as a Moderator", **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2012, C.30, S.1, s.1-28.

DiMartino, Vittorio ve Duncan Chappell, **Violence at Wor**, Cenova: International Labour Organization, 3. Baskı, 2006.

Douglas, Scott D., "Exploring the Role of Individual Differences in the Prediction of Workplace Aggression", **Journal of Applied Psychology**, 2001, S.86, s.547-559.

Duran, E., ve H. Ünal, "Bursa İli Orhangazi ve Gemlik İlçelerinde Zeytin Yetiştiriciliğindeki Mekanizasyon Durumu", **Uludağ Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi**, 2016, C.71, S.1, s.127-138.

Dursun, Salih, ve Serpil Aytaç, "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Şiddet: Sağlık Sektöründe Bir Uygulama", **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, 2013, s.67-78.

Einarsen, Ståle, "Harassment and Bullying at Work: A Review of the Scandinavian Approach", **Aggression and Violent Behavior**, 2001, C.5, S.4, s.379-401.

Einarsen, Ståle, Dieter Zapf, Cary Cooper ve Helge Hoel, "The Concept of Bullying and Harassment at Work: The European Tradition", Stale Einarsen, Dieter Zapf, Cary Cooper ve Helge Hoel (ed.), **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice** içinde, s.3-41, NewYork: CRC Press, 2011.

Erdem, Mustafa Ruhan ve Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2010, S.88, s.261-286.

Ertüreten, Ayşegül, Zeynep Cemalcılar ve Zeynep Aycan, "The Relationship of Downward Mobbing with Leadership Style and Organizational Attitudes", **Journal of Business Ethics**, 2013, S.116, s.205-216.

Gamze, Gül, **Work-Family Conflict and Coping Strategies of Employed Women in a Public Institution**, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: ODTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2020.

Global Status Report on Violence Prevention, Lüksemburg: World Health Organization, 2014.

Gün, Hüseyin ve Mukadder Avan, "Çalışma Psikolojisi Boyutuyla Mobbinge Yaklaşım ve Öneriler", İsmail Aygün (ed.), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı** içinde, s.279-295, Ankara, 2013.

Güneri Çangarlı, Burcu, "Turkey: East of West, West of East", Maryam Omari ve Megan Paull (ed.), **Workplace Abuse, Incivility and Bullying: Methodological and Cultural Perspectives** içinde, s.71-89. New York: Routledge, 2015.

Harding, Sandra, "Standpoint Theory as a Site of Political, Philosophic, and Scientific Debate", Sandra Harding (ed.), **The Feminist Standpoint Theory Reader** içinde, s.1-17, New York: Routledge, 2004.

Hershcovis, M. Sandy, Tara C. Reich ve Karen Niven, **Workplace Bullying: Causes, Consequences, and Intervention Strategies**, Londra: International Affairs Committee of the Society for Industrial and Organizational Psychology, 2015.

İzmir, Gökalp ve Aygül Fazlıoğlu, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri**, Komisyon Raporu, Ankara: Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 2011.

Karademir, Derya, "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Psikolojik Tacizle Mücadelede İşletmelerde Yapılabilecek Çalışmalar Hakkındaki Görüş ve Önerileri", İsmail Aygün (ed.), **1. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı** içinde, s.245-255, Ankara, 2013.

Karşlıoğlu, Güldane, **İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi**, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Kaya, H. Eylem, "The Masculine Construction of Being Woman in Turkey: From Glass Ceilings to Sticky Floors", Mehmet Dalkılıç (ed.), **Scientific Developments**, Ankara: Gece Akademi, 2019.

- Keskin, Aslı ve Serdar Canbaz, "KOBİ'lerde Çalışanların Maruz Mobbinge Maruz Kalma Durumları: Kırklareli İlinde Bir Araştırma", **İstanbul Üniversitesi Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2014, S.1, s.161-196.
- Kıroğlu Bayat, İpek ve Beril Baykal, "Ulusal ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusu ve Hukuki Sonuçları", **Gazi Üniversitesi İBF Dergisi**, 2015, C.17, S.3, s.196-218.
- Koçak, Orhan ve Nihal Hayran, "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği", **Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildirileri**, Saraybosna, 2011, s.1109-1124.
- Koçak, Orhan ve Umut Solmaz, "Çalışma Hayatında Mobbing Kavramı ve Anksiyete Düzeyine Etkisi", **Sosyal Çalışma Dergisi**, 2018, C.2, S.2, s.1-17.
- Kümbetoğlu, Belkıs, **Sosyolojide ve Antropolojide Niteliksel Yöntem ve Araştırma**. İstanbul: Bağlam Yayınları, 2015.
- Laleoğlu, Ayşegül ve Emine Özmete, "Mobbing Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", **Sosyal Politika Çalışmaları**, 2013, S.31, s.9-31.
- Leymann, Heinz, "Mobbing and Psychological Terror at Workplaces", **Violence and Victims**, 1990, C.5, S.2, s.119-126.
- Leymann, Heinz, "The Content and Development of Mobbing at Work", **European Journal of Work and Organizational Psychology**, 1996, C.5, S.2, s.165-184.
- Limoncuoğlu, Alp, "İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Tacizin Değerlendirilmesi ve Mağdurların Kullanabilecekleri Haklar", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2013, S.105, s.51-88.

Majidli, Famil ve Gönül Budak, "Mobbing ile Mücadelede Farklılıkların Yönetimi Stratejileri", **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2018, C.33, S.1, s.129-161.

McGinley, Ann C., "Creating Masculine Identities: Bullying and Harassment 'Because of Sex'", **University of Colorado Law Review**, 2008, s.1150-1242.

Menesini, Ersilia, Virginia Sanchez, Rosairo Ortega-Ruiz, Angela Costabile ve Georgio Lo Feudo, "Moral Emotions and Bullying: A Cross-National Comparison of Differences Between Bullies, Victims and Outsiders" **Aggressive Behavior**, 2003, S.29, s.515-530.

Mental Health: Facing the Challenges, Building Solutions, (Report from the WHO European Ministerial Conference), Danimarka: World Health Organization, 2005.

Mies, Maria, "Feminist Araştırmalar için Bir Metodolojiye Doğru", Serpil Çakır ve Necla Akgökçe (der.), **Kadın Araştırmalarında Yöntem** içinde, s.48-64. İstanbul: Sel Yayıncılık, 1995.

Mikkelsen, Eva Gemzøe ve Ståle Einarsen, "Relationships Between Exposure to Bullying at Work and Psychological and Psychosomatic Health Complaints: The Role of State Negative Affectivity and Generalized Self-Efficacy", **Scandinavian Journal of Psychology**, 2002, s.397-405.

Milczarek, Malgorzata, **Workplace Violence and Harassment: A European Picture**, (European Risk Observatory Report), Lüksemburg: European Agency for Safety and Health at Work, 2010.

Mimaroğlu, Hande ve Hüseyin Özgen, "Örgütlerde Güncel Bir Sorun: Mobbing", **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 2008, C.8, S.15, s.201-226.

- Mole, Noelle J., **Labor Disorders in Neoliberal Italy: Mobbing, Well-Being, and the Workplace**, Indiana: Indiana University Press, 2012.
- Moses, Rafael, "Şiddet Nerede Başlıyor?", Özlem Solok (der.), **Cogito** içinde, 8. Baskı, S.6-7, s.23-28, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1996.
- Namie, Gary ve Ruth Namie, "U.S. Workplace Bullying: Some Considerations and Consultation Interventions", **Consulting Psychology Journal Practice and Research**, 2009, C.61, S.3, s.202-219.
- Namie, Gary, **U.S. Hostile Workplace Survey**, Workplace Bullying Institute, 2000.
- Namie, Gary, **U.S. Workplace Bullying Survey**, Workplace Bullying Institution, 2014.
- Neuman, Joel H. ve Robert Baron, "Workplace Violence and Workplace Aggression: Evidence Concerning Specific Forms, Potential Causes, and Preferred Targets", **Journal of Management**, 1998, S.24, s.391-419.
- Neuman, W. Lawrence., **Toplumsal Araştırma Yöntemleri I.**, İstanbul: Yayınodası, 2006.
- Nielsen, Morten Birkeland, Guy Notelaers, ve Ståle Einarsen, "Measuring Exposure to Workplace Bullying", Stale Einarsen , Helge Hoel, Dieter Zapf ve Cary Cooper (ed.), **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research and Practice** içinde, s.149-177, New York: CRC Press, 2011.
- Oskay, Ünsal, "Efendi-Köle İlişkisi Açısından Şiddet ve Görünümleri Üzerine", Özlem Solok (der.), **Cogito** içinde, 8. Baskı, S.6-7, s.185-196. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1996.
- Özen Çöl, Serap, "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", **Çalışma ve Toplum**, 2008, S.4, s.107-134.

- Parent-Thirion, Agnes, Enrique Fernandez Macias, John Hurley ve Greet Vermeulen.
Fourth European Working Conditions Survey, Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2007.
- Pelit, Nil, ve Elbeyi Pelit, **Örgütlerde Kanser Yapıcı İki Başat Faktör: Mobbing ve Örgütsel Sinizm**, Ankara: Detay Yayıncılık, 2014.
- Salin, Denise, "Bullying and Organizational Politics in Competitive and Rapidly Changing Work Environments", **International Journal of Management and Decision Making**, 2003b, C.4, S.1, s.35-46.
- Salin, Denise, "Ways of Explaining Workplace Bullying: A Review of Enabling, Motivating, and Precipitating Structures and Processes in the Work Environment", **Human Relations**, 2003a, C.56, S.10, s.1213-1232.
- Salin, Denise ve Helge Hoel, "Organisational Causes of Workplace Bullying", Stale Einarsen, Dieter Zapf, Cary Cooper ve Helge Hoel (ed.), **Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice** içinde, s.227-245, NewYork: CRC Press, 2011.
- Scott, Joan W., "Kadın İşçi", George Duby ve Michelle Perrot (ed.), **Kadınların Tarihi-Devrimden Dünyaya Savaşına Feminizmin Ortaya Çıkışı** içinde, C.4, s.374-397, İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları, 2005.
- Shelton, Tammy L., "Mobbing, Bullying and Harassment: A Silent Dilemma in the Workplace", **Research Paper**, Southern Illinois University, 2000.
- Stanley, Liz ve Sue Wise, "Feminist Araştırma Sürecinde Metod, Metodoloji ve Epistemoloji", Serpil Çakır ve Necla Akgökçe (der.), **Kadın Çalışmalarında Yöntem** içinde, s.67-98, İstanbul: Sel Yayıncılık, 1990.

Şentürk, E. Ebru, **Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Örgütsel Bağlılığa Etkisi**, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2014.

Tınaz , Pınar ve Işıl Karatuna, **İşyerinde Psikolojik Taciz-Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma**, Ankara: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, 2010.

Tınaz, Pınar, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, İstanbul: Beta Yayıncılık, 3. Baskı, 2011.

Tınaz, Pınar, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Çalışma ve Toplum**, 2006, S.4, s.13-28.

Tokat, Bülent, Mihriban Cindioğlu ve Hakan Kara, **Değerlerin Psikolojik Kuşatması: Mobbing**, Bursa: Ekin Yayınevi, 2011.

Topkaya Sevinç, Elif, **Mobbing with a Gender Perspective: How Women Perceive, Experience and are Affected from It?**, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011.

Tutar, Hasan, **Mobbing-Nedenleri ve Başa Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım**, Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.

Türk Dil Kurumu, <http://www.tdk.gov.tr> (erişim tarihi: 17.05.2019).

Ulusoy, Zeynep Duygu, "Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, 2013, S.105, s.129-170.

Ünsal, Artun, "Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi", Özlem Solok (der.), **Cogito** içinde, 8. Baskı, S.6-7, s.29-36, İstanbul: Yapı Kredi Yayınları, 1996.

"Workplace Bullying and Harassment", **JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment**, The Japan Institute for Labour Policy and Training, S.13, 2013.

Workplace Violence in the Health Sector Country Case Study-Questionnaire,

Cenova: ILO/WHO/ICN/PSI, 2003.

Yardımcıoğlu, Didem, "Türk İş Hukukunda İşyerinde Şiddet ve Uygulanacak Hukuki

Yaptırımlar", **International Journal of Social and Humanities Sciences**, 2018,

C.2, S.2, s.144-160.



ÖZET

İş yerlerinde ast, üst ya da eşit düzeyde çalışan bir kişi ya da bir grup tarafından bir kişiye yönelik uygulanan rencide edici, küçük düşürücü, onur kırıcı ve rahatsız edici olumsuz davranışlar olarak tanımlanan iş yerinde psikolojik taciz olgusu bu çalışmanın temelini oluşturmaktadır. Her kültürde, her toplumda, her iş yerinde ortaya çıkabilen iş yerinde psikolojik taciz konusundaki çalışmalar yaklaşık otuz yıllık bir geçmişe sahip olup iş yerinde psikolojik taciz, iş yerleri ve çalışanlar için henüz oldukça yeni bir kavramdır.

Bu çalışmada Gemlik'teki zeytin sektöründe çalışan kadınların iş yerinde psikolojik taciz konusundaki farkındalığı, iş yerinde psikolojik taciz davranışlarına ne düzeyde maruz kaldıkları, bu olumsuz davranışlara maruz kalmalarının nedenleri, davranışlar sonucunda çalışanların yaşamının nasıl etkilendiği ve çalışanlara yönelik uygulanan psikolojik tacize karşı çalışanların nasıl tepkiler verdiği incelenmiştir.

Anahtar Sözcükler: İş yerinde psikolojik taciz, mobbing, yıldırma, iş yerinde psikolojik şiddet, iş yerinde psikolojik terör.

ABSTRACT

The phenomenon of psychological harassment at work is defined as offensive, humiliating, degrading and disturbing negative behaviors applied to a person by a subordinate, upper or equal employee or a group. The work on psychological harassment in the workplace, which can occur in every culture, every society, every workplace, has a history of nearly thirty years, and psychological harassment at work is a new concept for workplaces and employees.

In this study, awareness of women who work in olive industry in Gemlik about psychological harassment in workplace, the level of exposure to psychological harassment behaviors in workplace, reasons of exposure to these negative behaviors, how employees' lives are affected as a result of the behaviors and how employees react to psychological harassment applied to employees are examined.

Keywords: Psychological harassment at work, mobbing, psychological violence at work, psychological terror at workplace.