

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ FENOMENİ: ULUSLARARASI DENEYİMLER ve PERSPEKTİFLER

Tekin AKGEYİK*
Meltem GÜNGÖR**
Şelale UŞEN**
Umut OMAV**

ÖZET

Psikolojik taciz olgusu giderek genişleyen bir problem alanı haline gelmekte, ILO ve AB gibi çeşitli uluslararası örgütler bu sorunla başa çıkmaya dönük stratejiler geliştirmeye çalışmaktadırlar. Buna karşılık, psikolojik taciz kavramının henüz ortak bir tanımına ulaşmak mümkün olmadığı gibi ulusal mevzuatta yeterince düzenlenmiş değildir. Psikolojik taciz problemine karşı mücadelede en iyi yöntemlerden biri mevcut mevzuatı uyarlamak ve uygulamaktır¹. Ayrıca yeni yasal düzenlemeler ve ortak tanımsal bir çerçeve ulaşmak problemle başa çıkmaya önemli bir katkıda bulunmaktadır. Bu çalışmanın amacı, psikolojik taciz olgusunu uluslararası deneyimler açısından tartışmak ve çeşitli ülkelerdeki psikolojik taciz profilini ortaya koymaktır.

ABSTRACT

Mobbing phenomenon is increasing, and international bodies such as ILO and the UE Institutions are trying to develop strategies to efficiently deal with it. However, no general agreement or clear consensus exists on the definition of workplace mobbing, and there isn't enough regulation for it at national laws. One of the best ways is to adapt and apply the laws already existing to the problem of mobbing. Moreover, to prepare new codes that can better contribute to cope the problem and also to have a shared and agreed definition on mobbing at the national and international level. The aim of this study is to discuss mobbing phenomenon in the context of international experiences and perspectives, and explain the profile of mobbing problem in the different countries.

GİRİŞ

“Psikolojik Taciz” (Mobbing) kavramı ilk defa, Alman orijinli araştırmacı Heinz Leymann kullanılmıştır. 1980’li yıllarda İsveç’te dünyanın ilk “İş Travma Kliniğini” kuran Leymann aynı zamanda “Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz Hareketinin de” “the International Anti-Mobbing Movement Mobbing” kurucusudur.

Psikolojik taciz işyeri şiddet davranışlarından farklı olarak doğrudan fiziksel saldırı içermeyen taciz edici tutum ve davranışları tanımlamaktadır. Teorik olarak psikolojik taciz gerçekte “sosyal stres” (social stressor) (Zapf; 1999: 70) kaynağıdır. Ancak diğer stres kaynaklarının aksine, psikolojik taciz hedef alınan kişiye kasıtlı olarak belli bir periyot ve sıklıkta duygusal ve ruhsal açıdan zarar verilmesidir.

İşyerinde psikolojik taciz günümüzde modern organizasyonları için yaygın bir sorun alanıdır. Veriler, psikolojik taciz vakalarının en hızlı artan işyeri şiddet olgusu olduğunu göstermektedir. Sözelimi, ABD’de her 6 çalışandan en az 1’i psikolojik tacize uğramaktadır (Namie; 2002: 2). AB’de ise, psikolojik tacizin %11 düzeyinde olduğu bildirilmektedir (Einarsen; 2004). İngiltere’de yapılan bir araştırmaya katılan deneklerin %53’ü kariyerleri boyunca en az bir kez psikolojik taciz davranışına maruz kaldığını, %78’i ise, bu tür davranışlara tanık olduğunu kaydetmiştir (Chappell & Di Martino; 1998: 4).

Psikolojik taciz amirden, iş arkadaşından veya astlardan kaynaklanabilmektedir. Bir çok olumsuz tutum ve davranışı kapsayan psikolojik taciz biçimleri Leymann tarafından 45 farklı formda kategorize edilmiştir. Leymann’ın geliştirmiş olduğu “Psikolojik Yıldırma Taktikleri” (Leymann Inventory of Psychological Terrorism-LIPT) arasında aşırı eleştiri, cinsel amaçlı saldırı, saldırı davranışı, tehdit, kişiyi sosyal ilişkilerinden izole etmek, dedikodu, asılsız iddia ve isnatlar vb. bulunmaktadır.

Psikolojik taciz farklı biçimlerde meydana gelmektedir. Bazı psikolojik taciz davranışlarını açıkça ve kolayca görmek mümkün iken, bazılarını somut olarak algılamak ve tanımlamak oldukça zordur. Araştırmalar aşağı doğru psikolojik taciz davranışının daha yaygın olduğunu göstermektedir. Örneğin ABD’de psikolojik taciz vakalarının %81’i, AB’de ise %57’si bu kapsamda yer almaktadır (Vandekerckhove

* Doç. Dr., İ.Ü. İktisat Fakültesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

** Dr. İ.Ü. İktisat Fakültesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü.

& Commers; 2003: 41). Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz bir amirin astına karşı yaptığı taciz davranışlarını kapsamaktadır. Diğer psikolojik taciz biçimleri yukarı doğru yani asttan amire doğru ve yatay yani aynı düzeydeki çalışanlar arasında gerçekleşen taciz vakalarıdır.

İşyeri ortamında psikolojik taciz eğilimini destekleyen çeşitli risklerden söz edilebilir. Buna karşılık, bu risklerle psikolojik taciz arasındaki ilişkinin niteliği her durumda aynı biçimde sonuç vermeyebilir. Araştırmalar özellikle kişisel ve sosyo-ekonomik faktörler yanında durumsal ve örgütsel riskleri de ön plana çıkarmaktadır.

İşyerinde şiddet olgusu, ILO ve AB gibi bir çok uluslararası örgüt ve ulusal mevzuatlar tarafından tanınmakta ve buna karşı hukuki önlemler alınmaktadır. Ancak psikolojik taciz henüz yeterince tanımlanabilmiş ve hukuksal metinlerde yeterince düzenlenmiş değildir.

Konuyla ilgili tartışmalar 1980'li yıllara kadar gitmesine rağmen, psikolojik taciz olgusu ancak 1990'lı yıllarda akademik ve politik gündeme girmiştir, konuyla ilgili çok sayıda alan araştırması yapılmış, bir çok ülkede bu alanı düzenlemeye dönük yasal girişimlerde bulunulmuştur. İsviçre ve Fransa olmak üzere, AB ülkelerinin çoğunda konu üzerinde önemle durulmaktadır, aynı zamanda konu ile ilgili bir çok alan araştırması da yapılmıştır. ABD'de ise, çeşitli eyaletlerde hukuki düzenlemeler yapılmaktadır. İtalya'da da konu ile ilgili davalara rastlanmaktadır. Bu ülkelerde, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili olarak sendikaların da ciddi çalışmaları bulunmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, psikolojik taciz olgusunu uluslararası perspektif ve deneyimler açısından tartışmak, bu çerçevede çeşitli ülkelerdeki psikolojik taciz profilini ortaya koymak, ulusal ve AB düzeyde psikolojik tacize karşı geliştirilen hukuki mekanizmaları değerlendirmektedir.

Makale bu amaçla üç ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde psikolojik taciz sorununun AB'deki durumu analiz edilmekte, konuyla ilgili araştırmalar değerlendirilmektedir. İkinci bölümde ise, psikolojik taciz olgusu çeşitli ülkeler açısından tartışılmakta ve ortaya konmaktadır. Nihayet son bölümde, psikolojik taciz olgusuyla mücadelede ulusal ve uluslararası boyutta geliştirilen stratejiler irdelenmektedir.

A. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE PSİKOLOJİK TACİZ

1. AB (15) Genelinde Psikolojik Taciz

a) Psikolojik Taciz Araştırmaları

Danimarka ve İsveç gibi Kuzey Avrupa ülkelerinde çatışmacı bir işyeri ortamının çalışanların sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini önlemeye yönelik girişimler 1975 yılından itibaren çalışma ortamı ile ilgili yasalarda düzenlenmeye başlanmıştır (De Falco vd.; 2003: 139). Psikolojik taciz olgusu ise, ilk defa İsveç'te Leymann tarafından 1992 yılında yapılan bir araştırma ile gündeme gelmiştir. Leymann'ın araştırmasını takip eden yıllarda özellikle İsviçre, Hollanda, Finlandiya, Avusturya, İrlanda, İngiltere ve Avusturya'da konu ile ilgili ilk çalışmalar yapılmıştır (Riguzzi; 2001: 34). İtalya'da ise, konuyla ilgili öncü çalışmalar 1998 yılında Harold Ege tarafından başlatılmıştır (Caccamo; Mobiglia; 2000: IV).

Psikolojik tacizin hem çalışanlar hem de işletmeler açısından yaratmış olduğu sonuçlar 2000'li yılların başından itibaren Almanya, Danimarka, Hollanda, İspanya ve Portekiz gibi ülkelerde de ciddi bir karşılık bulmuş, çeşitli araştırmalar yapılmıştır.

Öte yandan "Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı" (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions) tarafından 2001 yılında yayınlanan "Üçüncü Avrupa Çalışma Koşulları 2000 Araştırması"nda yer alan "İşyerinde Şiddet" bölümü AB kapsamında psikolojik taciz ile ilgili yapılan ilk çalışmadır. Vakfı'nın 2003 yılında hazırladığı "İşyerinde Taciz ve Şiddetin Önlenmesi" konulu çalışması ise, psikolojik taciz konusunda hazırlanan ilk özel çalışma niteliğindedir. Nihayet, Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organisation-ILO) de 2001 yılında "Sağlık Sektöründe Şiddet" konulu araştırmasında psikolojik taciz olgusuna yer vermiştir.

Tablo 1: Psikolojik Taciz Araştırmaları

Ülke	Referans	Örneklem	Sonuçlar (%)
Avusturya	Niedl, (1995)	368	26
Danimarka	Hogh ve Dofradottir (2001)	1857	2
	Mikkelsen ve Einarsen (2002)	99	2/14
	Agervold (2002)	236	3/16
Finlandiya	Björkqvist, 1994	338	17
	Salin (2001)	385	9/24
	Vartia (1993; 1994)	949	10
Almanya	Mackensen von Astfeld (2000)	1989	3
İrlanda	O'Moore (1998)	1009	17
	HSA (2001)	5252	7
Hollanda	Hubert (2001)	427	4
Norveç	Einarsen ve Skogstad (1996)	7787	9
İspanya	Pifiuel (2002)	2410	16
Portekiz	Cowie (2000)	221	34
İsveç	Leymann (1992)	2438	4
	Lindorth ve Leymann (1993)	230	6
	Voss (2001)	3470	8
İngiltere	Rayner (1997)	581	53
	UNISON (1997)	736	18
	Quine (1999)	1100	38
	Cowie (2000)	386	15
	Hoel (2001)	5288	11

(Di Martino vd.; 2003: 41)

b) Psikolojik Tacizin Yaygınlığı

Psikolojik taciz vakaları AB'ye üye tüm ülkelerde, farklı düzeylerde de olsa, meydana gelmektedir. Farklı ekonomik, sosyal, kültürel ve yasal alt yapıya sahip olan üye ülkelerin çoğunda bu tür ihlallerin giderek artma eğilimi taşıdığı görülmektedir (Ferrari; 2004: 4).

AB'de psikolojik tacizin yaygınlığı ülkelere göre değişmektedir. Özellikle Finlandiya, Hollanda ve İngiltere gibi Kuzey ülkelerinde daha yoğun psikolojik taciz vakasına rastlanırken, bu olgunun Akdeniz

kuşağında yer alan ülkelerde ise, daha sınırlı düzeyde kaldığı görülmektedir.

Konuyla ilgili veriler, ülkelerin bu soruna gösterdikleri ilgiye bağlı olarak değişmektedir. Örneğin Güney Avrupa ülkelerinde psikolojik taciz olgusu yıllarca bir taciz biçimi olarak kabul edilmemiştir. Diğer taraftan bazı ülkelerde çalışanların psikolojik taciz olgusundan ve bunun suç olduğundan haberdar olmaması, bazılarında ise, psikolojik taciz olaylarının rapor edilmemesi ülkeler arasındaki farklılıkların başlıca nedenleri olarak değerlendirilmektedir.

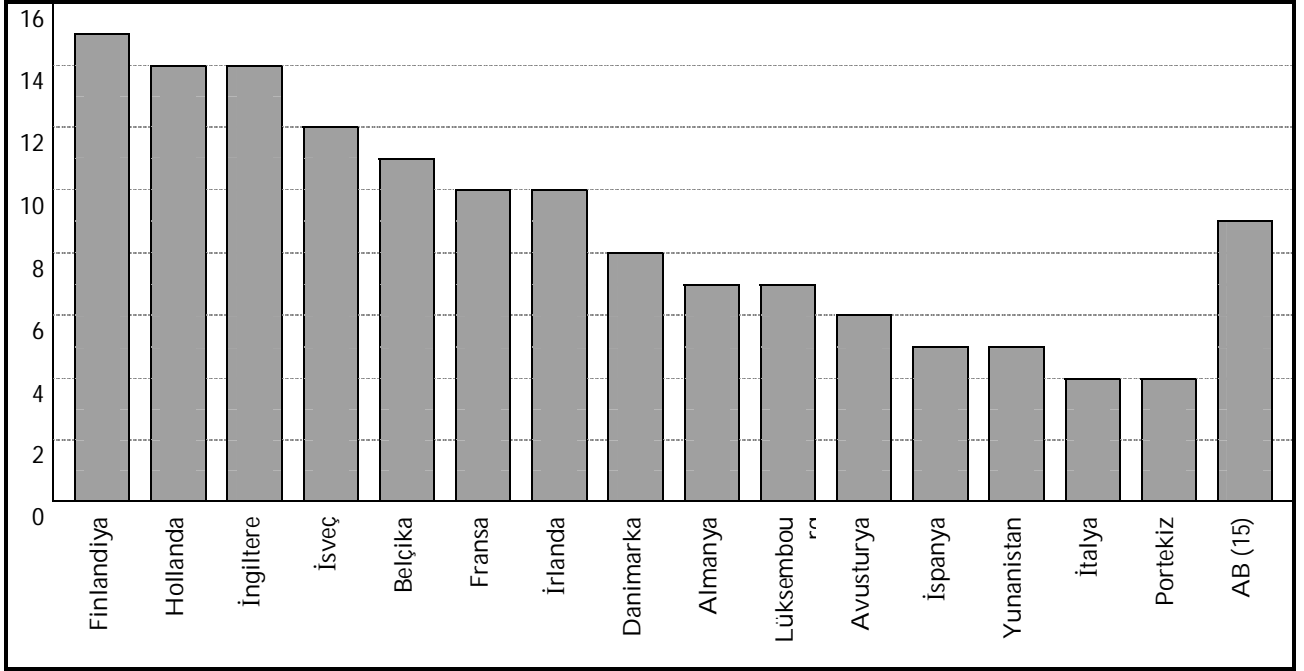
2003 yılında Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı tarafından hazırlanan raporda psikolojik taciz olgusunun Finlandiya'da %15, İngiltere ve Hollanda'da %14, İsveç'te %12, Belçika'da ise, %11 düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Buna karşılık, İtalya, Portekiz ve İspanya gibi güney Avrupa ülkelerinde çalışanların %4'ü ile %5'i işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığını rapor etmektedir.

Söz konusu raporda gerek kamu, gerekse özel sektörde AB genelinde çalışanların en az %9'unun (yaklaşık 13 milyon kişinin) psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir. Bildirilmeyen psikolojik taciz vakaları dikkate alındığında bu oranın daha da yükseleceği ileri sürülmektedir.

c) Psikolojik Taciz ve Cinsiyet Faktörü

Psikolojik taciz, cinsiyet ve yaş farklılığı gözetmeden, hemen her grup için potansiyel bir risk alanı teşkil etmektedir. Buna karşılık, araştırmalar kadın çalışanların psikolojik taciz vakalarıyla daha sık karşılaştığını özellikle de, kadın istihdamının görece daha düşük oranda olduğu sektörlerde ve işlerde kadın çalışanların erkeklere oranla daha yaygın ve bir sistematik biçimde psikolojik tacize uğradığını göstermektedir. Bunun nedeni muhtemelen kadınların bu tür davranışlara kolaylıkla tepki verememelerinden ve bu tür davranışlara karşı daha duyarlı olmalarından kaynaklanmaktadır. Ayrıca kadın işgücü sosyal güvencenin göreceli olarak daha düşük olduğu işlerde ve sözleşme türleri ile istihdam edildiğinden psikolojik tacize maruz kalma riski de yükselmektedir.

Grafik 1: Ükelere Göre Psikolojik Taciz



(Kaynak: Di Martino vd.; 2003: 42)

Nitekim, Avrupa Parlamentosu'nun "İşyerinde Tacize İlişkin Çözüm 2001/2339 (INI)" raporu kadınların, dikey ve yatay düzeyde erkeklere oranla daha çok tacize uğradığını kaydetmektedir. AB ülkelerinde psikolojik tacize ilişkin, mağdurlar üzerinde yapılan ampirik araştırmaların sonuçlarının cinsiyete göre dağılımına Tablo II'de yer verilmiştir.

Üçüncü Avrupa Çalışma Koşulları 2000 Araştırması'nda da, kadınların erkek çalışanlara göre daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Söz konusu çalışmaya göre, kadın çalışanların %10'u, erkek çalışanların ise, %7'si psikolojik tacize riskiyle karşı karşıyadır (Paoli & Merllie; 2001: 30).

ABD'de yapılan bir araştırma psikolojik tacize uğrayan kadınların %63'ü, taciz davranışının kadınlardan kaynaklandığını kaydetmiştir. Erkeklerin erkeklerden gördükleri taciz oranı ise, %62 düzeyindedir. Dolayısıyla psikolojik taciz vakalarının çoğu, aynı cinsiyet grubu içinde gerçekleşmekte ve bunlar genellikle yasalar tarafından ihmal edilmektedir. Buna karşılık psikolojik tacize uğrayan kadın çalışanların toplam içindeki oranı ise, %80'e ulaşmaktadır (Namie; 2002: 2).

Öte yandan "Fransız Ekonomik ve Sosyal Komitesi"ne (French Economic and Social Committee) göre, tipik mağdur profili, işe yeni başlayan veya 40 ve üzeri yaş grubunda olan kadınlardır. Fransız aile terapisti Marie-France Hirigoyen, mağdurların %70'inin kadın olduğunu kaydetmektedir. Bu bilgi, aslında Avrupa düzeyinde gerçekleştirilen araştırmalarda teyit edilmemekle beraber, Hirigoyen, kadınların erkeklerden farklı biçimlerde tacize uğradığını kaydetmektedir. Araştırmacı aynı zamanda, psikolojik tacizle cinsel taciz arasında teorik bir ayırım olduğunu ancak uygulamada birinin diğerini tetiklediğini kaydetmektedir (Ferrari; 2004: 5).

Tablo 2: Psikolojik Taciz Mağdurları & Cinsiyet

Ülke	Referans	Erkek (%)	Kadın (%)	Örneklem (N)
Avusturya	Niedl (1995)	37	63	98
	Niedl (1995)	18	82	11
Danimarka	Mikkelsen ve Einarsen (2002)	9	91	118
Finlandiya	Björkqvist (1994)	39	61	70
	Salin (2001)	33	67	6
	Vartia (1993; 1994)	33	67	95
	Vartia ve Hyyti (2002)	86	14	145
	Kvimaki (2000)	12	88	302
	Nuutinen (1999)	35	65	84
Almanya	Zapf (1999)	35	65	99
	Zapf (1999)	32	68	56
	Dick ve Dulz (1994)	26	74	200
	Zapf, 1999	30	70	50
	Halama ve Möckel (1995)	25	75	183
	Zapf (1999)	44	56	86
	Mackensen von Astfeld (2000)	41	59	115
	Zapf (1996)	38	62	183
İrlanda	O'Moore (1998)	30	70	30
İtalya	Ege (1998)	51	49	51
Norveç	Einarsen ve Skogstad (1996)	46	54	96
	Matthiesen ve Einarsen (2001)	23	77	85
İsveç	Leymann ve Gustafson (1996)	31	69	64
	Leymann ve Tallgren (1990)	50	50	24
	Leymann (1992)	45	55	85
İngiltere	Rayner (1997)	53	47	581
	Quine (1999)	18	82	418
	Hoel ve Cooper (2000)	48	52	553
(Di Martino vd.; 2003: 26)				

Sonuç olarak, kadınların erkeklerden daha fazla tacize uğradığı tam olarak teyit edilmemiş olsa da, üye ülkeler arasındaki genel kanı bu yöndedir. Gerçekte istatistikler, farklı ülkelerdeki sonuçları ortaya

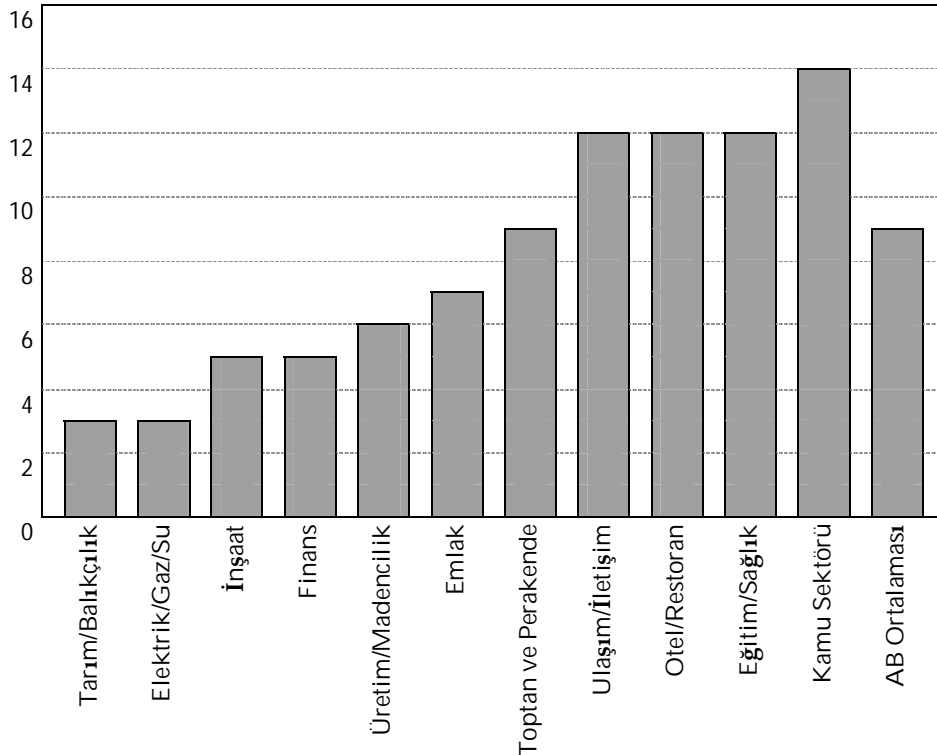
koymuş olsa da cinsiyet farklılıklarını tam olarak yansıtamamaktadır (Ferrari; 2004: 6).

d) Sektörel Yoğunluk

Dublin Vakfı'na (Dublin Foundation 2000) göre, Psikolojik taciz vakalarının en çok yaşandığı sektör kamu kesimidir (%14), bunu tacizin aynı zamanda müşterilerden de geldiği hizmet ve satış sektörleri (%13) ile bankacılık sektörü (%10) izlemektedir (Ferrari; 2004: 4).

Araştırmalar, psikolojik taciz vakalarının sıklıkla karşılaşıldığı sektör ve işlerin genellikle kadın ağırlıklı sektör ve işler olduğunu ortaya koymaktadır. Bu sonuç, AB dışındaki ülkelerde de teyit edilmektedir (Ferrari; 2004: 5). Diğer taraftan stres yoğunluğu yüksek olan işlerde ve özellikle de atipik istihdam türlerine yoğun olarak başvurulmuş işyerlerinde psikolojik taciz vakalarına daha sıklıkla rastlanmaktadır.

Grafik 2: AB'de Mağdurların Sektörlere Göre Dağılımı



(Kaynak: Di Martino vd.; 2003: 43)

2. Yeni Üye Ülkelerde Psikolojik Taciz

a) Genel Görünüm

Psikolojik taciz büyük ölçüde kültürel ve sosyal davranışlar ve algılamalarla ilişkilidir. Bu nedenle bazı sektörlerde psikolojik taciz daha yaygın bir şekilde görünürken, bazılarında ise çok az, hatta ihmal edilecek kadar sınırlı ölçüde gerçekleşmektedir. Psikolojik taciz her ülkede çoğunlukla ekonomik yapıların ve olasılıkların bir sonucu ve bireysel, durumsal, örgütsel ve toplumsal faktörlerin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır.

Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı, 9 yeni üye ülkede (G. Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Macaristan, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya) konuyla ilgili araştırmalar gerçekleştirmiştir (Ferrari; 2004: 14).

Araştırmanın temel bulguları arasında çalışanların önemli bir kısmının tarımda istihdam edildiği; hizmet sektörünün görece daha sınırlı bir istihdam hacmine sahip olduğu; bağımsız çalışan grupların oransal olarak yüksek olduğu; vasıflı iş kategorilerinde sınırlı bir işgücü bulunduğu; cinsiyet ayrımcılığının sınırlı düzeyde kaldığı; kadın çalışan oranının yüksek olduğu; müşteri oryantasyon stratejisinin sınırlı olduğu; örgütlerde yüksek bir hiyerarşi ve sınırlı bir ademimerkezleşme olduğu; yüksek bir denetim hiyerarşisinin mevcut olduğu; iş ortamında yüksek bir dayanışma kültürünün bulunduğu ve daha uzun çalışma saatleri olduğu bulunmaktadır (Ferrari; 2004: 14).

b) Araştırma Sonuçları

Vakıf tarafından AB üyelerdeki çalışma koşulları konusunda yapılan araştırma, psikolojik tacize ilişkin olarak ülkeler arasındaki farklılıkları ve benzerlikleri ortaya koymaktadır.

Araştırmaya göre, yeni üyeler açısından psikolojik taciz erkekler arasında daha yaygındır. Yaş grubu açısından 40 yaşının altındakiler görece daha yüksek bir riskle karşı karşıyadırlar. Özellikle çırak ve stajyerler (%19), ücretlilere (%8) göre daha yaygın bir psikolojik tacize maruz kalmaktadırlar. Otel ve restorana sektöründe çalışanların %12'sinin, kamu idarelerinde %11'inin, ulaşım sektöründe %10'unun ve madencilik sektöründe %9'unun psikolojik tacize daha sık uğrarken, bu

risk, finans sektöründe (%2) ise, nispeten daha daha sınırlı bir düzeyde kalmaktadır.

Sektörel farklılıkların yanı sıra ülkeler arasında da çok ciddi varyasyonlar olduğu da gözlenmektedir. Örneğin Litvanya'da psikolojik tacize maruz kalanların oranı %11, Çek Cumhuriyeti'nde %10 iken, bu oran Kıbrıs Cumhuriyeti, Macaristan ve Slovakya'da %3-4 düzeyinde değişmektedir. Ayrıca vasıflı ve hizmet işçisi çalışanların %9'u, vasıfsız işgücünün ise, %8'i psikolojik tacize uğradığını kaydetmektedir (Paoli & Parent & Thirion; 2003: 64).

Öte yandan Bulgaristan'da Sağlık sektöründe psikoloji tacizin boyutlarını analiz etmek amacıyla 508 denekler yapılan bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çalışmada katımcıların %30.9'u son 12 ayda psikolojik tacize maruz kaldığını kaydederken, %5.7'si bu davranışların süreklilik arz ettiğini belirtmektedir (Tomev & Daskalova & Ivanova; 2003: 15).

B. ÇEŞİTLİ ÜLKELERDE PSİKOLOJİK TACİZ ARAŞTIRMALARI

1. Almanya'da Psikolojik Taciz

a) Psikolojik Taciz ile İlgili Araştırmalar

11 Haziran 2002 tarihinde Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı psikolojik tacize ilişkin kapsamlı bir araştırmanın sonuçlarını açıklamıştır. Söz konusu araştırma Almanya'da psikolojik tacizin sonuçlarının bu ölçüde kapsamlı bir şekilde değerlendirildiği ilk çalışma olma niteliği taşımaktadır. Araştırma, Mesleki Sağlık ve İş Güvenliği Enstitüsünün (Federal Institute for Occupational Safety and Health) talebi ile Dortmund Sosyal Araştırmalar Enstitüsü (Dortmund Institute for Social Research) tarafından gerçekleştirilmiştir. İki aşamada gerçekleştirilen araştırmanın ilk aşamasında çalışanların psikolojik tacize uğrama yoğunluğu ve bunu tetikleyen risk faktörleri 2396 denek üzerinde yapılan bir araştırma ile test edilmiştir. İkinci olarak, 1300 çalışandan alınan verilerle psikoloji tacizin süreci, nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmuştur (EIRO; 2003).

İşyerlerinde psikolojik tacizin boyutları, yapısı ve sonuçları üzerinde durulan araştırmaya göre; Alman işçilerinin yaklaşık %2.7'si psikolojik tacize maruz kalmaktadır.

b) Psikolojik Tacizin Düzeyi

Araştırmada psikolojik taciz, genel olarak, işyerinde iş arkadaşları veya yöneticisi tarafından görece geniş bir zaman aralığında gerçekleştirilen taciz, ayrımcılık, dışlama veya şiddet davranışları olarak tanımlanmıştır. Bu tanıma bağlı olarak araştırma Almanya'da çalışanların %2.7'sinin yani yaklaşık 800.000 Alman işçisinin sistematik olarak psikolojik tacize uğradığı sonucuna varılmıştır. Araştırmaya göre, son 1 yıl içinde psikolojik tacize uğrayanların oranı %5.5 iken, tüm meslek yaşamı boyunca bu tür davranışlara maruz kalan çalışanların oranı ise, %11.3'tür (Stafford; 2002).

Araştırmaya göre, psikolojik taciz, yaş ve cinsiyet gibi faktörlere bağlı olarak artmaktadır. Örneğin kadınlar arasında psikolojik tacize maruz kalma düzeyi erkeklere göre, %75 daha fazladır. Nitekim kadınların %3.3'i psikolojik tacize maruz kalırken, bu oran erkekler arasında %2'ye gerilemektedir. Hatta kadın çalışanların payının çok daha sınırlı olduğu işyerlerinde bile, bu oran kadınlar için daha yüksek düzeyde kalmaktadır.

Yaş açısından bakıldığında ise, genç yaş gruplarının %3.7 ile daha yüksek bir risk düzeyine sahip oldukları, keza 55 ve üst yaş grubunda psikolojik tacizin ortalamadan daha yüksek seyrettiği anlaşılmaktadır (EIRO; 2003).

Tablo 3: Yaş Grubu/Psikolojik Taciz

Yaş	Psikolojik Taciz (%)
25 altı	3.7
25-34 arası	2.6
35-44 grubu	2.6
44-54 grubu	2.2
55 ve üstü	2.9
(EIRO; 2003)	

Söz konusu araştırma psikolojik tacizin olmadığı bir alan veya grup saptayamamıştır. Psikolojik taciz, her yaş grubu, her cinsiyet ve her meslek grubu için rastlanılan bir olgudur. Mesleki açıdan en fazla risk taşıyan grup, sosyal meslek gruplarıdır. Nitekim bunlar arasındaki psikolojik taciz vakası ortalamasının 2.8 kat daha fazladır. Bunu, satış görevlileri ile bankacılık ve sigortacılık sektöründe çalışanlar takip etmektedir.

Araştırmaya göre, tüm psikolojik taciz vakalarının yarısından fazlası doğrudan (%38.2) veya dolaylı olarak (%12.8) amirlerden kaynaklanmaktadır. Özellikle 35-54 yaş grubundaki erkek yöneticilerin “tipik tacizci” olarak tanımlandığı anlaşılmaktadır.

Tablo 4: Mesleki Dağılım/Psikolojik Tacize Uğrama Sıklığı

Meslek Grubu	Tüm Çalışanlar İçindeki Oranı	Mağdurlar İçinde Oranı	Risk Düzeyi
Sosyal Meslekler (sosyal sektörlerde çalışanlar: öğretmen, eğitim personeli ve yaşlılara bakım sağlayan meslek grupları)	2.45	6.93	2.8
Satış Personeli	2.83	5.64	2.0
Bankacılık ve Sigortacılık	2.02	3.97	2.0
Teknik İşler Personeli	1.32	2.38	1.8
Tıbbi işler (doktorluk dışındaki meslekler; hemşireler, diyetisyenler, hasta bakıcılar, teknisyenler).	4.10	6.50	1.6
Bilgisayar İşkolundaki Meslekler	2.48	3.75	1.5
Ofis Meslekleri & Ticaret İşleri	13.22	17.55	1.3
(EIRO; 2003).			

c) Psikolojik Tacizin Etki ve Sonuçları

Psikolojik taciz, mesleki yaşamlarının yanı sıra fiziksel ve psikolojik sağlıklarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik tacize uğrayanların %98.7'si, bundan etkilenmektedir. Araştırmaya katılanlar özellikle iş yetkinliklerinin ve motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini kaydetmektedirler. Ayrıca şüpheli, gergin, güvensiz ve sosyal tehdit altında olduğunu belirtenlerin oranı da ağırlıklıdır.

Araştırmaya göre, psikolojik taciz saldırısıyla karşılaşan mağdurların %43.9'ü hastalanmış, %30.8'ünün işyerinde çalışma yeri değiştirilmiş, %22.5'i işini terk etmiş ve %14.8'i de işten çıkarılmıştır. Buna karşılık, psikolojik tacizi gerçekleştirenlerin %11.1'inin çalışma yeri değiştirilirken, %8.2'sinin de işten çıkarıldığı kaydedilmektedir.

Genel olarak değerlendirildiğinde psikolojik tacizden etkilenenlerin oransal olarak psikolojik tacizi gerçekleştiren kişilerden daha yüksek olduğu görülmektedir.

Raporda psikolojik tacizin işyerinde sağlık giderlerinin artması, kalite sorunları, işyerinde değişiklikler ve işten çıkarmalar gibi sorunlara da yol açtığı kaydedilmektedir. Ulusal düzeyde ise, sosyal güvenlik kuruluşlarının daha yüksek sağlık harcamaları ve erken emeklilik gibi risklerle karşı karşıya kalmalarına özellikle dikkat çekilmektedir. Araştırmaya göre, 2000 yılı itibarıyla kayıp iş sürelerinin %3.1'i psikolojik tacizden kaynaklanmaktadır (EIRO; 2003).

2. İngiltere'de Psikolojik Taciz

İngiltere'de yaklaşık 1.5 milyon işçinin psikolojik tacize maruz kaldığı ileri sürülmektedir. 1997 yılında Staffordshire Üniversitesi tarafından kamu çalışanları sendikası (UNISON) üyeleri arasında yapılan bir araştırmada deneklerin üçte ikisinin psikolojik taciz mağduru veya bu tür vakalara tanık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ayrıca belirli sektörlerde, psikolojik tacizin yoğunluğunun arttığı gözlenmiştir. Özellikle iletişim sektöründe çalışanların %25'i psikolojik tacize maruz kaldığını bildirmiştir.

1999 yılında Quine tarafından NHS şirketinde yapılan ve 1100 çalışanın katıldığı araştırmada ise, deneklerin %38'nin son bir yıl içinde

psikolojik tacizin bir veya birden fazla türüne maruz kaldığı, %42'sinin ise, başkalarına yapılan psikolojik tacize tanık olduğu belirlenmiştir (Cox; 2004: 8).

Öte yandan İngiltere'nin en büyük işçi sendikaları konfederasyonu TUC (Trade Unions Confederation)'un yapmış olduğu bir diğer araştırmaya göre ise, bankacılık, finans ve güvenlik sektörü %63 ile birinci sırada yer alırken, gönüllü işlerde çalışanlar (%45); yerel ve merkezi hükümet için çalışanlar (%41) izlemektedir (Cox; 2004: 15).

Nihayet, 2000 yılında Manchester Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Enstitüsü tarafından 70 farklı işletmeden 5288 deneğin katılımı ile gerçekleştirilen araştırmada her 10 çalışandan en az birinin (%10.6) son 6 ay içinde psikolojik tacize uğradığı, dörtte birinin (%24.7) ise, kariyerinin son 5 yılında psikolojik taciz davranışlarına muhatap olduğu kaydedilmiştir. Araştırmaya göre, son 5 yıl içinde her iki çalışandan biri psikolojik taciz vakasına tanıklık etmiştir (Hoel & Cooper, 2000: 3).

Hoel ve Cooper'ın araştırmasında psikolojik tacizin sektörel dağılımı da analiz edilmiş ve vaka sıklığının hapisane hizmetlerinde belirgin bir biçimde yükseldiği tespit edilmiştir (%16.2). Bu sektörü posta ve telekomünikasyon (%16.2) ile eğitim hizmetleri (%15.6) izlemektedir.

Konuya cinsiyet farklılığı açısından bakıldığında kadınların (%11.4) erkeklere (%9.9) göre daha yüksek bir oranda tacize uğradığı, bu farkın 5 yıllık süre dikkate alındığında daha da yükseldiği (erkekler %22; kadınlar %27.2) anlaşılmaktadır (Hoel & Cooper, 2000: 3). Araştırmada psikolojik tacizi yapan kişiler ile psikolojik tacize uğrayanların cinsiyetleri bakımından yapılan ayrımda elde edilen sonuçlar oldukça ilginçtir. Buna göre psikolojik taciz daha çok erkekler arasında (%62) gerçekleşmekte olup erkeklerin kadınlara uyguladıkları psikolojik tacizin oranı da oldukça yüksek düzeydedir (%30).

Tablo 5: Cinsiyetlerarası Psikolojik Taciz

Psikolojik Tacizin Yönü	%
Başka bir erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan erkekler	62
Kadınların psikolojik tacizine uğrayan erkekler	9
Hem kadın hem de erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan erkekler	29
Başka bir kadın tarafından psikolojik tacize uğrayan kadınlar	36
Erkeklerin psikolojik tacizine uğrayan kadınlar	30
Hem kadın hem de erkek tarafından psikolojik tacize uğrayan kadınlar	32
(Cox; 2004: 9)	

Veriler, psikolojik taciz vakalarının ağırlıklı olarak üstlerden (%74.7) kaynaklandığını göstermektedir. Bunu sırasıyla %36.7'lik oranla meslektaşından kaynaklanan psikolojik taciz vakaları izlemektedir. Buna karşılık bağlı astların yaratmış oldukları psikolojik taciz davranışlarının oranı %6.7'de kalırken müşteriler tarafından yapılan psikolojik tacizlerin oranı ise, %7.8'dir. (Cox; 2004: 9).

Araştırmada deneklere psikolojik tacizle maruz kalma periyotları da sorulmuştur. Katılımcıların %66.8'i karşılaştıkları psikolojik taciz davranışlarının en az 1 yıl süreyle devam etmekte olduğunu, %40'ı da bunun 2 yılı aşkın bir zamandır sürdüğünü belirtmiştir.

Araştırmaya katılanların %54'ü karşılaştıkları psikolojik taciz davranışları arasında bilgi paylaşımının olmamasını öncelikli olarak sıralamaktadırlar. Bunu nedensiz ve programsız iş yükleri izlemektedir (%49.3) (Hoel & Cooper, 2000: 4).

3. Hollanda'da Psikolojik Taciz

Hollanda'da psikolojik taciz 1990'ların ortalarından itibaren çeşitli araştırmalarla gündeme gelmiştir. Araştırmalarda bu ülkede en sık rastlanan psikolojik taciz davranışının sözlü saldırı olduğu tespit edilmiştir.

Psikolojik taciz ile ilgili en önemli araştırma Sosyal İşler Bakanlığı tarafından 1995 yılında yaptırılan çalışmadır. 1559 çalışan, 780 işveren ve 18 uzmanın (şirket doktorları, danışmanlar ve işçi konseyi üyeleri gibi) katıldığı araştırmanın amacı, "Çalışma Koşulları Yasası"nın cinsel taciz, saldırgan davranışlar ve şiddet konularını da içerecek şekilde genişletilmesi için veri toplanması olarak açıklanmıştır. Araştırmada sonucunda işverenlerin üçte birinin bu konuda çeşitli politikalar geliştirdiği saptanmıştır (ITW; 2004: 12).

Araştırmaya göre, çalışanların %40'ının psikolojik tacize maruz kaldığı saptanmıştır. Psikolojik taciz mağdurlarının yarısından fazlası (%56) bu durumu sorumlu kişi ya da organlara bildirdiğini ancak durumun değişmediğini bildirmiştir (ITW; 2004: 12).

Tablo 6: Psikolojik Taciz Mağdurlarının Sorunu Aktardıkları Kişiler

	%
İş Arkadaşları	60
Amir	58
İdare/Yönetim	26
Merkezi Bilgi Organı	8
Şirket Doktoru	6
Sırdaş	4
Şirket Danışmanı	3
Şikayet Bölümü	2
Diğer	17
Henüz rapor edilmeyen	12
(ITW; 2004: 13).	

İşyerinde psikolojik taciz olaylarını etkileyen faktörlerin başında cinsiyet farkları gelmektedir. Nitekim Hollanda'da da kadınlar erkeklere nazaran daha fazla psikolojik tacize maruz kalmaktadır. Veriler, kadınların %39'unun erkeklerin ise, %33'ünün psikolojik tacize maruz kaldığını göstermektedir. Cinsiyet faktörünün psikolojik taciz açısından risk unsurunun kadınların erkeklere nazaran psikolojik taciz riski

yüksek iş ve mesleklerde çalışmalarından kaynaklandığı varsayılmaktadır.

Bulgular, genç ve olgun işgücünün (20-39) 50 ve üzeri yaş grubu çalışanlara nazaran psikolojik tacize maruz kalma riskinin daha yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Benzer bir değerlendirme eğitim profili açısından da yapılabilir. Buna göre, eğitim seviyesi yükseldikçe psikolojik tacize uğrama riskinin azaldığı görülmektedir. Nitekim orta ve yüksek eğitilmiş çalışanların psikolojik tacize uğrama riski %26 iken, eğitim profili sınırlı olan gruplar arasında risk düzeyi %42'ye yükselmektedir (ITW; 2004: 14).

Araştırma sonuçları psikolojik tacizin sektörel dağılımı da vermektedir. Veriler, psikolojik tacize uğrayanların yarısının sağlık sektöründe çalıştığını göstermektedir. İkinci sırada ise, %44'le ulaşım sektörü yer almaktadır.

Tablo 7: Mağdurların Sektörel Dağılımı

	(%)
Sağlık Sektörü	50
Ulaşım	44
Otel ve Katering Hizmetleri	36
Eğitim	33
Sivil Hizmetler	30
Ticari Hizmetler	18
Diğer	22
(ITW; 2004: 14).	

Öte yandan psikolojik taciz ile ilgili olarak 1999 yılında Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu (FNG) tarafından yapılan bir diğer araştırmada ise, deneklerin %39'u çalıştıkları işyerinde rahatsız edici bir atmosfer olduğunu, %5'i de, bu durumun tehditkar olduğunu bildirmişlerdir. Araştırmaya katılanların %42'sinin çalıştıkları işyerlerinde psikolojik tacize karşı hiçbir önlem alınmadığını bildirdiği, %11'inin ise, önlem alınıp alınmadığını bilmediği saptanmıştır (ITW; 2004: 15).

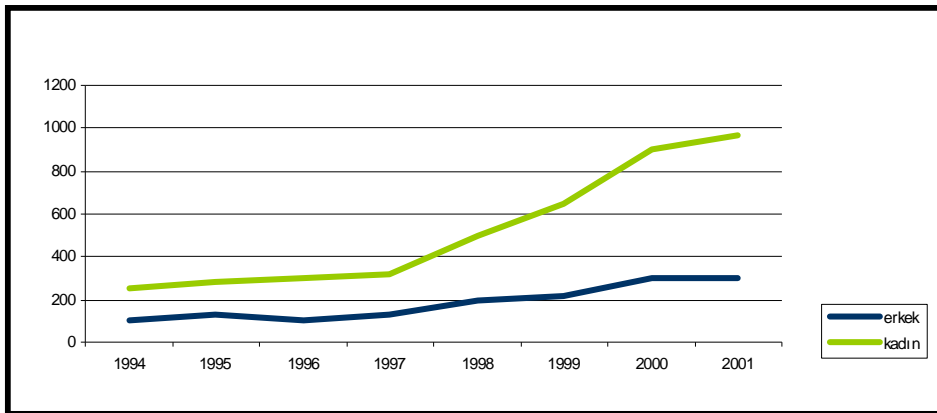
4. İsveç'te Psikolojik Taciz

Araştırmalar İsveç'te psikolojik tacizin hem kadınlar hem de erkekler arasında giderek yaygınlaştığını göstermektedir. 1998-2001 yılları arasında psikolojik taciz vakaları erkekler arasında %60, kadınlar arasında ise, %90 oranında artış göstermiştir. 2001 yılında Çalışma Ortamı Kurumu (Arbetsmiljöverket-AV) tarafından yapılan bir araştırmada kadın ve erkek çalışanların %9'unun son 12 aylık periyotta çalışma arkadaşları veya amirlerinden kaynaklanan psikolojik tacize davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Sektörel dağılım dikkate alındığında psikolojik taciz vakalarının %60'ının kadın çalışanların yoğun olduğu sosyal hizmetler, sağlık ve eğitim sektörlerinde meydana geldiği gözlenmiştir (Kvinnoforum; 2004: 6).

Bu ülkede veriler, 1999 yılında mesleki hastalıkların yaklaşık dörtte birinin psikolojik şiddete bağlı olan örgütsel veya sosyal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir. Benzer biçimde aynı yıl gerçekleşen intihar vakalarının %10-15'ine psikolojik tacize bağlı olduğu ileri sürülmektedir (Chappell & Di Martino; 1999: 4).

İsveç'te 1996-1998 yılları arasında gerçekleşen psikolojik taciz vakaları, %140'lık bir artışla 350'den 840'a yükselmiştir (Kvinnoforum; 2004: 7). Artış trendi sonraki yıllarda da devam etmiştir. Örneğin 1999 yılında 650 kadın ve 220 erkek çalışan psikolojik taciz davranışıyla karşılaştığını rapor etmiştir. Vaka sayısı 2001 yılında ise, kadın işgücü arasında 970'e erkek çalışanlar arasında ise, 300'e ulaşmıştır.

Grafik 3: İsveç'te Psikolojik Taciz Vakaları



(Kaynak: Kvinnoforum; 2004: 9).

Taciz vakalarının sıklığındaki artış, işe devamsızlığı tetikleyen bir faktör olarak görülmektedir. Nitekim, Çalışma Ortamı Kurumu verilerine göre, 1997-2001 yıllarında, kullanılan 100,000 gün hastalık izninin %24'ünün nedeni psikolojik tacizdir. Psikolojik tacize bağlı nedenlerle devamsızlık oranı erkek işgücü arasında %20 iken, kadın çalışanlar arasında %26'ya yükselmektedir.

Tablo 8: Mağdurların Mesleksel Dağılımı

Meslekler	Vaka Sayısı
Yöneticiler	44
Mühendis ve teknik personel	37
Polisler	19
Ofis personeli	101
Hazırlık ve lise öğretmenleri	94
Anaokulu öğretmenleri	67
Çocuk hemşireleri	58
Sekreterler	33
Hemşireler	62
Bakıcılar	188
Kapıcılar	22
Otel ve ofis temizliği yapanlar	25
Restoran ve süper market çalışanları	46

(Kvinnoforum; 2004:11).

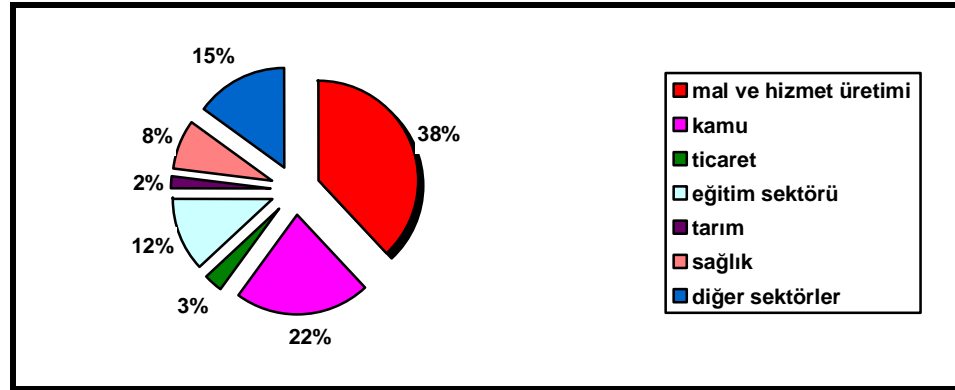
Vakaların mesleksel dağılımına bakıldığında, hizmetler sektöründe kadınların yoğun olarak çalıştıkları ve müşterilerle bire bir ilişkilerin söz konusu olduğu mesleklerde psikolojik taciz davranışlarının arttığı görülmektedir. Çalışma Ortamı Kurumunun verilerine göre özel bakıcılar ve yardımcılar tarafından 2001 yılında 188 psikolojik taciz vakası bildirilmiştir. Bunu 101 vaka ile ofis personeli izlemektedir.

5. İtalya’da Psikolojik Taciz

İtalya’da psikolojik taciz ile ilgili çalışmalar 1996 yılında başlamıştır. Aynı yıl kâr amacı gütmeyen bir kuruluş olan İtalyan Psikolojik Taciz ve Psiko-sosyal Stress Derneği (PRIMA, Associazione Italiana contro Mobbing Stress Psicosociale) kurulmuştur. Psikolojik taciz mağdurlarına yardım ve danışmanlık hizmeti vermek amacıyla kurulan dernek, 1998 yılında Harald Ege tarafından İtalya’da yapılan psikolojik taciz araştırmalarına da destek vermiştir (Ege; 2003: 316).

Ege’nin 301 kişi üzerinde yapmış olduğu araştırma sonuçlarına göre, mağdurların büyük çoğunluğu (%38) mal ve hizmet üreten sektörlerde çalışmaktadır. Psikolojik tacizin yoğun olduğu bir diğer sektör ise, %22 ile kamu sektörüdür (Ege; 1998: 26). Bu işkolları İtalya’da istihdamın yoğunlaştığı sektörlerdir. Dolayısıyla bu ülkede psikolojik taciz çoğunlukla işyerinde rekabetin en fazla olduğu “giriş” statüsündeki çalışanlar arasında görülmektedir. Bu durum, psikolojik tacizin rakip çalışanların cesaretini kırmada bir araç olarak kullanıldığını göstermektedir (De Falco vd.; 2003: 147).

Grafik 4: Psikolojik Tacize Uğrayanların Sektörel Dağılımı



(Kaynak: De Falco vd.; 2003:147).

Ancak son yıllarda yapılan diğer araştırmalarda Ege’nin elde ettiği sonuçlardan farklı bulgular elde edilmiştir. Bunlardan en önemlisi de psikolojik tacize maruz kalanların sektörel dağılımında gerçekleşmiştir.

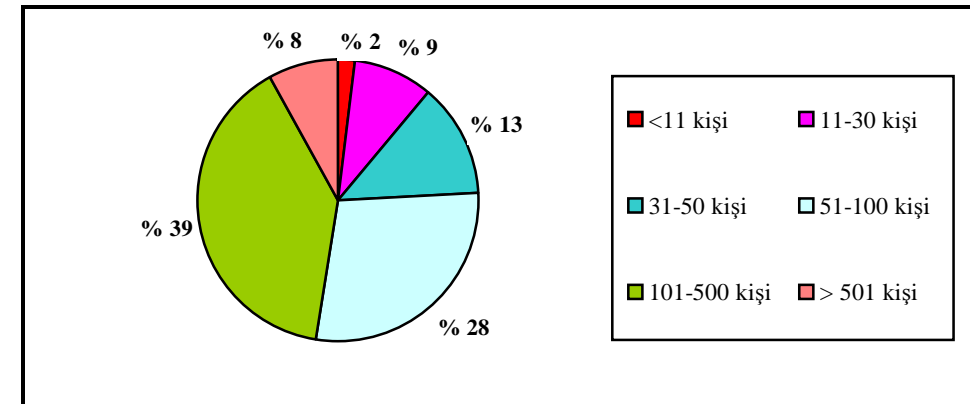
Buna göre, psikolojik taciz vakaları tarım sektöründe %14, kamu sektöründe %12, eğitim sektöründe %8, sağlık sektöründe %3,3 ve ticaret sektöründe ise, %2 düzeyindedir.

Tablo 9: Psikolojik Tacize Uğrayanların Sektörel Dağılımı

Sektör	Sıklık (%)
Mal ve hizmetler	38.5
Tarım sektörü	14.6
Kamu sektörü	11.9
Eğitim	8.0
Sağlık	3.3
Ticaret	2.0
Toplam mağdur sayısı	1.500.000
(Di Marco; 2004: 23).	

Psikolojik tacizin meydana geldiği işletmenin büyüklüğü dikkate alınacak olursa İtalya’da psikolojik tacizin çalışanlar arasında yakın ilişki kurulma imkanının sınırlı olduğu ortamlarda yani orta ve büyük ölçekli işletmelerde meydana geldiği söylenebilir (De Falco vd.; 2003: 148). Ege’nin araştırmasına katılan mağdurların %66’sı, 100 kişiden fazla işçi istihdam eden işletmelerde çalışmaktadır.

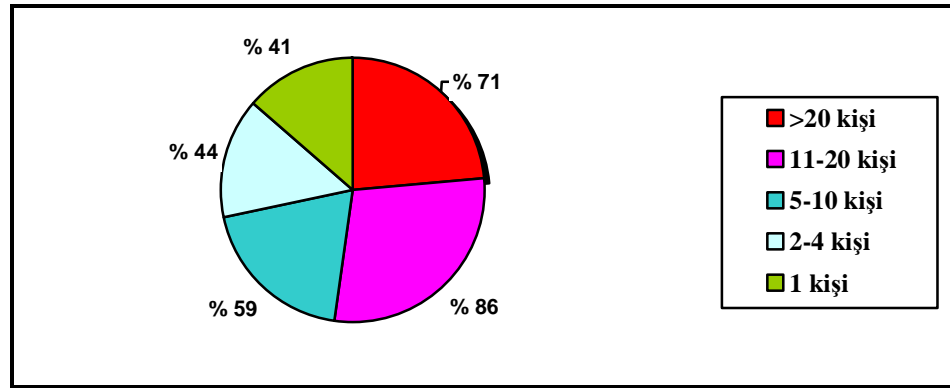
Grafik 5: Psikolojik Taciz ve Ölçek



(Kaynak: De Falco vd.; 2003: 148).

Buna paralel olarak, departmanda çalışanların sayısı arttıkça bireyler arası ilişkilere dayalı problemlerin de arttığını gözlemlenmiştir. Nitekim araştırmada 11-20 kişinin çalıştığı bir departmanda, çalışanların %86'sı, 5-10 kişinin istihdam edildiği departmanlarda ise, deneklerin %59'u psikolojik tacize maruz kaldığını belirtmiştir (Ege; 1998: 135). Sonuçta psikolojik tacize uğradığını rapor edenlerin yaklaşık yarısının 10 kişiden fazla personeli olan bir departmanda çalıştığı tespit edilmiştir.

Grafik 6: Psikolojik Taciz ve Departman Büyüklüğü

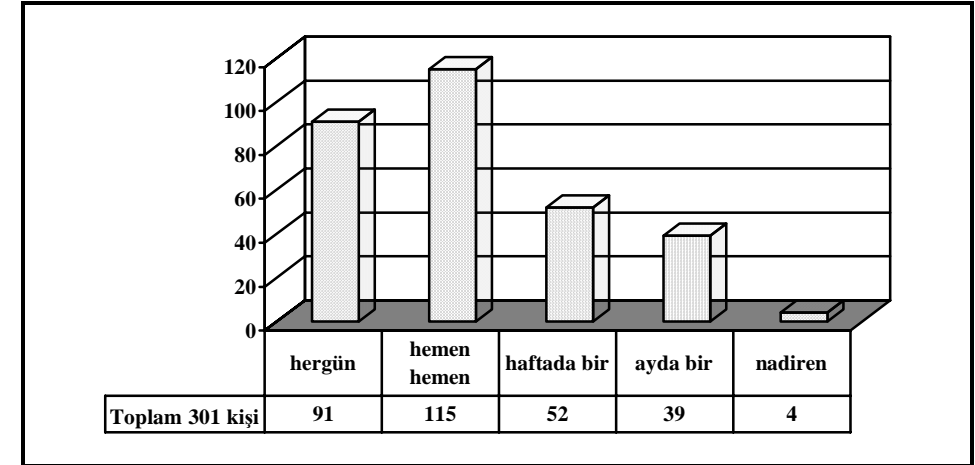


(Kaynak: De Falco vd.; 2003: 149).

Araştırmaya göre mağdurların büyük çoğunluğu 41-50 yaş arasında iken, ikinci sırayı, 31-40 yaş arasındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Dolayısıyla psikolojik tacize maruz kalan ortalama bir çalışanların ağırlıklı olarak 31-50 yaş aralığında olduğu anlaşılmaktadır. İtalya'da iş güvencesi sisteminin yaratmış olduğu katılığını dikkate alan bazı araştırmacılar psikolojik tacizin belli bir kariyere, kıdeme ve iyi bir ücrete sahip çalışanların yıldırılması amacıyla kullanıldığını ileri sürmektedirler (De Falco vd.; 2003: 150).

Psikolojik tacizin sıklığı dikkate alındığında çalışanların %38'nin hemen hemen her gün, %30.2'sinin her gün, %17.3'nün haftada bir gün psikolojik şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmaya katılanların %85,7'sinin hafta en az bir kez psikolojik tacize maruz kaldığı anlaşılmaktadır.

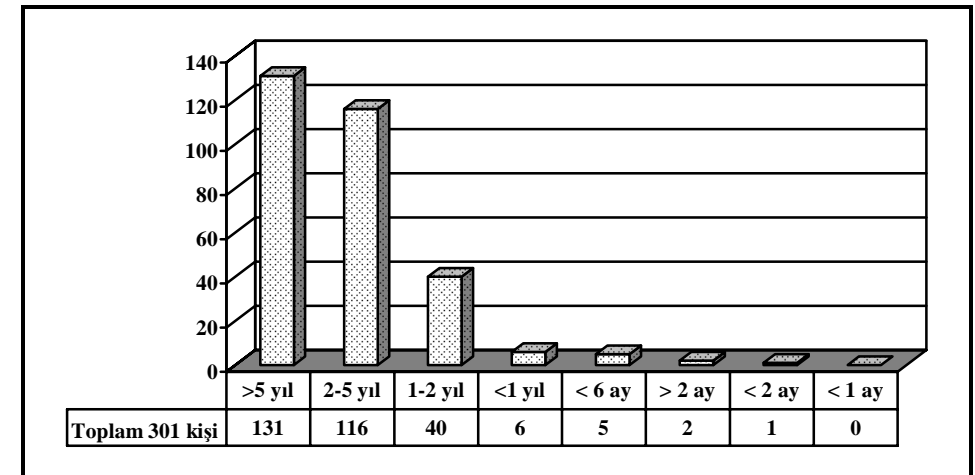
Grafik 7: Psikolojik Tacizin Sıklığı



(Kaynak: De Falco vd.; 2003: 150).

Psikolojik tacizin sıklığı kadar süresi de önem taşımaktadır. Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun (%44) 5 yıldan uzun bir süredir psikolojik tacize maruz kaldığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan deneklerin %39'u 2-5, %19'u ise, 2 yıldan daha kısa bir süredir psikolojik tacize maruz kalmıştır (De Falco vd.; 2003: 151).

Grafik 8: Psikolojik Tacizin Süresi



Kaynak: (De Falco vd.; 2003: 151).

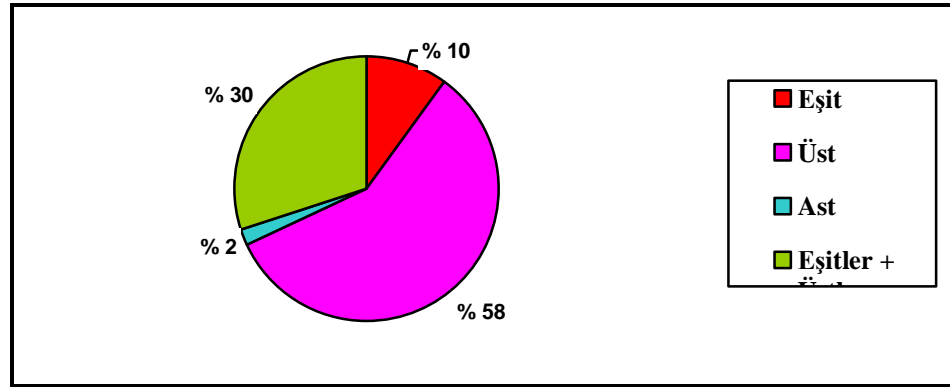
Tablo 10: Psikolojik Tacize Uğrama Sıklığı/Süresi

Psikolojik Tacizin Sıklığı	Psikolojik Tacizin Süresi			
	5 yıldan fazla (%)	2-5 yıl (%)	2 yıldan az (%)	Toplam (%)
Her gün	39	30	22	91
Hemen hemen her gün	62	39	14	115
Haftada bir gün	16	31	5	52
Ayda bir	14	16	9	39
Nadiren	0	0	4	4
Toplam	131	116	54	301

(Ege.; 1998: 74).

Öte yandan araştırma bulgularına göre, vakaların %58'inde tacizci mağdurun üstü, %30'unda hem eşiti hem de üstü, %10'unda eşiti, sadece %2'sinde ise, astı konumundadır (De Falco vd.; 2003: 153).

Grafik 8: Saldırının Konumu



(Kaynak: De Falco vd.: 2003: 153).

Sonuç olarak, araştırmanın sonuçları, psikolojik taciz mal ve hizmet üreten sektörlerde, 10 kişiden fazla çalışanın olduğu departmanlarda, 31-50 yaş arasındaki çalışanlara yönelik olarak ve çoğunlukla üstler tarafından gerçekleştirildiğini göstermektedir. Yaş aralığının bu derece yüksek olması sistemli bir şekilde yapılan patronajın (bossing) varlığını da desteklemektedir.

Sonraki yıllarda İş Güvenliği Yüksek Kurumu tarafından yapılmış olan araştırmaya göre; işyerinde yıldırma ve taciz gibi olayların en az yarısını psikolojik taciz vakaları oluşturmaktadır. Mağdurların yarıya yakını, Başkent Roma'nın da dahil olduğu, Lazio bölgesinde yaşamaktadırlar (Cgiltoscana; 2005). Psikolojik taciz vakalarında kadın-erkek ayrımı dikkat çekecek boyutta değildir. Nitekim mağdurların %48'i kadın, %52'si de erkektir.

Öte yandan, Ege'nin ulaştığı sonuçlardan farklı olarak, araştırmada psikolojik taciz mağdurlarının %62'sinin 51-60 yaş, %31'inin 41-50 yaş ve %7'sinin 31-40 yaş aralığında olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca, mağdurların %82'sinin evli olduğu görülmektedir. Aynı şekilde mağdurların %81'inin ofis çalışanı statüsünde istihdam edildiği dikkate alındığında eğitim seviyelerinin de yüksek olduğu (%88 üniversite ve lise mezunu) görülmektedir. Hizmet sektöründe yoğunlaşan psikolojik taciz vakaları (%79), kamu sektöründe daha yaygındır (%71) (Cgiltoscana; 2005).

C. PSİKOLOJİK TACİZLE MÜCADELEDE YASAL ÇERÇEVE

1. Avrupa Birliği Politikası

Genişleme eğilimi göster psikolojik taciz karşısında Avrupa Birliği organları bu sorunla daha etkin mücadele stratejileri geliştirmeye çalışmaktadır. AB'nin kurucu anlaşması Roma Sözleşmesi, genel olarak, ayrımcılığın önlenmesine özel bir vurgu yapmaktadır. Amsterdam Sözleşmesi de aynı konuya değinmekte ve 13. maddesinde Konseyi cinsiyet, ırk, etnik, din, inanç, yaş ve cinsel tercih gibi konularda ayrımcılığa karşı etkin önlemler alması konusunda yetkilendirmektedir. Bu madde kapsamında hazırlanan direktifler de ırksal ayrımcılığa ve cinsel tacize uyarlanmıştır (Ferrari; 2004: 10).

Bu çerçevede Konsey 1989 yılında, konuyla ilgili bir direktif yayınlamaya (89/391/CEE) işverenlerin işyerinde psikolojik taciz dahil olmak üzere iş güvenliğiyle ilgili önlemlerin sağlanmasını talep etmektedir. Üye ülkeler de bu direktifi baz alarak ulusal mevzuatlarında çeşitli düzenlemelere gitmişlerdir. Direktif özellikle işyerinde psikolojik tacizin engellenmesi ve elimine edilmesi için işverenlerin çalışanlar ve sendikalarla işbirliğine gitmesini ön görmektedir. Bu kapsamda

işverenler psikolojik tacizi engelleme, risk analizi ve ortaya çıkabilecek psikolojik taciz vakalarının sonuçlarını etkin şekilde yönetilmesinden sorumlu olmaktadır (Facts; 2002: 2).

2001 yılında ise, Avrupa Parlamentosu psikolojik taciz konusunda "İşyerinde Tacize İlişkin Çözüm" (Resolution on Harassment at the Workplace 2001/2339 (INI)) başlıklı bir karar almıştır. Parlamento bu kararında işyerinde konunun önemine dikkat çekmekte ve üye ülkeleri konuyla ilgili olarak mevcut mevzuatlarını gözden geçirmeye çağırmaktadır (Ferrari; 2004: 8).

Psikolojik tacizin AB düzeyinde yasal olarak düzenlenebilmesi için yapılan girişimler arasında kadın-erkek eşitliği ile ilgili 76/207/CEE sayılı AB yönergesinde değişiklik yapan 2002/73/CE sayı ve 23 Eylül 2002 tarihli AB yönergesi de bulunmaktadır. Söz konusu yönergede üye devletler işyerinde her türlü tacizin önlenmesi için gerekli tedbirlerin alınması hususunda cesaretlendirilmektedir (Miscione; 2003: 306).

Öte yandan, Avrupa Komisyonu 2002 yılında, 2002-2006 yıllarını kapsayan işçi sağlığı ve güvenliği stratejisi belgesinde işyerinde psikolojik tacizi "psiko-sosyal" problemler başlığı altında yeni bir risk alanı olarak tanımlamıştır. Komisyon, konuyla ilgili strateji belgesinde ayrıca psikolojik tacizle ilgili bir direktif önerisi niyetini de ortaya koymaktadır (Seward & Faby; 2003: 16).

Buna karşılık Birlik düzeyinde koruyucu mevzuat henüz yeterince etkinleştirilememiştir. Kuşkusuz atılması gereken ilk adım mevcut yasaları psikolojik taciz olgusuna adapte etmek ve uygulamaktır. Aynı zamanda AB düzeyinde bu sorunla daha iyi mücadele etmede yeni yasal düzenlemelere de gereksinim duyulmaktadır. Bunun için öncelikle psikolojik taciz kavramının ortak bir tanıma kavuşturulması gerekmektedir.

2. Üye Ülkelerde Mevzuat

AB ülkelerinde psikolojik tacizle değişik yöntemlerle mücadele edilmektedir. Üyeler probleme karşı farklı stratejiler geliştirme çabasındadırlar. Bazı ülkelerde psikolojik tacize ilişkin özel düzenlemeler getirilirken, çeşitli ülkelerde mevcut yasal hükümler çeşitli açılardan genişletilmekte ve psikolojik tacizin niteliklerine göre

uyarlamalar yapılmaktadır. Üye ülkelerin bir kısmında ise, yasal düzenleme yerine, uygulamaya dönük çeşitli politikalarla soruna çözüm üretilmeye çalışılmaktadır (Ferrari; 2004: 12).

Psikolojik taciz kavramı, aslında bazı ülkelerde daha geniş bir açıdan ele alınan bazılarında ise, hiçbir şekilde tolere edilemeyen kültürel ve sosyal davranış algılamalarına bağlı olarak değişebilmektedir. Dolayısıyla sorunla uluslararası düzeyinde mücadele etmek için psikolojik tacizin ortak bir zeminde tanımlanmasına dönük girişimlerde bulunmalıdır. Bunun yanında problemle mücadele stratejisi, ilgili ülkenin özel koşullarına uygun düzenlemelerine göre yeniden şekillendirilmelidir. Ayrıca sorunun farklı boyutlarına dönük politikalar geliştirilmeli ve uygulanmalıdır.

a) Özel Yasal Düzenlemeler

Üye ülkeler arasında özellikle Fransa, Belçika, Danimarka, Finlandiya ve Hollanda'da psikolojik tacize ilişkin yeni yasaların uygulamaya koyulduğu görülmektedir.

(1) Fransa

Fransa'da 2002 yılında psikolojik tacizi tanımlaya dönük 2002/73 sayılı yeni bir yasa hazırlanmıştır. Söz konusu yasa hem iş kanununda hem de ceza kanununda cinsel taciz ve özellikle de psikolojik taciz ile ilgili değişiklikler getirmektedir. Böylece İş Yasasına psikolojik tacizin tanımı ilk defa girmiş olmaktadır. Yasa, işyerinde psikolojik tacizin engellenmesi için işverenlere yeni sorumluluklar yüklemektedir. Ayrıca hem mağduru korumak hem de, tacizciyi önlemek için yeni koruma ve önleyici mekanizmalar önermektedir (Ferrari; 2004: 12). Söz konusu yasa hükümleri psikolojik tacizde bulunanlara ve gerçek dışı bir şekilde mağdur olduğunu beyan edenlere para cezası öngörmektedir. Ancak mevzuat ispat yükünü mağdura değil tacizciye yüklemektedir.

Ayrıca yeni düzenlemeyle birlikte sendikaların kamu ve özel sektörde yaşanan psikolojik taciz olaylarının önlenmesinde taraf olması da sağlanmaktadır (Di Martino vd.; 2003: 51). Gerek İş Yasası gerekse, Ceza Kanununda yer alan yaptırımlar ise, bu süreci destelemektedir. (Ferrari; 2004: 16). Buna karşılık, Fransa'da özellikle bu tür davranışlara

maruz kalan mağdurlar tarafından uzun bir dönemdir beklenen yasanın, koruyucu hükümlerinin bazı açılardan kamu sektörünü uygulama alanı dışında tutması ciddi bir eleştiri konusu olmaktadır (Bukspan; 2004: 397). Oysa bu ülkede uzmanlar işten çıkarmanın çok daha güç olması nedeniyle psikolojik taciz davranışlarının kamu sektöründe daha yaygın olduğunu ifade etmektedirler (Fleck; 2002: 12). Bu eksikliği gidermek amacıyla son yıllarda Fransa'da Anayasa Mahkemesi psikolojik tacizle mücadelede çeşitli biçimlerde katkıda bulunmaktadır.

(2) Belçika

Belçika'da da, benzer şekilde, psikolojik taciz özel bir Yasa ile düzenlenmiştir*. 11 Haziran 2002 yılında uygulamaya konan Yasa psikolojik tacizi tanımlamayı amaçlarken, işyeri ortamında psikolojik tacizin engellenmesi konusunda yeni yükümlülükler getirmektedir. Yasanın öngördüğü yükümlülükler arasında psikolojik taciz şikayetleriyle ilgili olarak, işçi temsilcileriyle anlaşarak profesyonel bir danışmanın görevlendirilmesi, işyerinde önleyici mekanizmaların geliştirilmesi, işyerinde konuyla ilgili yazılı bir örgütsel niyet ilanının yapılması, şikayet mekanizmasının oluşturulması, mağdurlara sosyal destek sağlanması, tacizi gerçekleştiren kişinin hukuksal yaptırımlarla cezalandırılması ve eğitime tabi tutulması bulunmaktadır (Di Martino vd.; 2003: 52). Söz konusu yasa uyarınca kamu kuruluşlarında işyerinde sağlık ve güvenliğin korunması ve önlenmesi hususunda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan "İstişare Komisyonu" nun kurulması zorunluluğu getirilmiştir (Di Marco; 2004: 24)

Bu karşılık, Belçika'da uygulamaya konulan yasal önemlerin beklenen sonuçları vermediği ileri sürülmektedir. Nitekim 2004 yılında Sofie Hermans tarafından yapılan ve 375 işyerinin kapsandığı bir araştırmada mevzuatın henüz yeterince uygulamaya geçirilemediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, mevzuatta yer alan önleyici tedbirlerin tamamını uygulamaya geçiren hiç bir işletme mevcut değildir. Nitekim araştırmaya katılanların önemli kısmı mevzuatın

öngördüğü tedbirlerden sadece 2 (%52) veya 3 (%64)'ünü uygulamaya geçirebildiklerini kaydetmektedir (OSHA; 2004).

(3) Danimarka

Danimarka'da geleneksel olarak çalışma hayatı yasal düzenlemelerin aksine kolektif pazarlık yoluyla düzenlenmektedir. Dolayısıyla psikolojik taciz olgusu da bu geleneğe uygun olarak toplu iş sözleşmeleri kapsamında ulusal düzeydeki anlaşmalarla düzenlenmektedir (Di Martino vd.; 2003: 52). Nitekim 2001 yılında "Danimarka Çalışma Konseyi" (Danish Working Environment Authority), "Danimarka İşveren Konfederasyonu" (DA Employers' Confederation) ve Sendikalar Konfederasyonu (Trade Union Confederation-LO) arasında bir anlaşma imzalanarak işyeri düzeyinde psikolojik tacizi önlemeye dönük uygulamalara zemin hazırlanmıştır (Ferrari; 2004: 17).

Bu ülkede yapılan bir çalışmada psikolojik tacizin önemli bir risk unsuru olarak algılandığı görülmüştür. Nitekim, araştırmaya katılan deneklerin %4'ü psikolojik taciz olayı ile karşılaştığını kaydetmektedir. Buna karşılık, son 6 aylık dönemde sıkı sık tekrarlanan psikolojik taciz kriteri kaldırıldığında oranın %25'e yükseldiği görülmektedir (Mikkelsen & Einarsen; 2001: 393).

Sorunun ciddiyetini fark eden Çalışma Bakanlığı, 2002 yılında İş Yasasındaki bazı hükümlerin psikolojik tacize uyarlanmasını sağlayacak bir yönetmeliği yürürlüğe koymuştur. Yönetmelikle işyerinde işçi sağlığı kapsamına cinsel taciz ile psikolojik taciz gibi alanlar da dahil edilmiştir (Ferrari; 2004: 17).

(4) Finlandiya ve Hollanda

Finlandiya'da Parlamento 2002 yılında Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasasını onaylamıştır. Söz konusu yasa cinsel taciz, şiddet tehdidi ve psikolojik taciz gibi konuları da mesleki sağlık kapsamına almış ve hem işverenlere hem de işçilere bu konu ile ilgili bazı sorumluluklar yüklemiştir. Yasa, ayrıca, psikolojik tacizle mücadelede, özellikle işçi ve işveren arasındaki işbirliğine dikkat çekmektedir (Di Martino vd.; 2003: 53).

* 4.08.1994 tarihli "İş Güvenliği" Yasasında değişiklik yapan 11.06.2002 tarihli "İşyerinde Şiddet, Psikolojik Taciz ve Cinsel Tacizden Korunma" ile ilgili yasanın 32.maddesi.

Hollanda'da 1994 yılından itibaren yürürlükte olan Çalışma Koşulları Yasası işletmenin genel çalışma koşulları politikasına ek olarak çalışanları ayrıca işyerinde cinsel taciz, psikolojik taciz ve şiddete karşı koruma sorumluluğunu işverenlere yüklemektedir. Söz konusu düzenleme istenmeyen her türlü davranışı yani cinsel taciz, psikolojik taciz, ırkçılık ve şiddeti kapsamaktadır (Di Martino vd.; 2003: 51).

b) Mevcut Yasal Düzenlemelerin Uyarlanması

İngiltere, İrlanda, İsveç, Almanya, İspanya ve İtalya gibi bazı ülkelerde, psikolojik tacizle mücadelede mevcut yasalar yeniden yorumlanmaktadır. Bu ülkelerde özellikle uygulamaya dayalı etkin bazı önlemlere gidilmektedir. Örneğin, İngiltere ve İrlanda'da kamu oyunda psikolojik tacizin ayrı bir yasa ile düzenlenmesi ihtiyacının bulunmadığı yönünde yaygın bir kanı mevcuttur.

(1) İngiltere

İngiltere'de 1997 yılında MSF sendikası (Manufacturing Science Finance) tarafından işyerinde psikolojik tacizi önlemek amacıyla hazırlanan "İşyerinde Saygınlık Yasa Tasarısı" (Dignity at Work Bill) Parlamentodan geçememiştir (Cox; 2004: 7). Parlamento, mevcut istihdam ve iş güvenliği yasalarının bu alanı yeterince düzenlediği görüşündedir. Söz konusu yasalardan Mart 1997 tarih ve 40 sayılı "Tacize Karşı Korunma" Yasası (Protection from Harassment Act), işyerinde konuyla ilgili özel bir düzenleme içermemekle birlikte şiddet tanımını psikolojik şiddeti de içerecek şekilde genişletilmiştir. Bu tanım son yıllarda özellikle psikolojik taciz konusunda temel bir dayanak olmaktadır (Cox; 2004: 7).

Benzer şekilde 1996 tarihli "Çalışanların Hakları Yasası"nda (Employment Rights Act) iş ilişkisinin sona ermesinde psikolojik tacize maruz kalan çalışanı koruyacak bazı hükümler içermektedir. Örneğin yasada yer alan ve "haklı nedenlerle fesih" (constructive dismissal) işçinin, işverenin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı iş ilişkisinin sona erdirilmesidir. Dolayısıyla psikolojik tacize maruz kalan işçinin işten istifa etmesi "haklı nedenlerle fesih" in sonuçlarını doğurmaktadır (Di Martino vd.; 2003: 54).

Ayrıca Çalışanların Hakları Yasası uyarınca işçi iş ilişkisini kendi isteği ile feshetse dahi, psikolojik taciz veya genel olarak taciz sebebiyle işten ayrılmaya zorlandığı gerekçesiyle bunun haksız fesih olduğunu ileri sürebilmektedir. Diğer bir ifadeyle işçi, işverenin kötü davranışlarından dolayı istifaya zorlandığı gerekçesiyle iş ilişkisinin haksız fesih yoluyla sona erdiğini iddia edebilmektedir. İşçiyi astlarının önünde küçük düşürmek veya taciz etmek, belirli çalışanları hedef olarak göstermek ve iş tanımını veya sözleşmesini çalışanın onayını almadan değiştirmek işverenin kötü davranışları arasında sayılmaktadır (Cox; 2004:6).

Görüldüğü üzere yasada psikolojik taciz özel olarak tanımlanmasa dahi psikolojik taciz davranışları işverenin kötü olarak addedilen davranışları ile bire bir örtüşmektedir. Buna karşılık, psikolojik taciz olgusunun giderek karmaşıklaşması ve yaygınlaşmasının çalışma yaşamında sorunlu bir alan haline dönüşmesi, konuyla ilgili daha bütünsel bir yaklaşımı ön gören bir mevzuatı önemli bir öncelik haline getirmektedir (Seward & Faby; 2003: 16).

(2) İrlanda

İrlanda, benzer şekilde, konuyla ilgili yeni yönetmelikler ve uygulama yönergeleri ile bu alanı düzenlemektedir. İrlanda Sağlık ve Güvenlik Kuruluşu (Health and Safety Authority-HSA), işyerinde psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için ayrı bir birim oluşturmuş ve mevcut yasal düzenlemelerin yeterli olduğu ve psikolojik taciz ile ilgili ayrıca yeni bir düzenlemeye ihtiyaç bulunmadığı sonucuna varmıştır (Di Martino vd.; 2003: 53). Söz konusu kuruluş ayrıca, 2002 yılında "İşyerinde Psikolojik Şiddetin Önlenmesi" hakkında bir tüzük hazırlamıştır (McGolgan; 2004: 36)

İşyerinde psikolojik taciz ile ilgili hususlar İrlanda'da çeşitli yasaların mevcut hükümlerinin yeniden yorumlanması yoluyla düzenlenmektedir (Di Martino vd.; 2003: 54). Bunlar 1990 tarihli Endüstri İlişkileri Yasası (Industrial Relations Act, 1990), 1989 tarihli İşyerinde Sağlık, Güvenlik ve Refah Yasası (Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989) ve 1998 tarihli İstihdam Eşitliği Yasası (Employment Equality Act, 1998)'dir.

(3) İsveç

İsveç'te psikolojik taciz özel bir yasa ile düzenlenmemekle birlikte, ilgili yönetmeliklerle düzenlenmektedir. İlk defa 1993 yılında psikolojik taciz sorununa işaret eden iki yönetmelik* çıkarılmıştır (Di Martino vd.; 2003: 51). 1997 yılında ise, ilgili mevzuata ek olarak bazı özel düzenlemeler getirilmiştir (Di Marco; 2004: 23). Söz konusu düzenlemeler işletme komitelerine psikolojik tacizin önlenmesi için gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir. Diğer taraftan işverenlere de psikolojik tacizi engelleyecek şekilde işin ve iş ortamının düzenlenmesi; psikolojik taciz mağdurlarının rehabilitasyonu ve işyerinde psikolojik tacizle mücadele politikalarının geliştirilmesi sorumluluğunu öngörmektedir (De Falco ve vd.; 2003: 140).

Bunun yanı sıra psikolojik tacizin düzenlenmesi ve yaptırımlarının belirlenmesi mevcut yasal düzenlemelerin buna uygun olarak yorumlanmasıyla gerçekleştirilmektedir. Söz konusu mevcut düzenlemeler arasında "Cinsiyetler arası Eşitlik Yasası", "Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulu Yönetmeliği", Ceza yasasının ilgili maddeleri bulunmaktadır (Kvinnoforum; 2004: 15).

(4) Almanya

Almanya'da bu alan genel hukuk kurallarının yanı sıra mahkeme kararları ve ayrıca toplu sözleşme hükümleri ile düzenlenmektedir (Ferrari; 2004: 18). Psikolojik tacizin yol açtığı zararlar "meslek hastalığı" olarak değerlendirilmekte ve bu konu altında incelenmektedir. Alman mevzuatında psikolojik taciz olaylarına temel oluşturan ve günümüze kadar psikolojik taciz olaylarında yeterli olduğu düşünülen düzenlemeler "İstihdamın Korunması Yasası", "İş Kanunu" ve "Ceza Yasası"dır (Di Martino vd.; 2003: 55).

Diğer taraftan Almanya'da mahkeme kararları, psikolojik taciz ile ilgili daha ayrıntılı bir düzenleme getirmektedir. Özellikle 2001 yılında Thüringen Yüksek İş Mahkemesi'nin vermiş olduğu iki karar psikolojik taciz davaları bakımından büyük önem taşımaktadır. İlk kararda psikolojik tacizin mağdurların şahsi itibarını zedelemekle kalmayıp sağlık

ve güvenliğini de tehlikeye soktuğu gerekçesiyle tacizde bulunan kişi para cezasına çarptırılmıştır. İkinci davada ise, hakim, mağdurların intihar girişiminde bulunmasına neden olduğu gerekçesiyle psikolojik tacizde bulunan kişinin işten çıkarılmasını haklı bulmuştur (Di Martino vd.; 2003: 56).

Öte yandan kamuya bağlı yerel sağlık kuruluşları psikolojik tacizin yol açtığı zararların teşhisi ve tedavisi ile ilgilenmekte ve psikolojik taciz mağdurlarına danışmanlık hizmeti sunmaktadırlar (Riguzzi; 2001: 34). Ayrıca ilk defa 1998 yılında kamuda yapılan bir toplu sözleşmede psikolojik taciz ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (Di Marco; 2004: 23).

(5) İspanya

İspanya'da psikolojik taciz ile ilgili özel bir yasal düzenleme bulunmamakla birlikte ayrı bir yasa girişimleri de sonuçsuz kalmıştır. Son olarak Mart 2002'de Parlamento Sosyalist Grup tarafından önerilen psikolojik taciz yasa tasarısı reddedilmiştir (Di Martino vd.; 2003: 57). Dolayısıyla günümüzde psikolojik taciz ile ilgili yasal boşluk halen mahkeme kararları ile doldurulmaktadır.

(6) İtalya

İtalya'da psikolojik tacizle daha etkin mücadele için sorunu doğrudan düzenleyen bir yasa yapma girişimleri uzun yıllardır sürdürülmekle birlikte olup henüz bir yasa çıkarılamamıştır. Dolayısıyla sorun yürürlükte olan mevcut yasalar kapsamında ele alınmaktadır. Psikolojik taciz vakalarının yasal dayanağını öncelikle İtalyan Anayasası'nın 32. maddesi (sağlık, bireysel ve toplumsal bir haktır) ve 40. maddesi (özel ekonomik girişim serbesttir ancak toplumun iyiliğini veya bireyin sağlığını, özgürlüğünü ve saygınlığını zedelemeyecek şekilde gerçekleştirilebilir) oluşturmaktadır (Stopmobbing; 2005).

İkinci yasal kaynak, İtalyan Medeni Kanunu'dur. Medeni Kanunu'nun 2087. maddesi uyarınca işveren işçinin fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumak amacıyla işin özelliklerine uygun gerekli tedbirleri almak ve uygulamak zorundadır (Caracuta; 2004). Medeni Kanunu'nun 2103. maddesi işçinin, iş sözleşmesinde yer alan

* "İşyerinde Şiddet ve Tehdit Yönetmeliği" (Violence and Menaces at the Workplace -FS 1993) ve "İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği" (Victimization at Work -ASF 1993:17).

görevlerinden farklı ve mesleki niteliklerinin altındaki işlerde çalıştırılmasını önlemektedir. Buna göre, işçi işe alındığı pozisyonda veya terfi ettiği pozisyonda veya son çalıştığı pozisyona denk gelen başka bir işte çalıştırılmak zorundadır. Aksi hükümler geçersizdir.

Psikolojik taciz davalarına dayanak olan bir diğer kaynak da Ceza Yasası'dır. İtalyan Ceza Yasası'nda psikolojik taciz ile ilgili doğrudan hükümler bulunmamakla birlikte, mevcut hükümlerin psikolojik tacizi de içerecek alacak biçimde yorumlanması ile mümkün olabilmektedir. Ceza yasasının çeşitli maddeleri (md. 437, 451, 582, 590, 609 ve 660) psikolojik taciz davalarına dayanak teşkil etmektedir (Caracuta; 2004).

Psikolojik taciz davalarında ayrıca 300/1970 sayılı İş Yasası'nın ilgili maddeleri uygulanmaktadır. Örneğin işçinin fiziksel bütünlüğünün ve sağlığının korunması (md. 9), işçiye iş tanımında yer alan mesleki niteliklerinin altında nitelikler gerektiren işler verilememesi (m. 13), işçiye siyasi veya dini görüşleri nedeniyle ayrımcılık yapılamaması (md. 15), haksız fesih durumunda işçinin işe iade edilmesi (m. 18) bu kapsamdaki düzenlemelerdir (Caracuta; 2004).

Diğer bir yasal dayanak 626/1994 sayılı "İşyerinde İşçilerin Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesi" hakkındaki Kanun Hükmünde Kararname (KHK)'de işverene işçilere görev verirken işçilerin sağlık ve güvenlikleri ile ilgili kapasitelerini ve koşulları dikkate alma zorunluluğu getirmektedir. 216 sayılı ve 9 Temmuz 2003 tarihli "istihdam ve çalışma koşullarında eşit davranma" hakkındaki 2000/78/CE sayılı AB yönergesinin yürürlüğe konulmasına dair" KHK diğer bir kaynağı teşkil etmektedir (Aprile; 2004).

İtalyan Ceza Hukuku'nda psikolojik yıldırma (taciz) veya düşük nitelikli görevler verme durumlarında herhangi bir ceza öngörülmemektedir (Caracuta; 2004). Diğer bir ifadeyle ceza hukuku bakımından suç teşkil eden unsurlar arasında psikolojik taciz davranışları bulunmamaktadır (Ege; 2003: 317). Dolayısıyla psikolojik taciz ile ilgili davalar genellikle iş mahkemelerinde görülmekte ve davacı taraf, sadece "uğradığı fiziksel veya manevi zararın tazmini" talebinde bulunmaktadır. Mağdurun çalışma ortamının bozulması ve huzurunun bozulması işverenin sözleşmeden doğan sorumlulukları kapsamında ele alınmakta ve işverenin işçiyi gözetme borcunu yerine getirmemesine dayandırılmaktadır. Bu tür davalarda ispat yükü işçiye

aittir (Ege; 2003: 317). Nitekim 1999 yılından itibaren Torino, Forlì, Como, Pisa, Milano gibi çeşitli il mahkemelerinin doktor raporlarına dayanarak vermiş oldukları kararlar davacı lehine işçinin uğradığı zararın işveren tarafından maddi olarak karşılanması ile sonuçlanmıştır.

Öte yandan İtalya'da psikolojik tacizle daha etkin mücadele için, sorunu doğrudan düzenleyen bir yasa yapma girişimleri uzun yıllardır sürdürülmektedir. Örneğin, 1999-2000 yıllarında 13. yasama döneminde farklı siyasi güçler tarafından psikolojik tacizin ayrıca düzenlenmesi ile ilgili olarak parlamentoya 7 yasa önerisi veya taslağı sunulmuş ancak hiçbiri yasallaşamamıştır (Lerda; 2004: 35).

Bunlardan sadece 4512 sayılı ve 2 Mart 2000 tarihli "İşçilerin Psikolojik Şiddete Karşı Korunmaları Hakkındaki" yasa tasarısı ayrıntılı olarak düzenlenmiş olup, tasarıda psikolojik tacizin önlenmesi, mağdurun zararının tazmin edilmesi ve psikolojik taciz sebebiyle işinden ayrılan eden işçinin işe iadesi ile ilgili hükümlere yer verilmiştir.

14. Yasama döneminde ise, psikolojik tacizle ilgili olarak 9'u Senatoya, 5'i Bakanlar Kuruluna olmak üzere toplam 14 yasa taslağı önerilmiştir. Bunlardan bazıları bir önceki dönem hazırlanıp sunulan yasa önerisi veya tasarısının yeniden aynı siyasi partiler tarafından gündeme getirilmesi şeklinde olmuştur (Palma; 2004).

2002 yılında Lazio Bölgesi 16 sayılı ve 11 Temmuz 2002 tarihli "İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" hakkında bölgesel bir yasa çıkarmıştır. Günümüzde 16 sayılı bölgesel yasa, psikolojik taciz ile ilgili ilk ve tek yasa özelliğini korumaktadır. Ancak bölgesel düzeyde olmasından ötürü ulusal anlamda yasal bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bunun yanı sıra 28 Şubat 2003 tarihinde kamuda çalışanları kapsayan ulusal toplu iş sözleşmesinde psikolojik taciz ile ilgili hükümlere yer verilmiştir (Miscione; 2003: 306).

c) Diğer Mücadele Yöntemleri

Üye ülkelerden Lüksemburg mevzuat dışı önlemlere yönelirken yani psikolojik taciz olgusunu toplu pazarlık yoluyla düzenlerken, Portekiz ve Avusturya'nın da bu alanda kültürel ve sosyal arka planlarına uygun bir yasal düzenleme için hazırlandıkları görülmektedir (Ferrari; 2004: 18). Portekiz'de 27 Haziran 2000 yılında "İşyerinde

Şiddet” ile ilgili yasa önerisi hazırlanmış ancak Parlamentodan geçirilememiştir (Di Martino vd.; 2003: 58)

Son yıllarda Fransa, İtalya, İngiltere ve Almanya’da psikolojik taciz olgusuna dönük kamuoyu ilgisini çekmek için acil telefon hatları ve mağdurlara yardım programlarının oluşturulduğu kaydedilmektedir (Fleck; 2002: 12). Özellikle Almanya’da ilk defa 1998 yılında işçi sendikaları tarafından psikolojik taciz mağdurlarına yardım etmek ve destek olmak amacıyla telefon hattı açılmıştır (Di Marco; 2004: 23). İtalya’da üç büyük işçi sendikaları konfederasyonundan biri olan Unione Italiana del Lavoro (UIL) resmi İnternet sitesinde psikolojik taciz ile ilgili ayrı bir bölüm oluşturarak üyelerinin ve tüm çalışanların konu hakkında bilgilendirilmesini, psikolojik taciz olaylarının İnternet kanalıyla rapor edilmesini ve mağdurlar arasında dayanışmanın sağlanmasını amaçlamışlardır.

İngiltere’de ise, İletişim Sektörü Çalışanları Sendikası (CWU) ve Sivil Hizmetler Sendikası (PCS) taciz telefon hatları kurmuş. Taşımacılık ve Genel İş Sendikası (T&G) ise, bölgesel bir destek ağı oluşturmuş. UNIFI (Banking Union), AEEU (Engineering Union) ve FBU (fire-fighters’ union) psikolojik taciz danışmanları görevlendirmişlerdir. Nihayet bazı yerel yönetimler örneğin, Gloucester Şehir Konseyi (1993) ve Liverpool Şehri (1995), psikolojik taciz ile ilgili özel politikalar geliştirmişlerdir (Cox; 2004: 13).

3. AB Üyesi Olmayan Ülkelerde Mevzuat

Norveç’te, 1980’li yılların sonunda önemli bir sosyal sorun alanı olarak ortaya çıkan psikolojik tacize karşı, 1994 yılında çalışma ortamında işçilerin hakları ile ilgili yasanın 12. maddesinde değişiklik yapan bir yasa hazırlanmıştır (De Falco ve vd.; 2003: 140). Söz konusu değişiklik genel olarak çalışanların her türlü taciz veya rahatsız edici davranışlara muhatap olmalarını önlemenin yanı sıra haksız yere aşırı iş yükü verilmesine karşı korunmasını da hedeflemektedir. Buna karşılık düzenlemede psikolojik taciz kavramına açıkça yer verilmemiştir (De Falco ve vd.; 2003: 141).

Öte yandan Yasanın çizmiş olduğu bu geniş tanım uygulamada çeşitli sorunlara yol açmaktadır (Ferrari; 2004: 18). Bu nedenle 1994

yılında Anayasa Mahkemesi, çalışanların psikolojik tacizden korunmaları için işyerinde işçi ve işverenlerin işbirliği yapması ve ortak bir karar alma süreci yaratmaları yönünde çeşitli kararlar almıştır.

İsviçre’de ise, psikolojik tacizi tanımlayan özel bir yasa mevcut değildir. Buna karşılık mevcut mevzuatın çalışanların psikolojik tacize karşı korunmasına olanak sağlayan bir düzenleme içerdiği söylenebilir (Ferrari; 2004: 18).

GENEL DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Yaratmış olduğu örgütsel ve bireysel sonuçları açısından psikolojik tacizle mücadele günümüzde önemli bir gündem yaratmaktadır. Bu yöndeki girişimlere bir çok ülkede rastlanmak mümkündür. Buna karşılık psikolojik taciz konusunda uluslararası düzeyde yeterli bir bilgi birikimi ve işbirliği mevcut değildir

Aslında psikolojik taciz ülkeden ülkeye toplumsal değerlere ve normlara bağlı olarak farklılaşan bir sorun alanıdır. Özellikle kültürel kodların psikolojik taciz olgusunun farklılaşmasına yol açtığı bir gerçektir. Nitekim psikolojik tacizin literatürdeki tanımsal çerçevesi de bu farklılıkları yansıtan değişkenler içermektedir. Bu nedenle dar bir tanımsal konteks kullanılması haline işgücünün %5’inin psikolojik tacize uğramış sayılacağı buna karşılık tanımın daha geniş bir çerçevede ortaya konulduğu ve her türlü mesleki çatışma, taciz ve kötü muamelenin bu kapsamda ele alındığı durum ise, oransal değerler daha da yükseleceği ileri sürülmektedir.

Toplumsal algılama farklılıkları nedeniyle psikolojik taciz davranışlarına ilişkin evrensel nitelikli açık bir tanımlamaya ulaşmak bugüne kadar mümkün olmamıştır. Tüm bu zorluklara rağmen konunun uluslararası düzeyde ele alınması kaçınılmazdır. Her şeyden önce psikolojik taciz için ortak bir tanım geliştirmesi gereksinimi mevcuttur.

Öte yandan son yıllarda bu konuda cesaret verici gelişmelere de rastlanmaktadır. Sözgelimi bazı Kuzey Avrupa ülkelerinde ve özellikle ILO tarafından hazırlanan çeşitli dokümanlarda psikolojik taciz konusunda davranış tipolojisi tanımını geliştirmeye dönük çalışmalar yapılmaktadır. Benzer şekilde AB, çeşitli komisyonlar ve sivil toplum

kuruluşlarıyla ile psikolojik tacize ilişkin çeşitli araştırma ve çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Örneğin Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarının Geliştirilmesi Vakfı 2001 yılında konunun AB ülkeleri arasındaki niteliğini anlamaya dönük kapsamlı bir rapor hazırlamıştır. Bunun yanında diğer AB kuruluşlarının da bu çalışmalara katkıda bulunmaları süreci hızlandırmaktadır. Nitekim uluslararası tanimsal çerçevesinin geliştirilmesinde hem Avrupa Parlamentosu hem de Uluslararası Anti-Psikolojik Taciz Hareketi gibi uluslararası nitelikli sivil toplum kuruluşlarının önemli katkısı olmaktadır. Böylece psikolojik tacizle mücadelede daha etkin programların geliştirilmesi mümkün olabilecektir.

Önemli bir diğer konu ise, ülkeler arasındaki farklı deneyimleri karşılaştıracak ve ortak mücadele aksiyonu yaratacak bir sürecin geliştirilmesidir. Her ne kadar sözü edilen bu konularda en azından ulusal düzeyde çeşitli birikimler olsa da konuyla ilgili uygulamalar arasında ciddi farklılıklar bulunmaktadır.

Psikolojik tacizle mücadelede ön plana çıkan bir diğer husus, uluslararası düzeyde problemlerin ele alınmasına ilişkin verilerin ve bilgilerin karşılıklı değiştirilmesi için güçlü bir iletişim ağının kurulmasıdır. Böylece psikolojik taciz sorununun karmaşıklığı karşısında ortak bir mücadele zemini yaratılabilir.

Buna karşılık ulusal ve uluslararası düzeyde psikolojik taciz vakalarına ilişkin resmi veriler oldukça sınırlıdır. Örneğin iş güvenliği riskleri ile ilgili istatistikler ancak (1) ölümcül veya yaralanmalı bir olay olduğunda, (2) olay nedeniyle ortaya çıkan yaralanmanın hastane ortamında 24 saat, iş dışında 3 gün sürmesi halinde veya (3) olayın diğer kişilere zarar vermesi durumunda kayıt altına girmektedir. Hemen hiç bir ülkede yasal düzenlemeler işyerlerini her türlü iş riskine ilişkin sonuçları raporlamaya zorlamamaktadır. Bu nedenle meydana gelen kazaların tümü istatistiklere yansımamaktadır.

Ayrıca işyerinde gerçekleşen olayların istatistiksel olarak rapor edilmesinde (1) vakanın niteliği, (2) kimi kapsadığı, (3) vakanın işyerinde meydana gelip gelmediği, (4) somut bir zararın yaşanıp yaşanmadığı gibi bilgiler talep edilmektedir. Psikolojik taciz davranışları ise, raporlama talep edilmemektedir.

Psikolojik tacizle mücadelede bu açıdan en önemli adımlardan biri ortak bir raporlama sürecinin geliştirilmesidir. Ayrıca psikolojik taciz ilgili problemler etkisi uzun yıllar için ortaya çıkan bir problem alanıdır. Dolayısıyla raporlama sürecinde zaman içinde ortaya çıkan etkiler de bildirilmelidir.

Bu alanda son yıllarda umut verici gelişmeler gözlenmektedir. Örneğin, finans sektöründe psikolojik taciz vb. ilgili alanlarda global düzeyde veri toplanmasına dönük olarak Finlandiya Mesleki Sağlık Kuruluşu, Avrupa Çalışma Koşullarını Geliştirme Vakfı ve İngiltere Sağlık ve Güvenlik Kurumu öncülüğünde çeşitli çabalara tanıklık edilmektedir. Bu çabalara ILO da destek vermektedir (Giga, & Hoel; 2003: 12).

Öte yandan resmi verilerin yeterli ve sağlıklı olmamasına karşılık bir çok ülkede akademisyenler psikolojik tacizle ilgili önemli ve kapsamlı araştırmalar gerçekleştirmektedirler. Araştırmalarda kişisel, durumsal, örgütsel, toplumsal ve sosyo-ekonomik değişkenler dikkate alan psikolojik tacizle mücadele politikasına dönük yaklaşımlar ortaya konulmaktadır. Ulusal ölçekte ulaşılan sonuçlardan yola çıkarak uluslararası düzeyde bir politika geliştirilebilir. Böyle bir politikanın hedefi, sorunu çok disiplinli ve çok boyutlu bir perspektifte sosyal tarafların da desteğini alarak değerlendirmek ve bir mücadele stratejisi geliştirmek olmalıdır.

Söz konusu bu sürecin oluşturulmasında AB ve ILO gibi uluslararası kuruluşlar önemli bir işlev görecektir. Ülkeler arasındaki işbirliği ve yardımlaşma sorunun teşhis edilmesinde ve ortak bir mücadele stratejisi geliştirmesinde önemli bir platform sağlayacaktır.

Öte yandan konuyla ilgili ulusal ve uluslararası mevzuatın geliştirilmesi mücadele açısından oldukça önemlidir. Mevzuatın hazırlanmasında sosyal taraflar olarak işçi ve işveren örgütleri arasında yararlı bir işbirliğinin sağlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bir çok ülkenin çalışma mevzuatında bu konuda özel bir hüküm olmadığı gibi genel olarak ulusal hukuksal metinlerde de yeterli hüküm mevcut değildir. Bu eksiğin giderilmesi uluslararası mevzuatın oluşturulması için önemli bir adım sağlayacaktır.

Sonuç olarak, psikolojik taciz, hemen her ülkede önemli ve ciddi bir iş güvenliği sorunudur. Bu sorunun bireysel düzeyde çalışanların psikolojik ve fizyolojik sağlığını, kurumsal bazda şirketlerin verimliliğini ve iş kalitesini olumsuz yönde etkilediği açıktır. Sorunu önlemek için çeşitli önlemlerin uygulamaya geçirilmesi gerekmektedir. Psikolojik taciz olgusuyla başa çıkmanın yolu taciz vakaları gerçekleştikten sonra mücadele etme yöntemi değildir. Bu konuda ulusal ve uluslararası stratejiler geliştirmelidir.

Her şeyden önce, toplumsal değer yargılarının psikolojik taciz davranışlarını nasıl şekillendirdiği tanımlanmalıdır. Bu şekilde psikolojik tacizle ilgili evrensel nitelikli ortam bir tanıma ulaşmak mümkün olabilecektir.

Bu nedenle uluslararası işbirliği ve dayanışma ortak tanımsal çerçeve ve mücadele stratejisi için zorunlu bir unsurdur. Bu tanım kapsamında tanımsal farklılıkları en aza indirebilecek, dolayısıyla verilerin uluslararası düzeyde karşılaştırılmasına olanak sağlayacak bir raporlama sisteminin yaratılması özellikle sorunun boyutlarını kavramak açısından çok önemlidir. Bu şekilde ulusal algılamaları da dikkate alan uluslararası ortak bir mücadele aksiyonu yaratılabilir.

KAYNAKLAR

- Aprile, Salvatore; "Prontuario Sul Mobbing Dopo Il D.Lgs. 9 Luglio 2003; N. 216; "Attuazione Della Direttiva Europea 2000/78/CE Per La Parità Di Trattamento In Materia Di Occupazione E Di Condizioni Di Lavoro"; *Diritto & Diritti - Electronic Law Review*; (Çevirimiçi) www.Diritto.it; 18.11.2004.
- Bukspan, Wlizabeth; "Bullying at Work in France"; *British Journal of Guidance & Counselling*; V. 32/3; Agu 2004; 397.
- Caccamo, A. & M, Mobiglia; "Mobbing: Tutela Attuale e Recenti Prospettive"; *DPL (Inserto)*; n.18; 2000.
- Caracuta, Fernando; "Il Mobbing e la Tutela Giudiziaria"; *Diritto & Diritti - Electronic Law Review*; (Çevirimiçi) www.diritto.it; 18.11.2004.
- Cgiltoscana; "Il Fenomeno Del Mobbing in Italia"; www.Cgiltoscana.it; 2005.
- Chappell, Duncan & Martino, Di Vittorio; "Violence at Work"; *Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety*; V.6/1; 1999; 1-9.

- Cox, Liz; *Mobbing; Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The UK Perspective; Report On Research; European Commission Daphne Program; Brussels 2004.*
- De Falco, G. & Messineo, A. & Messineo, F.; "Mobbing: Diagnosi, Prevenzione E Tutela Legale"; *Epc Libri*; Roma; 2003.
- Di Marco, Daniela; *Mobbing; Solidarietà di Polizia*; n.2; Marzo 2003; 23-24.
- Di Martino, Vittorio & Hoel, Helge & Cooper, Cary L.; *Preventing Violence and Harassment in the Workplace; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Ireland 2003.*
- Ege, Harald; *I Numeri Del Mobbing; Pitagora Editrice; Bologna 1998.*
- Ege, Harald "Origini del Mobbing alla Valutazione del Danno"; *Il Lavoro Nella Giurisprudenza*; V.4/2003; pp.316-320.
- Einarsen, Stale; "Bullying at Work"; *European Agency for Safety and Health at Work*; (Çevirimiçi) www.osha.eu.int; 29.03.2004.
- European Industrial Relations Observatory (EIRO); *Study Examines Mobbing at the Workplace*; (Çevirimiçi) www.eironline.org; Germany 2003.
- Facts; "Bullying at Work"; *European Agency for Safety and Health at Work Sheets 23; Belgium 2002.*
- Ferrari, Elena; *Raising Awareness on Mobbing: an EU Perspective; European Commission on Preventive Measures to Fight Violence Against Children, Young People and Women; Brussels 2004.*
- Feyereisen, Marc; "Sexual Harassment Guidelines Drawn Up For Finance Sector"; *European Industrial Relations Observatory*; eiro.eurofound.eu; 2005.
- Fleck, Fiane; "In Europe, Groups Seek to Attack Problem of Workplace Bullying"; *Wall Street Journal*; Dec. 2002; 12.
- Giga, Sabir I. & Hoel, Helge; *Violence and stress at Work in Financial Services ; University of Manchester Institute of Science and Technology Sectoral Activities Programme Working Paper (WP210)*; Geneva 2003.
- Hoel, Helga & Cooper, Cary; *Destructive Conflict and Bullying at Work; Manchester Institute Science and Technology (UMIST)*; Manchester 2000.
- ITW; *Mobbing-Raising Awareness on Women Victims of Mobbing: The Netherlands Contribution; Report On Research; European Commission Daphne Program (2004-1/173W)*; Brussels 2004.
- Keane, Conor; "Culture of Fear Under Attack"; *IBOA-The Finance Union*; October 21, 2004.
- Kvinnoforum; *Status Report On Mobbing In The Workplace In Sweden; Daphne Programme - European Commission*; Brussels 2004.
- Lerda, Luisa; "La Tutela Giuridica Del Mobbing in Italia"; (Çevirimiçi) www.diritto.it; 18.11.2004; pp. 35-36.

- Mikkelsen, Eva Gemzøe & Einarsen, Ståle; "Bullying in Danish Work-life: Prevalence and Health Correlates"; *European Journal of Work and Organizational Psychology*; V.10/4; Dec. 2001; 393-413.
- Miscione, Michele; "Mobbing, Norma Giurisprudenziale (la Responsabilità da Persecuzione nei Luoghi di Lavoro)"; *Il Lavoro nella Giurisprudenza*; V.4/2003; 305-307.
- Namie, Gary; "Workplace Bullying: Escalated Incivility"; *Ivey Business Journal*; November/December 2002; 1-6.
- OSHA; Preventing Psychosocial Risks at Work; European Agency for Safety and Health at Work; www.osha.org; 29/03/2004.
- Palma, Giuseppe; "Normativa e Proposte Di Legge sul Mobbing"; (Çevirimiçi) www.ilmobbing.it; 17.04.2004.
- Paoli, Pascal & Thirion, Agnès Parent; Working Conditions in the Acceding and Candidate Countries; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Dublin 2003.
- Paoli, Pascal & Damien, Merllie; Third European Survey on Working Conditions 2000; European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions; Luxembourg 2001.
- Riguzzi, S.; "Il Mobbing: Violeuze Morali e Persecuzioni Psicologiche Sullavoro"; Edizioni Cierre; Roma 2001.
- Seward, Kare & Faby, Sheila; "Tackling Workplace Bullies"; *Occupational Health*; V. 55/5; May 2003; 16.
- Stafford, Ned; "Workplace Bullying a Serious Problem in Germany"; Union Network International; (Çevirimiçi) <http://www.union-network.org>; 29.07.2002.
- Stop Mobbing; "Legislazione Vigente in Italia"; (Çevirimiçi) www.stopmobbing.org; 22.04.2005.
- Tomev, Liuben & Daskalova, Nadejda & Ivanova, Violeta; Workplace Violence In The Health Sector Case Study Bulgaria (ILO Report); Geneva 2003.
- Vandekerckhove, Wim & Commers, M. S. Ronald; "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?"; *Journal of Business Ethics*; V.45/1; Jun 2003; 41-50.
- Zapf, Dieter; Organisational, Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work; *International Journal of Manpower*; V.20/1-2; 1999; 70-85.