

KİŞİLERARASI İLETİŞİMDE SAPKIN ŞİDDET: MANEVİ TACİZ (MOBBING)

S.A. Cengiz*

“Proctor: ‘Bana söylediğini nasıl ispat edebilirim, onu düşünüyorum, Elizabeth. Kıza ermiş gözüyle bakıyorlarsa, gel de inandır onları sahtekâr olduğuna. Köy öyle budala oldu ki son zamanlarda! Odada yalnızdık onunla, bunu söylediği zaman. Şahit, ispat yok elimde.’”

Arthur Miller (*Cadı Kazanı*, 1962: 61)

ÖZET

Kişilerarası iletişimde sapkın şiddet olarak "manevi taciz" (mobbing) yeni bir olgu olmasına rağmen bu sapkın şiddetin ismi konularak tanımlanıp araştırılması ve davalara konu edilmesi yeni bir olgudur. Sapkın bir şiddet türü olarak manevi taciz, aile içi ortamdan iş yerine kadar insanların yarattığı her türlü toplumsal gruplaşma içinde ortaya çıkabilmektedir. Zararsız davranışlarla başlayıp mağdur olan kişinin ortamdaki uzaklaşması veya uzaklaştırılması ile sonuçlanan manevi taciz, sadece yöneldiği kurbanı maddi ve manevi zarar vermekle kalmamakta; şiddetin yaşandığı kuruma da büyük ölçüde zarar vermektedir. Çoğunlukla

sağlıksız kişilerarası iletişim biçimlerinin yaşandığı ve şiddet kültürünün yeniden üretildiği ortamlarda ortaya çıkan bu saldırı türü fark edildiği anda durdurulmalıdır: Manevi taciz olaylarına tanık olanların etik açıdan, yönetimde olanların ise yasal açıdan müdahale etmesi zorunludur. Manevi tacize uğrayanların ise farkındalık bilinciyle hareket ederek yakınlarından, kurumiçi yöneticilerden, yasa insanlarından, bu şiddeti yaşayanlardan ve ruh sağlığı profesyonellerinden destek/yardım almaları, bu kişilerin yıkıcı ruhsal saldırılar karşısında daha güçlü durarak mücadele etme olanaklarını artıracaktır.

Anahtar Kelimeler: Manevi taciz, mobbing, zorbalık, psikolojik terör, kişilerarası iletişim

* Dr., Başkent Üniversitesi, İletişim Fakültesi.

Interpersonal Violence: Psychological Harassment (Mobbing)

SUMMARY

Mobbing as interpersonal violence has been newly defined and been taken to court although it has not been a new phenomenon. Mobbing is a persistent and systematic harassment which can be observed during communication situations. Mobbing can occur in different ways and it causes incalculable economic and psychological harm for both the targeted worker and the employer. People those who witness mobbing should ethically intervene and the employer should provide a safe, respectful work environment for all employees ana also mobbed people should get support from his/her relatives, employer, law people, other mobbed persons and mental health professionals who will help him/her to struggle with mobbing more powerfully.

Key Words: Psychological harassment, mobbing, bullying, psychoterror, interpersonal violence

GİRİŞ

Kişilerarası iletişimde sapkın şiddet olarak "manevi taciz" (mobbing) yeni bir olgu değildir; ancak bu sapkın şiddetin ismi konularak tanımlanıp araştırılması ve davalara konu edilmesi yeni bir olgudur. Öte yandan sapkın bir şiddet türü olan manevi taciz kişilerarası iletişimde (özellikle iş yerlerinde) karşılaşılan tek şiddet türü de değildir¹. Aslında 'manevi taciz'

dışında karşımıza çıkan diğer şiddet biçimleri daha somut, daha algılanabilir/gösterilebilir bir yapıya sahiptir: Cinayet, tecavüz, soygun, silahla yaralama, dayak, fiziksel saldırı, tekmeleme, ısırma, yumruklama, tükürme, tırnaklama, sıkma, sıkıştırma, sinsice yaklaşma, din ve ırkla ilgili taciz, eziyet etmek, zulmetmek ve mağdur etmek, yıldırma, tehdit etmek, dışlamak, rahatsız edici mesajlar bırakmak, sinir gösterileri, kaba davranışlar, iş araç-gereç ve gereklilikleriyle ilgili engellemeler, düşmanca davranışlar, küfür etmek, bağırma vs. (Tınaz, 2006: 41-42).

Yukarıda sayılan bütün bu şiddet türleri arasında 'manevi taciz', ismi, henüz konmadan da toplumsal yaşamda bilinen, tanınan bir olgu olarak çeşitli toplumbilimsel tartışmalara konu olduğu gibi sanatsal üretilere de yansımıştır. Örneğin Arthur Miller'ın 1950'li yıllarda ABD'deki *Makkartizmden (McCarthyism)* etkilenerek eleştirel bir bakış açısıyla 1952'de yazmış olduğu *Cadı Kazanı* adlı oyunda, 17. yüzyıldaki İngiliz sömürgelerinden Massachusetts'in Salem kasabasında bir genç kızın önyak olmasıyla birçok masum kişinin şeytanla işbirliği yaptığı iddiası sonucunda nasıl ölümle cezalandırıldığı anlatılmaktadır (Miller, 1962). Filme de çekilen bu tiyatro oyununun dışında William Golding'in 1954'te yazdığı *Sineklerin Tanrısı* adlı romanda, bir adada mahsur kalan bir grup çocuğun grup liderinin etkisi altında kalarak içlerinden bazı çocuklara (sonucu öldürmeye kadar varan bir şekilde) örgütlü bir biçimde yaptıkları eziyet anlatılmaktadır (Golding, 2002). "Manevi taciz" olgusu, edebiyat metinleri

1 Bu yazının konusu *manevi taciz/mobbing*dir; ancak bu konuda farkındalığın geliştirilebilmesi için farkı şiddet türlerini de doğru alımlamak ve manevi tacizden farkını görebilmek gerekir. Manevi tacizle karıştırılan yayın (ama ne yazık ki henüz gündeme yeterince getirilmemiş olan) bir şiddet türü de "gölge taciz"dir (*stalking*). "Gölge taciz", bir insanı "art niyetli ve planlı bir şekilde ısrarla ve defalarca taciz ve tedirgin etme" eyleminin ismidir. Gölge taciz genellikle telefonla, internet aracılığıyla veya yazılı notlar bırakarak, özel eşyaya zarar vererek, yakın mesafeden izleyerek, kişiyi aynı noktada mekânda bekleyerek, zorla iletişim kurmaya çalışarak, izinsiz özel alanlara girerek vs. üzerinde yoğunlaşılan kişide korku hissi yaratarak, kimi zaman fiziksel zararın da verildiği ve birçok defa tekrarlanan benzeri davranış biçimleriyle kendisini gösterir (Çobanoğlu, 2005: 171-179).

dışında, çeşitli eserlere, örneğin filmlere de konu olmuştur. Yönetmenliğini Francesca Comencini'nin yaptığı, 2004 yılı yapımı *Benim Güzel İş Yerim (Mi piace lavorare – Mobbing)* adlı filmde, İtalya'da gerçek manevi taciz olaylarıyla ilgili bilgilere dayanılarak modern bir iş yerinde bir kadının işinden ayrılması için yapılan baskılar sonucunda yaşadığı zorluklar anlatılmaktadır. Mark Waters'ın yönetmenliğini yaptığı 2004 yılı yapımı *Kötü Kızlar (Mean Girls)* adlı filmde de, bir genç kızın zoolog annesi tarafından 15 yaşına kadar Afrika kırsalında büyütüldükten sonra eğitim görmeye başladığı okuldaki en popüler kız öğrencinin eski erkek arkadaşına âşık olmasıyla başlayan psikolojik terör olayları anlatılmaktadır.

Hakkında yapılan bütün tartışmalara rağmen 'manevi taciz' günümüzde hâlâ karanlıkta varlığını sürdürmekte olan bir şiddet türüdür. Cinayet, fiziksel saldırı gibi şiddet türlerine göre neredeyse şeffaf olması ve suçluların arkalarında kanıt/iz bırakmaması nedeniyle diğer şiddet türlerinden hayli farklılaşan 'manevi taciz'le mücadele edebilmek için öncelikle 'manevi taciz'in neliğinin sorgulanması gerekir.

'Manevi Taciz' Nedir?

Sapkın bir şiddet türü olarak manevi taciz, aile içi ortamdan iş yerine kadar insanların yarattığı her türlü toplumsal gruplaşma içinde ortaya çıkabilmektedir. Kişilerarası iletişimde karşımıza çıkan bu sapkın şiddet, "genellikle basit bir saygısızlık, küçük bir yalan veya bir hile" ile başlamakta; içinde bu tavırların geliştiği

ve bu tavırlara tanık olan sosyal grubun tepkisiz kalması durumunda da davranışların "yavaş yavaş açık sapkınlıklara dönüşerek kurbanların ruh sağlığında ciddi izler" bırakmasıyla devam etmekte; kurbanların "genellikle yanlış anlaşılacaklarını düşünerek susmayı tercih edip sessizce" acı çekmeleriyle de sürüp gitmektedir² (Hirigoyen 2000: 17). Olay, manevi taciz uygulayan kişi(ler)in kendiliklerinden tacizi bırakmasıyla (ki bu çoğu durumda karşılaşılan bir sonuç değildir) ya da daha çok mağdur kişinin bunalıma girmesi, nihayetinde o gruptan kopması (olay iş yerinde gerçekleşiyorsa mağdur kişinin istifa etmesi vs.) ile sonuçlanmaktadır. Hatta intiharla sonuçlanan kimi vakalarda da ölüm kararının asıl nedeninin manevi taciz olduğu ileri sürülmektedir³.

Kişilerarası iletişimde yaşanan bu sapkın şiddet dilimizde "manevi taciz", "duygusal taciz" veya "ruhsal terör" (psikoterör), "psikolojik yıldırma" olarak; İngilizcede ise yaygın bir biçimde daha çok mobbing ve bullying sözcükleriyle ifade edilmektedir.

Mobbing sözcüğünü ilk kez, hayvan davranışlarını inceleyen etolog Konrad Lorenz, "bir grup ya da sürü halindeki küçük hayvanın, tek başına dolaşan büyük bir hayvanı tehdit etmesi"ni anlatmak için kullanmıştır. Bu kavramı insanların davranışı için ilk kez kullanan ise doktor Peter Paul Heinemann'dır. Heinemann 1972'de, bir grup çocuğun tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini anlatmak için bu kavramı kullanmıştır (Leymann, 2007).

- 2 Her ne kadar iki kişi (ya da bir kişi ile bir grup) arasında yaşanan taciz öyküsünün genellikle sıradan, küçük bir olayın başlattığı kabul edilse de konuyu daha derin bir bakış açısıyla ele almak gerektiğinde iş yerinde şiddet sorununun bir örgüt olarak iş yerinin şiddeti barındırdığını kabul etmek gerekir. İş yeri kültürünün geçmişinde -gerek Doğu'da, gerekse Batı'da- manevi taciz dışında fiziksel şiddetin de her zaman var olduğu bilinen bir gerçekliktir (Catley, 2003).
- 3 *Mobbing* üzerine araştırmaları olan sosyolog Kenneth Westhues, akademik *mobbing* ilgili yazdığı kitabını (*Eliminating Professors*, 1998, NY, the Edwin Mellen Press) okumasının ardından kendisiyle yazışmaya başlayan ABD'de üniversitede öğretim üyesi David S. Clark'ın, tanışmalarının üçüncü yılında intihar edişini Clark'ın toplumsal dışlanma sorunu nedeniyle yaşadığı yoğun manevi tacize bağlamaktadır.

'Manevi taciz', her ne kadar her toplumsal ortamda söz konusu olabilecek bir sapkın şiddet türüyse de günümüzde "mobbing" kavramı uzun bir süredir özellikle iş yerlerindeki psikolojik terör olayları için kullanılmaktadır. "Mobbing" kavramı, "ofis içi psikolojik şiddet" anlamında ise ilk kez 1984'te İsveç'te Heinz Leymann tarafından "İş hayatında Güvenlik ve Sağlık" başlıklı raporda kullanılmıştır ve 1984'ten beri "mobbing" artık *özellikle* iş yerindeki manevi tacizi imlemek için kullanılmaktadır.

"Mob" sözcüğü, İngilizcede kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya "çete" anlamına gelmektedir ve Latince "kararsız kalabalık" anlamına gelen "mobile vulgus" sözcüklerinden türetilmiştir; "mob" kökünün "İngilizce eylem biçimi olan '*mobbing*' ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamında" kullanılmaktadır (Tınaz, 2006: 7).

Manevi taciz tartışmalarında *mobbing* ile birlikte kullanılan *bullying* kavramı, Dan Olweus'un okul çocuklarının birbirlerine uyguladıkları hem fiziksel, hem de psikolojik şiddet üzerine yaptığı çeşitli incelemelerle popüler olmuştur (1993). Andrea Adams ise, "*bullying*" terimini, "sürekli kusur bulma" ve "bireyi küçük düşürme" anlamında kullanmaktadır (1992). *Bullying*, şiddet ve saldırganlıktan farklıdır; şiddet ve saldırganlık sistematik olmamasına rağmen, *zorbalık*, sistemli ve tekrarlanarak gerçekleşen bir durumdur. Bu davranışı yapanlar ile bu davranışa maruz kalanlar arasında bir güç dengesizliği vardır. İş yerlerinde *mobbing* daha çok varlığı açıkça fark edilemeyen şiddet uygulamalarıyla başlamakta ve kurban yavaş yavaş sosyal ortamdan dışlanmaktadır. *Bullying*, kaba davranış ve söz olarak uygulanırken, *mobbing* her tür incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış olarak ortaya çıkmaktadır. Bu şiddet türünün "manevi taciz" dışında bu kadar çok farklı isimle anılmasının en önemli nedeni, bu konunun birbirine yakın zamanlarda farklı alanlardan araştırmacılar

tarafından yoğun bir biçimde çalışılmaya başlanmasıdır.

İş yerinde taciz olarak *mobbing*, "kötü anlam taşıyan her türlü davranışı, sözü, eylemi, hareketi ve yazıyı" içermektedir (Hirigoyen 2000: 61). *Mobbing*, iş yerindeki hiyerarşide yatay, aşağıya doğru ve yukarıya doğru olmak üzere üç farklı şekilde gerçekleşebilmektedir:

1. İş yerinde kişiyle yatay konumda çalışanlar arasında sinsice uygulanan sapkın bir şiddet olarak manevi taciz,

2. İş yerinde üst pozisyondakilerin yetkilerini kötüye kullanmasıyla gerçekleşen manevi taciz ve

3. İş yerinde ast konumunda olanların üste karşı birleşerek daha çok dışlama ve yapılan işleri sabote etme stratejileriyle uyguladıkları manevi taciz.

İş yerinde manevi taciz, çoğu zaman ortaya söylenen imalı birkaç sözcük ya da grup arkadaşlarının ileride daha da mağdur edilecek olan kişinin başlangıçta sadece yemeğe giderken unutulması gibi zararsız birtakım davranışlarla başlar. Hedef gösterilen kişi gereksiz yere alingan izlenimi vermemek için söz konusu zararsız davranışları görmezden gelir; bu davranışların kasıtlı olabileceğine ihtimal bile vermek istemez. Diğerlerinin de seyirci kalması durumunda bu "zararsız" davranışların süreç içinde hem yoğunluğu hem de niceliği artar. İşler çığırından çıkmaya başladığında kurban konumundaki kişi duygularını paylaşmak ister, ancak iş arkadaşları onun gereksiz yere alinganlık yaptığını söylerken, yöneti(cileri) grup içinde anlaşmazlıkların normal olduğunu ve sorunlarını kendi aralarında çözmeleri gerektiğini ifade ederek ezilen kişi lehine harekete geçmez. Sonucu istifaya ya da ruhsal rahatsızlığa giden manevi taciz olaylarının başlarında ve uzunca bir süre boyunca saldırgan(lar) mağdur kişinin, diğer iş arkadaşlarına ve/veya yöneticilere gösterebileceği kanıtlar oluşmasını engellereyerek saldırılarını şeffaf ve arkalarında belge

birakmayacak şekilde sürdürürler. Kendisine yapılanı belgeleriyle gösteremeyen, manevi tacizi kanıtlayamayan mağdur kişi ümitsizce çırpınıp saldırganlaştığı için iş yerinde durduk yerde sorun çıkararak kişi olarak görülür; ruh sağlığı bozulmaya başlayarak depresif bir ruh haliyle birlikte daha da saldırganlaşmaya başlar; bir yandan da iş yerindeki verimliliği düşerek başarısı azalır. Böylece saldırgan(lar) kurban hakkında çevreye yaydıkları (geçimsiz, başarısız vs. olduğu biçimindeki) olumsuz yargılarının ne kadar yerinde olduğunu herkese göstermiş olur. İş yeri, manevi tacize uğrayan kişi için artık her gün sinsî bir biçimde aşağılandığı, küçük düşürüldüğü bir yer haline dönüşmüştür. İş yerinde stigmatize edilen mağdur kişi bir yandan süreç içerisinde oluşan çeşitli sağlık sorunlarıyla mücadele ederken bir yandan da yönetici(ler) tarafından "sorunlu ve başarısız" olarak algılandığından işine son verilme tehlikesini de yaşar. Bu aşamadan sonra ya mağdura da sormadan iş yerinde görevi/görev yeri değiştirilir ya da mağdur iş yerinden istifa ederek ayrılır. İş yerinde yaşanan tacizin kaynağında kişiler arasında yaşanan çatışmalar rol oynamaktadır. Gündelik yaşamın akışında insanlar arasında çatışma kaçınılmaz ve olağandır; ancak "manevi taciz" söz konusu olduğunda buradaki çatışmalar olağan çatışma/lar olarak yaşanmaz.

İş Yerinde 'Manevi Taciz' ile 'Çatışma' Arasındaki Fark

İşyerinde yaşanabilecek çatışma ile *mobbing/bullying* arasında fark bulunmaktadır: Çatışma, "kaynaklar, güç, statü, inançlar, çıkarlar ve diğer isteklere sahip olma çekişmesi" (Tınaz, 2006: 18) olarak görülebilecek bir toplumsal olgudur. Eşdeyişle, çatışma, "birey ve grupların içindeki/arasındaki uyumsuzluk ya da anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren bir süreçtir" ve insanlar çatışmayı genellikle beş alternatif tepkiyle karşılarlar: Güç kullanma, uyum sağlama, kaçınma, uzlaşma ve işbirliği (aktaran Yalçın ve Yoğun Erçen, 2004: 208-

209). Çatışma ve iş yerinde çatışmaya verilen tepkiler olağandır; ancak manevi taciz söz konusu olduğunda ortaya çıkan durumun olağan çatışmadan farklı bir seyir izlediği görülmektedir. Çatışmadan farklı olarak *mobbing/bullying*, güçlü bir kişi veya grup tarafından daha zayıf olana yönlendirilen sistematik bir düşmanlıktır ve kendi üzerine yönelen düşmanlığın etkisiyle mağdur olan kişi daha da zayıf düşer ve ona yönelik şiddet sistematik hale dönüşür. Manevi tacize uğrayan kişiye yönelik olan saldırının amacı o kişinin ismine zarar vermek, her türlü iletişimini engellemek veya bozmak, iş yerindeki performansına zarar vermektir. *Mobbing/bullying* üzerine yapılan araştırmalarda, belirli bir kişilik tipinin saldırıya maruz kaldığı saptanamamıştır; bu sonuç, yeterli şartlar oluştuğunda herkesin manevi taciz mağduru olabileceğini göstermektedir. İş yerinde manevi taciz ciddi örgüt içi problemler olduğunu göstermektedir; çünkü örgütsel bozukluklar ve zayıflıkları/zaafları olan bir yönetim söz konusu ise çatışmalar daha kolay su yüzüne çıkabilmekte ve iş yerinde bir günah keçisinin bulunmasıyla çatışma manevi tacize kolaylıkla dönüşebilmektedir. *Mobbing/bullying* bir yönetim sorunu olmakla birlikte temel olarak aslında bir kişilerarası iletişim sorunudur. İş yerinde bu sorunu çözmek yönetimin etik ve hukuki sorumluluğu altındadır. İş yerinde güçlü bir kişi veya grup tarafından yaratılan bu stigmatizasyon süreci, mağdur olan kişinin sadece mutsuz olmasına ve iş başarısının düşmesine değil, ayrıca ciddi biçimlerde hastalanmasına da neden olmaktadır. Bu kişiler üzerine yapılan çalışmalar mağdurların kaygı düzeylerinin çok arttığını, önemli bir kısmının da posttravmatik stres bozukluğu nedeniyle tedavi olduğunu göstermektedir. Leymann'ın İsveç'te iş yerlerinde manevi taciz üzerine yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre 4.4 milyon İsveç çalışanın 154 000'i, başka bir deyişle %3.5'i iş yerinde manevi tacize uğramaktadır (<http://www.leymann.se/English/frame.html>, 19 Mart 2007). Bu rakamlar *mobbingin*, verdiği büyük manevi zararın yanı

sıra kurumlara ağır bir maddi yük getirdiğini de göstermektedir.

Saldırgan kişilerin kişilik bozuklukları sorunlarını bir tarafa bırakırsak iş yerinde manevi taciz olaylarının yaşanmasının (ve engel olunamamasının) en önemli nedeni sağlıklı iş yeri ortamlarıdır. *Dünya Sağlık Örgütü'nün* 2003 yılı toplantısındaki konulardan biri olan iş yerlerinde manevi tacize karşı farkındalığı geliştirme konulu çalışma raporunun sonucunda yer alan sağlıklı çalışma ortamı ile mobbing ortamı karşılaştırmasındaki farklılıklar kabaca şu şekilde gösterilmektedir (aktaran Tınaz, 2006: 36):

İş yerinde iş tanımlarının belirsiz olduğu, doğrudan iletişimin olmadığı, hedeflerin paylaşılmadığı, çatışmaların varlığının reddedilip gizlendiği ortamlar 'manevi taciz'in ortaya çıkışını kolaylaştıran sağlıklı ortamlar olarak görünmektedir. Bu ortamlarda doğan taciz olaylarında kurban olarak seçilen kişiye yönelik yapılan saldırılar ve bu saldırıların biçimleri ise hemen hemen bütün ülkelerde aynıdır.

'Manevi Taciz' Sürecinde Kişiyeye Yönelik Başlıca Saldırıları

İş yerinde psikolojik şiddet uygulayanlar kurban seçilen kişiye farklı yönlerden, farklı şekillerde saldırarak mağdurun adeta nefes almasını önleyecek şekilde kendisini çaresizce köşeye sıkışmış hissetmesini sağlarlar. Bu çok yönlü/boyutlu saldırıların ortak paydası, saldırıların olabildiğince ortada kanıt bırakmadan sistematik yapılmasıdır. Manevi tacize uğrayan kişiye yönelik başlıca saldırılar şunlardır (Leymann'dan aktaran Yıldırım 2006):

1. *Kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu etkilemek:* Mağdurun sözü kesilir, yaptığı iş sürekli eleştirilir, jest ve bakışlarla ilişki kesilir, yazılı olarak ve telefonda tehdit edilir.

2. *Sosyal ilişkilere saldırılar:* Mağdurun çevresindeki insanlar onunla konuşmaz, ona diğerlerinden ayrılmış bir iş yeri verilir, diğerlerinin mağdurla ilişkiye geçmeleri yasaklanır, hatta kendisi de orada değilmiş gibi davranılır.

3. *İtibara saldırılar:* Mağdurun arkasından olumsuz konuşulur, asılsız söylentiler çıkarılır,

Tablo 1: İşyerinde Uygulanan Çatışma ve *Mobbing* Arasındaki Farklılıklar

SAĞLIKLI ÇALIŞMA ORTAMI	MOBBİNG ORTAMI
Roller ve iş tanımları açıktır.	Roller belirsizdir.
İşbirlikçi ilişkiler vardır.	İşbirlikçi olmayan ilişkiler hakimdir.
Hedefler ortak ve paylaşılmıştır.	İleriyi görmek olanaksızdır.
İlişkiler açıktır.	İlişkiler belirsizdir.
Sağlıklı bir örgüt yapısı vardır.	Örgütsel aksaklıklar vardır.
Bazen çatışma ve sürtüşmeler olabilir.	Uzun süreli ve etik olmayan tepkiler gözlenir.
Stratejiler açık ve samimidir.	Stratejiler anlamsızdır.
Çatışmalar ve tartışmalar açıktır.	Çatışmanın varlığı reddedebilir ve gizlenir.
Doğrudan iletişim vardır.	Dolaylı ve baştan savma iletişim vardır.

mağdurun kararları sürekli sorgulanır, özgüveni olumsuz etkileyen iş/ler yapmaya zorlanır.

4. *Kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar*: Mağdur için hiç bir özel görev yoktur, sürdürmesi için anlamsız işler verilir, sahip olduğundan daha az nitelik gerektiren işler verilir, işi sürekli değiştirilir ve özgüvenini etkileyecek şekilde işler verilir.

5. *Kişinin sağlığına doğrudan saldırılar*: Mağdur kişi fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanır, fiziksel şiddet tehditleri yapılır, doğrudan cinsel taciz, fiziksel zarar da verilebilir.

Manevi Tacize Uğrayan Mağdurun Tepki Göstermesi Nasıl Engellenir?

Taciz kurbanları yalnızca işsiz kalma korkusu ile değil, ruhsal açıdan da kendilerini çaresiz bırakan sapkın yöntemler kullanıldığı için çoğu durumda direnmeyi başaramazlar. Manevi tacizi gerçekleştiren kişi/ler, öncelikle kurbanın yargılama gücünü zayıf düşürürler. Kurban konumundaki kişi, sürekli tedirgin edilip baskı gördüğü, denetlendiği ve ortada duran (ya da saldırganlar tarafından var olduğu iddia edilen) sorun adlandırılmadığı için adım adım çevresiyle iletişimi kopma noktasına doğru getirilir. Mağduru, sorunu çözümlenmekten alıkoyan iletişim kopukluğunun ardında, tacizi yapan kişi(ler)in kurbanla doğrudan iletişimi reddetmeleri, kurbanı dışlamaları, gözden düşürmeleri, tek başına bırakmaları, hor davranmaları, hatalı davranmaya itmeleri, bazen cinsel taciz de yapmaları bulunmaktadır (Hirigoyen, 2000: 70-76).

Manevi taciz kurbanının kendini savunmasını engelleyen saldırı biçimleri daha ayrıntılı olarak şöyle anlatılabilir (Hirigoyen, 2000: 70-76):

Doğrudan iletişimi reddetmek

Anlaşmazlıklar isimlendirilmez, fakat günlük hayatta dışlayıcı tavırlarla her an [bir anlaşmazlık olduğu] ortaya konmaktadır. Saldırgan, bu davranışlarını açıklamayı reddeder. Bu inkârı, kurbanı felç ederek kendini

savunmasına engel olur ve böylece saldırılar devam edebilir. Anlaşmazlığı adlandırmamakta ve tartışmayı reddetmekte direnen saldırgan, konuşularak bir çözüm bulunmasını da bu yolla engellemektedir. Sapkın iletişim çerçevesinde, diğerinin düşünmesine, anlamasına ve tepki göstermesine engel olmak gerekmektedir. Diyalogdan kaçınmak, bunu karşdakine yükleyerek, anlaşmazlığın ağırlaşmasına yol açan, ustaca bir yöntemdir. Bu, karşdakinin saldırganı ilgilendirmedigini, hatta onun gözünde varolmadığını söze dökmekten söyleme yoludur. Hiç bir şey söylenmediği için, her türlü suçlamada bulunmak daha kolaydır. Bu durum, kurbanın kendi kendini suçlamaya eğilimli olmasıyla daha da kötüye gidebilir: "Ona ne yaptım? Beni neyle suçluyor?" Suçlama her türlü yorum ve yanlış anlamaya uyacak biçimde muğlaktır, kesinlikten uzaktır. Bazen de bunlar, her türlü cevap olasılığını ortadan kaldırmak için, çelişkili bir biçimde söylenir: "Küçük hanım, sizi çok takdir ediyorum, ama hiçbir işe yaramazsınız!" Saldırgan bunu açıklamaya çalışsa bile, söyleyenler hemen bir kınama halini alırlar.

Dışlama

Saldırılar, sözsüz bir iletişim çerçevesinde, açıkça değil, üstü kapalı bir nitelikte ortaya konulur: İç çekmeler, omuz silkmeler, aşağılayıcı bakışlar ya da doğrudan dile getirilmeyip ima edilen denge bozucu ve kötü amaçlı sözler... Diğer yandan da, kurbanın her söylediği ve yaptığını eleştirerek, onun mesleki yetkinliğine şüphe düşürülebilir. Bu saldırılar dolaylı olduğu ölçüde, kurbanın kendini savunması zorlaşır. Nefret dolu bir bakış nasıl tasvir edilebilir? İma edilen veya söylenmeyen şeyler nasıl başkasına anlatılır? Bu yüzden, kurban bazen kendi hislerinden şüphe duymakta ve duygularını fazla abartıp abartmadığını merak etmektedir. Yani, kurban kendinden şüphe etmeye itilir. Bu saldırılar, kurbanın olası bir güvensizlik duygusuyla kesişirse, bu duygusu daha da gelişecek ve böylece kurban kendini savunmaktan vazgeçecektir. Dışlama eylemi,

ayrıca karşıdakine bakmamaya, onu selamlamaya, ondan bir eşyaymış gibi bahsetmeye (eşyalarla konuşulmaz!), onun önünde başka birisine "Gördün mü, böyle giyinmek için gerçekten de zevksiz olmak gerek!" demeye dayanır. Bu, kurbanın varlığını inkâr etmek, onunla hiç konuşmamak veya ona bir şeyi doğrudan sormak yerine beş dakika dışarı çıkmasını fırsat bilerek, bürosuna üstüne not yazılı bir dosya bırakmaktır. Şakalar, takılmalar, alaylar arasına gizlenmiş dolaylı eleştiriler de dışlama kavramının içine girer. Bunların arkasından "Şaka ediyorum, hem şakadan kim ölmüş!" denilebilir. Bu durumda, kullanılan dil sapkınlaştırılır. Söylenen her söz, hedef alınan kurban hakkında kötü bir amaca yöneliktir.

Gözden düşürme

Bunun için, saldırganın diğerlerinin kafasında sinsice şüphe yaratması yeterlidir: "Onun ... olduğunu düşünmüyor musun?" Daha sonra ise, imalarla dolu söylemlerle, yanlış anlamaları istediği gibi kullanılmaktadır. Kurbanı batırmak için, kendisine olan tüm güvenini kaybedene kadar, gülünç duruma düşürülür, aşağılanır, alaya alınır. Bu amaçla, iftiralar, yalanlar ve kötü niyetli imalar da kullanılır. Ve kurbanın, kendini savunamasa bile, bu durumu öğrenmesi için her şey yapılır. Bu manevralar kendilerini zor bir durumdan kurtarmak için suçu başkasına atmayı tercih eden kıskanç iş arkadaşları, çalışanları aşağılayarak ve eleştirerek onların daha iyi çalışacaklarını düşünen patron veya şefler tarafından yapılmaktadır. Kurban pes ettiği zaman, sinirlenir veya bunalıma girer. Bu da tacizin varlığına mazeret olur: "Hiç şaşırmadım, zaten bu adam/kadın delinin biriydi".

Tek başına bırakmak

Bir çalışanın ruhsal yıkım kararı alındığında, kendisini savunamaması için, ilk önce onu diğer ilişkilerinden kopararak yalnız kalmasını sağlamak gerekir. Çünkü yalnız kalan insanın, özellikle de bu insan herkesin kendine karşı olduğunu düşünüyorsa, başkaldırması çok daha zordur. İmalarla veya açıkça gösterilen yeğlemelerle, kıskançlıklara yol açılır, insanlar

birbirine karşı kıskırtılır ve anlaşmazlıkların baş göstermesi sağlanır. Bu denge bozucu hareketler, kıskanç iş arkadaşları tarafından yapılır. Böylece, esas saldırgan bunda bir suçu olmadığını iddia edebilir. Kurbanın iş arkadaşları yemekhanede onun masasına oturmayarak, arkadaş toplantılarına onu çağırılmayarak, tek başına bırakma eylemi gerçekleştirebilirler. Oysa bu saldırılar, daha üst düzeyde çalışan birisi tarafından ortaya konuluyorsa, hedef alınan kurbanı hiç bir zaman iş hakkında gereken bilgiler verilmaz. Kurban ayrı tutulur ve toplantılara çağırılmaz. Kurban şirket veya kendi hakkındaki bilgileri, dilekçe veya açık mektuplardan öğrenir. Daha sonra, kurban karantinaya alınıp "dolaba kaldırılır", diğerlerinin işi başından aşkınken, ona iş verilmez. Ama bu onun, oturup gazetesini okuyabilmesi veya işten daha erken çıkabilmesi anlamına gelmez. Bir defasında devletleştirilmiş büyük bir şirkette, işten ayrılması istenen bir yönetici, kendisine iş verilmeksizin; herkesten ayrı güzel bir büroya yerleştirilmişti. Odadaki telefonu hatta bağlı bile değil[d]. Bu koşullar altında bir süre geçiren yönetici intiharı seçti. Karantinaya alma eylemi, iş fazlalığından daha çok stres yaratır ve çok daha çabuk yıkıcı bir nitelik kazanır. İşverenler, artık ihtiyaç duymadıkları çalışanları, bu yöntemle istifaya sürüklemeyi çok daha rahat bulurlar.

Hor kullanma

Kurbana gereksiz veya küçük düşürücü işler vermektir. Bu yolla, yüksek lisansını yapmış olan Sonia, kendini ufacık ve havasız bir büroda zarf yapıştırırken bulur. Hor kullanma aynı zamanda, gerçekleştirilmesi mümkün olmayan bir işin kurbanı yüklenmesiyle, onun akşam geç saatlere kadar işte kalıp, hafta sonları dahil devamlı çalışmasını sağlayarak da ortaya konulabilir -ki proje genellikle çöpe gider. Bunlar, öte yandan, dolaylı fiziki saldırılar, örneğin kazalara yol açan ihmaller olabilir. Örneğin kurbanın ayağının üstüne rastlantı sonucu düşen ağır bir eşya...

Hata yapmaya itme

Bir insanı ustaca dışlamakta kullanılan diğer bir yöntem de, sonunda eleştirebilmek veya küçümseyebilmek için onu hata yapmaya itmektir. Böylece, kurbanın kendi hakkında olumsuz bir düşünce edinmesi de sağlanmış olur. Kışkırtıcı veya aşağılayıcı bir tavırla, kolay tepki veren bir insanı öfkelenirinek ve onu herkesin görebileceği saldırgan davranışlarda bulunmaya itmek çok kolaydır. Bu yolla, daha sonra şöyle denilebilir: "Gördünüz mü, bu adam/kadın zır deli, iş yerinin de düzenini bozuyor!"

Cinsel taciz

Cinsel taciz, manevi taciz tanımına sokulan emsalsiz ve yeni bir olgudur. Bu durum, iki cinsi de ilgilendirmekte, fakat anlatılan olaylar ve yapılan şikayetler incelendiğinde, erkekler tarafından taciz edilen kadınların sayıca çok daha fazla oldukları görülmektedir. Bu kadınlar, özellikle de şefleri veya müdürleri tarafından taciz edilmektedirler. Burada amaç, cinsel lütuflar koparmaktan çok, kişinin gücünü göstermesi ve kadını bir (cinsel) nesneye indirgemektir. Cinsel tacize uğrayan kadın, saldırgan tarafından "el altında bulunan" bir nesne olarak nitelendirilmektedir. Saldırganın gözünde, kurbanın kabul etmesi, hatta kendisini, "seçildiği" için onuru okşanmış ve yüceltilmiş hissetmesi gerekmektedir. Saldırgan, göz diktiği kadının bunu reddedeceğini düşünmez. Zaten kurban bunu yaparsa, aşağılamalar ve saldırılarla karşılaşır. Saldırganın, kendini kurbanın baştan çıkardığını, kadının buna razı veya istekli olduğunu söylemesi de sık görülür. Değişik çeşitte tacizciler -hepsinin ortak noktası, baskın bir erkek ideali benimsemeleri, kadınlar ve feminizme karşı olumsuz tavır takınmalarıdır- ve cinsel taciz kategorileri saptanmıştır:

- Bir kadına, kadın olduğu için, cinsiyetçi eleştiri veya davranışlar yoluyla değişik muamele etmeye dayanan cinsiyetçi taciz;
- Baştan çıkarıcı davranış;
- Cinsel şantaj;
- İstenmeyen cinsel yakınlık;

- Cinselliğe zorlama;
- Cinsel saldırı.

Amerikan yasaları, 1976'dan beri, cinsel tacizi bir cinsel ayrımcılık olarak kabul etmekte ve cezalandırmaktadır. ...Amerika Birleşik Devletleri'nde yapılan bir ankete göre, öğrencilerin %25'ten %30'a kadar giden bir bölümü, üniversitede en az bir kere bir öğretim görevlisi tarafından cinsel tacize (cinsel ayrımcı söylem, tahrik edici bakışlar, cinsel dokunuş veya sözler) uğradıklarını söylemişlerdir.

Saldırgan ve Kurban Nasıl Kişilerdir?

Marie-France Hirigoyen'e göre her insanda sapkın yönler olabilir; ancak sistematik olarak taciz eden sapkın kişiler suçluluk duygusu duymaksızın diğerini kullanma ve yıkmayı hedefleyen kişilerdir. Herkesin hayatında zaman zaman yıkıcı nefret duyguları ile dolu olarak eyleme geçtiği dönemler olabilmektedir; fakat genellikle bu geçici olan yıkıcı zamanların ardından pişmanlık ve suçluluk duyguları gelmektedir. Oysa sistematik olarak psikolojik terör yaratan kişiler genellikle suçluluk duymaksızın diğerlerini kullanma ve seçtikleri kurban(lar)ı yok etme stratejisi gütmektedirler. (Hirigoyen 2000: 135).

Kurban, sapkın şiddet uygulayan kişinin karar vermesi ile kurban halini almaktadır. Kimi zaman, iş yerinde sessiz, iletişim kuramayanlar da mobbingin hedefi olabiliyorlarsa da kurban konumundaki kişiler genellikle suçluluk duymaya eğilimli, vicdan sahibi, saldırganda kıskançlık uyandıracak şekilde "şu veya bu nesneye sahip olmaktan aldıkları zevki ve mutluluğu saklamayı" bilmeyen, yaşama sevinciyle dolu, iş yerinde başarılı (ya da başarılı olma potansiyeli içindeki) kişilerdir. Bu kişiler, genellikle "saf ve çabuk kandırılabilen kişiler olarak" algılanmaktadırlar; çünkü "karşılarındakinin bütünüyle yıkıcı olabileceğine inanamadıkları için, mantıklı açıklamalar getirmeye ve yanlış anlamaları düzeltmeye çalışırlar". Manevi tacize de uğrasa sapkın olmayan bir kişi için, "bu kadar

çok istismar ve kötü niyetlilik hayal edilemez"dir. Kurban konumundaki kişi, ancak yaşadıklarını adlandırmayı başardıktan sonra saldırgan/ lar/ la gerçekten mücadele etmeye başlayabilir (Hirigoyen 2000: 149-160). Kişinin manevi taciz kurbanı olup olmadığını kendi kendine anlayabilmesi için hazırlanmış kısa ve cevaplaması basit bir çok test bulunmaktadır.

İş Yerinde Manevi Taciz Yaşanıp Yaşanmadığını Anlamaya Yönelik Hazırlanmış Çalışmalar

Kişinin, iş yerinde duygusal saldırı ile karşı karşıya olup olmadığını kendi kendine anlayabilmesi için hazırlanmış çeşitli sorgular bulunmaktadır. Örneğin aşağıda kısa ankette iş yerinde mobbing sendromu olup olmadığını anlayabilmek için "Evet" yanıtı için 2, "Kısmen" yanıtı için 1, "Hayır" yanıtı için 0 puan vererek toplam 30 puanın üzerinde bir puanın alınması durumunda iş ortamının tehlikeli olduğu düşünülerek bir an önce önlem alma faaliyeti içine girilmelidir. "İş yerinde mobbing var mı?" testi (Çobanoğlu, 2005: 51-52):

1. Bir veya birkaç kişi belli bir kişiye duygusal saldırı yapıyor mu?
2. Çalışanların mesleki yeterliliğine saldırılıyor mu?
3. İletişim olumsuz, küçük düşürücü ve kötü niyetli mi?
4. Sürekli olarak yanlışlar belli insanlara mı yükleniyor?
5. Olaylardan ve gelişmelerden dışlanıyor musunuz?
6. Milliyetiniz, giyiminiz ve görüşlerinizle alay ediliyor mu?
7. Şeref, onur ve itibarınıza gölge düşürülüyor mu?
8. İşyerinden ayrılmaya zorlanıyor musunuz?
9. Sizden önemli bilgi ve belgeler saklanıyor mu?
10. Fiziksel ve sosyal olarak bir izolasyon yaşıyor musunuz?

11. Kısa sürede başarılması çok zor görevler veriliyor mu?
12. Yazışmalarınız kontrol ediliyor mu?
13. Önemli işler sizden daha niteliksiz kişilere mi veriliyor?
14. Bağırma, masa yumruklama gibi ağır tavırlar sergileniyor mu?
15. Yaptıklarınız sizden kıdemsiz kişilere kontrol ettiriliyor mu?
16. Yetki ve sorumluluklarınız azaltılıyor mu?
17. Özel yaşantınız olumsuz olarak gündeme getiriliyor mu?
18. Yönetim şikayetlerinizle ilgili açık kapı politikaları uyguluyor mu?
19. Firmanızda idari yönden aşırı hiyerarşi var mı?
20. Firmada nedeni bilinmeyen bir moral çöküntüsü var mı?
21. Kilit noktadaki insanlar aniden işten ayrılıyor mu?
22. Hastalık izinleri ve vizitelerde bir artış söz konusu mu?
23. Çalışanlar çeşitli konularda bilgilendiriliyor mu?
24. Sorunları çözmek için kurum içi mekanizmalar var mı?
25. Üst yönetim şikayetlerinizle ilgileniyor mu?

Başka bir anket çalışması da çalışılan kurumda manevi taciz yapılıyorsa kişinin sağlığının bundan etkilenip etkilenmediğinin anlaşılabilmesi için hazırlanmıştır. Ankete cevap veren kişiden her verdiği "Evet" yanıtına 2 puan, "Kısmen" yanıtına 1 puan ve "Hayır" yanıtına 0 puan vermesi istenmekte ve katılımcının toplam puanı 25 veya üzerinde ise iş yerinde yaşanan manevi tacizden sağlığının ciddi bir biçimde etkileniyor olabileceği anlamına gelmektedir (Çobanoğlu, 2005: 74-75):

Birinci Derece Mobbing Belirtileri

1. Nedensiz ağlıyor musunuz?
2. Ara sıra uyku bozuklukları oluyor mu?

3. Alınganlık ve sinirlilik haliniz artıyor mu?
4. Konsantrasyon bozuklukları yaşıyor musunuz?
5. İş ortamınıza antipati duyuyor musunuz?
6. Arkadaşlarınızın olumsuz tavırları artıyor mu?

İkinci Derece Mobbing Belirtileri

7. Tansiyonunuz yükseliyor mu?
8. Mide-bağırsak sorunlarınız var mı?
9. Konsantrasyon bozukluklarınız devam ediyor mu?
10. Kilo alıyor veya veriyor musunuz?
11. Alkol kullanımınız artıyor mu?
12. İşe gitmek istemiyor ve geç kalıyor musunuz?
13. Uyku bozukluklarınız artarak devam ediyor mu?
14. Nedensiz ve alışılmadık korkular yaşıyor musunuz?

Üçüncü Derece Mobbing Belirtileri

15. Şiddetli bir depresyon yaşıyor musunuz?
16. Dalgınlığınız kazalara yol açıyor mu?
17. Şiddet uygulama eğilimi gösteriyor musunuz?
18. Panik ataklar yaşıyor musunuz?
19. İntihar etme düşüncesine kapılıyor musunuz?
20. İş yapamıyor ve işe tiksinti ile mi gidiyorsunuz?

Manevi tacize uğrayan kişi için en önemli aşama uğradığı saldırıya ismini verebilmesidir. Bundan sonraki aşama bu ruhsal saldırıya karşı savunma biçimleri geliştirip kendisini korumasıdır.

Manevi Tacize Karşı Geliştirilen Savunma Önerileri

Manevi tacizle karşılan kişilere öncelikle önerilen, bu ruhsal saldırıya karşı ruhsal savun-

ma yöntemlerini öğrenmek ve bunları kullanarak saldırılara karşı daha dayanıklı olmak ve saldırıları mümkün olan en hafif yaralanmalarla atlatmayı başarmaktır. Güçlü ruhsal savunma yöntemleri kişinin ruhsal bir çöküş yaşamasına engel olmakta ve gereken yer/kişilerden destek almasını sağlayan bir güçlendirme etkisi yapmaktadır. Kişi böylece kendini yalıtarak tek başına kalmamakta, içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirerek gerektiğinde yasal mücadele için kanıtlarını toplama gücü kazanmaktadır. Manevi tacize uğrayan kişinin uğradığı saldırıyla somut bir biçimde mücadele edebilmesi için yapabilecekleri ise şunlardır:

1. Manevi taciz yapan kişi(ler)in yaptıklarına itiraz edildiği açıkça söylenmeli; taciz boyutundaki söz ve davranışların durdurulması talep edilmelidir. Bu görüşme güvenilir (gerekirse tanıklık yapabilecek) en az bir kişinin eşliğinde yapılmalıdır.

2. Bütün taciz olayları (olaylara tanık olanların da isimleriyle birlikte) tek tek kaydedilmelidir. Olaylarla ilgili belgelerin (örneğin verilen yıldırıcı işlerle ilgili yazıların vs.) mümkünse kopyaları alınıp saklanmalıdır.

3. Saldırganlar, mağdur kişinin eşit(ler)i ise bir üst makama, üstü ise daha üst makama resmi olarak bildirilmelidir.

4. Profesyonel ruhsal yardım alınması durumunda (gerektiğinde kullanılmak üzere) durum belgelendirilmelidir.

5. Çalışılan kurum içinde benzer şikâyetleri olanlar araştırılarak bu kişilerle dayanışma içinde mücadele etme yolları aranmalıdır.

Manevi tacize uğrayan kişi, bütün savaşıma rağmen kendisine yönelik saldırılara engel olamıyorsa son savunma yolu yasal yollara başvurmaktır.

Hukuk ve Manevi Taciz: Örnek Davalar

Mağdur olan kişi bütün mücadele yöntemlerine rağmen kendisine yapılan manevi tacizi durduramıyorsa hukuksal olarak mücadele son

aşamadır. Dünyada ABD, Almanya, İtalya ve Avustralya gibi birçok ülkede manevi taciz suç olarak kabul edilmektedir; İsveç'te mobbing 1933'ten beri suç kapsamında değerlendirilmektedir. (Hirigoyen 2000: 195-196).

Türkiye'de manevi taciz hukuksal olarak henüz tanımlanmış değildir. Başka bir deyişle Türk İş Kanunu'nda doğrudan manevi tacizle ilgili bir madde bulunmamaktadır; ancak işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı ile ilgili olan Madde 24/b'ye göre "İşveren işçinin veya aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa" işçiye fesih hakkı vermektedir. Binbir'e göre metindeki "davranış" sözcüğü "esas alındığında işçiye davranışla yapılan saldırılar mobbing kapsamında değerlendirilebilir"; çünkü işçiye yapılan psikolojik baskı fiili bir eylem olmasına rağmen çalışanı rahatsız eden bir durum olarak ele alınabilir; ancak "böyle bir eyleme maruz kalındığı işçi tarafından ispatlanmak zorundadır (Binbir 2007). Ayrıca Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin onayladığı Avrupa Sosyal Şartı'nın Çalışma Hakkı'na göre işveren işçinin sağlıklı koşullar altında çalışmasını sağlamak zorundadır (bkz.:http://www.avrupakonseji.org.tr/antlasma/aas_35.htm, 18 Mart 2007).

Türkiye'de Türk İş Kanunu'na dayanarak ilk manevi taciz davalarını Dehan Altiner, Tülin Yıldırım ve Şaban Tokat'ın açtıkları bilinmektedir:

Dehan Altiner'in Davası

Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi öğretim üyesi Prof. Dr. Dehan Altiner, 17 yıl boyunca Dekan Prof. Dr. Mürşit Pekin'in manevi tacizine uğradığı gerekçesiyle kendisini mahkemeye vermiş ve açtığı davayı da kazanmıştır. Altiner, Pekin'in 17 yıl boyunca öğrencilerini laboratuarlardan kovduğunu, araştırmalarına ödenek sağlamadığını, asistanlarına kadro vermediğini ve en sonunda bir toplantıdayken ken-

disini bağırarak odadan kovduğunu; bu olayların sonucunda harekete geçerek dava açtığını belirtmektedir. (Bkz.: Temelkuran 2006).

Şaban Tokat'ın Davası

Şaban Tokat, "25 yıl boyunca çalıştığı TMO (Toprak Mahsulleri Ofisi) nde Mobbing kurbanı olduğunu ve bu nedenle önce kendisinin daha sonra ailesinin depresyona girdiğini" ifade ederek mahkemeye başvurmuş; kendisine psikolojik baskı yaptıkları ve istifaya zorladıkları gerekçesiyle AKP iktidarı döneminde kuruma atanan yöneticiler hakkında 15 bin YTL'lik maddi ve manevi tazminat davası açmıştır. Halen süren davaya sebep olan olaylar 26 yıl boyunca TMO'da çalışan ve Personel Daire Başkanlığı'na atanan Tokat'ın AKP iktidarının görev gelmesiyle önce istifasının istenmesi, Tokat bunu kabul etmeyince rütbesinin düşürülüp müşavirlik, sonra başuzmanlık kadrosuna atanmasıyla başladı. Tokat'ın görevine dönmek için açtığı dava lehine sonuçlanmasından sonra kendisine baskı ve yıldırma politikası uygulandığını söyleyen Tokat'ın kendisine bu süre içerisinde "majör depresyon" tanısı konularak kendisiyle birlikte eşi ve kollarını jiletlemeye başlayan oğlu tedavi görmeye başladılar. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı öğretim üyelerinden Prof. Dr. Cem Atbaşoğlu'nun hazırladığı raporda Tokat'ın 2004 yılından önce bir psikolojik rahatsızlığı bulunmadığı vurgulanarak iş yerindeki sorunlar nedeniyle Major Depresif Bozukluk yaşadığı belirtilmektedir. Tokat'ın mahkemesi halen sürmektedir. (Bkz.: <http://www.mobbingturkiye.net>, 21 Aralık 2006)

Tülin Yıldırım'ın Davası

Tülin Yıldırım, Jeoloji Mühendisleri Odası'nda çalışırken karşılaştığı psikolojik baskı ve yıldırmalar sonucunda 2006 yılının Şubat ayında JMO yönetimine karşı psikolojik yıldırma (mobbing) davası açmıştır. Süreç sonunda işten çıkarılan Yıldırım, JMO yönetimine ikinci yıldırma davası açmış; bu dava da Yıldırım'ın aleyhine 2006 Aralık ayında sonuçlanmıştır.

Davanın sonucunda JMO yönetiminin Yıldırım hakkında verdiği her türlü uyarı ve kınama cezası haksız olduğu için iptal edilmiş ve Yıldırım'ın gördüğü manevi baskılar karşısında 1000 YTL tutarında kendisine tazminat ödenmesine karar verilmiştir. (Bkz.: Dangaç 2006)

Bu davalar dışında az sayıda da olsa çeşitli kurumlarda manevi tacize geçit vermeyen yönetsel uygulamalarla karşılaşmaktadır. Örneğin personelin moralini bozduğu ve kaba davranışlarda bulunduğu gerekçesiyle hakkında soruşturma açılan Zonguldak Merkez İşitme Engelliler İlköğretim Okulu Müdürü Durmuş Çeküç'e, İl Milli Eğitim Müdürü tarafından, ders ücretlerinin kesilmesi cezası verilmiştir (Hürriyet Gazetesi, 29 Aralık 2006). İş yerinde ortaya çıkan manevi taciz olaylarını, çalışanların kendi aralarındaki grup içi sorunları olarak görmeyip müdahale eden bilinçli yöneticilerin artması iş yerlerinde kişilerarası iletişimde sapkın şiddete izin vermeyen, sağlıklı bir ortamların yaratılmasına önemli katkılarda bulunacaktır.

SONUÇ

Manevi taciz, Hirigoyen'in deyişiyle, ruhsal cinayetle sonuçlanabilecek yıkıcı bir saldırganlıktır (2000: 5). Bu şiddet, sadece yöneldiği kurbanına maddi ve manevi zarar ver-

mekle kalmamakta; şiddetin yaşandığı kuruma da büyük ölçüde zarar vermektedir. Çoğunlukla sağlıklı kişilerarası iletişim biçimlerinin yaşandığı ve şiddet kültürünün yeniden üretildiği ortamlarda ortaya çıkan bu saldırı türü görüldüğü yerde (fark edildiği anda) durdurulmalıdır. Öncelikle saldırılara tanık olanların manevi taciz olaylarına müdahale etmesi etik açıdan, yönetimde olanların ise gerektiğinde yasal açıdan müdahale etmeleri hukuk açısından zorunludur. Avrupa'da konuyla ilgili çok sayıda dava bulunmakta ve ağır para cezaları uygulanmaktadır. Benzer davaların Türkiye'de de açılmasının sağlanması manevi taciz konusunda farkındalık oluşturulmasına ve nihayetinde iş yerlerinde keyfi davranışların sınırlandırılarak manevi tacizin azaltılması yönünde çok önemli adımların atılmasını sağlayacaktır.

Manevi tacize uğrayanların ise bilinçli davranarak yaşadıklarını adlandırdıktan sonra yakınlarından, kurumiçi yöneticilerden, yasa insanlarından, bu şiddeti yaşayanlardan ve ruh sağlığı profesyonellerinden yardım/destek almaları bu kişilerin yıkıcı ruhsal saldırılar karşısında daha güçlü durarak mücadele etme olanaklarını artıracaktır.

KAYNAKLAR

Adams Andrea (1992) *Bullying at Work: How to Confront and Overcome It*. London: Virago Press.

Binbir Sinan (2007) "Psikolojik Taciz (Mobbing) ve İş Hukuku Uygulaması".

<http://www.mobbingturkiye.net/index.php>, 20 Mart 2007.

Catley Bevan (2003) "Philosophy–The Luxurious Supplement of Violence?"

<http://www.mngt.waikato.ac.nz/ejrot/cmsconference/2003/proceedings/philosophy/catley.pdf>, 29.05.2007

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

Dangaç Gönül (2006) "Yıldırma Davası Kazanıldı".

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=93&Itemid=40, 21 Aralık 2006.

Dangaç Gönül (2006) "İş Yerinde Psikolojik Yıldırma (Mobbing)".

http://www.mobbingturkiye.net/index.php?option=com_content&task=view&id=71&Itemid=39, 21 Aralık 2006.

Golding William (2002) *Sineklerin Tanrısı* (Çev.: M. Urgan). İstanbul, Kültür Yayınları.

Gül, Elif S. (2006) "Yeni Dikkat Çeken Bir Kavram: İşyerinde Duygusal Taciz (Yıldırma, Mobbing)" http://psikiyatri.net/psikiyatri_net/content/view/190/1/, 12 Kasım 2006.

Hirigoyen Marie-France (2000) *Manevi Taciz – Günümüzde Sapkın Şiddet* (Çev.: Heval Bucak). İstanbul: Güncel Yayıncılık.

Leymann Heinz (2007) "The Mobbing Encyclopedia – Bullying; Whistleblowing –Some Historical Notes: Research and the Term Mobbing".

<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>, 25 Nisan 2007.

Miller Arthur (1962) *Cadı Kazanı* (Çev.: S. Eyüboğlu – V. Günyol). İstanbul, Milli Eğitim Basımevi.

Olweus Dan (1993) *Bullying at School: What We Know and What We Can do*. Malden, MA: Blackwell Publishing.

Temelkuran Ece (2006) "İşyeri İşkenceleri". *Milliyet Gazetesi*, 22 Kasım 2006.

<http://www.milliyet.com.tr/2006/11/22/yazar/temelkuran.html>, 22 Kasım 2006.

Tınaz Pınar (2006) *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Yayınları.

Tutar Hasan (2006) "Genel Olarak İş Yerinde Psikolojik Şiddet". <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/genel-olarak.htm>, 21 Aralık 2006.

Westhues Kenneth (2007) "Twenty Academic Mobbing Cases 2005-2006". <http://www.arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/mobnews06.htm#SIUC2>, 31 Mayıs 2007.

Yalçın Azmi ve Yoğun Erçen 2004 "Esmeray Kültür ile Şekillenen Çatışma Tepkileri Üzerine Bir Uygulama". *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 13, Sayı 2, 201-218.

Yıldırım Tülin (2006) "Türkiye'de Mobbing Davaları".

<http://www.bianet.org/2006/11/24/88229.htm>, 20 Mart 2007.