

İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ/DEMOKRASİ/PSİKOLOG: NASIL BİR İLİŞKİ?

Prof. Dr. Ayşegül YARAMAN*

Pınar Tınaz'ın *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* (Beta; İstanbul, Mart 2006) başlıklı kitabı yalnızca çalışma yaşamı sınırlarında kalamayacak bir olgunun Türkçe'de irdelenişinin ilk örneklerinden birini oluşturuyor.

Bilindiği gibi, sanayi devrimine kadar temel üretim birimi ailedir. Diğer bir deyişle üretim ve bu uğurdaki çalışma özel alanda gerçekleştirilir. Sanayi devrimi ise üretimi, önceleri atölyeler giderek fabrikalar aracılığıyla kamusal alana çeker. Gerek sanayi toplumunun dayattığı yaşam tarzı olarak tanımlayabileceğimiz modernite, gerek sanayi ötesi toplum/malumat toplumunun ¹dayattığı yaşam tarzı olarak tanımlayabileceğimiz postmodernitenin içinde bulunduğumuz erken dönemleri² çalışma yaşamının kamusal alanda gerçekleşmesine tanıklık eder. Böylece, aile ötesi bir bireylerarası ilişkiler alanı olarak çalışma yaşamı gündeme girer. Çok kabaca tasnif etmek gerekirse bireyin³ yaşamı büyük ölçüde aile ve iş ortamı arasında bölünür.

M. Foucault'nun tabiriyle asgari iki kişinin bulunduğu her yerde var olan iktidar ilişkisi çalışma yaşamı koşullarında da ortaya çıkar. Prof. Dr. Ali Güzel'in kitabın önsözünde belirttiği gibi, toplumsal dönüşümün modernleşme aşamasına paralel olarak gelişen hukuksal planda eşit ve özgür olan insanlar arasında "hiyerarşik bir ilişki ortaya çıkmakta, biri diğerinin otoritesi altına girmekte,

*** Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**

¹ Malumat sözcüğünü İngilizce'deki *information* sözcüğü yerine kullanıyorum. Birçok başka yazarın da değindiği gibi, malumat yerine bilgiyi kullanmamamın nedeni, bilginin İngilizce *knowledge* sözcüğünün karşılığı olmasındandır. *Information* ve *knowledge* arasındaki fark ise birincinin yüzeysel, ikincinin bilimsel bir nitelik arz etmesidir. Malumat ile bilgi arasında farkın da böyle okunmasının yararına inanıyorum.

² Bilindiği gibi malumatın metalaştığı ve malumatı elinde tutanların ve daha doğru bir deyişle yönlendirenlerin ekonomik sisteme egemen olduğu bu geç kapitalizm dönemi, teknolojik gelişmelerin de yarattığı kolaylıkla, üretimi (tabii ki öncelikli ve ayrıcalıklı olarak malumat üretimini) tekrar özel alana yönlendirmektedir. Bu tespitin ideolojik gerekliliği ise ayrı bir yazının konusudur.

³ Sanayi toplumu öncelikle erkeği olsa da, ucuz işgücü ihtiyacı ile giderek kadın ve çocukları da kamusal alandaki çalışma yaşamına çeker.

kısmen de olsa özgürlüğünden fedakarlık etmektedir.”⁴ Ancak P.Tınaz’ın saptamalarına göre, güncel bir tartışma konusu olsa dahi, varlığı çalışma yaşamı tarihinden bağımsız tutulamayacak olan mobbing olgusu her zaman hiyerarşik bir arkaplana sahip olmak durumunda değildir.

Kimi kaynaklarda işyerinde çalışanlara yönelik ve çalışanlar arasında zorbalık, yıldırma, bastırma, yok sayma, psikolojik terör, soyut şiddet olarak da tanımlanan işyerinde psikolojik taciz veya İngilizce’den Türkçe’ye katılan bir kavramla karşılanırsa mobbing olgusu, bir çok başka sorunla karışma riski taşıyor. Bunlardan ilki çatışma (conflict) kavramı; diğeri ise şiddet. Kitapta çatışma-mobbing arasında bulunan nedensellik ilişkisi, çatışmanın ayrıntılı bir açıklaması sonucunda ortaya konmaktadır. Aynı şekilde işyeri şiddetinin açıklanmasının ardından, şiddet-mobbing ilişkisi, mobbingin işyeri şiddetinin en vahim hali olarak tanımlanmasıyla sonuçlanmaktadır. Ancak özellikle psikolojik taciz kavramıyla karşılandığında, konunun en çok karıştırıldığı sorun cinsel tacizdir. Bu arada cinsel tacizin ise doğrudan kadın sorunlarıyla ilişkilendirilmesi söz konusudur. Kitabın dikkatli bir gözle okunması tüm bu yanlışları da ortadan kaldıracak. Tersten gidersek cinsel taciz, ataerkil toplumda öncelikle kadın mağdurlar yaratsa da her cinsiyet için geçerlidir. Örneğin eşcinsellik üzerine yapılan tartışmaların giderek bilimsel niteliğinin arttığı bir ortamda, bireylerin cinsel tercihlerinden dolayı nasıl bir şiddete maruz kaldıkları veya potansiyel olarak bu riski taşımanın ilgili kişilerde yarattığı baskı ve sorunlar artık ortadadır. Ayrıca cinsel taciz, kitabın yazarının yorumuyla yinelersem, işyerindeki psikolojik tacizin yalnızca bir aracı, bir alt başlığıdır. Kısacası mobbing, mevcut veriler kadınların mağduriyetinin daha yoğun olduğunu gösterse de⁵ cinsiyetlerüstü bir olgudur.

Koç Üniversitesi’nden iki öğrencinin bu konuda yaptıkları araştırmanın⁶ bulgularıyla P. Tınaz’ın belirttikleri birbirine eklenir ve bu tespitlerin alt başlıklarının ne denli çeşitlendirilebileceği üzerinde düşünülürse mobbingin, aslında istisnasız tüm çalışanları, en azından çalışma yaşamlarının bir döneminde, niceliği ne olursa olsun pençesi altına aldığı anlamak daha kolay olabilir:

⁴ P.Tınaz; *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta, İstanbul, 2006, s.x.

⁵ Burada şeytanın avukatlığını yapmadan geçemeyeceğim. Kitabın bir çok sayfasından psikolojik taciz mağduriyetinin maruz kalan birey tarafından ne denli zor fark edildiğini, fark edildikten sonra da ortaya dökülüp paylaşılmasının ne denli zor olduğunu öğreniyoruz. Dolayısıyla ataerkil bir toplumda erkeğin psikolojik tacize uğradığını ve yahut daha doğrudan bir deyişle ezildiğini kendine ve başkasına söylemesi, sosyal psikolojik olarak kadınsı kadar kolay değildir. Tam da bu nedenle istatistiklere daha az yansıyor olabilir. Tıpkı entelektüel düzeyi yüksek kadınların maruz kaldıkları aile içi şiddeti daha alt kategorilerdeki kadınlara göre daha az ifşa edebilmeleri gibi.

⁶ B. Özçelik; “İki öğrencinin zorbalık araştırması”, *Hürriyet İK*, 19 şubat 2006, s.34.

Devamlı çalan telefonlar, bağırma, günah keçisi olma, sessiz telefonlar, kurbanı suçlama ve tehdit, organizasyonda küçülmeye gidilerek iş yükünün artırılması, yapılan işin dikkate alınmaması, eğitim verilmemesi, haksızlık, dedikodular, anlamsız ve çok sayıda görev verilmesi, devamlı olarak izinden göreve çağırılma, terfi sözünün yerine getirilmemesi, istenmeyen fiziksel temas, fiziksel saldırı ve tehdit, ahlaki çöküntü, cinsel taciz, izolasyon, sürekli küçümsenme, kişinin alt düzeyinde çalışanlardan daha az ücret alması, her davranışın aşırı gözlenmesi, kurumla ilgili haberlerin dışında bırakılma, yetenek ve becerilerin altında iş talebi vs.

Bu konuyla ilgili farkındalığın artması, P.Tınaz'ın kurbanda görüldüğünü belirttiği sorunların ortadan kalkmasını sağlamak işleviyle sınırlı değildir. Farkındalığın artması özellikle örgütlü mücadeleyle desteklendiğinde, hele bu mücadeleyi geçeleştirecek olan sendikal ve mesleki örgütler çuvaldızı önce kendilerine batırmayı başarabiliyorsa, çalışma barışına önemli bir katkıda bulunacaktır. Şiddetin çeşitli veçheleriyle Türkiye kamuoyunun gündemine girdiği bugünlerde, işyerindeki psikolojik tacizin tartışılması, kuşkusuz yalnızca çalışma barışıyla sınırlanacak sonuçlarla da sınırlı kalmaz; toplumun demokratikleşmesi açısından da anlamlı pratikler sunar. Demokrasi, bir arada barış içinde yaşayabilmektir ve çalışma ortamı bireyin yaşamında önemli oranda bir yer kapsar. Bu yüzden aile içi şiddet demokratikleşme açısından ne denli öneme haizse işyerindeki psikolojik taciz de o denli önemlidir; ancak her ikisinin de bireysel ve toplumsal anlamda gün ışığına çıkarılması ve çıkarıldıktan sonra çözümlerine gidilmesi o denli güçtür. Aile içi şiddet malumat toplumunun egemeni büyük basın tarafından gündeme getirildi/ getiriliyor. Bu durum özellikle magazinsel yaklaşım nedeniyle hafife alınma gibi bir risk taşısa da; yine de, yokmuş gibi sayılmasından iyidir, diye düşünenlerdenim. İşyerinde psikolojik taciz ise, Türkiye'de bilimsel tartışma platformuna yeni giriyor. Bu noktada konuyu kurbanlar, izleyiciler, uygulayıcılar, örgütler, aileler, toplum ve ülke ekonomisi açısından değerlendiren P.Tınaz'ın kitabı özellikle derli toplu bir ilk adım olma sıfatı taşıyor.

Kitapla ilgili yapmak istediğim değerlendirme yalnızca ele aldığı konuyla sınırlı değil. Psikoloji biliminin güncel durumuna da atıf da bulunabileceğim anlamda bir veriyle karşı karşıya kaldığımı düşünüyorum. Kitabın yazarıyla otuz yıl önce psikoloji bölümüne öğrenci olarak girdiğimiz dönemde, bize tek somut seçenek sunuluyordu: Psikoloji veya daha doğru bir deyişle felsefe grubu dersleri öğretmeni olmak. Sınıf arkadaşlarımızın hemen hepsi ortalamanın çok üstünde puanlarla ve sunulan çalışma alanı perspektifine göre ütopya sayılabilecek düşlerle girmişti söz konusu bölüme. Ve otuz yıl sonra o sınıftan irtibat içinde bulunabildiğim hiç kimsenin öğretmenlik yapmadığını ve herkesin de psikolojinin çok farklı alanlarında çalışma yaşamını sürdürdüğünü biliyorum. Günümüzde ise psikoloji, yüksek puanlı bölümlerden; özel üniversitelerin açmaya çaba gösterdiği

dallardan biri; kısacası rağbet görüyor. Piyasaya bakıldığında ise günümüzün tanrıları psikologlar gibi bir izlenim doğuyor. Pop-psikoloji(!) yayınları en çok satanlar listesinde. Ancak tüm bu ilgi artışı sağlıklı görünmüyor. Psikoloji denilince ilk çağrışan klinik psikoloji oluyor; oysa siyaset gibi, iletişim gibi, işletme gibi yine çok rağbet gören alanları (hepsini bireylerarası ilişkilere indirgemek çok iddialı olursa da, en azından hepsini bireylerarası ilişkilerden bağımsız ele alamayacak olmak) psikolojiden ayrı düşünmek bilimsel olamaz. Oysa söz konusu alanların psikolojik arka planlarını psikoloji lisansı yapmamış olanlar dolduruyor. Ancak psikoloji, aynen hukuk gibi, mühendislik branşlar gibi, tıp gibi temel bir bilimdir. Lisansüstü eğitim süreçleri yahut konuyla ilgili okumalar kişiyi nasıl avukat, hakim, mühendis, hekim kılamazsa psikolog da kılamaz. Psikologların bakış açılarının özgünlüğünü ve özelliğini ve psikolojinin klinikle sınırlanamayacağını göstermek açısından da P. Tınaz'ın *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* başlıklı kitabı önem taşıyor. Örnek olayların kullanılmasının sağladığı okunmadaki kolaylığı da psikologların iletişim becerilerine bağlamak mümkün. Bu akıcılığın özdeşleşme yoluyla, konuyla ilgili farkındalığı artıracığı inancındayım.

Genel olarak değerlendirildiğinde ise, kitap, konuyla ilgili ilk kitaplardan biri olmanın getirdiği genel yaklaşımın eksikliklerini taşıyor. Başka bir deyişle her alt başlık başlıbaşına bir kitap ve araştırma konusu olmaya aday. Yukarıda değindiğim ve kitabın niteliğini artıran ama onu bir alana sıkıştıran psikolojik bakışa önsöz olarak eklenen hukuksal bakış ise, mobbingin birçok perspektiften tartışılmasının gerekliliğini somut bir biçimde ortaya koyuyor.

Farkındalık dönüşümün çıkış noktasıdır. *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)* başlıklı çalışmanın bu problematik çerçevesinde ezber bozan yayınlardan biri biçiminde değerlendirilmesini; hem çalışma yaşamının hem psikolojinin bu açıdan ele alınmasına vesile olmasını isterim. İş yerinde psikolojik taciz yaşayanların “her iş yeri böyle” diye düşünmemeleri ve/veya avutulmamalarında; psikolog deyince klinik psikologla sınırlı kalınmamasında, bu kitap dolayısıyla en ufak bir rolü olursa P. Tınaz “başarmış” demektir.

ESNEK ÜRETİM-ESNEK ÇALIŞMA VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNE ETKİLERİ

Dr. Sabahattin ŞEN
Baş İş Müfettişi
Turhan Kitabevi, Ankara, 2004, s. 352.

Kapitalist sistemde 1930'larda ortaya çıkan krizi aşabilmek için ekonomik ve toplumsal alanda ortaya çıkan değişimler Fordizm olarak adlandırıldı. 1970'lere kadar "altın çağ"ını yaşayan kapitalist sistemde bu yıllarda yeni bir dönemsel kriz başladı ve bu kriz günümüzde çeşitli ülkelerde farklı düzeylerde halen devam etmektedir. Krize karşı izlenen neo-liberal ekonomi politikalarının temel özelliklerinden birisi esnekliktir. 1980'lerde Avrupa'da, 1990'larda ise Türkiye'de işveren/sermaye sınıfının gündeme getirdiği esneklik, bir kavram ve giderek bir kuram olarak günümüzde en yoğun tartışılan konulardan birisidir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında baş iş müfettişi olarak görev yapan yazarın uygulamadan edindiği deneyimlerle akademik çalışmasını birleştirerek Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesinde doktora tezi olarak hazırladığı bu kitap, böylesine önemli bir konuda bugüne kadar söylenenlerin ve yazılanların ötesinde yeni ufuklar açmaktadır. Kitapta öncelikle İngilizce literatürün geniş bir taraması yapılarak esneklik kavramı ayrıntılı biçimde tartışılmakta, esnekliğin, sermaye kesiminin ileri sürdüğünün aksine, tek boyutlu bir kavram olmadığı gerçeğinden yola çıkılarak emek ve sermaye açısından farklı tanımları yapılmaktadır.

Kitapta daha sonra esnek üretim ve esnek çalışma döneminde emek sürecinin kontrolü ve endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan değişimler incelenmektedir. Esnek üretim ve esnek çalışma döneminde çevre işgücü için yine Fordizmdeki gibi doğrudan/direkt kontrol geçerliyken, çekirdek işgücü için teknolojik kontrol ve ideolojik kontrol olmak üzere iki farklı kontrol biçiminin ortaya çıktığı savunulmaktadır. Emek sürecinin bu yeni kontrol biçimleri, esnek üretimde işin zenginleştiği ve işçilerin özerkleştiği iddialarının gerçek olmadığını, aksine içselleştirilmiş yeni kontrol biçimlerinin ortaya çıktığını göstermektedir.

Esnek çalışma biçimlerinin emek piyasasını nasıl parçaladığı/katmanlaştırdığı, bunun sendikalar ve toplu sözleşme düzeni üzerindeki etkilerinin de tartışıldığı kitapta, günümüzde giderek güç kaybeden geleneksel sendikacılık anlayışına alternatif sendikal politikalar da önerilmektedir. Kitapta ayrıca esnek üretim döneminde devletin değişen işlevi, toplam kalite yönetimi ve insan kaynakları gibi katılımcı yönetim tekniklerinin işçi sınıfı üzerindeki etkileri de sorgulanmaktadır.

Esnek çalışma konusuna eleştirel bir bakışın sergilendiği kitapta özetle; esnek çalışmanın, sermaye sınıfının öne sürdüğü gibi, ekonomik krizden çıkabilmek için rekabet gücünü ve istihdamı arttıracak sihirli bir değnek olmadığı, esnek çalışmadan söz ederken, “Neden? Nasıl? Kim için?” vb. soruların sorulması gerektiği sonucuna varılmaktadır.

Yeni İş Yasasında esnek çalışma biçimlerinin yer almasından sonra esneklik konusu çalışma yaşamında daha bir önem kazandı. Gerek hukuki, gerekse endüstri ilişkileri açısından ülkemizde yoğun bir biçimde tartışılan ve daha uzun yıllar tartışılacak olan esneklik konusunun bilimsel bir objektiflik temelinde ele alındığı bu kitap; öncelikle esneklik olgusuna tek yönlü bakmak istemeyen akademisyenler olmak üzere sendikacılar, işçiler, öğrenciler ve konuya ilgi duyanlar için önemli bir başvuru kaynağı...

İsteme adresi: Turhan Kitabevi

Yüksel Cd. No: 8/32, Kızılay-Ankara

Tel: (0 312) 418 77 60-418 82 59

Faks: (0 312) 418 75 91

e-mail: turhankitevi@ttnet.net.tr

ALİ GÜZEL / NURŞEN CANIKLIOĞLU / SAİM OCAK

İş Mevzuatı

İş Kanunu
Deniz İş Kanunu
Basım İş Kanunu
Sendikalar Kanunu
Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Kanunu İlgili
Kanunlar
Tüzükler Yönetmelikler

Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. / Hukuk Dizisi

