



ANKARA  
HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
**LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**KAMU PERSONEL MEVZUATI AÇISINDAN PSİKOLOJİK  
TACİZ OLGUSUNUN İNCELENMESİ**

**Fatih Yiğit**

**Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**OCAK - 2020**

**KAMU PERSONEL MEVZUATI AÇISINDAN PSİKOLOJİK TACİZ  
OLGUSUNUN İNCELENMESİ**

**Fatih YİĞİT**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI  
YÖNETİM BİLİMLERİ BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**OCAK 2020**





Fatih YİĞİT tarafından hazırlanan “Kamu Personel Mevzuatı Açısından Psikolojik Taciz Olgusunun İncelenmesi” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / ~~OY ÇOKLUĞU~~ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Yönetim Bilimleri Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. M. AKIŞ ÖZER

Siy. Bil. ve Kamu Yö. Anabilim Dalı, ... Ankara ... HBV ... Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Başkan : Doç. Dr. Yusuf Pustu

Siy. Bil. ve Kamu Y. Anabilim Dalı, ... Ankara ... HBV ... Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

Üye : Dr. Öğr. Üy. İbrahim İrdem

..Güvenlik.. Bil. ... Anabilim Dalı, ... Polis Akademisi .. Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.

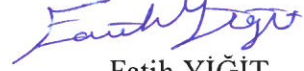
Tez Savunma Tarihi: 03.01.2020

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Figen ZALF  
Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Fatih YİĞİT

03/01/2020

KAMU PERSONEL MEVZUATI AÇISINDAN PSİKOLOJİK  
TACİZ OLGUSUNUN İNCELENMESİ  
(Yüksek Lisans Tezi)

Fatih YİĞİT

ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ  
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ  
Ocak 2020

**ÖZET**

Günümüzde henüz kullanımı yeni olan ve literatürde çok fazla kaynak teşkil etmeyen psikolojik taciz kavramı, gerek örgüt gerekse bireylerin çalışmalarında performanslarını etkileyen önemli bir etmendir. Psikolojik tacizin kavramsal olarak iyi bir şekilde anlaşılması, nedenlerinin ortaya konulması ve etkilerinin bertaraf edilmesi kamu kurum ve kuruluşları, işletmeler ve örgütler için önem arz etmektedir. Son yıllarda ülkemizde uluslar arası literatürden daha sonra başlamakla birlikte gittikçe artan bilinç ve buna paralel olarak artan akademik çalışmalar psikolojik taciz olgusunun oldukça kritik bir çalışma hayatı problemlerinden biri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Ülkemiz çalışma hayatında her ne kadar kara Avrupası ve Anglo-sakson ülkeler kadar erken dönem çalışmalarına konu olmasa da son yıllarda giderek artan psikolojik taciz(mobbing) algısının kamu personel mevzuatı açısından incelenerek eksikliklerin giderilmesine yönelik önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

Bilim Kodu : 115408  
Anahtar Kelimeler : Psikolojik taciz, Kamu personeli, Mobbing, Çalışma hayatı  
Sayfa Adedi : 99  
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

THE INVESTIGATION OF MOBBING PHENOMENON IN TERMS OF CIVIL  
SERVANTS LEGISLATION

(M. Sc. Thesis)

Fatih YİĞİT

ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL FOR ANKARA HACI BAYRAM VELİ UNIVERSITY

January 2020

**ABSTRACT**

The concept of mobbing, which is still in use today and does not constitute much resources in the literature, is an important factor affecting the performance of both organizations and individuals in their work. Understanding mobbing in a conceptually good way, revealing its causes and eliminating its effects are important for public institutions and organizations, businesses and organizations. In recent years, increasing consciousness and increasing academic studies in our country, which started later than international literature, and in parallel with increasing academic studies have revealed that the phenomenon of psychological harassment is one of the critical working life problems removed. Although our country is not the subject of early studies in the working life of land Europe and Anglo-Saxon countries, the perception of psychological harassment (mobbing) in recent years has been examined in terms of public personnel legislation and the shortcomings proposals for elimination.

Science Code : 115408  
Key Words : Psychological harassment, Civil servants, Mobbing, Working life  
Page Number : 99  
Supervisor : Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER

## TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenimim ve tez çalışmam süresince anlayış, destek ve yönlendirmeleriyle değerli katkılarını esirgemeyen saygıdeğer tez danışmanım Prof. Dr. Mehmet Akif ÖZER'e, bu süreçte gösterdiği anlayış nedeniyle Daire Başkanım Devlet Personel Uzmanı Fatma YİĞİTER KARA'ya, bu çalışmayı hazırlama sürecinde motive edici ve destekleyici tavır gösteren sevgili eşim Adile YİĞİT'e, aileme ve iş arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.





## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
KISALTMALAR .....	x
1. GİRİŞ .....	1
2. PSİKOLOJİK TACİZ .....	3
2.1. Psikolojik Tacizin Tanımı .....	3
2.2. Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi .....	3
2.3. Psikolojik Taciz ile İlişkili Kavramlar .....	7
2.3.1. Psikolojik Taciz ve Şiddet .....	7
2.3.2. Psikolojik Taciz ve Çatışma .....	8
2.3.3. Psikolojik Taciz ve Zorbalık (Bullying) .....	9
2.3.4. Psikolojik Taciz ve Cinsel Taciz .....	9
2.3.5. Psikolojik Taciz ve Kişilik .....	10
2.3.6. Psikolojik Taciz ve Stres .....	11
2.4. Psikolojik Tacizin Tipolojisi .....	11
2.5. Psikolojik Tacizin Unsurları .....	13
2.6. Psikolojik Tacizin Türleri .....	14
2.6.1. Hiyerarşik (Dikey) Psikolojik Taciz .....	14
2.6.2. Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz .....	15
2.7. Psikolojik Tacizin Nedenleri .....	16
2.7.1. Bireysel Nedenler .....	16
2.7.2. Örgütsel ve Sosyal Yapı Kaynaklı Nedenler .....	17
2.8. Psikolojik Taciz Süreci .....	19

	<b>Sayfa</b>
2.8.1. Psikolojik Taciz Aşamaları .....	19
2.8.1.1. Çatışma aşaması.....	19
2.8.1.2. Saldırgan eylemler aşaması .....	20
2.8.1.3. Yönetimin katılımı aşaması .....	20
2.8.1.4. Zor-akıl hastası ilan edilme aşaması .....	21
2.8.1.5. Zorunlu istifa ve görevine son verme aşaması.....	22
2.9. Psikolojik Taciz Uygulayıcıları .....	22
2.10. Psikolojik Taciz Mağdurları .....	23
2.11. Psikolojik Taciz İzleyicileri .....	24
2.12. Psikolojik Taciz Sürecinin Sonuçları ve Etkileri .....	25
2.12.1. Psikolojik Taciz Sürecinin Bireyler Üzerindeki Etkileri .....	26
2.12.2. Psikolojik Taciz Sürecinin Örgütler ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri .....	27
2.12.3. Psikolojik Taciz Sürecinin Aile Üzerindeki Etkileri .....	30
2.12.4. Psikolojik taciz Sürecinin Toplum ve Ülke Ekonomisi Üzerindeki Etkileri .....	31
2.13. Psikolojik tacizle Mücadele Etme Stratejileri.....	32
2.13.1. Psikolojik tacizle Bireysel Mücadele Etme Stratejileri .....	33
2.13.2. Psikolojik Tacizle Örgütsel-Kurumsal Mücadele Etme Stratejileri .....	34
3. ULUSAL VE ULUSLAR ARASI MEVZUATTA PSİKOLOJİK TACİZ .....	37
3.1. T.C. Anayasası .....	37
3.2. Türk Medeni Kanunu .....	38
3.3. Borçlar Kanunu .....	39
3.4. Türk Ceza Kanunu .....	40
3.5. 4857 Sayılı İş Kanunu.....	43
3.6. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu .....	45
3.7. 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi .....	46

3.8. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu .....	48
3.9. Uluslararası Mevzuatta Psikolojik Taciz .....	54
4. KAMU PERSONEL MEVZUATI ÖZELİNDE PSİKOLOJİK TACİZ.....	59
4.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Psikolojik Taciz.....	59
4.1.1. Kamu Personelinin Psikolojik Taciz Durumunda Yapabileceği İşlemler .....	62
4.2. 448 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar.....	64
4.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Çalışmaları ve Psikolojik Taciz.....	65
4.3.1. Bazı Kamu Kurumlarının Çıkarılan Kurumsal Etik İlkeleri .....	69
4.4. Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz Konulu Örnek Mahkeme Kararları.....	71
4.4.1. Anayasa Mahkemesi Kararları.....	71
4.4.2. Danıştay Kararları.....	74
4.4.3. Bölge İdare Mahkemesi Kararları.....	78
4.4.4. Yargıtay Kararları .....	81
5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME .....	85
KAYNAKLAR .....	91
EKLER .....	97
EK-1. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi .....	98
ÖZGEÇMİŞ .....	99

## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>AB</b>	Avrupa Birliği
<b>AİHS</b>	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AYM</b>	Anayasa Mahkemesi
<b>BİM</b>	Bölge İdare Mahkemesi
<b>CİMER</b>	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
<b>ÇASGEM</b>	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
<b>DMK</b>	Devlet Memurları Kanunu
<b>E.</b>	Esas
<b>ILO</b>	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
<b>IPD</b>	Institute of Personnel and Development
<b>İHEB</b>	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
<b>K.</b>	Karar
<b>KDK.</b>	Kamu Denetçiliği Kurumu
<b>R.G.</b>	Resmi Gazete
<b>Sa.</b>	Sayı
<b>T.C.</b>	Türkiye Cumhuriyeti
<b>TBMM</b>	Türkiye Büyük Millet Meclisi
<b>TCK</b>	Türk Ceza Kanunu
<b>TİHEK</b>	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
<b>Vb.</b>	Ve benzeri
<b>Vd.</b>	Ve diğerleri

## 1. GİRİŞ

Bu çalışmada, çalışma hayatında her ne kadar kara Avrupası ve Anglo-sakson ülkeler kadar erken dönem çalışmalarına konu olmasa da son yıllarda giderek artan psikolojik taciz(mobbing) algısının kamu personel mevzuatı açısından incelenerek eksikliklerin giderilmesine yönelik önerilerin sunulması amaçlanmaktadır.

Ülkemiz akademik yazınında son 15 yıla kadar çok fazla yer edinmeyen psikolojik taciz kavramı, bireyi ve iş ortamını büyük boyutlarda etkilemesi nedeniyle popüler hale gelmiştir. Psikolojik taciz olgusunun iyi bir şekilde anlaşılması, bu olguya sebebiyet veren etmenlerin masaya yatırılması ve etkilerinin ortadan kaldırılması kamu kurum ve kuruluşları, işletmeler ve örgütler için hayati önem arz etmektedir.

Özel sektör çalışma hayatında yarattığı olumsuzluklar kadar kamu personeli üzerinde de negatif etkiler barındıran psikolojik taciz olgusu akademik olarak tanımlanacak ve bu olgu personel mevzuatı açısından ayrıntılı olarak incelenecektir.

Avrupa’da psikolojik taciz ile ilgili çalışma ve araştırmalar ülkemize nazaran çok daha erken başlamış ve mevzuatlarına da ayrıntılı düzenlemelerle işlenmiştir. Ülkemizde ise çalışmalar 2006 sonrasında yoğunlaşmış ve daha çok eğitim ve sağlık alanında araştırmalar yapılmıştır.

Günümüzde gerek özel sektör gerekse kamu sektörü olsun çalışanların ve kurumun verimliliğini olumsuz etkileyen insan kaynakları problemlerinden psikolojik taciz olgusu aynı zamanda çalışan motivasyonunu düşürmekte, operasyonel maliyetleri arttırmaktadır. Bu çalışmada kamu sektöründe çalışanlar açısından kamu mevzuatı incelenerek psikolojik tacizi önlemede veya cezalandırmada ne tür hükümlerin bulunduğu ortaya konulmak amaçlanmaktadır.

Bu çalışma ile işyerinde psikolojik tacizin unsurları ele alınarak kavramın açıklanması hedeflenmekte ve ulusal mevzuattaki yeri, başvurulabilecek yasal yollarla birlikte içtihat ve mevzuat ışığında ayrıntılı bir biçimde incelenmektedir. Bunun yanında, bu çalışmada işyerinde psikolojik tacizin farklı kanun hükümlerindeki yeri üzerinde de durulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, kamu sektöründe psikolojik taciz problemini açıklayarak kamusal mevzuatta bu sorun alanına yer veren hükümleri tespit etmektir.

İşyerinde uygulanan psikolojik taciz kamu personelinin hem kişisel performansını etkilemekte hem de çalıştıkları kurumun verimini ve saygınlığını tehdit etmektedir. Bu

itibarla psikolojik taciz sonuçları itibarıyla çalışmada maddi ve manevi yönde kayıplar yaratabilmekte, yaşanan bu sıkıntılar bireyi ekonomik, sosyal ve sağlık yönlerinden geri dönüşü zor durumlara sokabilmektedir. Bu duruma maruz kalan bireyin işyerine de çok yüklü miktarlarda maliyete sebebiyet verdiği de bir gerçektir.

Ülkemizde psikolojik taciz bilinci uluslar arası düzeydekine paralel olarak ilk başta özel sektör kapsamında ortaya atılmıştır. Psikolojik taciz uygulaması konusunda başta mevzuatta açık düzenlemeler yer almasa da, psikolojik taciz kavramı güncel bir nitelik taşımaktadır. Psikolojik taciz konusunda verilen ilk yargı kararı Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 2006/19 E. ve 2006/625 K. Sayılı kararı olarak kabul edilmektedir. Karar kapsamında mahkeme, işverenin işçiden bir yıl içerisinde beş kez yazılı savunma istemesini ve yüksek sesle emir vermek, hakaret etmek gibi davranışlarla işçiyi aşağılayıcı, küçük düşürücü davranışlarda bulunmasını psikolojik taciz davranışları kapsamında değerlendirmiştir. Sonuç olarak, mahkeme işçi lehine manevi tazminata ve aleyhinde verilmiş disiplin cezalarının iptaline hükmetmiş, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de 2007/42976 E. 2008/17137 K. sayılı kararı ile söz konusu ilk derece mahkemesi kararını onamıştır. Söz konusu karar, psikolojik tacizin yargı mercilerince tanımlanması açısından ve başlangıç niteliği taşıması bakımından önem arz etmektedir.

Son yıllarda ülkemizde uluslar arası literatürden daha sonra başlamakla birlikte gittikçe artan bilinç ve buna paralel olarak artan akademik çalışmalar psikolojik taciz olgusunun oldukça kritik bir çalışma hayatı problemlerinden biri olduğunu ortaya çıkarmıştır.

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının yüksek lisans ve doktora tezlerini bünyesinde barındırdığı erişime açık internet sitesinde yapılacak küçük bir araştırmayla ülkemizde konuya ilişkin ilk akademik çalışmaların 2005 tarihinde başladığı görülebilecektir ([www.tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi](http://www.tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi), 2019). Akademik olarak artan psikolojik taciz inceleme ve çalışmalarıyla aynı doğrultuda hukuki düzenlemelerin yapıldığını söylemek ise güçtür. Ancak yine de konuya olan duyarlılığın ve tanınırlılığın on yıl öncesine oranla gösterdiği ivme ve gelişme elbette takdire şayandır.

Çalışmada bu gelişim de göz önünde bulundurularak kamu mevzuatı ve özellikle idari kararlar derlenmeye ve memur mevzuatı özelinde konu açıklanmaya çalışılmıştır.

## **2. PSİKOLOJİK TACİZ**

### **2.1. Psikolojik Tacizin Tanımı**

Mob kökünün İngilizce fiil hali olan psikolojik taciz(mobbing), psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamında kullanılmaktadır.

Psikolojik taciz, bir çalışanın, üstü veya çalışma arkadaşlarından oluşan bir grup tarafından sözlerle veya hareketlerle aşağılanması, kötü davranışlara maruz kalması anlamında kullanılmaktadır. Psikolojik tacizin hedefi, bir işyerindeki kişi veya kişi grubu üzerinde sistematik olarak baskı kurmak, hedefteki kişi ya da kişileri bunaltarak işten ayrılma noktasına getirmektir (Başak, 2010:5).

Leymann psikolojik tacizin, bir ya da daha fazla birey tarafından, diğer bir bireye ya da bireylere, sistematik biçimde düşmanca ve etik olmayan uygulamalarla ortaya çıkan "psikolojik şiddet" ya da "psiko-terör" olduğunu vurgulamaktadır (Başak, 2010:6).

Psikolojik taciz, duygusal bir saldırı mahiyetindedir. Bireyin ya da grubun saygısız, rahatsız edici ve zararlı bir davranışın hedefi olmasıyla başlar. Bir kişinin, diğer insanları kendi istekleriyle veya istekleri dışında başka bir kişiye cephe alarak etrafında toplaması ve devamlı kötü niyetli fiillerde bulunma, ima, alay ve karşındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla, saldırgan bir ortam hazırlayarak onu işten çıkmaya zorlama amacına hizmet etmektedir (Davenport vd., 2003:15).

Her ne kadar yabancı ülkelerde ve ülkemizde literatür ve halk dilinde güncel ve yaygın bir şekilde kullanılsa da çalışmada "mobbing" kelimesi yerine Türkçe karşılığı olarak işyerinde "psikolojik taciz" ifadesi tercih edilmiştir. Ancak doktrinde yıldırma, bezdiri, psikolojik şiddet ifadelerine de rastlanabilmektedir.

### **2.2. Psikolojik Tacizin Tarihsel Gelişimi**

Kamu veya özel işyerlerinde çalışanlar arasında yaşanan ve mağdur olan çalışanın fiziksel ve psikolojik olarak rahatsızlanmasına neden olan olumsuz eylem ve tutumlar, başlangıçta Kuzey Avrupa ülkelerinde olmak üzere, bazı ülkelerde araştırmalara konu olmuş ve işyerinde zorbalık, işyerinde duygusal taciz, işyerinde

duygusal saldırı, işyerinde yıldırma, işyerinde psikolojik şiddet gibi çeşitli adlar altında incelenmiştir (Mansur, 2008:16).

Avusturyalı bilim adamı (etolog) Konrad Lorenz mobbing kavramını "büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki"yi ifade etmek için kullanmıştır. Birkaç zayıf bireyin bir araya gelerek saldırgan davranış sergilemesini, kazların bir tilkiyi kaçırmaması gibi tasvir edilmiştir (Davenport vd., 2003:3). Yapılan bir araştırmada, kuşların saldırgan hayvanlara karşı kendilerini koruma biçimlerini tanımlamada mobbing(psikolojik taciz) ifadesi kullanılmış, bu tür davranışların kuşlar, balıklar ve memeliler arasında yaygın olarak görüldüğü belirtilmiştir (Griesser vd., 2004:349).

1972 yılında ise çocukların okullarda birbirlerine karşı hareket tarzını inceleyen İsveçli Doktor Heinemann anılan terimi, bir grup çocuğun, yalnız bir çocuğa karşı yıkıcı eylemlerini açıklamak için kullanmıştır (Ergenekon, 2006:30).

Çocuklar arasında yaşanan psikolojik taciz sürecinde, kurban seçilerek yıldırıcı davranışlara maruz bırakılan çocuk dışlanmakta ve bu durum onu ümitsizliğe sürüklemektedir. Heinemann araştırmasında, çocuklarda intiharla sonuçlanabilecek kadar ciddi sonuçları olan bu davranışların önemini kamuoyuna göstermek istediğinden, Lorenz'in hayvanlar için uygun gördüğü "mobbing(psikolojik taciz)" ifadesini, mağduru yalnızlaştırıp çevresine karşı izole eden ve yaşadığı çaresiz durumlar sebebiyle intihara kadar götürebilen bu davranışın ciddiyetini vurgulamak için kullanmıştır (Davenport vd., 2003:3).

Caroll Brodsky, 1976 yılında yazdığı "Taciz Edilmiş Çalışan" kitabıyla işyerinde psikolojik taciz davranışına yer vermiştir. Brodsky söz konusu kitapta taciz kelimesini; başkasını yıpratmak, eziyet etmek, onu engellemek veya ondan tepki almak amacıyla tekrarlayan süreçlerle girişimleri yapmak, hedef alınan kişiyi kışkırtmak, baskı yapmak, korkutmak, yıldırma veya rahatsız edici davranışlarda bulunmak anlamında kullanmıştır (Çobanoğlu, 2005:28).

Leymann 1980'li yıllarda, işyerinde zor kişiler olarak belirtilen kişileri araştırmış ve bunların başlangıçta zor olmadığını ve davranışlarının kalıtsal bir kişilik bozukluğundan kaynaklanmadığını ortaya çıkarmıştır. İşyeri ortamının yapısı ve kültürünün, kişileri zor olarak tanımlandıkları ortamı yarattığını ortaya çıkarmıştır. Leymann'a göre çalışanlar işyerlerinde bir defa zor olarak yaftalandıklarında,



işletmeler ve yöneticiler onları kovmak için başka koşullar da yaratmaktadır (Davenport vd., 2003).

Leymann çeşitli Avrupa ülkelerinde yapmış olduğu araştırmalar neticesinde taciz, yıldırma ve şiddet olaylarının çalışma ortamlarında yaygın bir şekilde yer aldığını ortaya koymuştur.

İş yerlerinde karşılaşılan psikolojik taciz eylemleri üzerinde, temel düzeyde çalışmalar yapan Leymann, çalışmaları sonucunda 45 farklı psikolojik taciz davranışı belirlemiş ve bu davranışlardan birinin veya daha fazlasının altı ay boyunca ve haftada en az bir kez görülmesini psikolojik taciz olarak tanımlamıştır (Mansur, 2008:25).

Andrea Adams 1988 yılında İngiltere'de BBC'de yayınladığı bir dizide, işyerinde karşılaşılan psikolojik tacizi vurgulamıştır. Dizide Adams'ın ulusal radyo ve televizyon kanallarında yüksek düzeyde psikolojik taciz yaşandığına dikkati çekmiş olması işyerlerinde yaşanan psikolojik tacize ilginin artmasını sağlamıştır. Ayrıca Adams 1992 yılında yayımlanan "İş Yerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" adlı kitabında, işyerinde yaşanan psikolojik tacizi, genelde yönetimin rızası ile yapılan sürekli kusur bulma ve insanları küçümseme şeklinde tanımlamıştır. 1997 yılında "Andrea Adams" adıyla kurulan vakıfta işyerindeki psikolojik tacizin boyutu ve tacizci maillerin araştırmaları yürütülmüştür. Vakıf patlama olarak tabir ettikleri elektronik zorbalık ve sesli mailleri de içeren cinsel ve ırksal tacizleri ortaya çıkarmıştır (Gökçe, 2006:31).

Leymann'ın 1990 yılında yayınladığı "İşyerinde psikolojik taciz ve psikolojik terör" eseri Amerika Birleşik Devletlerinde psikolojik taciz ile ilgili o güne kadar yayınlanmış ilk ve tek eser olma özelliğini taşımaktadır. Leymann, İsveç'te ve diğer Avrupa ülkelerinde, yaşanan psikolojik taciz olgusunun sürecine, psikolojik tacize maruz kalan kişilerin üzerindeki olumsuz etkilerine ve psikolojik tacizin ardından ortaya çıkan sonuçlara ilişkin bir araştırma yapmıştır.

1996 yılında yayımlanan " Bully, In Sight-Görünürdeki Zorba" adlı kitabında Tim Field, psikolojik taciz kavramını, psikolojik taciz mağdurlarının kendilerine olan güvenine ve şahsi saygısına devamlı ve acımasız bir saldırı olarak tanımlamaktadır (Ergenekon, 2006: 30). Bu itibarla psikolojik taciz, "mağdurun kişiliğini, maneviyatını yok etme çabası" olarak tanımlanabilir. Bu tür olumsuz eylemlerin

altında yatan ana sebep; otorite ve baskı yaratmak, hakimiyeti altına almak ve yok etmek güdüsüdür. Tim Field psikolojik taciz durumunda, bu davranışlara başvuranların yaptıklarının sonuçlarını inkar ettiğine de yer vermiştir (Tutar, 2004:11).

İşyerinde psikolojik taciz konusunda en göze çarpan çalışmalardan biri de 1992 yılında Almanya'da Leymann'ın katkıları ile ilk psikolojik taciz kliniğinin açılmasıdır (Groebinghoff, 1996:278).

Leymann yapmış olduğu araştırma neticesinde, İsveç'te psikolojik tacize yol açan psikolojik koşulları ve psikolojik taciz sonucu mağdur olan kişide ortaya çıkan rahatsızlıkları araştırmıştır. Yapmış olduğu çalışma neticesinde 4.4 milyonluk işgücünün %3,5'inin iş hayatının herhangi bir bölümünde psikolojik tacize uğradığı tespit edilmiştir (Mansur, 2008:27).

Zapf, Knorz ve Kulla (1996) psikolojik taciz faktörleri ile işin yapısı, işyeri ve çalışma ortamı ile çalışanın sağlığı arasındaki ilişki hakkında bir araştırma yapmışlardır. Araştırma neticesinde, örgütsel faktörlerin psikolojik tacizin potansiyel sebepleri arasında olduğu ortaya konmuştur (Mansur, 2008:27).

İşyerinde psikolojik taciz olgusu, Avrupa'da İskandinavya ve Almanca konuşulan ülkelerde yapılan araştırmalar toplumdaki büyük destek görmüş, bu araştırmalar 1993'te İsveç'te, 1994'te Norveç'te işyerinde psikolojik tacize karşı önleyici ve koruyucu mevzuatın yürürlüğe girmesini sağlamıştır. Konu ile ilgili araştırmalar hükümet ve sendikaların da desteğini almıştır. ABD'de, 2000 yılından itibaren işyerinde psikolojik taciz konusunda konferanslar düzenlenmeye başlanmış ve psikolojik tacize karşı önleyici politikalar oluşmaya başlamıştır (Mansur, 2008:28).

İngiltere'de 1996 yılında Institute of Personnel and Development (IPD) tarafından yapılan araştırmaya göre her 8 çalışandan biri, ki bu da yaklaşık 3 milyon kişiye tekabül etmektedir, son beş yılda işyerinde psikolojik tacize maruz kalmıştır. Amerika Birleşik Devletleri'nde Gary Namie başkanlığında yapılan araştırma sonucunda her 6 çalışandan birinin 18 ay boyunca zorbalık ve tacize maruz kaldığı ortaya çıkmıştır. İspanya'daki bir üniversite tarafından Avrupa Birliği nezdinde yapılan araştırmaya göre ise, çalışanların % 15'inin psikolojik tacize maruz kaldığı raporlanmıştır (Atalay, 2010:2).

Çalışma hayatının problemlili alanlarından birini teşkil eden psikolojik taciz olgusu, Leymann'ın öncülük ettiği çalışmalarla dünyada da büyük ilgi görmüş ve bilimsel çalışmalara konu olmayı sürdürmektedir.

## **2.3. Psikolojik Taciz ile İlişkili Kavramlar**

### **2.3.1. Psikolojik Taciz ve Şiddet**

Şiddet, uygulayıcısı tarafından diğeri kişi veya kişilere kasten, belirli hedef ve amaçlar doğrultusunda üstünlük veya etki oluşturmak istenilen durumların elde edilmesini temin etmek, imtiyaz ya da ayrıcalık sağlamak, maddi-manevi çıkar ve menfaatler kazanmak maksadıyla fiziksel, sözlü, psikolojik ya da işaretler yardımı ile uygulanan hareketlerin tümünü ifade etmektedir.

Diğeri bir tanımla şiddet, fiziksel güç veya kuvvetin bir kişi ya da grup üzerinde sakatlık, ölüm, psikolojik rahatsızlık ve gelişim bozukluğu gibi sorunlara yol açabilecek şekilde bir kişiye ya da gruba karşı kasıtlı olarak uygulanmasıdır.

Şiddet, saldırganlıkla ilişkili bir durumdur. Kişiyi hedef alarak, kişinin istemediği ve kişiyi tahrik ederek, zarara yol açabilmekte ve zaman zaman davranıştan kaçınmayı ya da o davranışı yapmamayı içermektedir. Genellikle fiziksel her davranış şiddet tanımı içinde değerlendirilebilirken fiziksel olmayan bazı davranışlar ise psikolojik şiddet tanımı içinde yer almaktadır.

Şiddet kavramı toplumlarda ve değişik kültürlerde farklı olarak algılanabilmektedir. Burada esas olan şiddet olgusunun algılanış biçimidir. Şiddet kavramı bir toplum tarafından kabul görüyorsa, kabul gören şiddet meşru sayılmaktadır. Hatta şiddet bir yaşam biçimi olarak benimseniyorsa sorun olarak görülmez ve sorun çözenin bir aracı olarak onay görür (Ergil, 2001:40-41).

İşyerinde şiddet ve işyerinde psikolojik taciz olgularının her ikisinde de gücün, yetkinin kötüye kullanılması söz konusudur. Bununla birlikte, iki olguyu birbirinden ayıran bazı temel farklılıklar bulunmaktadır. Öyle ki, işyerinde şiddet davranışları genellikle saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme, açık saçık konuşma ve cinsel taciz gibi ağır suç oluşturan davranışlarla açıklanırken; işyerinde psikolojik taciz davranışlarının nadiren ağır suç teşkil ettiği düşünülmektedir. Öte yandan, işyerinde psikolojik taciz tekrar eden bir dizi davranışla tanımlanırken; işyeri şiddeti

kavramından bahsedebilmek için tek bir davranış bile yeterli olabilmektedir (Barron, 2002:151-164).

Psikolojik taciz, psikolojik şiddet mahiyetindedir. Çalışma ortamında rastlanılan ve soyut bir biçimde maruz kalınan psikolojik taciz, fiziki şiddeti de içeren zorbalıktan daha tehlikelidir ve çalışan üzerinde kalıcı psikolojik etkiler bırakabilmektedir (Tınaz, 2008:11-12).

### **2.3.2. Psikolojik Taciz ve Çatışma**

Çatışma kavramı; "birey ve grupların içindeki veya aralarındaki uyuşmazlık ya da anlaşmazlık biçiminde kendini gösteren bir etkileşim durumu" şeklinde açıklanabilir (Tınaz vd., 2008:33-37).

Leymann psikolojik taciz ile çatışma arasındaki farklardan biri olarak, çatışmayı güç olarak eşit taraflar arasında gerçekleşmekte olduğunu belirtmiştir. Diğer taraftan psikolojik taciz durumunda bir veya birden çok güç bakımından daha üstün kişinin, daha zayıf bir bireyi baskı altına alarak ve pasif bir hale getirene kadar düşmanca davranışlarda bulunmaları söz konusudur.

Çatışmaları bastırmak veya tamamen ortadan kaldırmak yerine, örgüt içi çatışmaların yönetim tarafından tanınarak, örgüt amaçlarına yarar sağlayacak şekilde ele alınması sonucu daha olumlu bir duruma getirerek çalışan bireylerin verimliliği arttırabilir. Çatışmanın açık bir şekilde ortaya konulması, çatışmanın çözüme kavuşturulmasında önemli bir rol oynar. İş ortamında beliren bir çatışma durumu psikolojik taciz olgusunun meydana gelmesine neden olabilir. Psikolojik tacizi ortaya çıkaran durumun esas nedeni çatışmanın nedeninin belirlenememesi ya da bunun üzerine gidilmemesi olmaktadır. Bu süreç içerisinde, mağdur olan bireyin, çatışmanın kaynağı olan gerçek saldırganı bulamaması çatışma olgusunu daha belirgin ve karmaşık bir duruma sokmaktadır.

İşyerinde çatışma, iki grup ya da kişi arasında, amaçların uyuşmaması, zıt davranışlar, rekabet, kıskançlık, siyasi görüş farkları gibi davranışlardan kaynaklanır. Bu tür olumsuz davranış kalıpları işyerlerinde hiyerarşik kademelerinin her düzeyinde görülebilir ve kurumun geleceği için büyük tehlikeler barındırır. Bu durumlar, işyerinin genel havasını bozar, karanlık, düşmanca, gergin bir ortamın oluşmasına sebebiyet verir. Bu tür olumsuz durumlarda asıl önemli husus, çatışmanın

kısa vadeli olmaktan ziyade, zaman içine yayılmış, uzun süreli olmasındadır (Özpoyraz, 2013:5).

### **2.3.3. Psikolojik Taciz ve Zorbalık (Bullying)**

Psikolojik taciz ve bullying sözlük anlamları olarak farklılıklar barındırmakla birlikte uluslar arası literatürde her iki kavramın da birbirlerinin yerine kullanıldığı görülmektedir.

Zorbalık ve psikolojik taciz arasındaki en önemli fark, zorbalığın fiziksel saldırı ve tehdit anlamını da içeren bir kavram olmasıdır. Zorbalık özellikle kaba eylem ve ifadeler olarak uygulanıp fiziksel şiddeti de içermekteyken; psikolojik taciz, her türlü küçük düşürücü, alaycı, incitici tutum ve davranış kalıplarını içinde barındırmakta ve psikolojik ve duygusal şiddeti ifade etmektedir.

Zorbalık, aile içinde fiziksel cezaya yer verilen ortamlarda yetişmektedir. Bu tür aile yapılarından gelen çocuklar fiziksel olarak güçlü olanların zayıf olanlara zorbalık yapma hakkı olduğu düşünerek bu yönde davranma eğilimindedirler. Bu kişiler anne-baba sevgisinden yoksun olduklarında bu gücü başkaları üzerinde baskı kurmak olarak değerlendirip güç sahibi olmak ve kontrolü ellerinde bulundurmaya isterler. Zorbalık eylemlerine başvuran kişinin ebeveynleri incelendiğinde genellikle bu tür aile yapılarında ilişkilerin kopuk, başarısız, zorbalık yapan çocuğun ise kendini ifade etme seçeneği olmayan ortamda yetişmesi ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır (Vartia, 2003:2).

### **2.3.4. Psikolojik Taciz ve Cinsel Taciz**

Taciz kelime anlamı olarak, bir kişiyi rahatsız etme, canını sıkma, tedirgin etme ve sıkıntı verme gibi anlamlara gelmektedir. Taciz; renk, cinsiyet, milliyet, yaş ve siyasi görüş gibi pek çok nedenle değişik şekillerde gerçekleşebilmektedir. Cinsel taciz olgusuyla ise; evde, okulda, hastanede ve de özellikle işyerinde karşı karşıya kalmak mümkündür. Taciz davranışı daha çok kadınlara yönelik uygulandığı için cinsiyet ayrımcılığına da sebep olmaktadır. Kişi tarafından hoş karşılanmayan, istenmeyen davranışlar da cinsel taciz çerçevesinde değerlendirilmektedir (Çobanoğlu, 2005:20).

Cinsel taciz ve psikolojik taciz kavramları her ne kadar birbirinin yerine kullanılsa da esasında birbirlerinden ayrı olan iki davranış biçimidir. Cinsel tacizin tarafları çoğunlukla iki kişiden meydana gelirken, psikolojik taciz daha çok bir grubun hedef aldığı belli bir kişiye karşı sistemli ve sürekli olarak uyguladığı eylemlerdir. Cinsel taciz bir amaca yönelik gerçekleşirken, psikolojik taciz genellikle bir araç olarak kullanılır. Bu yönden cinsel taciz basit bir eylem türü iken psikolojik taciz uzun süreli uygulanan girift ve geniş bir eylem sürekliliğini içinde barındırır (Söğütü, 2014:9).

Psikolojik taciz ve cinsel taciz, çalışanın stres yaşamasına ve zarar görmesine sebebiyet vermekle birlikte işyerinde uygulanan psikolojik tacizin çalışan üzerindeki etkilerinin daha yıkıcı olduğu düşünülmektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik tacizin, cinsel taciz eylemlerinin aksine daha sinsice, açık olmayan davranışlar yoluyla yöneltilebilmesi olgunun algılanmasını zorlaştırmakta ve mağduru savunmasız bir durumda bırakabilmektedir. İşyerinde psikolojik taciz durumunda mağdurun savunmasız kalmasının başka bir sebebi, bu olguyu engellemek amacıyla konulan yasal önlemlerin henüz yaygınlaşmaması ile ifade edilebilir (Polat, 2011:12).

### **2.3.5. Psikolojik Taciz ve Kişilik**

Kişilik, bireyin iç ve dış çevresiyle kurduğu, diğer bireylerden ayırt edici, tutarlı ve yapılaşmış bir ilişki biçimini içinde barındıran bir kavramdır. Her bireyin kişisel yapısı nedeniyle çevreden değişik biçimde etkilendiği, aynı şekilde çevreyi değişik biçimde etkileyebileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle de grup ilişkilerinin analizi yapılırken grubu oluşturan bireylerin özelliklerinin analizi de önemli bir değişken durumuna gelmektedir. Bu durumda "kişilik" değişkeninin önemi açık bir şekilde görülmektedir (Karyağdı, 2007:10).

Yapılan literatür araştırmalarında; bir kurban belirlemenin ve davranışın sonuçlarını önemsemeksizin kişi üzerinde psikolojik taciz uygulamanın, iyi kişilik özelliklerine sahip olduğunu kabul ettiğimiz kişiler tarafından yapılma olasılığı bulunduğu sonucunu ortaya koyan bir araştırma bulunmamaktadır. Psikolojik taciz uygulayan saldırganın, hedefinin ve kullandığı aracın mahiyetine bakılmaksızın, kötü kişilik özelliklerine kısmen veya tamamen sahip olduğu değerlendirilebilir (Karyağdı, 2007:10).

### 2.3.6. Psikolojik Taciz ve Stres

Kişiler üzerinde psikolojik olarak etki bırakan ve onların davranışlarını, verimliliklerini ve sosyal ilişkilerini etkileyen olgu, stres olarak tanımlanmaktadır. Stresin ortaya çıkması için, kişinin içinde bulunduğu veya yaşadığı çevrede meydana gelen değişikliklerin kişiyi etkilemesi gerekir. Söz konusu değişikliklerden bazı bireyler daha çok ve daha hızlı etkilenirken, bazıları daha yavaş ve az etkilenir. Bu durumda stres, kişinin yaşadığı çevrede meydana gelen bir değişim veya bireyin ortam değiştirmesinin onun üzerinde etkiler bırakmasıyla ilgilidir (Eren, 2001:1).

Psikolojik taciz çalışanlar üzerinde aşırı derecede stres yaratan bir faktördür. Bir işyerinde çalışanların stres altında olduğu düşünülürse; orada ciddi biçimde üretim ve verimlilik ile ilgili sorunların ortaya çıktığı belirtilmektedir. Strese bağlı olarak meydana gelen; motivasyon eksikliğinin, performans azalışlarının, çalışanlar arasında ortaya çıkan çeşitli uyumsuzlukların söz konusu durumun sonuçları olarak sıralanması mümkündür. Stres, insan vücudunun çok sayıda uyaranlara verdiği otomatik ve sistematik bir tepki olarak ifade edilebilir (Çingirler, 2014:12-13).

Stresli çalışma ortamının psikolojik taciz davranışları yaratan etmenlerden biri olduğu göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik taciz olgusunun yer aldığı iş ortamının da çalışanlar üzerinde stres yaratması kavramların birbirlerini karşılıklı etkilediğini ortaya çıkarmaktadır.

### 2.4. Psikolojik Tacizin Tipolojisi

Psikolojik taciz sürecinin yapısını mümkün olduğu ölçüde kavramak maksadıyla önce düşmanca davranış değişkenlerini tanımlamak gerekmektedir. Söz konusu kavramlaştırmadan dolayı, Leymann tarafından ortaya atılan psikolojik taciz tipolojisi mağdur üzerindeki etkilerine bağlı olarak geliştirilmiş ve kategorisel olarak beş bölüm altında incelenmiştir. Bunlar (Davenport vd., 2003:18-20):

*Mağdurun iletişim kurma olanaklarına yapılan saldırılar:*

- Mağdurun iletişim kurma olanakları yönetim tarafından kısıtlanır,
- Mağdur susturularak, söz alma hakkı engellenir,
- İşteki görevleriyle ilgili sözlü saldırılara maruz kalır,
- Sözlü tehditler ve olumsuz sözlü davranışlara maruz kalır.

*Mağdurun sosyal ilişkilerini sürdürme olanaklarına yapılan saldırılar:*

- Mağdurun meslektaşları uzun süre diyaloga girmez,
- Meslektaşlarıyla konuşması yönetim tarafından yasaklanır,
- Kişiyeye çalışma arkadaşlarından uzakta soyutlanmış bir oda verilir ve dışlanır.

*Mağdurun itibarına yapılan saldırılar:*

- Mağdur hakkında dedikodu çıkarılır,
- Diğer çalışanlar tarafından alay edilir,
- Mağdurun herhangi bir özrü, etnik kökeni, yürüyüşü ya da konuşmasıyla alay edilir.

*Mesleki durumunuza yapılan saldırılar:*

- Mağdura hiçbir görev verilmez,
- Anlamsız görevleri yapması istenir;

*Mağdurun fiziksel sağlığına yapılan saldırılar:*

- Mağdura tehlikeli görevler verilir,
- Çalışma arkadaşları tarafından fiziksel olarak tehdit edilir,
- Fiziksel saldırıya maruz kalır,
- Hatta doğrudan cinsel tacize uğrar.

Leymann daha sonra yukarıda sayılan davranış kalıplarına ilave olarak psikolojik taciz unsuru oluşturabilecek başka bazı eylemler de belirlemiştir. Bunlar (Tınaz, 2011:57-58):

- Çalışana ait işyerinde bulunan telefon, bilgisayar, dosya gibi eşyalar, birdenbire kaybolur ya da bozular. Bunların yerine yenileri konulmaz.

- Çalışma arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmalar, artmaya başlar.

- Çalışanın sigara ve dumanından rahatsız olduğu bilinmesine rağmen odasına veya yanındaki masaya çok sigara içen biri yerleştirilir ya da kendisi bizzat bu kişilerin yanına yerleştirilir.

- Çalışan, ofiste başka odalara girdiğinde konuşma hemen kesilir ya da konu değiştirilir.

- İşle ilgili önemli gelişmeler, toplantılar ve haberlerin dışında bırakılır.

- Çalışanın arkasından çeşitli söylentiler çıkartılır, kendisine yönelik dedikodu yayılır.

- Kendisine niteliklerinin çok altında veya uzmanlık alanına girmeyen işler gördürülür.



- Çalışan, her yaptığı işin ince ince gözlendiğini hissederek. İşe geliş gidiş saatleri, telefon konuşmaları, çay veya kahve molasında geçirdiği zaman ayrıntılarıyla kontrol edilmektedir.
- Diğer çalışanlarca sürekli eleştirilir veya hor görülür.
- Sözlü veya yazılı müracaat ve taleplerine yanıt alamaz.
- Çalışan, amirleri veya iş arkadaşları tarafından kontrol dışı reaksiyon vermeye kışkırtılır, tahrik edilir.
- İşyerinin özel kutlamaları veya diğer sosyal aktivitelerine bilinçli olarak davet edilmez.
- Dış görünüşü, diksiyonu veya giyim tarzıyla alay edilir.
- İşle ilgili tavsiyeleri ve girişimleri reddedilir.
- Alt düzeydeki görevlerde çalışanlardan daha düşük ücret alır.

İşyerlerinde psikolojik taciz olgusunun varlığı için yukarıda sayılan davranışların hepsinin aynı anda yaşanması aranmadığı gibi, söz konusu eylemlerin kısa süreli veya bir defaya mahsus gerçekleştirilmesi durumunda da psikolojik tacizin varlığından bahsedilemeyeceği unutulmamalıdır.

## **2.5. Psikolojik Tacizin Unsurları**

İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir.

İşyerlerinde psikolojik tacizden bahsedebilmek için aşağıdaki unsurları içermesi gerekmektedir:

- İşyerinde gerçekleşmelidir.
- Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
- Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.
- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.

- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiyeye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir (www.ailevecalisma.gov.tr, 2018).

## **2.6. Psikolojik Tacizin Türleri**

Psikolojik taciz türleri hiyerarşik ve fonksiyonel psikolojik taciz olmak üzere iki ayrı alt başlık altında incelenebilir. Örgütlerde, hiyerarşik ve fonksiyonel psikolojik taciz sınıflandırmasının, bir başka anlatımla, dikey ve yatay psikolojik taciz olarak da ifade edilebilmesi mümkündür.

### **2.6.1. Hiyerarşik (Dikey) Psikolojik Taciz**

Dikey psikolojik taciz olarak literatüre geçen bu psikolojik taciz türü, bir yöneticinin, yönetimdeki rol avantajından yararlanarak, gücünü aşırı kullanması olarak da yorumlanabilecek davranışlarla, astlarına doğru uyguladığı davranışlardır. Örgüt içindeki konumunun bilincinde olan ve gerektiğinde bunu acımasızca kullanmaya eğilimli bir yöneticinin, otoriter ya da ılımlı olması bir fark yaratmamaktadır. Elinde güç bulunduran her iki karakter türü de psikolojik taciz davranışı sergileyebilir. Bu tür psikolojik taciz davranışının en göze çarpıcı nedenleri arasında, sosyal görünümün tehdit edilmesi, yaş farkı, politik nedenler sayılabilir (Atalay, 2010:8).

Liderler, yöneticiler tarafından katılımcılığın hayata geçirilmesi, örgütte demokratik bir süreci tetikleyerek, verimin yükselmesine, aynı zamanda da çatışmaların azalmasına yol açar. İşyerindeki çatışmaların boyutu hangi düzeyde olursa olsun, yöneticilerin bunu önemsemesi ve önleyici tedbirleri alması gerekmektedir. Eğer sorunlar, görmezden gelinerek, geçiştirilerek, baskı altına alınarak, durumdan yararlanılarak çözümsüz bırakılırsa, gitgide büyüyen yepyeni bir sorunlar yumağı ortaya çıkacaktır (Özmutaf, 2007:46).

Bilinenin aksine, dikey psikolojik taciz (hiyerarşik psikolojik taciz) sadece üst yönetimden alt kademelere yöneltilen bir şiddet türü olmamaktadır. Hiyerarşiyi ast ve üst arasındaki ilişki olarak tanımladığımızda; psikolojik taciz davranışları asttan üste veya üstten asta uygulanabilmektedir. Aşağıdan yukarıya yöneltilmiş psikolojik

tacize, çalışanların kendi aralarında birlik olarak, amirlerine psikolojik taciz uygulamaları, ender de olsa mümkün olabilmektedir (Tınaz, 2006:117).

Dikey psikolojik tacizin nedenleri aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Tınaz, 2006: 117):

- Sosyal İmajın Tehdit Edilmesi: Üstündeki kişiden daha fazla çalışan ve daha başarılı bir astın varlığı halinde ortaya çıkan bir durumdur. Amir, astının yaptığı işi sahiplenir ve bu durumu kendi başarısıymış gibi göstermeye çalışır.
- Yaş Farkı: Kendisinden daha genç bir astın varlığı halinde üst yönetici, o bireyi örgüt içindeki kendi pozisyonu açısından bir tehdit unsuru olarak algılayıp korku duyabilir ve psikolojik tacize başvurabilir.
- Kayırma: Kayırılan kişi üst konumda ise, arkasında onu koruyan birilerinin bulunduğu emindir, gücüne güvenmektedir ve istediği herşeyi yapma özgürlüğüne sahip olduğu düşüncesi yerleşmiştir.
- Politik Nedenler: Ast ve üst, birbirlerine karşıt veya düşmanca olan politik görüşlerini açıkça belirtmişlerse psikolojik taciz ortamının oluşması olasıdır. Dikey psikolojik taciz uygulanmasındaki neden, astın politik görüş ve tercihinin üstün fikrinden farklı olmasıdır.

### **2.6.2. Yatay (Fonksiyonel) Psikolojik Taciz**

Eşit yetki ve sorumluluğa sahip yani aynı statüde bulunan ve aralarında fonksiyonel olarak ilişkinin bulunduğu çalışanların birbirlerine uyguladıkları psikolojik tacize "yatay psikolojik taciz" adı verilmektedir. Yatay psikolojik taciz daha çok rakip konumda olan çalışanlarca kıskançlık, kısıtlı olan pozisyona gelebilmek amacıyla uygulanmaktadır. Örgütte eşit pozisyonda bulunan çalışanların kaynaklar bakımından birbirine bağımlı olması da öncelikle çatışmayı meydana getirmekte, çözülmemeyen, ört-bas edilen bir nevi ötelenen çatışma daha sonra çalışanlar arasında psikolojik tacizin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2006: 127).

Üst kademedен alt kademeye doğru veya alt kademedен üst kademeye doğru uygulanan psikolojik taciz, genellikle açık ve görünür iken, yatay psikolojik taciz o kadar belirgin değildir. Eşit statüde bulunanlar genellikle uyguladıkları psikolojik

tacizi kabul etmez, bunu işlerin karşılıklı bağımlılığının getirdiği bir çekişme olarak görürler (Tutar, 2004:91).

## **2.7. Psikolojik Tacizin Nedenleri**

Çalışma ortamında karşılaşılan psikolojik taciz her yaştaki çalışan için önemli bir sorundur ve tüm yaş ve meslek grubundaki çalışanları tehdit etmektedir. Başka bir ifadeyle, psikolojik taciz hemen hemen tüm örgütlerde rastlanabilen önemli bir örgütsel sorundur. Kişilik özellikleri, çalışma ortamının yapısı ve iklimi, yönetsel sorunlar, iş görev tanımının belirsizliği, işin niteliği, işin streslilik düzeyi, işyerinde çalışanlar arasında iletişim kanallarının kapalı olması gibi unsurlar psikolojik tacizin nedenleri arasında sayılabilir.

Psikolojik tacizin çalışanları ne boyutlarda etkilediği üzerine ülkemizde sınırlı sayıda araştırma yapılmış olsa da Batılı ülkelerde bu konuda birçok araştırma bulunmaktadır.

Psikolojik taciz davranışlarının nedenlerine ilişkin değişik görüşler öne sürülmektedir. Bazı araştırmacılar psikolojik taciz süreçlerinin ortaya çıkmasında mağdurların davranışlarını sorumlu tutarken, diğer araştırmacılar psikolojik taciz sürecine neden olarak örgütsel, iletişimsel ve çalışma ortamına bağlı olan sorunları göstermektedir. Leymann'a (1990) göre insanlar kendi eksikliklerinin telafisi için psikolojik tacize başvurmaktadırlar. Kendi konumları adına duydukları korku ve güvensizlik onları başka birine karşı küçültücü davranışlar sergilemeye itmektedir. Leymann genel olarak insanların psikolojik taciz davranışlara yönelmesinde dört temel nedeni saptamıştır. Bunlar; bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışında olmak ve önyargıları pekiştirmek olarak özetlenebilir (Tınaz vd., 2008:13).

Psikolojik tacizin nedenlerini iki ana başlık altında ele alarak bireysel ve örgütsel nedenler olarak sınıflandırmak mümkündür.

### **2.7.1. Bireysel Nedenler**

Psikolojik taciz uygulayıcılarının eylemlerinin hayata ve farklılıklara değer vermemelerinden, sahtekarlık ve numaracılıklarından, yüksek ego algısı yani bir

diğer deyişle kendini büyük gösterme ihtiyacından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Psikolojik taciz uygulayıcısının kişiliği aşırı kontrolcü, korkak, nevrotik ve yönetme-hiyerarşik açlık gibi niteliklerle ifade edilmektedir. Bu kişilerin davranışlarının çoğu güvensizlik ve korkudan doğan kıskançlık ve hasetten kaynaklanmaktadır. Psikolojik tacizi uygulayanlar, yaptıkları kötülüğün farkında olmasalar da kimi zaman öteki insanlara zarar verebilmektedirler (Başak, 2010:10).

Bazı insanlar çeşitli nedenlerden dolayı insanlara eziyet etmekten haz alabilirler. Kendi mutluluğunu oluşturamayan insanlar, kendilerinde olmayan mutluluğu ve huzuru başkalarından çalmaktadırlar. Bunun sonucunda kendi üstünlüklerini kabul ettirmek, otoritelerini sağlamlaştırmak için saldırırlar, bazen de başkalarında gördükleri ve kendilerinde olmayan meziyetler nedeniyle onları kıskanır bu nedenle saldırırlar. Bu kişiler konumlarını kaybedeceklerini düşünerek, muhataplarını dizginlemeye ve durdurmaya çalışırlar. Kıskanç ve kibirli insanlar, başarılı ve donanımlı insanlara karşı psikolojik saldırı başlatabilirler. İşyerleri, bu art niyetli insanların kötü davranışları yüzünden kendisini savunamayan yumuşak başlı insanlar için bir işkenceye dönüşmektedir. İşyerine bağlılık, üstün performans, donanımlı ve başarılı olmak gibi etkenler bile saldırı sebebi olabilir (Gün, 2009:30).

### **2.7.2. Örgütsel ve Sosyal Yapı Kaynaklı Nedenler**

Bireyin içinde bulunduğu toplum, şiddet ve saldırganlık eğilimlerinin ana sebeplerinden birisidir. Şiddetin bir türü olan psikolojik taciz sürecinde de toplumun etkisi kaçınılmazdır. Toplumun sahip olduğu ortak zorunluluklar, normlar veya aksaklıklar bireyleri etkilemekte, bireyler üzerinde yanlış hareketlerin ve davranışların oluşmasına yol açmaktadır (Başak, 2010:12).

Psikolojik taciz olgusu, örgütsel yapıdan ve sosyal sistemden kaynaklanabilir. Psikolojik tacizin ortaya çıkışında saldırgan ve mağdur kadar örgütsel ve sosyal faktörler de önemli bir rol oynamaktadır. Örgütsel yapıyı içerisinde çalışan kişilerin rolleri belirler. Herkes düşünme ve karar verme konusunda birbirlerinden farklıdır. Bu farklılıklar, işyerindeki rolleri etkilemektedir. Yöneticiler-işverenler iş gününün büyük kısmı işyerinde geçse de iş dışında da çalışana ait özel bir yaşamın olduğunu ve çalışanın aynı zamanda sosyal bir varlık olduğu gerçeğini gözden kaçırmaktadırlar (Söğütlü, 2014:11).

Psikolojik taciz, ister kamu ister özel her türlü iş ortamında yaşanabilir. Ancak, örgütsel nedenler, psikolojik tacizin ortaya çıkmasında ve devam etmesinde önemli bir faktördür. Bazı çalışma ortamları, psikolojik tacizin yaşanmaması için çaba sarfederken, bazıları ise, yapıları gereği sürekli psikolojik taciz ortamı üretirler. Bu farklılığın nedeni, çoğunlukla iş ortamının kurumsal yapısından kaynaklanmaktadır (Tutar, 2004:102).

İş ortamının yapısının çalışanlarca özümsemiş değerlerden oluşması oldukça önem arz etmektedir. Çünkü bu, hem işyeri kurallarının sağlıklı bir biçimde işleyişini sağlarken, hem de düzeni bozacak psikolojik taciz gibi bireysel ve kurumsal açıdan önemli zararları olan bir davranışın meydana gelmesini engeller (Tutar, 2004:102).

Çalışma ortamındaki hiyerarşinin ve iş ilişkisinin kötü yönetilmesi, stresli bir çalışma ortamının olması, işlerin monoton bir şekilde yürütülmesi, yöneticilerin tutarsız ve etik dışı davranışlarda bulunması, "örgütsel kültür"ün psikolojik tacize elverişli olduğunu göstermektedir (Tutar, 2004:102).

"Örgütsel iklim" de psikolojik tacizin ortaya çıkmasında önemli bir faktördür. Yöneticilerin liderlik davranışı, örgütte rol çatışma düzeyinin yüksekliği, sosyal iklimin çalışanları tatmin etmemesi vb. faktörler örgütsel iklimde yer alan olumsuzluklar arasındadır. Ayrıca, zayıf iletişim, çalışanlar arasındaki çatışma, üstler, astlar ve eş konumdaki iş arkadaşları arasındaki zayıf olan ilişkiler, üst veya alt kademedeki gelen tehdit edici sözler veya davranışlar, sosyal destekteki yetersizlikler de "zayıf örgütsel iklim" in belirtileri arasında yer alır (Tutar, 2004:105).

Psikolojik tacize yol açan örgütsel nedenlerin aşağıdaki etmenler olduğu söylenebilir (Davenport vd., 2003:67):

- Örgütün kötü yönetilmesi
- Yetki devretmeme düşüncesi
- Stresli işyeri
- Monoton işyeri
- Yöneticilerin psikolojik tacize inanmaması ve psikolojik tacizi inkâr etmesi
- Kademe azaltma ve sıfır hiyerarşi
- Küçülme, yeniden yapılanma ve şirket evlilikleri gibi değişimlerin yapılması
- Yaratıcı düşünceler ve yenilikler yapılması.

## **2.8. Psikolojik Taciz Süreci**

### **2.8.1. Psikolojik Taciz Aşamaları**

Psikolojik taciz çalışanı iş ortamında tedirgin eden, rahatsızlık veren ve şiddeti zamanla artarak psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara ve sonunda çalışanın işi bırakmasına yol açan bir süreçtir. Bu bağlamda psikolojik taciz sinsice gelişen, devam eden, düşmanca ve başkasına zarar vermek amacıyla gerçekleştirilen bir süreçtir. Sürecin gelişimi Leymann tarafından beş aşamada ele alınmıştır. Bunlar: çatışma aşaması, saldırgan eylemler aşaması, yönetimin katılımı aşaması, zor-akıl hastası ilan edilme aşaması, zorunlu istifa-görevine son verilme aşaması (Davenport vd., 2003:67).

#### **2.8.1.1. Çatışma aşaması**

Çatışmayı geniş ve dar anlamda tanımlamak mümkündür. Geniş anlamda; "insanın yapısında var olan ve kalıtsal olduğu öne sürülen saldırgan içgüdülerin, bireylerce tek tek ya da gruplar halinde ortaya konmasının bir sonucudur". Dar anlamda ise; "bir sosyal ya da biçimsel bir grupta yer alan bireyler (ya da gruplar) arasındaki anlaşmazlık ya da düşmanlık olarak veya bireyin anlaşmazlık algılaması ya da bu anlamda ortaya çıkan sorunları çözümlemedeki yeteneksizliğidir" (Atalay, 2010:19).

Çatışma genel manada kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla karakterize edilir, henüz psikolojik taciz değildir fakat psikolojik taciz davranışlarından birine dönüşebilir. Bu aşamada psikolojik taciz şiddetli bir çatışma olarak algılanabilir. Aynı zamanda aşamada psikolojik tacize maruz kalan kişinin herhangi bir fiziksel ve psikolojik rahatsızlığı bulunmamakla birlikte çatışmanın varlığının bilincindedir (Çam, 2013:24).

Hirigoyen (2001) bu çatışmanın sebebini, saldırganın zarar verdiği kişilerle arasındaki problemleri bunun dışında başka bir şekilde çözümlenmeyi bilmemesi olarak ifade eder. Çatışma söz konusu olmadığında da saldırgan içinde bulunduğu olumsuzlukla ilgili suçlayacak birini aradığı için çatışma yaratır. Bireyler arası çatışma tacizdeki çatışmadan farklıdır. Çatışmada taraf olanlar arasında paylaşım vardır, tacizde ise birey kendisini yalnız hisseder (Poussard vd., 2007:327).

### **2.8.1.2. Saldırgan eylemler aşaması**

Saldırgan eylemler aşamasında psikolojik taciz davranışları saldırgan eylemlere dönüşmektedir. Psikolojik saldırılar ve saldırgan eylemlerle psikolojik tacizi tetiklemektedir. Psikolojik taciz, çalışanın aleyhinde yaş, ırk, cinsiyet, din-mezhep, köken veya engel durum kaynaklı bir farklılığa dayalı belirgin bir ayrımcılıktan ziyade, çalışanı psikolojik olarak taciz etme, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla oluşan saldırganlıktır. Söz konusu eylem ve davranışlarla amaçlanan husus çalışanı iş yaşamından dışlayarak istifaya zorlamaktır (Çam, 2013:24).

Saldırgan eylemler aşamasında sergilenen davranışlar pasif ve aktif saldırganlık olarak iki grupta sınıflandırılabilir. Pasif saldırganlık durumunda failler fırsat buldukça psikolojik taciz eylemlerini ve niyetlerini gizlemek adına nazik ve düşünceli davranışlar sergileyeceklerinden durum tespiti ve önleme daha zor olabilmektedir (Davenport vd., 2003:16).

Aktif saldırganlık, açık şekilde mağduru hedef aldığından hemen kendini belli eder. Psikolojik tacizde, psikolojik taciz uygulayıcısının davranışı aktif saldırganlıkta, mağdura doğrudan cephe alır ve amacını açık eder. Aktif saldırganlık göz önünde ve açıkça yapıldığından durumu fark etmek ve mücadele etmek nispeten daha basit olmaktadır. Psikolojik taciz uygulayan, amacını açıkça göstermediği pasif saldırganlıkta, ayrıca mağdurun yanındaymış izlenimi vererek mağdurun güvenini kazanmayı amaçlayabilir. Söz konusu bir durumda, mağdur kendisine zarar verecek olan kişinin aslında yakınında olduğunu anlamayabilir (Çam,2013:25).

Saldırgan eylemler aşamasında mağdurun kişiliğindeki yetersizlikler hedef alınarak cezalandırma amaçlı saldırgan davranışlarda bulunulabilir. Mağdur çalışan bu durumda kendini korumada güçlük yaşayıp zor durumlara düşebilir (Çam, 2013:25).

### **2.8.1.3. Yönetimin katılımı aşaması**

Yönetimin katılımı aşamasında, idareciler ya da işveren psikolojik tacize maruz kalan mağdurun kendisine yönelik haksız olarak öne sürülen suçlamaları kabul ederler. İdare, mağdur ve psikolojik taciz uygulayıcısı arasında yaşanan olayları yanlış yorumlayarak suçu, yalnız bırakılan psikolojik taciz mağdurunda bulma ve



problemden kurtulma pozisyonunu benimseyebilir. Bu şekilde idare, ortaya çıkan negatif süreçteki yerini almış olur (Tınaz, 2006:55).

#### **2.8.1.4. Zor-akıl hastası ilan edilme aşaması**

Sürekli olarak devam eden duygusal saldırılar, kişinin sağlığını, görünüşünü ve düşünce biçimini bozar. Saldırılar, normal akıl yürütmeye ve iletişim yollarını değiştirmeye neden olur.

Mağdurlar saldırganlaşır, anlamsız şeylere anlam vermeye çalışırlar. Korkuları ve ihanete uğramışlık duyguları davranışlarını ve özdenetimlerini etkiler. Kimseye güven duymaz olurlar (Davenport vd., 2003:16).

Psikolojik taciz uygulayıcısının saldırısına maruz kalan mağdurun sağlığı, olumsuz yakıştırmalar ve idarenin-işverenin-yönetimin yaklaşımıyla zarar görür. Bunun sonucunda iş performansı azalan, hastalık ve mazeret izinleri kullanarak işten uzaklaşmaya çalışan mağdur içinde bulunduğu durumdan kurtulabilmek için konuyla ilgili uzmandan yardım almaya çalışır. Psikolog veya psikiyatrinden yardım alan çalışanın bu hareketi diğer çalışanlar ve psikolojik taciz uygulayıcılarınca normal bir durum olarak karşılanmamakta ve “akıl hastası, paranoyak, zor insan olarak damgalanabilmektedir” (Mansur, 2008:41).

Psikolojik tacize maruz kalan kişi, yaşadığı mağduriyeti gidermek ve karşı karşıya kaldığı problemleri çözmek maksadıyla, başvurduğu konuya ilişkin yetkin ve uzmanlaşmamış sağlık personelinden yardım alması durumunda çalışanın iyileşme süreci uzayabilir hatta süreç daha da kötüye gidebilir. Yönetimin yanlış çıkarımları ve psikolojik tacizle ilgili yeterli yetkinlikleri bulunmayan sağlık personelinin yanlış tanı ve teşhisleri bu negatif süreci hızlandırabilir. Kişi iyileşmek amacıyla çeşitli merkezlere başvurabilir. Bu tür olumsuz durumlara maruz kalan çalışan, aldığı destek veya yardımdan faydalanmasını sağlayıcı bir ortam tesis etmek yerine, uzun süreli hastalık ve mazeret izinleri ile iş ortamından uzaklaşma yoluna gider. Bu sıkıntılı süreç çoğunlukla çalışanın işten çıkarılması veya zorunlu istifası ile sonuçlanmaktadır.

### 2.8.1.5. Zorunlu istifa ve görevine son verme aşaması

Psikolojik tacizin son aşaması olan “görevine son verilme aşaması” işten ayrılma, mağdurun kovulması, istifa etmesi veya ettirilmesi, erken emekliliğe zorlanması ya da daha büyük sıkıntılarla sonuçlanabilen aşamadır. Aşırı stresli ve baskıcı işyeri ortamı, çalışanı içinde bulunduğu sıkıntılı durumdan çıkabilmesi için bir çıkış yolu ve çare aramaya iter. Yukarıda sayılan aşamalı durum ve olaylar birbirini tetiklemiş ve süreç en son dramatik bir vaziyete gelmiştir (Çobanoğlu, 2005:94).

Sadece psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar değil, sürece tanık olan çalışanlar da örgüte olan güvenlerini yitirirler. İşletmede sık sık hastalık izinlerinin alındığı görülür. Psikolojik taciz nedeniyle işyerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri arttırır; buna karşılık verimliliği düşürür. Psikolojik tacize maruz kalanların, istifaya zorlandıkları veya işlerine son verildiğini kanıtlamak ve haklarını elde etmek amacıyla girişecekleri yasal mücadelenin de, işverenlere daha fazla mali yük getirmesi olası sonuçlardandır (Tınaz, 2006:157).

### 2.9. Psikolojik Taciz Uygulayıcıları

Psikolojik taciz uygulayan kişiler için, doktrinde; psikolojik taciz uygulayıcısı, saldırgan, tacizci veya zorba gibi ifadeler tercih edilmektedir. Psikolojik taciz uygulayıcıları, kendileri ile hiyerarşik olarak aynı düzeydeki iş arkadaşlarını bazen de çalışma hiyerarşisinde kendilerinden daha üst pozisyonda bulunan çalışanları hedef alan psikolojik taciz eylemlerinde bulunsalar da, yapılan araştırmalarda bu davranışları sergileyen çalışanların genelde daha yüksek pozisyonda olduklarını göstermiştir (Beşoğlu, 2014:17).

Davenport ve arkadaşları psikolojik tacizi uygulayan aktörlerin temel kişilik özelliklerini beş başlık altında gruplandırmaktadır (Atay, 2014:17).

*Antipatik kişilik:* Aşırı denetçi, ürkek, insanlara soğuk gelen, samimiyet kurmayan, yabancı ve sinirli olma gibi özelliklere sahip olan kişiliktir. Gücün daima kendi elinde olmasını arzulamaktadır. Bu nedenle bu tip kişilik özelliklerine sahip bireyler kötü niyetli ve hileli eylemlere başvururlar.

*Narsist kişilik:* Narsist kişilik bozukluğuna sahip olan bireyler her zaman ve her koşulda kendilerinin önemli ve değerli olduğuna inanırlar. Kendi kusurlarını örtmek için diğer bireylerin kusurlarını ön plana çıkarma gayretindedirler. Bunu gerçekleştirecek yeteneğe de sahiptirler.

*Tehdit altında benmerkezci (egoist) kişilik:* Psikolojik taciz aktörü aşırı benlik olgusuna sahip ise, hoşuna gitmeyen bir etkiyle karşılaştığında aşırı tepki verir, zira aşırı benlik duygusuna sahip bir kişinin göstereceği tepki de doğal olarak yüksek olur.

*Kendi normlarını örgüt politikaları haline getirmeye çalışan kişilik:* Psikolojik tacizi bir örgüt sistemi olarak benimseyen psikolojik taciz yanlıları, çalışanları baskı altında bırakarak itaat altına almayı, disipline sokmayı ve korkutmayı düşünürler. Bu nedenle de sürekli olarak kural koyucudurlar.

*Önyargılı ve duygusal kişilik:* Psikolojik taciz aktörünün davranışlarını gerçekçi bir temele dayatmak tamamen temelsiz bir yaklaşımdır ve açıklaması da mümkün bulunmamaktadır. Mağdurun psikolojik tacize uğraması, inanç, sosyal ve etik bir sebeple ilintili olacağı gibi, çalışanın iş ortamında elde ettiği başarıda psikolojik taciz uygulayan kişiyi harekete geçirebilir.

Psikolojik taciz uygulayan çalışanların yukarıda sayılan kişilik özelliklerine ek olarak; iki davranış seçeneği arasından daha saldırgan olanı seçen, psikolojik taciz ortamında çatışmanın sürmesi ve kızışması için çaba sarf eden, taciz davranışının mağdurda yaratacağı etkileri umursamayan, suçluluk duygusu taşımayan, yaptıkları davranışlarda haklı olduklarını düşünen, suçu diğer çalışanlara ya da doğrudan mağdura yükleyen kişilerden oluştuğu da belirtilmektedir (Turan, 2006:17).

## **2.10. Psikolojik Taciz Mağdurları**

Araştırmalar, psikolojik tacize uğrayan çalışanların genellikle yetenekli, işine bağlı, yaratıcı, farklılıkları ortaya çıkaran, değişime açık kişiler olduğunu göstermektedir (Davenport vd., 2003:61).

Leymann, psikolojik taciz ve kişilik ilişkilendirme çabalarına şiddetle karşı çıkmakta ve psikolojik tacizin kişilik olarak herkesin başına gelebileceğini ifade etmektedir. Ayrıca, psikolojik tacize eylemlerine uğrayan mağdurlara ilişkin sade ve sezgisel bir tanımlamada bulunmaktadır. Söz konusu tanımlamaya göre mağdur, kendisinin kurban olduğunu hissedendir. Psikolojik taciz süreci bir dram olarak

değerlendirildiğinde, süreç içerisinde en fazla zarara uğrayan yine olumsuz davranışlara maruz kalan çalışandır. Önüne geçilemez bir biçimde oyunun sonunda tamamen yitirmeye mahkum kişidir (Tınaz, 2011:102).

Çeşitli araştırmacıların tanımladığı farklı psikolojik taciz mağduru profillerinden hareketle, dalgın, neşeli, gerçek dost, günah keçisi, korkak, alıngan, kendini beğenmiş, paranoyak, tutsak, uşak, katı, kendine güvenen, acı çeken, dürüst iş arkadaşı, içe dönük, hırslı, hastalık hastası olmak üzere toplam on sekiz mağdur tiplerinin yer aldığı bir liste oluşturulmuştur (Tınaz vd., 2008:50).

Psikolojik taciz mağdurlarının cinsiyet açısından dağılımları dikkate alındığında; Zapf tarafından yapılmış olan bir araştırmaya göre psikolojik taciz mağduru olduğunu belirten çalışanların %75.3' ünün kadın, %24.7' sinin ise erkek olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Psikolojik taciz davranışına maruz kalma ile cinsiyet arasındaki korelasyon üzerine yapılmış olan araştırmalar kadın çalışanların üçte ikisinin erkeklere oranla daha sık psikolojik taciz davranışıyla karşılaştığını göstermektedir (Çam, 2013:44).

Mağdurların yaş profilleri açısından konu değerlendirildiğinde ise; Almanya'da Institute for Social Research (SFS) kuruluşu, "işyerlerinde psikolojik yıldırmanın boyutları" konusunda Haziran 2002 tarihinde yayınladığı raporda işyerlerinde psikolojik yıldırmanın her yaştaki çalışan için önemli bir sorun olduğunu belirtmiştir (Tutar, 2004:62-64).

Leymann tarafından yapılan araştırmada ise; yaklaşık olarak eşit koşullarda çalışan erkek ve kadınlardan psikolojik tacize maruz kalanların oranı %45 erkek ve %55 kadın olarak bulunmuştur. Çalışmaya göre %76 erkeğe erkekler tarafından, %3 erkeğe kadınlar tarafından, %21 erkeğe de her iki cins tarafından psikolojik taciz uygulanmıştır. Buna karşılık %40 kadına kadınlar tarafından, %30 kadına erkekler tarafından ve kalan %30 kadına da her iki cins tarafından psikolojik taciz uygulanmıştır (Leymann, 1996:175-184).

## **2.11. Psikolojik Taciz İzleyicileri**

Psikolojik taciz sürecinde üçüncü taraf olan seyirciler, mağdur ve psikolojik taciz uygulayan tacizci dışında kalanlardır. Bu bireyler, psikolojik taciz olgusunu farkına vardıkları andan itibaren seyirci olarak nitelendirilmektedirler.

Doğrudan doğruya psikolojik tacizin içinde yer almamakla birlikte, bu durumun farkında olduklarından bir şekilde psikolojik tacize katılmakta, onu algılamakta ve etkilerine maruz kalmaktadırlar. Seyirciler, psikolojik taciz karşısındaki tavırlarına bağlı olarak psikolojik tacizi sona erdirebilecekleri gibi daha fazla şiddetlenmesine de sebep olabilirler. Bu durum psikolojik tacizin geleceğini belirleyebilmektedir (Güngör, 2008:8).

Psikolojik taciz sürecinde izleyici olarak rol alanlar; üst yönetim, iş arkadaşları, amirler ve astlar gibi aktif olarak sürece katılmayıp sürece dışarıdan tanıklık eden, ya da kendini problemlili sürecin içinde bulan kişilerdir (Çam, 2013:49). Bunlar;

- Diplomatik izleyici: Bir çatışma olgusu karşısında daima uzlaşmadan yana olan kişidir.
- Yardakçı izleyici: Bu izleyici psikolojik tacizciye çok sadıktır. Ancak bu özelliğinin pek fark edilmesini istemez.
- Fazla ilgili izleyici: Başkalarıyla ve başkalarının problemleriyle ilgilenen izleyici tipidir.
- Bir şeye karışmayan izleyici: Bu tip izleyici, ortaya çıkmaktan ve herhangi bir şeye karışmaktan hiç hoşlanmaz.
- İki yüzlü yılan izleyici: Görünüşte hiçbir şeye karışmayan bir birey izlenimi oluştursa da, gerçekte belli bir görüş ve düşünceye hizmet etmektedir (Tınaz, 2006: 21-22).

## **2.12. Psikolojik Taciz Sürecinin Sonuçları ve Etkileri**

Çalışma ortamında gerçekleşen psikolojik taciz sadece mağduru değil aynı zamanda işyerini, mağdurun ailesini, toplumu ve ülke ekonomisini de olumsuz yönde etkilemektedir. Psikolojik taciz, bu davranışlardan olumsuz etkilenen mağdurlar, mağdurun sosyal çevresi, aile üyeleri, işyerindeki diğer çalışanlarla birlikte toplumdaki huzursuz kişilerin sayısal olarak artmasına neden olmaktadır (Çobanoğlu, 2005:98).

### 2.12.1. Psikolojik Taciz Sürecinin Bireyler Üzerindeki Etkileri

Davenport(2003)' a göre tekrarlayan duygusal saldırıların zararları tekil ve bir seferde patlayıp biten zararlar değil, yavaş yavaş birikimli olarak oluşan zararlardır. Kafa karışıklığı ve yalıtılmışlık psikolojik taciz deneyiminin bir parçası olduğu için, tehlike sinyallerini anlamak ve semptomlar ağırlaşır olası hastalık çok daha zor tedavi edilebilir hale gelmeden yardım almak pek kolay olmaz ( Aras, 2012:23).

Tınaz'a göre, "Psikolojik taciz sürecinin, bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığı üzerinde yarattığı sonuçlar, ortaya çıkan ve gözlenmesi mümkün ekonomik ve sosyal sonuçların oluşturduğu tablodan çok daha vahimdir" (Tınaz, 2008:156).

Bir başkası tarafından, gerçekte veya algılanmış, kasıtlı ve sistematik psikolojik zarar gören kişi korku, endişe, çaresizlik, depresyon ve şok gibi ciddi duygusal tepkiler üretebilmektedir ( Aras, 2012:23).

Çalışanlar, psikolojik taciz uygulanma derecesine göre haklarındaki söylenti ve dedikodunun yayılmasından, aşağılamaya kadar hem fizyolojik hem de ruhsal-mental etkisi olabilecek ciddi psikolojik zararlarla karşı karşıya kalabilirler. (Yıldız, 2007:114).

Psikolojik şiddetin nedenlerine yönelik araştırmalarında; örgüt yapısı, işin özellikleri, liderlik tarzı, örgüt kültürü ve grup süreçleri gibi faktörlerin psikolojik şiddet ile ilişkisi olduğuna dair bulgular elde etmiş ve psikolojik şiddete uğrayan mağdurlarda iş tatminsizliği, stres belirtileri, psikosomatik şikâyetler, depresyon, kardiyovasküler bozukluklar, post travmatik stres bozukluğu, işe gelmeme, uyku ilacı ve sedatif(antidepresan) kullanımının artması gibi rahatsızlıkların oluştuğunu tespit etmiştir (Tunçel, 2009:24).

Psikolojik taciz mağdurları için fiziksel, ruhsal ve psikosomatik sağlık problemleri yaygın görülen temel sonuçlardır. Bu sorunlara örnek olarak korku, endişe, stres, depresyon, çabuk sinirlenme, kendine güvenin azalması, kendini suçlama, fobilerin oluşması, uyku bozuklukları, konsantrasyon bozukluğu, hafızada zayıflama, kas ve sindirim sistemi bozuklukları, nefes darlığı sayılabilir. Sağlık sorunları dışında diğer sorunlar ise, verimlilikte düşüş, işe geç kalma ve devamsızlığın artması, sosyal izolasyon, aile sorunları ve işten ayrılma dolayısıyla finansal problemler şeklinde ortaya çıkmaktadır (Davenport vd., 2003:146).

Psikolojik tacize maruz kalan birey artık işlerini yapamaz hale gelir veya kendi isteğiyle ya da zorunlu olarak istifa eder, işten çıkarılır veya iş değiştirir. Psikolojik taciz mağduru, çalışanların sağlığını tehdit eden, ekonomik ve sosyal açıdan zarar görmelerine neden olan bu süreçte en fazla zarar gören ve doğrudan etkilenen kişi olmaktadır.

### **2.12.2. Psikolojik Taciz Sürecinin Örgütler ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri**

Psikolojik taciz sürecinin çalışma ortamı üzerindeki etkileri de son derece önemlidir. Psikolojik taciz süreci, çalışma örgütünü sistematik ve bütünsel bir biçimde etkiler ve işyerinde huzursuzluğun, çatışmanın ve karışıklığın oluşmasına sebebiyet verir.

Psikolojik taciz olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. İşveren açısından ortaya çıkan zararlar öncelikle ekonomik nitelikte olmakla birlikte, ağır sosyal sonuçların oluşması da kaçınılmazdır (Tınaz, 2011:161).

Örgüt için psikolojik taciz kanser gibidir; herhangi bir hücreden (departman) başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına hızla yayılır. Bu nedenle örgüt, yaşamsal fonksiyonlarını kaybetmeden iyileştirici önlemlerini bir an önce almalıdır. Psikolojik tacizin örgütte ortaya çıkardığı ilk sonuç, örgütte meydana gelen aşırı stresli ortamdır (Tutar, 2004:114).

Psikolojik taciz sürecinin neden olduğu hastalıklar nedeniyle kullanılan izinlerde de artış olacaktır. İzin talep eden bireyler sadece kurbanlar olmayacak, aynı zamanda örgütteki diğer çalışanlar da oluşan olumsuz ortamdan izin kullanarak uzaklaşmak isteyeceklerdir. Bu durum ise örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkileyecektir (Samırkaş vd., 2011:27-37).

Kurumlar, psikolojik taciz süreci sonucunda kilit çalışanlarını yitirebilirler, işgücü devir oranı aniden artar, çalışanların moral bozukluğu oluşur. Motivasyonlarında ciddi bir düşüş yaşanır ve bu da performanslarında olumsuz etkilere neden olur. Psikolojik tacizin yarattığı bu olumsuz ortam işletmelerin verimliliğini ve çalışanların moralini negatif yönde etkiler (Polat, 2011:2).

Davenport, Schwartz ve Elliot, psikolojik tacizi üst yönetimin bu aşamaya katılıp katılmadığına göre örgütlerin ayrılması gerektiğini vurgulamışlardır. Psikolojik tacizin yönetimin hoş görmesiyle yaşamını devam ettirdiğini ve bunun sonucunda da personelin moralinin bozulmasıyla verimin düştüğü ifade edilmektedir. Aynı zamanda, psikolojik tacizin örgüte etkilerini şöyle sıralamaktadırlar (Ocak, 2008:47).

*İşin niceliğinde ve niteliğinde düşüşün görülmesi:* Psikolojik taciz, sadece mağdur olan kişiyi değil bütün örgütü ve başarısını da etkilemektedir. Önemli noktalarda çalışanların işten ayrılması örgütün temelini sarsılmasına yol açmaktadır. Çalışanlar arasında iletişimin ve ekip çalışmasının bozulması gibi hoş olmayan durumlar yaşanabilmektedir.

*Hastalık izinlerinin artış göstermesi:* Psikolojik taciz mağdurlarının genelde yıldırmadan kaçmak için hastalık izinlerine sığındıkları görülmektedir. Hastalık izinleri arttıkça bu örgüte maliyet yükleyip işyerinin verimliliğini azaltmaktadır.

*Danışman maliyetinin olması:* Örgütte yaşanan sorunların ve durumun değerlendirilebilmesi için örgüte bir danışman getirilmelidir. Danışman bu durumda yönetime ek bir maliyet yükler aynı zamanda yıldırmanın devam etmesi için mazeret olarak da bu durumu kullanabilmektedir.

*Güvenirlilikte ve saygınlıkta sarsılmaların yaşanması:* Psikolojik tacizi yoğun olarak yaşayan örgütler güvenilirliklerini ve saygınlıklarını zamanla yitirmeye başlamaktadırlar.

*Personel hareketinin artması:* Psikolojik tacizin sürmesine dayanamayan çalışanlar, bu durumun daha kötüye gideceğini düşünerek daha iyi ve güvenilir bir işyeri aramaya başlayabilirler. Bunun sonucunda da yeni personelin eğitilmesi ve deneyimlilerin yitirilmesi örgüt maliyetinde artışa yol açmaktadır.

*Davalara yol açması:* Mağdurlar, ayrımcılık, rahatsızlık, şiddet ve olası zihinsel zarar görme sebebiyle çalıştıkları örgüte dava açabilmektedirler.

Anılan etki ve sonuçlar işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz davranışlarının daha çok özel sektör örgütleri açısından değerlendirildiğinde karşılaşılabilecek sonuçlar maiyetindedir. Kamu sektörü açısından durum değerlendirildiğinde ise, daha çok kamu hizmetinin aksaması, hizmetin kalitesinde



önemli derecede düşüşle birlikte vatandaş memnuniyetsizliği ve personel verimliliğinde bir azalma şeklinde geri dönüşler yaşanmaktadır.

Psikolojik taciz işyerlerinde karşılaşılan çok önemli bir sorun alanıdır. Örgütlerde ortaya çıkabilen psikolojik taciz olgusu örgütte stresli bir havaya neden olmaktadır. Söz konusu stresli ortam, örgütteki her çalışana rahatsızlık vermekte, çalışanın verimliliğini düşürmekte, çalışanların örgüte bağlılığının azalmasına hatta yitirilmesine neden olabilmektedir. Çalışanlar tüm dikkat ve çabalarını yaşadıkları probleme yöneltecekleri için örgüt içinde takım çalışmaları da zorlaşacaktır. Tutar'a göre örgüt için kanser niteliğinde olan psikolojik taciz bir noktadan başlayarak örgütün bütün yaşamsal organlarına büyük bir hızla yayılmaktadır. İyileştirici önlemler alınmadığı sürece tüm örgüt yoğun derecede zarar görebilecektir ( Başak, 2010:23).

Psikolojik taciz davranışları çoğunlukla eksik ve yetersiz yönetimden kaynaklanabilmektedir. Motivasyon eksikliği, çalışanlar arasındaki moral düşüklüğü, çalışanlara yetki vermemek, örgütsel bağlılığın azalması, işyerindeki tekdüzelik, zaman ve enerjinin ekonomik olarak kullanılmaması, çalışanların işyerinden soğutulması, kültürel yoksunluklar, sürekli çatışmalar sonucu oluşan kötü iklim gibi olgular işyerinde psikolojik taciz davranışlarına zemin hazırlamaktadır (Vartia, 2003:203).

Şüphesiz örgütsel bağlılık ile psikolojik taciz olguları arasında karşılıklı bir ilişkinin olduğunu düşünmek yanlış olmayacaktır. Çalışanların kurumlarına olan bağlılığı yükseldikçe psikolojik taciz davranışlarına maruz kalma oranlarının arttığı ve bu tür olumsuz davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanların da örgütsel bağlılığının zayıfladığı görülmektedir. Zaman içerisinde iş doyumunu azalan çalışanların örgüte bağlılığının da bu doğrultuda düşeceği düşünülmektedir (Özpoyraz, 2013:67).

Psikolojik taciz örgütlerde, bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalara, olumsuz örgüt iklimine, örgüt kültürü değerlerinde çöküşe, güvensizlik ortamına, genel saygı duygularında azalmaya ve çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanmasına neden olmaktadır (Tınaz, 2006: 160).

Çalışma hayatı için olumsuz bir ortam yaratan, çalışanın verimini, sosyal ve ailevi ilişkilerini ve sağlık durumunu olumsuz olarak etkileyen psikolojik taciz, aynı

zamanda örgütsel bağlılığı zayıflatan ve çalışanı işten uzaklaştırmaya hatta istifaya iten olgudur. Çalışanın örgütsel bağlılığı ya da diğer adıyla kurumsal aidiyeti, çalıştığı kurumun amaç ve değerlerine sıkı sıkıya bağlanması, bu amaçlarını gerçekleştirmek üzere çaba harcaması konusunda istekli olması anlamında kullanılan bir kavramdır. Diğer taraftan, maruz kalınan psikolojik taciz eylemlerinden dolayı çalışanlar kurumun hedeflerinden ve ilkelerinden uzaklaşarak, çalışma hayatını sürdürmek yerine, maddi ve manevi bütünlüğünü daim ettirmek ve söz konusu olumsuz durumdan en az zararla kurtulma çabası içerisine girerler. “Bu da örgütsel bağlılığın azalmasına neden olarak çalışanın, bulunduğu ortamdan uzaklaşma, gerek fiziksel, gerek psikolojik, gerekse sosyal açıdan daha rahat olabileceği ve bağlılığını sunabileceği farklı işyerlerine yönelmesine neden olmaktadır” (Mansur, 2008:101).

Psikolojik taciz, çalışanların, çalışma ortamında sağlayacağı verimliliği ve iş doyumunun gerçekleştirilmesini engelleyen olumsuz bir durum ortaya çıkarır. İş doyumunun düşüklüğünden ötürü bireylerde oluşan işe karşı isteksizlik nedeniyle yaratıcılık kısıtlanır. İş ortamında yaşanan psikolojik taciz sonucunda çalışanların dikkati, kuruluşun amaçlarından ve kendi görevlerinin taşıdığı önemden uzaklaşır. Sadece psikolojik tacize maruz kalan çalışanlar değil, süreç içerisinde, olaylara tanık olan çalışanlar da, bir gün kendilerinin de psikolojik tacize maruz kalacaklarını düşünerek örgüte olan güvenlerini yitirirler. Yaşanan gelişmelerin doğal sonucu olarak örgüte bağlılık tutumlarında önemli ölçüde bir düşüş gerçekleşir. Psikolojik tacize ilişkin yapılan araştırmalar ve sürecin sonuçları irdelendiğinde; örgütsel bağlılığı gerçekleştirecek özneler arasındaki bağın yok olduğunu görmek mümkündür.

### **2.12.3. Psikolojik Taciz Sürecinin Aile Üzerindeki Etkileri**

Psikolojik taciz olgusu nedeniyle mağdur gibi ailesi de ciddi biçimde olumsuz etkilenmektedir. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz olgusunun kişinin özel yaşamına etkileri sonucunda karı-koca ilişkilerinin, ebeveyn-çocuk ilişkilerinin, ayrıca çocukların psikolojik gelişmelerinin de olumsuz etkilenmeleri söz konusu olabilmektedir (Tınaz, 2011: 172).

Günün büyük bir kısmını işyerinde ve şiddet ortamında geçiren mağdur, işten çıktıktan sonra da olayların etkisini üzerinde taşıdığından girdiği sosyal ortamlarda

veya aile içerisinde aşırı kaygılı veya depresif olabilmekte, rahat davranışlar sergileyebilmektedir. Bazı psikolojik taciz mağdurları başına gelenleri sürekli olarak eşine, ailesine veya arkadaşlarına anlatma yolunu seçmekte, bir süre sonra mağdurun yakınları dinleyici olmaktan sıkılabilmektedir. Bu durum kişinin özel hayatında da yalnızlaşmasına neden olmaktadır. Bazı durumlarda ise mağdur, çevresindeki insanların kendisini anlamadığını ve yardımcı olamadığını düşünerek kendisini izole etmeye başlayabilir (Deniz, 2012:56).

Psikolojik tacize maruz kalan birey ailesindeki rolünü ve sorumluluklarını yerine getirmede zorlanmaya ve ailevi sorunlarını ötelemeye başlar. Sosyal yaşamındaki ilişkileri kesilir, evliliğinde sorunlar görülür. Mağdur ailesinden uzaklaşmaya başlar. Sevdiklerine karşı sinirli, hatta saldırgan olur. Bu şekilde psikolojik taciz sonucunda sadece mağdur değil mağdurun ailesi de zarar görmüş olur (Toker, 2009:8).

Yaşanan çaresizlikler, çatışmalar sonucunda eşlerin boşanması, ailenin dağılması, yaşanan olaylardan kaynaklanan üzüntü ve hüsrana, çocukların yaşadığı olumsuz deneyimler ve duygular, çeşitli tedavi masrafları, aile gelirinde kayıpların ortaya çıkması psikolojik tacizin aile üzerinde yaratabileceği olumsuz sonuçlardır (Tınaz, 2011:177).

Psikolojik taciz sürecinin aile üzerindeki etkilerine başka bir açıdan bakıldığında ise mağdur, işyerindeki psikolojik taciz davranışlarının getirdiği dışlanmışlık ve küçük düşürülmekten kaynaklanan duygu durumunu aile içine taşıyacak, işyerinde bulamadığı ilgiyi aile ortamında arayacaktır. Psikolojik taciz sürecinin ilk evrelerinde aile arasındaki bağlılık kişiye fayda sağlar. Mağdur, onların verdiği destekle ayakta kalmaya çalışır (Tınaz, 2011:172).

#### **2.12.4. Psikolojik taciz Sürecinin Toplum ve Ülke Ekonomisi Üzerindeki Etkileri**

Psikolojik tacizin toplum ve ülke ekonomisi üzerinde de olumsuz etkileri mevcuttur. Genel olarak yaşanan sağlık problemleri nedeniyle yapılan sağlık harcamalarının artması, sigorta masraflarında artış, işsizlik, mağdurların niteliklerinin ve yeteneklerinin daha altında çalıştırılmasından doğan vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına yönelen talebin çoğalması, erken emeklilik

oranının artması ve çalışanın iş yaşamının dışına itilmesi toplumun katlanmak zorunda olduğu ekonomik maliyetlerdir (Tınaz, 2011:186).

Yaşadığı olumsuzluklardan ötürü mutsuz ve asosyal hale gelen kişilerin ve ailelerin yer aldığı bir toplum ve çalışma barışının bulunmadığı bir iş hayatı da psikolojik tacizin ortaya çıkardığı başlıca toplumsal problemler olarak değerlendirilebilir. Psikolojik taciz eylemleri neticesinde mesleki kalifikasyonunu kaybetmiş, psikolojik yönden tükenmiş, sağlıksız bireylerin boşa gezdiği bir toplum yapısı ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2011:186).

Psikolojik taciz sonucunda mağdurun olumsuz şekilde değişen davranışları nedeniyle eşi ve ailesiyle olan ilişkilerinin bozulmasına neden olacak, bununla birlikte toplumda boşanma vakalarının sayısının artmasına, dolayısıyla toplumda parçalanmış aile sayısında artışa sebebiyet verecektir (Beşoğul, 2014:41).

Dünya Sağlık Örgütü'nün raporunda, örgütlerde psikolojik taciz davranışlarının artmasıyla bağlantılı olarak bireylerin iş hayatından soyutlandığı, hem fiziksel hem de psikolojik zarar gördüğü, bunun da toplumda genel bir huzursuzluk ortamı oluşturduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte, zamansız gelen emeklilikler, sosyal yardım maliyetlerinin artmasına yol açmaktadır. Fiziksel ve psikolojik sağlığının ileri derecede bozulmasıyla iş görme ehliyetini kaybeden mağdurlar, önemli bir toplumsal maliyet haline gelirler. işsizlik maliyetleri, beyin göçünün yaşanması, tıbbi yardım ve hastane sigortaları ile üretken işgücünün kaybı da psikolojik tacizin toplumsal sonuçları arasında sayılabilir (Acar, 2013:47).

### **2.13. Psikolojik tacizle Mücadele Etme Stratejileri**

Psikolojik tacizle mücadele etmek için her türlü psikolojik şiddeti ortadan kaldırarak, bu şekilde örgütleri, iş tatmini, çalışma başarısı ve bağlanma hissi sağlayan sosyal yapılar haline getirmek gerekmektedir (Tutar, 2004:129).

Psikolojik tacizle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır (Tınaz, 2006:187).

Çalışma ortamında psikolojik tacizin neden olduğu psikolojik gerilimin kişilere, kurumlara ve topluma olan olumsuz geri dönüşlerinin boyutu, psikolojik tacizle mücadele etme stratejileri geliştirmeyi elzem hale getirmiştir.

### 2.13.1. Psikolojik tacizle Bireysel Mücadele Etme Stratejileri

İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan ve gittikçe hedef haline gelen çalışan, öncelikle maruz kaldığı kötü davranışları hak etmediğine inanmalıdır. Psikolojik taciz esnasında kendisine yapılan söz ve davranışları not etmekle birlikte psikolojik taciz olayları esnasında olaylara şahit olan tanıkları da unutmamalıdır. Tanıklardan(izleyicilerden) bu konuda destek olmaları, yaşananları kaydetmeleri ve sözlü olarak tanıklık etmeleri istenebilir. Son kertede, yaşanan psikolojik taciz eylemlerinin aile ve sosyal çevresi tarafından bilinmesine izin verilmelidir. Bu kişilerin mağdur çalışanı dinlemeleri ve destek olmaları, mağdurun söz konusu problemlerin çözümüne yardımcı olmaları mücadele açısından çok önemlidir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışan yalnız başına anlamlandıramadığı davranışları ailesi ve çevresiyle birlikte daha kolay çözümleyebilir. Mağdurun ailesi, yakın arkadaşları ve sosyal çevresinin süreç içinde destekleyici rolleri mağdurun psikolojik tacizle mücadelesinde büyük önemi haizdir (Karakale, 2011:53).

Psikolojik tacize maruz kalan çalışan, bu süreçte özgüvenini ve öz saygısını kaybetmemeli, kendine ve değerlerine inanmalı, olumlu düşünmeli ve kendisiyle ilgili olumlu olayları hatırlamaya çalışmalıdır. İçinde bulunduğu olumsuz sürece rağmen, kendisiyle barışık olmaktan vazgeçmeyip; kendini psikolojik taciz karşısında güçlü hissetmelidir. Aynı zamanda duygularını, başına gelen olayları not ederek de kendini rahatlatma yoluna başvurabilir. İş hayatı dışında kendisini sıkıntısından uzaklaştıracak ve kafasını boşaltacak aktivitelerde bulunmak da mağdura bu süreçte yardımcı olabilir (Davenport vd., 2003:82-93).

Eğer yalnız kalmak, sakin alanlarda bulunmak ona iyi geliyorsa o zaman o ortamları tercih etmelidir. Sportif faaliyetlerde bulunan bireyler, başka düşüncelerden rahatça uzaklaşabilirler. Psikolojik taciz yaşayan birey, spor yaparak işyerinde yaşadıklarını kafasından bir süreliğine de olsa atabilir. Yaşanılan durum ne kadar sıkıntılı olursa olsun mağdur mizahtan da yararlanabilir. Kişi yaşananlar komik olmasa da endişeyi azaltmak için, kafasını boşaltmak için gülmeye çalışarak kendini daha iyi hissedebilir (Davenport vd., 2003:82-93).

Psikolojik tacizle bireysel olarak başa çıkma stratejilerinde üç yöntem kullanılabilir. Bunlar; psikolojik tacizin yönetilebilir bir sorun olduğunu kabul ederek

psikolojik tacize anlayış gösterme, psikolojik tacize karşı savaş verme ve psikolojik taciz karşısında geri çekilmedir (Tutar, 2004:125).

Psikolojik tacize anlayış gösterme, psikolojik tacizin tekrarlanma sıklığı veya şiddetine göre değişir. Psikolojik taciz sistemli biçimde devam ediyor ve şiddetinde artma eğilimi gözleniyorsa, psikolojik tacize anlayış gösterme doğru bir yöntem değildir (Beşoğul, 2014:44).

Karşı savaş verme durumunda, psikolojik tacizle başa çıkmada saldırganın yöntemini seçmek, mağduru saldırganın karşısında zayıf düşürebilir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışan, kabul edilebilir tepkilerle, ahlak ilkelerine ve yasalara uygun davranışlarla, saldırganı zor durumda bırakmalıdır. Karşı savaş verme yönteminin seçilmesi durumunda çalışan aynı zamanda sosyal destek bulmaya da çalışmalıdır.

Psikolojik tacizle mücadelede üçüncü yöntem olan geri çekilme yöntemi çoğu zaman saldırganı cesaretlendirici ve teşvik edici riskleri barındırdığından, sadece güç dengesi arasında büyük orantısızlığın bulunması halinde istenmeden seçilen bir yöntem olmalıdır (Beşoğul, 2014:45).

### **2.13.2. Psikolojik Tacizle Örgütsel-Kurumsal Mücadele Etme Stratejileri**

Çalışma ortamında yaşanan psikolojik taciz hadiseleri, mağdur ve diğer çalışanlarla birlikte kurumun yapısına da büyük zararlar vermektedir. Mağdurun iş arkadaşlarından sonraki hedefin kendisi olabileceğini düşünenler huzursuz olmakta ve işlerinde hata yapabilmektedir. Bu durum da çalışanların verimliliğini önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Kurumlar buna benzer olumsuz durumlardan kaynaklanabilecek kayıpların önüne geçmek amacıyla birtakım önlemler almalıdır. Ayrıca mağdur durumdaki çalışana, birden fazla çalışanın grup halinde psikolojik taciz davranışlarında bulunması ve kurumun(yöneticilerin) da bu tür davranışları desteklemesi daha yıkıcı etkiler barındırmakta sorunu çözülemez bir noktaya getirebilmektedir (Karakale, 2011:67).

Psikolojik tacizi önlemek için kurumların yapabilecekleri şu şekilde sıralanabilir (Çobanoğlu, 2005:117-118):

- Kurumun vizyon ve misyonu anlaşılır biçimde tüm çalışanlara anlatılmalıdır.
- Bir kurum kültürü oluşturulmalıdır. Çalışanlar sadakatle çalışmalıdır.

- Çalışanların görev ve sorumlulukları net belirlenmelidir.
- Kurum, çalışanına değer verdiğini hissettirmelidir.
- Çalışanlar üst yönetimden takdir, övgü, güven ve adalet duygusunu alabilmelidir.
- Toplantılardan ve eğitimlerden her çalışan haberdar olmalıdır.
- Çalışanlar fikir ve düşüncelerinin önemsendiğini fark etmelidir.
- Yönetici konumunda çalışanlara iş kültürü, iş ahlakı, kriz ve iletişim konularında eğitim verilmelidir.
- Çalışanlar, doğru ve dürüst çalıştıkları sürece kurumlarının arkalarında olduğunu bilmelidirler.

Ayrıca yukarıda sayılan önlemlerden başka kurumlar psikolojik tacizin kendilerinde yaratacağı her türlü düşünceye maruz kalmamak için şunları uygulamaya çalışmalıdır (Davenport vd, 2003):

- Açık kapı politikası uygulanmalıdır. Çalışanlar, kapalı kapılar ardında neler planlandığını düşünerek güven sorunu yaşamamalıdır.
- Çalışanlara çatışma yönetimi ve/veya arabuluculuk konusunda eğitim verilmelidir. Bu konuda bilgilendirilmelidirler.
- Örgüt içinde arabuluculuk merkezi kurulabilir.
- Gizlilik açısından dışarıdan ücretli bir arabulucu bulunabilir.
- Örgüt içinde hukukçu veya tıp personeli gibi bir arabulucu kadrolu olarak bulundurmaya çalışılabilir.

Aynı doğrultuda, psikolojik tacizin oluşumuna mani olacak sağlıklı bir kurumsal kültüre sahip olunması için izlenmesi gereken bazı temel politikalar olduğu değerlendirilmektedir. Söz konusu politikalar aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür (Tutar, 2004;102):

- Yönetmel liderliğin kurumsallaştırılması
- Kurumsal rolün yeniden tasarımı
- Kurumsal kültür ve iklimin yeniden tasarımı
- Kurumsal sağlığın geliştirilmesi
- Psikolojik tacize karşı kurumsal empati geliştirilmesi
- Psikolojik tacize karşı açık yönetim anlayışının benimsenmesi
- İnsan odaklı bir iş kültürünün benimsenmesi
- Kurumsal bütünleşmenin sağlanması.





### 3. ULUSAL VE ULUSLAR ARASI MEVZUATTA PSİKOLOJİK TACİZ

2012 tarihinde yürürlüğe giren Borçlar Kanununda yasal zemin kazanan psikolojik taciz suçuna ulusal mevzuatımızda halen daha yeterince yer verilmemektedir. Oysa batı ülkelerinde bu suça karşı 90' lı yıllarda açıkça mevzuata işlenip caydırıcı cezalar uygulanabilmekte kişileri bu durumdan koruyucu tedbirler de alınmaya başlandığı görülmektedir. Genel olarak psikolojik taciz olgusuna ilişkin, Anayasa Hukuku, Borçlar Kanunu, İş Kanunu, Ceza Kanunu, İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ilişkin 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi hükümleri bir bütün olarak uygulanmalıdır. Ayrıca 20/4/2016 tarihli Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe giren 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununa da “işyerinde yıldırma “ kavramına açıkça yer vermesinden dolayı mevcut çalışmada yer verilmiştir.

#### 3.1. T.C. Anayasası

Anayasamızın 11 inci maddesinin birinci fıkrasındaki; “Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluşları ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.” hükmü gereği anılan hükümlerin tüm vatandaşları ve idareler üzerinde bağlayıcı durumda olduğu açıktır.

Her ne kadar Anayasamızda psikolojik taciz ifadesi doğrudan veya dolaylı olarak yer almasa da söz konusu duruma yol açabilecek davranışlara karşı geniş kapsamlı kişi temel hak ve hürriyetlerini koruyucu ögeler barındırması açısından büyük önemi haizdir. Özellikle 10, 12, 17, 20, 25 ve 49 uncu maddelerinin içeriğine bakıldığında aslında genel olarak bu suçun unsurlarından sayılacak davranışlara karşı kişilerin açıkça korunduğu görülecektir. Ayrıca çeşitli maddelerinde kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı, kişi hürriyeti ve güvenliği, zorla çalıştırma yasağı, özel hayatın gizliliği ve dokunulmazlığı gibi kişilik hakkı kapsamında yer alan nitelikteki haklar düzenlenmektedir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

T.C. Anayasa'sının “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10 uncu maddesinde; “1- Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. 2- Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. 5- Devlet organları ve idare

makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.” ifadelerine yer verilmiştir. Söz konusu ifadelerden mağdurun iş ortamındaki diğer çalışanlardan yukarıda yer verilen farklılıklarından dolayı psikolojik tacize maruz kalmasının anayasal olarak yasaklanmış olduğu ve mağduru bu duruma karşı korumanın aslında devletin ve idarenin görevlerinden olduğu da açıkça ortaya konmaktadır.

Anayasanın 12. Maddesine göre “Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder”. ifadesine yer verilmiş 17 nci maddesinde ise, herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu, belirtilmiştir. Psikolojik taciz davranışlarının özellikle kişinin maddi ve manevi varlığında oluşturduğu ya da oluşturabileceği potansiyel zararlara önceki bölümde yer verilmişti. Anayasanın mezkur hükmü gereği kişilerin maddi ve manevi varlıklarını bu olumsuz durumlara karşı koruma hakkına sahip olduğu şüpheye mahal bırakmamaktadır.

Anayasanın 49 uncu maddesinde ise; “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.” denilmek suretiyle iş yerlerinde psikolojik taciz davranışlarının önüne geçilmesinde kamu kurumlarına da görevler yüklendiği görülmektedir.

Mahkemelerce verilen örnek kararlar başlığı altında da değinileceği üzere Anayasa Mahkemesine bireysel başvuruda bulunan başvuruçuların genel olarak 17 nci maddede yer alan “...maddi ve manevi varlığını koruma...” hükmünü ve “adil yargılanma hakkı”nı ihtiva eden 36 ncı maddeyi öne sürdüğü görülecektir.

### **3.2. Türk Medeni Kanunu**

Türk Medeni Kanunun dürüstlük kuralını ihtiva eden 2 nci maddesindeki; “Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.” hükmünün, psikolojik taciz davranışlarının uygulanması neticesinde ihlal edilebileceği öne sürülebilir.

4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 24 üncü maddesinde; “1-Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. 2-Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılması sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.” hükümleri yer almaktadır. Kişilik haklarının anayasal güvence altında olduğuna daha önce değinilmişti. Psikolojik taciz mağduru bireylerin kişilik haklarının saldırıya uğradığı ve bu durumun hukuka açıkça aykırı olduğu şüpheye mahal vermemektedir. Dolayısıyla psikolojik taciz yoluyla kişileri madden ve manen zarara uğratmak elbette Medeni Kanuna aykırılık teşkil edecektir.

Mezkur Kanununun 25 inci maddesinde ise ; “1-Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. 2-Davacı bunlarla birlikte, düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde de bulunabilir. 3-Davacının, maddî ve manevî tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı dolayısıyla elde edilmiş olan kazancın vekâletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır.. 5-Davacı, kişilik haklarının korunması için kendi yerleşim yeri veya davalının yerleşim yeri mahkemesinde dava açabilir.” hükümleri gereği mağduriyet yaşayan vatandaşlar, kişilik haklarının ihlal edilmesi sonucunda bu muhteviyattaki saldırının tespit edilerek sona erdirilmesini ve tazminat ödenmesini talep edebilirler.

Psikolojik tacizi unsurlarından olan aşağılama, hakaret, sövme, iş ortamında itibarsızlaştırma, rencide etme vb. davranışlar, çalışanın manevi kişiye sıkı sıkıya bağlı kişilik haklarına saldırı mahiyetinde olduğu gibi; çalışanın bedensel ve ruhsal sağlığının zarar görmesine sebebiyet vermekle de işçinin vücut bütünlüğüne saldırı niteliğinde değerlendirilebilmektedir. Bu gerekçeler öne sürülerek; psikolojik tacize karşı Medeni Kanun’un anılan hükümleri ile de koruma sağlanması mümkündür (Savaş, 2007:102-103).

### **3.3. Borçlar Kanunu**

Türk hukuk sisteminde “psikolojik taciz” kavramı, ilk defa, 2012’ de yürürlüğe giren 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda da yerini almıştır.

Mezkur Kanununun “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417 nci maddesinde; “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı

göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlâline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.” hükümlerine yer verilmek suretiyle mobbing kavramı “psikolojik taciz” şeklinde yasada kendine yer bulmuştur.

Madde gerekçesine bakıldığında; işverenin, işçinin kişiliğini koruması, kişiliğine saygı göstermesi, sağlığını gözetmesi, işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama gibi yükümlülüğü öngörülmektedir.

İşverenin, işçinin sağlığını korumak maksadıyla, hastalandığında onu çalışmaya zorlamama, tedavisi için gerekli izinleri verme, gerektiğinde işyerinde acil tedavi imkânlarını sağlama yükümlülüğünün olduğu belirtilmiştir. Böylece, işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortam sağlanmasının hedeflendiği ifade edilmektedir (www.casgem.gov.tr, 2019).

Kanunda psikolojik tacizin tanımlanması yapılmamakla birlikte, işverene konu hakkında çalışanların cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alması ve çalışanları bu olumsuzluklara karşı koruması gibi birtakım sorumluluklar yüklenmekte ve anılan sorumlulukların yerine getirilmemesinin yaptırımları hüküm altına alınmıştır.

### **3.4. Türk Ceza Kanunu**

Türk Ceza Kanununda, psikolojik taciz henüz münhasıran suç olarak yer almamaktadır. Bu itibarla kişiler işyerinde psikolojik tacize maruz kaldıklarını iddia ederek kişilerin cezalandırılmaları talebinde bulunamamaktadır. Ancak mağdurlar elbette psikolojik taciz unsurlarını oluşturan fiillerden Kanuna göre suç oluşturanları öne sürerek şikayette bulunabilirler.

Türk Ceza Kanununda suç karşılığında faile, fiile göre hapis veya adli para cezası verilebilmektedir. Daha önceki bölümlerde psikolojik taciz uygulanan kişinin çalışma

ortamında genelde hakarete maruz kaldığı, sözlü ya da fiziksel olarak tehdit edildiği, cinsel ya da fiziksel tacize uğradığı, kişinin bir farklılığı (özü, görünüşü, etnik kökeni, konuşması vb.) nedeniyle alay edildiği ve iftira atıldığı belirtilmişti. TCK’ da bu olumsuz davranışlardan bazılarının tanımına ve öngörülen cezalarına yer verilmiştir.

TCK’ nın 105 inci maddesi “cinsel taciz” suçunu düzenlemekte olup anılan maddede; “Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükmolunur. Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.” hükümleri göz önünde bulundurulduğunda mağdurun “iş terk etme mecburiyeti” ifadesi aslında psikolojik taciz maksadıyla uygulanan cinsel tacizin asıl amacını ortaya koymaktadır.

Kanunun “Şerefe Karşı Suçlar” başlıklı sekizinci bölümünde kendisine yer bulan “Hakaret” suçuyla ilgili 125 inci maddede ; “Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.” hükmüne yer verilerek suçun hem tanımı hem de yaptırımını almıştır.

Hakaret suçu yalnızca direkt olarak sözle veya davranışlarla değil ima yoluyla da işlenebilmektedir. TCK ‘nın “Mağdurun Belirlenmesi” başlıklı 126 ncı maddesinde; “Hakaret suçunun işlenmesinde mağdurun ismi açıkça belirtilmemiş veya isnat üstü kapalı geçirilmiş olsa bile, eğer niteliğinde ve mağdurun şahsına yönelik bulunduğu duraksanmayacak bir durum varsa, hem ismi belirtilmiş ve hem de hakaret açıklanmış sayılır.” hükmüyle çalışma ortamında özellikle çalışanların cezanın farkında olmasından dolayı daha çok ima yoluyla bu suçu işlemelerinin de suç unsuru barındırdığı ve cezalandırmaya engel teşkil etmeyeceği belirtilmektedir.

Mezkur Kanunun “İftira” suçunu düzenleyen 267 nci maddesine göre; “Yetkili makamlara ihbar veya şikâyette bulunarak ya da basın ve yayın yoluyla, işlemediğini bildiği halde, hakkında soruşturma ve kovuşturma başlatılmasını ya da idari bir yaptırım uygulanmasını sağlamak için bir kimseye hukuka aykırı bir fiil isnat eden kişi, bir yıldan

dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.” denilmekle psikolojik taciz maksadıyla kişiyi dışlayıcı iftira eylemine de suç öngörülmüştür.

TCK’ nın “İş ve çalışma hürriyetinin ihlali” başlıklı 117 nci maddesinde ise; “Cebir veya tehdit kullanarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla, iş ve çalışma hürriyetini ihlal eden kişiye, mağdurun şikayeti halinde, altı aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir. ...kişiyi, insan onuru ile bağdaşmayacak çalışma ve konaklama koşullarına tabi kılan kimseye altı aydan üç yıla kadar hapis veya yüz günden az olmamakla üzere adli para cezası verilir.” hükmü yer almakta olup; psikolojik tacizin sonuçları ve amaçları hedefleri göz önüne alındığında, çalışma hürriyetinin bu yolla ihlal edildiği şüphesizdir.

Mezkur madde; çalışanın her türlü şiddetten(fiziksel veya psikolojik) korunarak görev icra edebilmesini, insan onuruyla bağdaşmayacak çalışma koşulları oluşmasının engellenmesini, çalışanı zor bir duruma sokma maksadıyla sık sık departmanının değiştirilmesini engelleme olanağı tanımaktadır. Bu maddeye dayanılarak anılan maddedeki psikolojik taciz unsuru taşıyabilecek davranışları sergileyen kişinin “iş ve çalışma özgürlüğünün ihlali” suçundan cezalandırılabilceği değerlendirilmektedir.

Çalışmanın önceki bölümlerinde, psikolojik taciz eylemlerine maruz kalan çalışanın fiziksel ve ruhsal olarak ağır sonuçlarla karşılaşabileceği hatta çalışanın bu durum karşısında intihara sürüklenebileceği belirtilmişti. Kanunun “intihara yönlendirme” başlıklı 84 üncü maddesinin birinci fıkrasında; başkasını intihara teşvik eden, intihar kararını kuvvetlendiren ya da intiharına herhangi bir şekilde yardım eden kişinin, iki yıldan beş yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacağı hükmü yer almakta olup, uyguladığı psikolojik taciz fiilleri sonucu çalışanı intihara sürükleyen uygulayıcının da bu kapsamda cezalandırılabilceği değerlendirilmektedir.

Son olarak mezkur Kanunun "Görevi kötüye kullanma" kenar başlıklı 257 nci maddesindeki; "(1) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerine aykırı hareket etmek suretiyle, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Kanunda ayrıca suç olarak tanımlanan haller dışında, görevinin gereklerini yapmakta ihmal veya gecikme göstererek, kişilerin mağduriyetine veya kamunun zararına neden olan ya da kişilere haksız bir menfaat sağlayan kamu görevlisi, üç aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. ..." hükümleri gereği kamu görevlisinin, psikolojik taciz

davranışlarına başvurmak suretiyle maiyetindeki kamu görevlisini veya mesai arkadaşlarını mağdur etmesi durumunda anılan hükümler kapsamında da cezalandırılabilceği değerlendirilmektedir.

### **3.5. 4857 Sayılı İş Kanunu**

İşverenler ile işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununda ne yazık ki işçiye yönelik psikolojik tacizle ilgili açık ve doğrudan bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak mezkur Kanun muhteviyatı itibarıyla, işçiyi psikolojik taciz unsuru barındıran olumsuz davranışlara karşı koruyucu hükümler barındırmaktadır.

Genel olarak Kanunda işverene yüklenmiş olan eşit davranma ve işçiyi gözetme borcu ilkeleri, çalışanların üstünden ya da mesai arkadaşından gelebilecek olumsuz davranışlara karşı engelleyici mahiyet taşımaktadır.

Mezkur Kanunun; “Eşit davranma ilkesi” başlıklı 5 inci maddesi; “(Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz. İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir...” hükümlerini ihtiva eder ve anılan maddeye göre bu ilkeye aykırılık teşkil eden olumsuz davranışlarla karşı karşıya kalan çalışanın tazminat ve diğer haklarını talep edebileceği sarıh bir şekilde yer almaktadır. Daha önceki bölümlerde çalışanın, iş arkadaşlarından ya da yöneticisinden; cinsiyeti, dili, dini, mezhebi, görünüşü, tercihleri vb. farklılıkları dolayısıyla psikolojik taciz unsuru barındıran olumsuz eylemlerden zarar gördüğü göz önünde bulundurulduğunda madde metninin önemi daha da iyi bir şekilde anlaşılmaktadır.

Kanunda her ne kadar sarih bir şekilde psikolojik taciz ifadesi yer almamakla birlikte, işverenin yukarıda bahsedilen “eşit davranma” ilkesine aykırı davranışlarda bulunması ve işçiyi koruma ve gözetme yükümlülüğüne aykırı davranması sonucunda meydana gelebilecek psikolojik taciz unsuru taşıyan davranışların oluşması durumunda idari para cezasıyla karşı karşıya kalacağı da mezkur Kanunun 99 uncu maddesinde yer almaktadır.

Ayrıca mezkur Kanunun daha önce “İşverenler işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak, işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler.” hükümlerini ihtiva eden 77 nci maddesi konuyu çok daha ayrıntılı işleyen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile ilga edilmiştir.

Kanunun mülga 77 nci maddesindeki gözetme borcu ilkesi kapsamında işçinin kişiliğinin korunması işverenin yükümlülüğü altındadır. Bu ilkeye göre işverenin çalışanın kişiliğinin korunmasını sağlaması aynı zamanda çalışanın sağlığını, beden bütünlüğünü, onurunu ve saygınlığını korunmasını sağlaması anlamına da gelmektedir.

Kanunun “İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı 24 üncü maddesinin “Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” alt başlığı altında; “.....

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.” hükümleri yer almakta olup, çalışan bu durumlarda, süresi belirli olsun yahut olmasın iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir.

Anılan hükümlerde psikolojik taciz unsurları taşıyan bazı olumsuz davranışlara maruz kalan çalışanların bu davranışları sergileyen işveren ya da diğer çalışma arkadaşlarına karşı korunması esas alınmış olup, bir sonraki maddede (md.25) bu olumsuz davranışları



sergileyen çalışana karşı da aynı hak ve korumanın işverene sağlandığı görülmektedir. Nihayetinde işyerlerinde karşılaşılan psikolojik taciz eylemleri daha önce de değinildiği üzere, yalnızca üst konumdaki personelden ast pozisyondakilere değil, fakat ast pozisyondaki çalışanlardan amire ya da hiyerarşik olarak daha üst pozisyondaki çalışanlara karşı da sergilenebilmektedir.

### **3.6. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu**

İşyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerini düzenlemek amacıyla “6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu” 30.06.2012 tarihli ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanmıştır. Kanunun yürürlüğe girmesiyle birlikte İş Sağlığı ve güvenliği konusuna ilişkin mevzuat tek çatı altında toplanmıştır. Kanunun 2. Maddesinde çalışan kavramı kullanılarak işçi memur ayırımı kaldırılarak kapsamı genişletilmiştir.

Kanunun “Tanımlar” başlıklı 3 üncü maddesinin birinci fıkrasının g bendinde “iş kazası”, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay olarak tanımlanmıştır (www.mevzuat.gov.tr, 2019). Daha önce psikolojik tacize maruz kalan çalışanın fiziksel veya ruhsal olarak uğradıkları zararlar göz önünde bulundurulduğunda bu durumun mezkur kanunda da kendine yer bulabileceği düşünülebilir.

“İşverenin genel yükümlülüğü” başlıklı 4 üncü maddesinin birinci fıkrasında; “ (1) İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.

b) İşyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c) Risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır.

ç) Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır.

d) Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır.” hükümleri yer almakta olup, bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliğinin, yalnızca fiziksel riskleri değil aynı zamanda psikolojik riskleri de kapsadığı dolayısıyla çalışanı psikolojik risklerden de işverene koruma ve gözetme yükümlülüğü yüklediği öne sürülebilir. Psikolojik taciz bu madde kapsamında değerlendirilerek, işverenin işçiyi gözetme borcu içerisinde bulunduğu değerlendirilebilir (Güngör, 2008:8).

### **3.7. 2011/2 Sayılı Başbakanlık Genelgesi**

Gerek öğreti gerekse sivil toplum kuruluşlarının işyerinde psikolojik tacizi önleyici yasal düzenlemeler yapılmasını istemelerine rağmen, bugün itibariyle Başbakanlık Genelgesi ile de olsa konuyla ilgili çözüm üretilmeye çalışılması önemlidir. Konuyla ilgili ilk denilecek düzenleme Başbakanlık tarafından yayınlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi - 2011/2 Sayılı Genelge'dir(Resmi Gazete Tarihi: 19 Mart 2011 - Resmi Gazete Sayısı: 27879). Her ne kadar Başbakanlık, Cumhurbaşkanlığı hükümet sistemiyle beraber ilga edilmiş olsa da Genelge geçerliliğini korumaktadır.

Genelge'ye göre:

"Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir". hükümleri bulunmaktadır (www.casgem.gov.tr, 2019).

Genelge kapsamında adı geçen kurum ve kuruluşlar çeşitli toplantı ve seminerler düzenlemiş ve konuya ilişkin bilgilendirme rehberi yayınlanması sağlanmıştır. Ayrıca konuya ilişkin bir de 2013 yılında panel ve çalıştay düzenlenmiştir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi(ÇASGEM) tarafından "İşyerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi" adıyla yayınlanan Rehberde çalışanlar tarafından ALO 170 üzerinden 2011-2013 yılları arasında 5890 adet başvuru yapıldığı, bu başvurulardan % 33 ünün kamu, %67 sinin de özel sektörden geldiği raporlanmıştır. Sektörel bazda ise kamuda en çok sağlık ve eğitim

alanında başvuru yapılırken özel sektörde is en fazla başvuru yapılan alanlar ise sanayi, hizmet ve özel sağlık kuruluşlarıdır (www.casgem.gov.tr, 2019).

Anılan raporda ayrıca özel sektörden yapılan başvuruların %42 sinin, kamu sektöründe ise %52 sinin bayan çalışanlar tarafından yapıldığı belirtilmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan verilerde işgücüne katılım oranının kadınlarda %34 olduğu göz önünde bulundurulduğunda görece kadınların psikolojik taciz iddiasıyla daha çok başvuru yaptığı değerlendirilebilir.

Rehberde psikolojik tacize yönelik başvuru sahipleri daha çok, istifaya zorlama, hakaret, kötü muameleye maruz kalma, görev yeri değişikliği, ayrımcılık, sözlü taciz, iftira ve yasal haklarının kullandırılmaması(izin vb.) gibi mağduriyetler yaşadıklarını öne sürmektedirler. Kişiler bu davranışlar karşısında iş yüklerinin arttığını, işlerinin engellendiğini, cezaya maruz kaldıklarını, çalışma ortamında iletişimlerinin kesildiğini, tehdite maruz kaldıklarından bahisle başvuru yaptıklarını belirtmişlerdir. Son olarak 2011 ile 2013 yılları arasındaki başvuru sahiplerinin %86 sı psikolojik tacizin amirleri tarafından kendilerine uygulandığını ifade etmiştir (www.casgem.gov.tr, 2019).

Alo 170 hattına 2011-2016 yıllar arasında ise 38.262 adet psikolojik taciz başvurusu yapıldığı, bu çağrılardan %57 sinin(21.922) erkek, % 43 ünün(16.340) ise bayan çalışanlardan geldiği raporlanmıştır. Başvurulardan %81 i(31.113) özel sektör çalışanları tarafından yapılırken %19 u (7.149) kamu çalışanları tarafından yapılmıştır. Sektörel olarak da 2011-2013 yılları arasında olduğu gibi yine sağlık ve eğitim sektörü başvurularda başı çekmektedir (Çopur, 2017: 42).

### **3.8. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, uluslararası sözleşmeler kapsamında 20.04.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile kurulmuş özerk yapılı bir kurum hüviyeti taşımaktadır. Kurum, tüzel kişiliği haiz olup, Kurul ve Başkanlık olmak üzere iki organdan oluşur. İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, Kurumun karar organıdır (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

20/4/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazetede yayımlanıp yürürlüğe giren 6701 sayılı “ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu” nun genel

gerekçesinde; insan haklarını koruma mekanizmalarının etkinleştirilmesi ana hedefi doğrultusunda,

- Mevcut Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurumsal kapasitesinin güçlendirilerek etkinliğinin artırılması,
- Ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ile ilgili temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi,
- İşkence ve kötü muamelele karşı ulusal önleme mekanizmasının etkinliğinin ve işlerliğinin artırılması,

gibi ihtiyaçların ve beklentilerin karşılanması amaçlandığı vurgulanmaktadır (www.tbmm.gov.tr, 2019).

Mezkur Kanunun Tanımlar başlıklı 2 nci maddesinde, “işyerinde yıldırma” kavramı geçmiş ve “ayrımcılık temelleri altında kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca Kanunun devamı maddelerinde (md.4) “işyerinde yıldırma” ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır. Kanun’ da psikolojik taciz olgusunun “işyerinde yıldırma” ifadesiyle ilk defa tanımlanması konunun ulusal mevzuatımızdaki gelişim süreci açısından son derece önemlidir.

Mezkur Kanunun “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3 üncü maddesinde; “- (1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.” hükümlerine yer verilmiştir (www.mevzuat.gov.tr,2019).

İlk defa ayrımcılık yasağının ihlali adı altında da geçse psikolojik taciz davranışlarının idari yaptırımını açık bir şekilde mevzuatımızda yer almıştır. Daha önce özellikle iş mahkemeleri psikolojik taciz davranışlarını kendiliğinden ayrımcılık yasağının ihlali şeklinde görüp bu doğrultuda karar vermektedir.

Bahsi geçen hükümler mezkur Kanunun; “ İdari yaptırımlar” başlıklı 25 inci maddesinde; “ (1) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.....” şeklinde vücut bulmuştur (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

6701 sayılı Kanun kapsamında Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi ile özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişiler ulusal önleme mekanizması fonksiyonu bağlamında Kuruma başvuru yapabilmektedir. Başvuruların 6701 sayılı Kanun kapsamına girebilmesi için Kanunun 3 üncü maddesi uyarınca cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerinden en az birine dayanması gerekmektedir.

Öte yandan, Kanunun 17 inci maddesine göre, ilgililerin, Kuruma başvurmadan önce Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etmeleri gerekmektedir. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Bu şekilde ilgili tarafa ön başvuruyu yapmadan gelen başvurular kabul edilmemektedir.

Kuruma yapılan başvurulara ilişkin usul ve esaslar 24.11.2018 tarihli ve 30250 sayılı “ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik”te düzenlenmiştir. Ayrıca, Yönetmelikte belirlenen zorunlu bilgi ve belgelerin bulunması koşuluyla form kullanılmadan da başvuru yapılabilir.

Bu kapsamda, başvurular okunaklı ve anlaşılır bir şekilde yazılmalı veya doldurulmalı, varsa başvuru konusuna ilişkin bilgi ve belgeler de başvuruya eklenerek Kuruma ulaştırılmalıdır ( [www.tihck.gov.tr/gorev-alani-3/](http://www.tihck.gov.tr/gorev-alani-3/), 2019).

Kuruma başvurular bizzat ya da posta yoluyla yapılacağı gibi kaymakamlık ya da valiliklerce de Kuruma iletmek üzere başvuruların kabul edileceği belirtilmiştir.

Kurumun internet sayfasında paylaşmış olduğu 2018 ve 2019 yılına ait Kurul kararları incelendiğinde, yalnızca 3 adet psikolojik taciz(mobbing) içerikli başvuru ve karar yer aldığı tespit edilmiştir ( Kurumun internet sayfasında, 2018 yılına ait 20 adet, 2019 yılına ait ise 25 adet kurul kararı yer almaktadır.) ( [www.tihck.gov.tr](http://www.tihck.gov.tr), 2018).

Ayrıca psikolojik tacizle ilgili başvuruların esas incelemesi Kurul'un Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Birimi tarafından yapılmaktadır. Aşağıda Kurul tarafından karara bağlanan psikolojik taciz içerikli 3 adet başvuru derlenmeye çalışılmıştır.

17.08.2018 tarih ve 3034 sayı ile kayda alınan başvuruda özetle; %43 oranında engelli raporu olan Y.U.'nun ...Hastanesinde 12.05.2010 tarihinden beri çalışmakta olduğu; ... başvuranın bu tarihten sonra 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4'üncü maddesinin (b) bendinde yer alan "sözleşmeli personel" statüsünde (4-B) çalışmaya başladığı; söz konusu statü değişikliğini takip eden süreçte yetersizliği gerekçe gösterilerek sürekli görev yeri değiştirilmek, engel durumuyla uyumlu olmayan, kendisini zorlayan işler verilerek ve küçük düşürücü sözlere maruz bırakılmak suretiyle "işyerinde yıldırma maruz bırakıldığı" iddia edilmekte ve söz konusu uygulamanın durdurulması; ... engel durumuna uygun bir görev verilmesi talep edilmektedir.

Başvuran 26.03.2015 tarihinde yaptığı BİMER başvurusunda engellilik durumunu belirterek, çalıştığı Hastanede aşağılama ve hakaretlere maruz kaldığını ve işten çıkarılmakla tehdit edildiğini iddia etmiştir. Başvuran ayrıca, belirtilmeyen bir tarihte ... Başkanlığına kendisine işyerinde yıldırma uygulandığı iddiasıyla başvuruda bulunmuştur. Soruşturma sonucunda inceleme yetkilisi, psikolojik taciz unsurlarının oluşmadığı; ayrıca bir soruşturmaya gerek olmadığı; ancak ilgilinin sağlık sorunları ve yaşanan olaylar nedeniyle çalıştığı kurumun değiştirilmesinin uygun olacağını vurgulamıştır.

Kurul incelemeye aldığı başvuruda, "ilgili mevzuat" başlığı altında sırasıyla; Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" kenar başlıklı 10 uncu maddesine ve yine aynı maddenin ek fıkrasındaki engelliler ile ilgili pozitif ayrımcılık hükmüne, 6701 sayılı TİHEKK' nin işyerinde yıldırmanın düzenlendiği 2 nci maddesinin (g) bendine, "Eşitlik

ilkesi ve ayrımcılık yasağı” kenar başlıklı 3’üncü maddesine, Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme’nin “Tanımlar” başlıklı 2’nci maddesine, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 10’uncu maddesine ve AİHS’nin “ayrımcılık yasağı”nı ihtiva eden 14 üncü maddesine yer vermiştir.

Kurul değerlendirme ve sonuç kısmında; ... Hastane yönetiminin başvuranın ve diğer engelli personelin engellilik durumlarıyla ilgili taleplerini değerlendirme hususunda kayıtsız kaldığına dair kuvvetli bir emare tespit edilememiştir. Ayrıca başvuranın, Hastane yönetimine yönelik talepleri somut talepler olmaktan uzak kalmıştır. Dolayısıyla başvuran, iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından işyerinde yıldırma ve makul düzenleme yükümlülüğü açısından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır... denilerek “ayrımcılık yasağı ihlali yapılmadığına” oybirliğiyle karar vermiştir (www.tih.gov.tr/kategori/2019-kurul-kararlari/).

H... Ö...’den alınan 12/04/2019 tarihli ve 1477 Kurum sayılı başvuru dilekçesinde özetle; başvuranın Ankara Adliyesinde icra müdür yardımcısı olarak görev yaptığı sırada Sağlık Bilimleri Üniversitesi Bilgi İşlem Şube Müdürü olarak atanma talebinde bulunduğu, A... ve M... isimli derneğe üye olmaması nedeniyle ayrımcılık yapılarak, dönemin A... B... P... G... M... Y... A... K... tarafından muvafakatinin verilmediği, söz konusu olaylar sorucunda Personel Genel Müdürlüğü tarafından A... iline sürgün edildiği, taleplerinin haksız gerekçelerle reddedildiği ve psikolojik tacize maruz bırakıldığı iddia edilmekte ve söz konusu ayrımcılık ve psikolojik taciz iddiaları hakkında gerekli işlemlerin yapılması talep edilmektedir.

Kurul; ... başvuru dilekçesinde ve sonrasında yapılan yazışmalarda ifade edilen “bir derneğe üye olunmaması” nedeniyle ayrımcılığa maruz kalındığı iddiası incelendiğinde, ayrımcılık iddiası, Kanun’da sayılan cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerinden herhangi birine dayandırılmadığından veya bunlardan biriyle ilişkilendirilemediğinden, başvurunun, Kurumun görev alanına girmediği gerekçesiyle kabul edilmez olduğuna ... kararı vermiştir (www.tih.gov.tr/kategori/2019-kurul-kararlari/).

Son olarak, N... A..., 24.12.2018 tarih ve 4884 sayı ile kayda alınan başvurusunda özetle; çalışmakta olduğu ... Bakanlığında etnik kökeninden dolayı 135 aydır etnik



ayrımcılığa ve işyerinde yıldırma maruz kaldığını iddia etmektedir. Başvuran, sahip olduğu birçok niteliğe rağmen tekniker kadrosunda şefin emrinde çalıştığını; benzer konumdaki kişilerin denetim görevine gönderilerek ek gelir sağlamasına rağmen kendisini 11 yıldır denetim görevine göndermediklerini, bu nedenle denetim gelirinden yoksun kaldığını; vasıflarına uygun daha üst kadrolar verilmeyerek (kariyer uzmanı, daire başkanı, mühendis vb.) kendisine karşı ayrımcılık uygulandığını ve hem ekonomik hem de psikolojik olarak yıpratıldığını iddia etmektedir.

Muhatap Kurumdan alınan yazılı görüşte; ... adı geçen personelin, Kurumumuza başvuru yaptıktan sonra Genel Müdürlüğe kendisine yapılan tacizin durdurulması talepli yeni bir dilekçe yazdığını, dilekçenin ardından kendisiyle ilgili disiplin soruşturması açıldığını ifade etmesi üzerine Genel Müdürlüğe başvuran hakkında disiplin soruşturması olup olmadığı sorulmuştur. Genel Müdürlük tarafından gönderilen 11.03.2019 tarihli yazıda; başvuranın dilekçesinde daha önce görev yaptığı ... Bakanlığı ile birlikte Genel Müdürlük yöneticileri hakkında gerçekte bağdaşmayan suçlamalara yer verdiği; dilekçede tehdit içeren ifadeler kullandığı; ayrıca dilekçesini e-posta yoluyla diğer çalışanlara göndermek suretiyle şayia çıkarmayı hedeflemesi nedeniyle hakkında disiplin soruşturması başlatılmış olduğu ancak soruşturmanın henüz sonuçlandırılmadığı ifade edilmiştir.

Sonuç ve değerlendirme kısmında Kurul; "... ayrımcılığın bir türü olan mağdurlaştırmadan bahsedebilmek için kişinin ayrımcılık mağduru olduğu gerekçesiyle idari veya adli süreçleri başlatması nedeniyle olumsuz muamelelere maruz kalması gerekmektedir. Somut olayda söz konusu disiplin cezası, başvuranın ayrımcılık yasağından zarar gördüğü iddiasıyla Kurumumuza başvurmasından ya da Genel Müdürlüğe dilekçe vermesinden dolayı değil, Genel Müdürlüğe verdiği dilekçesinde yer alan ifadelerden kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla söz konusu disiplin cezası, başvuranın idari süreci başlatması nedeniyle verilmemiş olup yazdığı dilekçede kullandığı ifadeler nedeniyle olduğundan mağdurlaştırma olarak nitelendirilememektedir. Bu gerekçelerle başvuran, etnik kökeni nedeniyle işyerinde ayrımcılığa uğradığına ilişkin olarak iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyamadığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin yeterli bir kanaat oluşmamıştır..." denilerek 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun 18 inci maddesinin dördüncü fıkrası doğrultusunda ayrımcılık yasağı ihlali yapılmadığına oy çokluğuyla karar vermiştir ([www.tihk.gov.tr/kategori/2019-kurul-kararlari/](http://www.tihk.gov.tr/kategori/2019-kurul-kararlari/)).

Kurul kararlarına karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içinde taraflarca Ankara İdare Mahkemeleri nezdinde dava yoluna başvurabileceği hususu da ayrıca vurgulanması gereken önemli bir husustur.

### **3.9. Uluslararası Mevzuatta Psikolojik Taciz**

Avrupa'da, geniş literatür ve medya kapsamı nedeniyle, işyerindeki psikolojik taciz duyarlılığı oranı daha yüksektir. İsveç, Norveç, Finlandiya, Almanya, Fransa, Belçika, Danimarka, Hollanda ve Amerika'da konuya ilişkin bilincin artışına paralel olarak psikolojik tacizin yasal olarak adını koymak ve içsel huzuru da sağlamak için önleyici ve koruyucu mesleki güvenlik yasaları yürürlüğe konulmuştur (Yumuşak, 2013:45).

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının 26 ncı maddesinde; anlaşma tarafı ülkelerin işyeri sahiplerinden ya da idarecilerden çalışanların çalışma ortamında ya da işle ilintili maruz kaldıkları kınanacak, olumsuz, suç oluşturabilecek tekrarlanan davranış ve eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgi sahibi olması ve bu eylemlerin önlenmesini destekleyici ve koruyucu önlemlerin alınmasını taahhüt edecekleri hükmüne yer verilmiştir (Çukur, 2016:40).

Bu hükümde, çalışanların konuyla ilgili bilinçlenmesi dolayısıyla hükümde açıkça yer almasa da psikolojik tacize konu olabilecek davranışlar konusunda farkındalık kazandırılarak bu tarz eylemlerin önlenmesi konusunda sorumlu kişilere önleyici görevler yüklenmektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “işyerinde şiddet” başlıklı raporu ile bullying(zorbalık) ve psikolojik taciz tanımlarını yapmış ve psikolojik tacizin en çok görüldüğü ülkelere tavsiye niteliğinde düzenlemelere yer vermiştir (Yumuşak, 2013:45). Örgüt'ün 1985 tarihli ve 161 sayılı İş Sağlığı ve Hizmetlerine İlişkin Sözleşme'si ülkemiz tarafından onaylanarak 2004 yılında yürürlüğe girmiştir. Anılan Sözleşmeye göre çalışma ile ilgili en uygun fiziksel ve zihinsel sağlık şartlarını karşılayacak düzeyde, güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının sağlanması gerektiği hüküm altına alınarak, bu sorumluluğun iş sağlığı hizmetleri konusunda gereken ulusal politikaları ortaya koymada üye ülkeler üzerinde olduğu belirtilmiştir (Dalgaldere, 2019:77).

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu tarafından Haziran 1948'de hazırlanıp 10 Aralık 1948'de BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen 30 maddelik bir bildiri mahiyetini taşıyan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB) işyerinde psikolojik taciz olgusuna ilişkin sarıh bir ifade barındırmasa da içeriğindeki insan haysiyetinin, ruh ve beden sağlığının korunmasına dair hükümler, işyerinde psikolojik taciz davranışlarının önlenmesini destekleyici bir hüviyet taşımaktadır. Bu içerikteki hükümlere aşağıda yer verilmiştir.

Beyannamenin birinci maddesinde;“Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.” hükmü, ikinci maddesinde ise“Herkes, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer herhangi bir akide, milli veya içtimai menşee, servet, doğuş veya herhangi diğer bir fark gözetilmeksizin işbu Beyanname’de ilan olunan tekmil haklardan ve bütün hürriyetlerden istifade edebilir.” hükümleri yer almakta olup; mezkur hükümler muhteviyatı itibarıyla Anayasamızın 10 uncu maddesindeki eşitlik hükümleriyle paralellik arz etmektedir.

Yine Beyannamenin:“Hiç kimse işkenceye, zalimane, gayriinsani, haysiyet kırıcı cezalara veya muamelelere tabi tutulamaz.” hükümlü beşinci maddesiyle, çalışanların maddi ve manevi kişilik haklarına aykırılık teşkil eden psikolojik taciz muamelelerine maruz bırakılmasının Beyannameye aykırılık teşkil edeceği belirtilmektedir.

Ayrımcı mahiyetteki psikolojik taciz eylemlerine karşı kişilerin korunması gerektiği 7 nci maddede; “Kanun önünde herkes eşittir ve farksız olarak kanunun eşit korumasından istifade hakkını haizdir. Herkesin işbu Beyanname’ye aykırı her türlü ayırt edici muameleye karşı ve böyle bir ayırt edici muamele için yapılacak her türlü kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkı vardır.” şeklinde yer almıştır.

Çalışma hakkına ilişkin düzenleyici hükümler barındıran 23 üncü maddesindeki “Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır...” hükmü çalışanların psikolojik taciz davranışları sonucunda çalışma şartlarının elverişsiz hale gelmesini engelleyici mahiyet taşımaktadır (www.tbmm.gov.tr, 2019).

Yabancı ülkelerin konuya ilişkin düzenlemeleri incelendiğinde ise, ilk yasal düzenlemeyi kabul eden ülkelerden İsveç'te, ki bunda ünlü Alman doktor Leymann'ın çalışma hayatını burada sürdürmesi de etkili olmuştur, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenlik

Kurulu tarafından “İşyerinde Mağduriyet Yönetmeliği” adıyla 1993 yılında bir düzenleme oluşturulmuştur. İşyerinde psikolojik tacize maruz kalma yasadışı bir olgu olarak kabul edilmiştir. Yönetmelikte bu olgu; "işyerinde çalışanlara yönelik, saldırgan bir nitelik taşıyan, hedef alınanların işyeri dışına atılmasıyla sonuçlanabilen, tekrarlanan, uygunsuz ya da açıkça olumsuz eylemler" olarak tanımlanmıştır (Yumuşak, 2013:45).

Ülkede ayrıca psikolojik taciz olgusu çalışma kanununa dayanılarak çıkarılan “İşyerinde Şiddet ve Tehdit Yönetmeliği”nde de kendine yer bulmuştur (Güngör, 2008:165).

Diğer taraftan İsveç Çalışma Ortamı Kurumu Tavsiye Yönetmeliğinin 4 üncü maddesinde psikolojik taciz eylemlerinin önlenmesi için gerekli önlemleri alma ve konuya ilişkin işçileri ve yöneticileri bilgilendirme ile işçileri bu tür davranışlara karşı koruma sorumluluğu getirilmiş ve Yönetmelikte işverenin uyması gereken kurallar ve alması gereken tedbirler düzenlenmiştir (Dalgaldere, 2019:83).

Almanya’da ise, psikolojik taciz eylemlerine maruz kalan çalışanın bu eylemlere karşı şikayette bulunma olanağı sağlayan kanun “İşletme Teşkilatı Kanunu” dur. Mezkur Kanunun 75 inci maddesinde yer alan düzenlemeye göre çalışan; cinsiyeti, dini, ırkı nedeniyle ayrımcılığa uğrayamaz. Bu hükme aykırı davranış işveren amiri ya da çalışma arkadaşlarından geldiği takdirde çalışanın şikayet hakkının bulunduğu belirtilmektedir (Sağun, 2015:75).

Ülkede 2006 yılında yürürlüğe giren “Eşit Davranma Kanunu”nun 1 inci maddesinde, Kanunun amacı; milliyet, etnik köken, cinsiyet, din, dünya görüşü, engellilik, yaş vb. farklılıklardan dolayı kişileri her türlü ayrımcılıktan korumak ve ayrımcı eylemleri ortadan kaldırmak olarak belirtilmiştir. Yine mezkur Kanunun 3 üncü maddesinde taciz, yukarıda belirtilen nedenlerle ilişkili olmak şartıyla kişilerin onurlarını zedeleme maksatlı olarak, korkutma, düşmanca davranma, aşağılama, küçük düşürme veya hakareten oluşan bir ortama sebebiyet veren davranış tarzları olarak tanımlanmış, bu haliyle de literatürdeki psikolojik taciz tanımlamalarıyla paralellik arz etmektedir (Çukur, 2016:53).

1993’te yasal bir düzenlemeyle psikolojik tacize karşı korunma altına alınan Fransa’da çalışanların, özellikle 2002’ de yürürlüğe sokulan özel bir yasal düzenlemeyle işyerinde manevi tacize karşı koruma daha da sağlamlaştırılmıştır.

Düzenlemelerle yöneticilere yeni sorumluluklar getirilmiş, işyerinde psikolojik taciz uyguladığı kanıtlanan kişiye bir yıla kadar hapis, 15 bin Avro'ya kadar da para cezası verilmesi ön görülmüştür. Psikolojik ve sosyal yardım amacıyla psikolojik taciz eylemleriyle karşı karşıya kalan çalışanlar için acil telefon hatları ve yardımcı programlar geliştirilmiştir (Atay, 2014:39).

Yine Fransa'da 2001 yılında “Sosyal Modernleşme Kanunu” yürürlüğe konulmuştur. Mezkur kanun ile Ceza ve İş Kanunlarına yeni maddeler eklenerek, psikolojik taciz hem İş Kanununda hem de Ceza Kanununda özel düzenlemeye kavuşmuştur. Sosyal Modernleşme Kanunu; yasaklama, önleme, koruma, kolaylaştırma ve bastırma olmak üzere, psikolojik taciz ile ilgili beş çeşit düzenleme içermektedir. (Yumuşak, 2013:46).

Belçika'da 11.06.2002 tarihinde yürürlüğe giren İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 32 nci maddesinde psikolojik taciz kavramı; işletmenin veya kurumun içinde veya dışında, sözlü, tehditvari bir biçimde, eylemler, el kol hareketleri veya yazılarla ortaya konulan ve işçilerin veya bu kanuna tabi olan diğer kişilerin, çalıştıkları sırada manevi kişiliklerine ya da bedensel-ruhsal bütünlüklerine zarar veren, çalışma hayatlarını tehlikeye atan, düşmanca, küçük düşürücü, aşağılayıcı, korkutucu veya onur kırıcı bir ortam yaratan, belirli bir süre tekrarlanan ve hukuka aykırı olan davranışlar, şeklinde tanımlanmıştır (Dalgaldere, 2019:83).

Anılan Kanunda işverenlerin psikolojik taciz konusunda uzman personel çalıştırma zorunluluğu getirilmiş, işyerinde kendisine psikolojik taciz uygulandığını iddia eden çalışana, başvuru yolları ve ispat külfeti açısından çeşitli kolaylıklar öngörülmüştür. Buna göre psikolojik taciz eylemlerine maruz kaldığını iddia eden çalışanın, bu durum ile ilgili şikayetlerini işyerinde bulunan uzman personele iletebilmesi hüküm altına alınmıştır. Ayrıca psikolojik eylemleri ile karşı karşıya kaldığını iddia eden çalışanın bu doğrultuda bazı deliller veya bulgular sunması koşulunda, aksini ispat külfetinin işverene geçtiği belirtilmektedir (Dalgaldere, 2019:84).

ABD'de çalışma ortamında psikolojik tacize uğrayanlar için çok sayıda federal mevzuat düzenlemesi yer almaktadır. 1964 yılında düzenlenen Yurttaş Hakları Yasasının 7. Bölümü, 1967 yılında düzenlenen Yaş Ayrıcalığı Yasası, 1970 yılında düzenlenen Engelliler Yasası ve 1990 yılında yeniden düzenlenen Engelliler Yasası gibi psikolojik tacize karşı yapılan bazı yasal düzenlemeler bunlara örnek verilebilir.

Bununla birlikte her eyaletin psikolojik tacize karşı kendisine ait yasal düzenlemelerinin federal yapının dışında kalan örgütlerde de uygulaması ön görülmektedir (Atay, 2014:39).



#### **4. KAMU PERSONEL MEVZUATI ÖZELİNDE PSİKOLOJİK TACİZ**

Psikolojik taciz eylemlerinin somut olaya göre farklılığı aynı zamanda bu eylemlere göre başvurulacak olan hukuki yöntem ve süreçlerin de farklılık arz etmesine yol açmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamındaki bir çalışanın psikolojik taciz eylemlerine maruz kalması durumunda sahip olduğu hak ve başvuru mekanizmalarıyla 657 sayılı Devlet Memurları Kanununa tabi bir kamu personelinin bu olumsuz eylemlere karşı hak ve başvuru mekanizmaları değişiklik göstermektedir (Güveyi, 2013:1474).

Kamu personeli her ne kadar psikolojik taciz unsuru teşkil edecek olumsuz davranışlara maruz kaldığında uygulanacak genel kanun 657 sayılı DMK olsa da, ilgili personelin tabi olduğu kurumsal veya statü bakımında özel ve düzenleyici bir mevzuat varsa bunun da göz ardı edilmemesi gerektiği değerlendirilmektedir.

##### **4.1. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ve Psikolojik Taciz**

23.07.1965 tarihli ve 12056 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, mezkur Kanunun 2 nci maddesinde ifade edildiği üzere, Devlet memurlarının hizmet şartlarını, niteliklerini, atanma ve yetiştirilmelerini, ilerleme ve yükselmelerini, ödev, hak, yüküm ve sorumluluklarını, aylıklarını ve ödeneklerini ve diğer özlük işlerini düzenler.

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda mobbing veya psikolojik taciz kavramlarını barındıran herhangi bir madde hükmü yer almamaktadır. Ancak psikolojik taciz davranışlarına örnek olarak verilebilecek birtakım eylemlere ilişkin önleyici madde ve disiplin hükümlerine yer verilmiştir.

657 sayılı DMK’ nın “Tarafsızlık ve devlete bağlılık” başlıklı 7 nci maddesinin birinci fıkrasında ; “Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar; hiçbir şekilde siyasi ve ideolojik amaçlı beyanda ve eylemde bulunamazlar ve bu eylemlere katılamazlar.” hükmü bulunmakta olup; söz konusu hükümlerle tüm memurların eşit muamele görmesi gerektiği, bu yönüyle de psikolojik taciz davranışlarına engel getiren bir madde hüviyeti taşıdığı değerlendirilebilir.

Mezkur Kanunun “Davranış ve işbirliği” başlıklı 8 inci maddesinde; “Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar.

Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.” hükmü yer almaktadır. Madde gerekçesi olarak; “Devlet memurlarının hizmet arkadaşlarıyla münasebetlerini memurluğun gerektirdiği terbiye, nezaket, ağır başlılık, sevgi, saygı, itibar ve işbirliği unsurlarına bağlamıştır.” ifadesine yer verilmiştir. Psikolojik taciz olgusunun mevcut olduğu bir çalışma ortamında madde gerekçesinde sayılan değerlerin büyük zarar gördüğü ve işbirliğine ve saygıya dayalı iş arkadaşlığının bulunmadığı açıktır.

Kanunun “Amir durumda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 10 uncu maddesinde; “ Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurları yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli ve sorumludurlar.

Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır.....” hükümlerine yer verilmiş madde gerekçesi olarak ise; “Amirlerin maiyetlerindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içerisinde davranmaları gerektiği açık bir şekilde vurgulanmıştır.” ifadesi yer almaktadır. Hiyerarşik olarak üst konumdaki amir haiz olduğu yetkilerini kötüye kullanarak altındaki personele karşı psikolojik taciz eylemlerinde bulunabilmektedir. Madde, psikolojik taciz türlerinden hiyerarşik psikolojik tacizin özellikle de üstten asta olan psikolojik tacizin önlenmesine ilişkin sorumluluklar yüklemekte ve amirin altında çalışan personele eşitlik ve hakkaniyete aykırılık barındıran taciz eylemlerinde bulunmaması gerektiğini ihtiva etmektedir.

Bu madde incelendiğinde, iş mevzuatına tabi çalışanlara, işverenleri tarafından eşit davranma yükümlülüğü ilkesi gereği psikolojik taciz unsuru taşıyan farklı muamelelerde bulunamaması durumunun kamu personel mevzuatındaki paralel hükmü olarak da değerlendirilebilir. Maddede amir kişinin, yalnızca psikolojik taciz fiillerinde bulunmamakla sorumlu tutulmayıp aynı zamanda maiyetindeki memurların da bu tarz olumsuz davranışlarında bulunmasından sorumlu olacağı belirtilmektedir.



Yine mezkur kanunun “Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller” başlıklı 125 inci maddesinin “*kınama*” cezası öngörülen fiil ve hareketler sayılmıştır. Bunlar;

- “Görev sırasında amire hal ve hareketi ile saygısız davranmak,
- İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,
- Görev mahallinde genel ahlak ve edep dışı davranışlarda bulunmak ve bu tür yazı yazmak, işaret, resim ve benzeri şekiller çizmek ve yapmak,
- Kurumların huzur, sükun ve çalışma düzenini bozmak.”

“*Aylıktan kesme*” disiplin cezası öngörülen ve psikolojik taciz unsurlarını ihtiva edebilecek eylemler olarak;

- Görev sırasında amirine sözle saygısızlık etmek,
- Hizmet içinde Devlet memurunun itibar ve güven duygusunu sarsacak nitelikte davranışlarda bulunmak,

“*Kademe ilerlemesinin durdurulması*” cezasını gerektiren fiil ve hallerden;

- Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak,
- Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek,”

“*Devlet memurluğundan çıkarma*” cezasını gerektiren fiil ve hareketlerden ise;

- Amirlerine, maiyetindekilere ve iş sahiplerine fiili tecavüzde bulunmak ve,
- Memurluk sıfatı ile bağdaşmayacak nitelik ve derecede yüz kızartıcı ve utanç verici hareketlerde bulunmak,

psikolojik taciz unsuru oluşturabilecek eylemlere örnek teşkil etmektedir.

Kamu personeli yukarıda sayılan eylemlerden bir veya bir kaçına sistematik olarak maruz bırakılarak psikolojik tacize uğratılabileceği gibi amirleri tarafından, disiplin hukuku içerisinde yer alan haksız disiplin cezaları, görevlendirmeler,

olumsuz çalışma koşulları vb. yollarla da bu duruma maruz bırakılabilir. Örneğin personel hak etmediği, sırf kötü niyetle disiplin cezasına çarptırılmış ise buna ilişkin varsa itiraz yoluna yoksa direkt idari dava yoluna ya da her iki başvuru yoluna da aynı anda başvurabilmektedir.

Diğer taraftan mezkur Kanunun anılan maddesinde(md. 125), yukarıda disiplin cezasını gerektiren hareketin genel hükümler kapsamına girmesi halinde, uygulayıcı hakkında ayrıca ceza kovuşturması açılmasına mani olmadığı belirtilmektedir. Dolayısıyla kamu personeli, yapmış olduğu eylem sonucunda hem disiplin cezası alabilecek hem de eylemini ceza hukuku kapsamına giren bir suç olması neticesinde genel hükümlere göre yargılanabilecektir.

#### **4.1.1. Kamu Personelinin Psikolojik Taciz Durumunda Yapabileceği İşlemler**

Kamu personeli, kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylemlerden ve işlemlerden dolayı, 657 sayılı DMK' nın 21 inci maddesi kapsamında şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler. Bu müracaatlar ve şikâyetler ise, söz veya yazı ile en yakın amirden başlayarak silsile yoluyla ve şikâyet edilen amirler atlanarak yapılmaktadır.

Kamu personeli maruz kaldığı eylem ve işlemler neticesinde uğradığı psikolojik tacize karşı idari başvuru mekanizmasını ve idari dava yolunu kullanabilmektedirler. Ancak 657 sayılı DMK'nın 13 üncü maddesinin birinci fıkrasında; "Kişiler kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açarlar...Kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkı saklıdır." hükmü gereği psikolojik taciz eylemlerinde bulunan kamu görevlisi aleyhinde değil ilgilinin görev yaptığı kamu kurumu aleyhinde idare mahkemeleri nezdinde dava açmaları gerekmektedir. Bununla birlikte kişilik haklarında(maddi-manevi) bir zarar meydana gelmesi durumunda hukuk mahkemeleri nezdinde de eylem veya işlem sahibi aleyhinde dava açabilmektedir. Ancak kamu personeli dışında 4857 sayılı Kanuna tabi çalışan işçiler uğradığı zararlara ilişkin uygulayan kişiye karşı doğrudan ceza mahkemeleri nezdinde dava açabilirken, kamuda bu durumdaki bir personelin bu şekilde doğrudan amiri veya çalışma arkadaşı aleyhinde(TCK kapsamındaki fiillere

maruz kalması durumunda) dava yoluna başvurması uygulamada bir takım prosedür ve izinlere(soruşturma izni) takılabilmektedir.

Kamu personelinin maruz kaldığı psikolojik taciz unsuru oluşturan eylemlerin görevin ifasından kaynaklanması halinde savcılık personelin çalıştığı idareden “soruşturma izni” almak durumunda kalmaktadır.

Soruşturma izni mekanizması, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlardan dolayı yargılanabilmeleri için izin vermeye yetkili mercileri belirtmek ve izlenecek usulleri düzenleyen, 4.12.1999 tarihli ve 23896 sayılı R.G.’ de yayımlanarak yürürlüğe giren “4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun” da düzenlenmiştir.

Mezkur Kanunda, göreviyle ilgili işlediği suçtan dolayı kamu personeli hakkında hazırlanan evrak savcılık tarafından soruşturma izni vermeye yetkili mercilere verilerek izin istenir. Ancak kamu personeli hakkında yapılacak ihbar ve şikayetlerin; soyut ve genel nitelikte olmaması, ihbar veya şikayetlerde kişi ve olay belirtilmesi, iddiaların ciddi bulgu ve belgelere dayanması zorunluluğu aranmış bu şartları taşımayan ihbar ve şikayetlerin işleme alınmayacağı da ayrıca hüküm altına alınmıştır(md. 4).

Savcılıktan istenen soruşturma izninin verilmesine(hakkında inceleme yapılan memur) ya da verilmemesine(savcılık) on gün içinde yetkili merciin yargı çevresindeki Bölge İdare Mahkemesi nezdinde( üst düzey kamu görevlilerinde Danıştay İkinci Dairesi) itiraz edilebilir. Bu itiraz neticesinde mahkeme en geç 3 ay içinde karar vermek durumundadır(md. 9).

Kamu personeli ayrıca dilerse Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bulunan “Çalışma ve Güvenlik İletişim Merkezi Alo 170 Hattı”nı arayarak uzman psikologlar aracılığıyla yardım ve danışmanlık hizmeti alabilmektedir. (Yukarıda daha önce 2011-2016 yılları arasında söz konusu hatta yapılan psikolojik taziz konulu aramaların % 19’ unun kamu çalışanları tarafından gerçekleştirildiği belirtilmişti.)

Bazı kurumlar özelinde oluşturulan psikolojik taciz ya da “mobbing mücadele ofislerine” mağduriyet yaşayan personel tarafından başvuru yapılabilmektedir.

Kurumların denetim birimleri de psikolojik taciz eylemlerine maruz kalan personelle ilgili müracaatı inceleyebilecek birimlerdendir.

Kamu personelinin, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan genel müdür ve üstü düzeyindeki yöneticiler tarafından maruz kaldığı psikolojik taciz davranışlarına karşı 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kuruluna başvuruda bulunmaları mümkündür.

Kamu personelinin psikolojik tacize uğraması durumunda başvurabileceği bir diğer mekanizma ise, Kamu Denetçiliği Kurumu(Ombudsman)'na başvurudur. Anayasa'nın 74. maddesine göre, herkes, kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir. 29.06.2012 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 5 inci maddesinin birinci fıkrasında Kurum'un görevleri; "Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikayet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir." şeklinde belirtilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Kuruma 2018 yılında yapılan başvuruların % 50' si, kamu personel rejimi(%26) ile çalışma ve sosyal güvenlik(%24) alanından yapılmıştır(www.ombudsman.gov.tr,2019). Kurumun kurumsal internet sayfasında paylaşmış olduğu psikolojik tacizle ilgili 5 adet karar yer almaktadır.

Son olarak kamu personeli, Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezine(CİMER) de maruz kaldığı psikolojik tacizi iletmekte, bu yolla iletilen başvuru personelin çalıştığı kurum ve kuruluşun konuya ilişkin birimine ivedilikle bildirilmektedir.

#### **4.2. 448 sayılı İşyerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar**

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine dayanılarak, 09/12/2015 tarihinde kabul edilip yine aynı tarihte yürürlüğe giren usul ve esasların amacına 1 inci maddede;" (1) Bu Usul ve Esasların amacı, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlıklarını kaybetmelerine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemekte olan mobbing vakalarının önlenmesine dair Kurumumuzda yürütülecek çalışmalara temel oluşturacak usul ve esasları belirlemektir." denilmek suretiyle yer verilmiştir (www.kms.kaysis.gov.tr, 2019).

Söz konusu usul ve esaslar, kamuda çalışan tüm kamu görevlilerini değil anılan kurumun merkez ve taşra teşkilatında çalışan kurum personelinin kapsamaktadır.

İşyerinde psikolojik taciz mezkur usul ve esaslarda; “İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünü” olarak tanımlanmıştır.

Kurumda psikolojik tacize maruz kalan kişinin bu durumu kurumsal intranet sayfasında hızlı bir şekilde bildirebileceği, bu bildirimde mağdura kurum içerisinde danışmanlık hizmeti verme ve konunun taraflarından bilgi talep ederek sulh yoluyla çözüm üretebilme yetkisini haiz arabulucuya ulaştırılabilmesi öngörülmektedir. Bu şekilde çözüme kavuşturulmayan başvurular ise Kurum Başkan Yardımcısının başkanlığında, İnsan Kaynakları Daire Başkanı ile Başkanlık Makamınca belirlenen Genel Müdür, Genel Müdür Yardımcısı veya Daire Başkanlarından bir üye bir başmüfettiş, iki sosyal güvenlik uzmanı ve arabulucu olmak üzere bir başkan ve altı üyeden oluşan “mobbing ile mücadele komisyonu” tarafından görüşülüp oy çokluğuyla karara bağlanmaya çalışılır.

Bahsi geçen komisyon sadece psikolojik taciz başvurularını görüşüp karara bağlamakla görevlendirilmemiş, aynı zamanda psikolojik taciz ile mücadele konusunda farkındalık yaratacak çalışmalar yapmak ve bu tür vakaların önlenmesine yönelik tedbirler almakla da görevlendirilmiştir.

### **4.3. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Çalışmaları ve Psikolojik Taciz**

Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve psikolojik taciz olgusunun inceleneceği bu başlıkta, kurulun yönetici pozisyonundaki kamu görevlilerinin davranışlarıyla ilgili başvurularla ilgili kararlar verdiği göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik taciz türlerinden daha çok hiyerarşik psikolojik tacizin, özellikle üstten asta doğru psikolojik tacizin, örnekleri yer alacaktır.

25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu;

- Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme gibi etik davranış ilkelerini Yönetmeliklerle belirlemek ve uygulamayı gözetmek,
- Etik davranış ilkelerinin ihlâl edildiği iddiasıyla re'sen veya yapılacak başvurular üzerine gerekli inceleme ve araştırmayı yaparak sonucu ilgili makamlara bildirmek,

- Kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmak,
- 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanuna göre verilen mal bildirimlerini gerektiğinde incelemek,
- Kamu görevlileri için hediye alma yasağının kapsamını belirlemek ve en az genel müdür veya eşiti seviyedeki üst düzey kamu görevlilerince alınan hediyelerin listesini gerektiğinde her takvim yılı sonunda bu görevlilerden istemekle, görevli ve yetkilidir.

11 kişiden oluşan Kurulun üyeleri, biri Başkan olmak üzere Bakanlar Kurulu tarafından seçilmekte ve atanmaktadır. Kurul ilk toplantısını 29/9/2004 tarihinde gerçekleştirerek faaliyete geçmiştir.

Cumhurbaşkanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri, Bakanlar Kurulu üyeleri, Türk Silahlı Kuvvetleri ve yargı mensupları ile üniversiteler dışındaki diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan genel müdür ve üstü düzeyindeki kamu personeli Kurul'un kapsamına girmektedir (<http://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/>, 2019).

Kurulun çalışma alanına ilk bakışta her ne kadar işyerinde psikolojik taciz konusunun girmediği düşünülse de kurula yapılan başvurular ve faaliyet raporları incelendiğinde durumun bu şekilde olmadığı anlaşılacaktır.

Kurul çalışmalarını 13.04.2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik" hükümleri çerçevesinde yürütmektedir. Yönetmeliğin "Dürüstlük ve tarafsızlık" başlıklı 9 uncu maddesinde; "Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.

Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar.

Kamu görevlileri, gerçek veya tüzel kişilere öncelikli, ayrıcalıklı, taraflı ve eşitlik ilkesine aykırı muamele ve uygulama yapamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef alan bir davranışta bulunamazlar,..." hükümleri ile

“Saygınlık ve Güven” başlıklı 10 uncu maddesinde; “Kamu görevlileri, kamu yönetimine güveni sağlayacak şekilde davranırlar ve görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla gösterirler.....Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz,...” hükümleri yer almakta olup; kurulun psikolojik taciz konulu örnek kararlarında anılan hükümlere aykırılığı öne sürdüğü görülmektedir.

Kurulun 2005-2015 yılları arasına ilişkin yayınladığı faaliyet raporunda 1821 adet başvurudan 225 adetinin psikolojik tacize ilişkin olduğu raporlanırken, 2016 yılına ilişkin yayınladığı raporda 145 başvurudan 30’u, 2017 yılındaki raporunda ise 126 başvurudan 23’ü bu konuya ilişkindir (<http://www.etik.gov.tr/faaliyet-raporlari/>, 2019).

Kurulun internet adresinde, Kurula başvuran ve şikayete konu yöneticileri gizleyerek yayınladığı örnek kararlar yer almakta olup, bu kararlardan psikolojik taciz konulu olanlardan bir kısmına aşağıda yer verilmiştir ([www.etik.gov.tr](http://www.etik.gov.tr), 2019).

2011 yılında Belediye Başkan Yardımcısının yapmış olduğu başvuruda, Belediye Başkanının görevini bırakması için baskı yaptığı ve tehdit ettiği, görev yapabilmesine uygun fiziksel ortamın sağlanmadığı ve kendisine kağıt üzerinde görev verilip fiili olarak görev yaptırılmadığı, kimlik kartının verilmediği, zamanında göreve geldiği halde hakkında göreve gelmediği iddiasıyla haksız yere soruşturma açılarak sicilinin bozulmak istediğini belirtmiştir. Kurul iddiaları incelemesi neticesinde; Belediye Başkanının “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in yukarıda yer verilen 9 uncu madde hükümleri ile 10 uncu maddesindeki “...Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz...” hükmüne aykırılık tespit etmiştir.

Yine 2011 yılında bir başka Belediye Başkan Yardımcısı, birlikte çalıştığı Belediye Başkanı tarafından, şantiyede görevlendirildiği, makam odası tahsis edilmeyerek şantiye içinde ısıtma ve soğutma sistemi bulunmayan, telefonu, mefruşatı ve bilgisayarını bulunmayan bir barakada görev yapmaya zorlanarak diğer Başkan yardımcılarının olanaklarının kendisine tanınmadığını, sistematik biçimde yıldırma politikası izlendiğini ve kendisiyle selamlaşmayan, görüşmeye çekinen bir kitle yaratıldığı iddialarını öne sürerek yaptığı başvuru sonucunda, Kurul Belediye Başkanının Yönetmeliğin 9 uncu ve 10 uncu maddelerindeki hükümlere aykırı davrandığı hususunda karar vermiştir.

2012 yılında Kurula yapılan başvuruda, başvuru sahibi yöneticisi tarafından gerekçe göstermeden yetkilerinin kaldırıldığını, tefrişatı olmayan, çalışma şartlarını uygun olmadığı bir odanın tahsis edildiğini, kendisine uygulanan mobbing dolayısıyla görevini yapamaz hale geldiğini, hiçbir görev verilmeyerek yok sayıldığını, vatandaşlarla görüşmesinin yasaklandığını bu durumun psikolojisini, sağlığını ve aile yaşantısını olumsuz yönde etkilediğini belirtmiş, Kurul da bu iddiaları inceleyerek yöneticinin başvuru sahibine uygulanan hareketlerin sistematik olarak kişi nezdinde ayrımcılık, aşağılama, dışlama, yıpratma ve bezdirme amacı güttüğünü(bir nevi kişinin iddia ettiği psikolojik taciz mağduriyetini haklı bularak) bu nedenle Yönetmeliğin 9 uncu ve 10 uncu maddelerindeki hükümlerinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır.

2012 yılında Belediyede Çevre Koruma ve Kontrol Müdürü görevinde bulunan başvuru sahibi, Belediye Başkanı tarafından görev yerinin sık sık değiştirilerek psikolojik tacize maruz kaldığını öne sürerek Kurula başvurmuş, Kurul da 2013 yılında iddiaları inceleyerek mağdurun görev yerinin sık sık ve kısa aralıklarla değiştirilerek, kişinin makam ve statüsüne uygun olmayan nitelikteki iş ve ortamlarda görevlendirilmesinin, aynı statüdeki diğer birim müdürlerine sağlanan olanaklardan faydalanamamasının Yönetmelik'in 9 uncu maddesinin birinci fıkrasında düzenlenen "Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler...", ikinci fıkrasında, "Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar"; ve 10 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen "...Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz..." hükümlerine aykırılık tespit etmiştir.

2014 yılında bir başvuru sahibi, Belediye Başkanı tarafından kendisine bağlı birimlerin tüm idare, kontrol ve yetkilerinin diğer yöneticilere devredildiğini; görevden alındıktan sonra psikolojik tacize maruz bırakıldığını, personel karşısında aşağılandığını, küçümsendiğini, kişiliğinin ve saygınlığının zedelendiğini, toplantılara davet edilmeyerek yok sayıldığını, kendisine oda verilmediğini, konum ve statüsüne uygun olmayacak şekilde görevlendirmelere maruz bırakıldığını, yıllık izninde faydalandırılmadığı iddialarında bulunmuştur. Kurul söz konusu iddiaları inceleyerek, Belediye Başkanının Yönetmelik'in 9 uncu ve 10 uncu madde hükümlerine aykırı davrandığı yönünde karar vermiştir.

2018 yılında başvuru sahibi şube müdürü, Belediye Genel Sekreteri tarafından mobbinge maruz kaldığını, bu çerçevede; şube müdürü olarak görevini icra ederken bu



görevden alınarak sıradan bir personel olarak görevlendirildiğini, “norm ve ihtiyaç fazlası personel” olarak değerlendirilerek maddi ve manevi olarak mağdur edildiğini, mahkeme kararına istinaden yeniden şube müdürü kadrosuna atandığını ancak bu sefer de çok uzak bir ilçede görevlendirildiğini, söz konusu ilçedeki belediyeye ait misafirhaneden Genel Sekreterin baskısı nedeniyle faydalandırılmadığını iddia etmiştir. İddiaları inceleyen Kurul; “başvuranın kısa süre içerisinde birden fazla defa ve lehine neticelenen yargı kararları sonrasında mevcut görev yerine uzak mesafelerde görevlendirilmesi ve bu arada norm fazlası personel olarak belirlenip başka bir kurumda görevlendirilmesi hayatın olağan akışına uygun olmadığından, bu işlemlerin şahsını yıldırım ve yıpratma amacıyla ve yargı kararlarını dolaylı olarak yerine getirmiş olmak için yapıldığını ortaya koymaktadır. Bu nedenle Belediye Genel Sekreterinin Yönetmeliğin “Saygınlık ve güven” başlıklı 10 uncu maddesinin üçüncü fıkrası hükmü ile “Dürüstlük ve tarafsızlık” başlıklı 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasındaki hükümlere aykırı olarak etik dışı davrandığına hükmetmiştir.

#### **4.3.1. Bazı Kamu Kurumlarınca Çıkarılan Kurumsal Etik İlkeleri**

13.04.2005 tarihli ve 25785 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri İle Başvuru Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik”in “Kurumsal etik ilkeleri” başlıklı 26 ıncı maddesindeki; “Bu Yönetmelikle belirlenen etik davranış ilkeleri, kapsama dahil kurum ve kuruluşlarda uygulanır. Ayrıca, yürüttükleri hizmetin veya görevin niteliğine göre kurum ve kuruluşlar kendi kurumsal etik davranış ilkelerini düzenlemek üzere Kurulun inceleme ve onayına sunabilir.” hükümlerine istinaden kurumlar personeliyle ilgili etik ilkelerini düzenlemiştir. Bu başlıkta bazı kurumların söz konusu etik ilkeleri incelenerek işyerlerinde psikolojik tacizi önlemeye ilişkin hükümleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bu hususta 17/12/2011 tarihli ve 28145 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul ve Esaslar” ın, “Yönetici konumunda bulunanların sorumluluğu” başlığı altında yer alan 15 inci maddesinde “yönetici konumunda bulunanların”, denetçiler arasında ayırım yapmayacağı, adil ve dürüst davranacağı, mevzuat ve mesleki gereksinimler haricinde kıdem ve unvana göre ayrımcılık yapmayacağı, denetçilere yönelik özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici mesleki tacizde ve çalışma yaşamı kalitesini düşüren psikolojik tacizde bulunamayacağı ve bunun oluşmasını önleyici gerekli tedbirleri alacağına yer verilmiştir (www.mevzuat.gov.tr, 2019).

Yükseköğretim kurumları mensuplarının uymaları gereken etik değer ve ilkeleri içeren “Yükseköğretim Kurumları Etik Davranış İlkeleri”nin ikinci bölümünde öğretim elemanlarının meslektaşlarına karşı sorumlulukları başlığı altında;, ister akademik ister idari sıfatla olsun adil ve saygılı davranacakları, meslektaşlarına karşı ırk, dil, din, yaş, cinsiyet, etnik köken, engellilik gibi sebepler ya da siyasi, keyfi ve kişisel nedenlerle ayrımcılık yapmayacakları, baskı ve zorlamada bulunamayacakları hükümlerine yer verilmiştir. Yine anılan ilkelerin “akademik yönetim etiği” başlıklı dördüncü bölümünde ise yükseköğretim kurumları yöneticilerinin uyacağı etik değer ve ilkelere yer verilmiştir. Buna göre yöneticilerin, üniversite mensuplarının kişisel onurunu ve mesleki saygınlığını gözetecekleri, üniversite mensupları arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, dış görünüm, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım yapmayacakları, “taciz, bezdirme ve yıldırma(mobbing) gibi etik dışı davranışların akademik yaşamın dışında kalması amacıyla her türlü eğitim, bilinçlendirme ve bilgilendirme için gerekli tedbirleri alacakları; bu türden davranışlara maruz kalanların haklarını koruyacakları maddeler halinde sayılmıştır (www.etik.gov.tr, 2019).

TBMM Başkanlığı İdari Teşkilatı yöneticileri dâhil tüm çalışanlarının görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek suretiyle etik kültürünün yerleşmesine katkı sağlamayı ve TBMM'nin kurumsal saygınlığına uygun, ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlara örnek nitelikte yüksek standartlarda hizmet sunumuna yardımcı olmak maksadıyla “Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı İdari Teşkilatı Etik Rehberi” hazırlanmıştır (www.tbmm.gov.tr/etik\_komisyonu, 2019).

Söz konusu Rehber’de, Meclis İdari Teşkilatının; hizmet sunumunu dil, din, ırk, cinsiyet, mezhep, siyasi düşünce, felsefi inanç, engellilik, medeni durum, yaş ve benzeri sebeplerle ayırım yapmaksızın yerine getireceği, çalışanların hak ve yükümlülüklerinin gereklerini eşit bir şekilde uygulayarak adil, tarafsız ve iş barışı içinde bir çalışma ortamı sağlayacağı, karşılıklı saygı ve güvене dayalı, görüş alışverişine ve iş birliğine önem veren bir çalışma ortamı oluşturacağı, kurum çalışanlarının moral, çalışma isteği ve aidiyet duygularının yükseltilmesi ile kurum kültürünün güçlendirilmesi için gerekli çalışmaları yapacağı, aşağılama, küçümseme, dışlama, kişiliğini ve saygınlığını zedeleme, kötü muameleye tabi tutma ve benzeri davranışlarla psikolojik taciz (mobbing) yapmaktan kaçınacağı ve psikolojik tacizi önleyici tedbirler alacağı belirtilmiştir (www.tbmm.gov.tr/etik\_komisyonu, 2019).

#### **4.4. Kamu Personeli ve Psikolojik Taciz Konulu Örnek Mahkeme Kararları**

Daha önce de belirtildiği üzere batıya nazaran ülkemizde daha geç kabul gören psikolojik taciz kavramı 2006 yılından itibaren Türk yargısına intikal etmeye başlamıştır. Psikolojik taciz kavram olarak Ankara 8 inci İş Mahkemesi nezdinde, açılan davada yer almıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 tarih ve E. 2006/19, K. 2006/625 sayılı kararı, psikolojik taciz kavramının tanımlanıp hukuki açıdan değerlendirmesinin yapıldığı ilk karar olarak karşımıza çıkmaktadır (Ankara 8. İş Mahk. 20/12/2006 tarihli ve 2006/19 E. 2006/625 K. sayılı K.). Söz konusu mahkeme kararı temyiz mercii olarak Yargıtay'a gitmiş yüksek mahkeme de karar onanmıştır.

Kamu personeli özelinde ise sadece psikolojik taciz unsuru taşıyabilecek ve karşılığında disiplin cezası öngörölmüş eylemlere maruz kalarak değil amir veya idare tarafından, haksız disiplin soruşturmaları, kamu yararı taşımayan geçici görevlendirme ve naklen atama yoluyla da psikolojik tacize maruz kalabilmektedir.

Kamu yararı taşımayıp personeli cezalandırma maksadıyla uygulanan bu tarz idari işlemlerin mahkemeler nezdinde iptal edilebilme ihtimali ortaya çıkmakta olup; kamu personeli hakkında bu doğrultuda verilmiş örnek mahkeme kararlarına başlık altında yer verilmiştir.

##### **4.4.1. Anayasa Mahkemesi Kararları**

30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un geçici 1. maddesinin (8) numaralı fıkrası uyarınca Anayasa Mahkemesi, zaman bakımından yetkisinin başlangıcı olan 23/9/2012 tarihinden itibaren kesinleşen nihai işlem ve kararlar aleyhine yapılan bireysel başvuruları incelemektedir.

Bu başlık altında, Anayasa Mahkemesi tarafından "psikolojik taciz" konulu başvurularda vermiş olduğu kararlar incelenmiş ve özellikle kamu personeli başvuruclar tarafından yapılmış örnek mahiyetindeki başvuru ve kararlara değinilmiştir.

Başvurucların psikolojik taciz iddiasıyla Anayasa Mahkemesi nezdinde açmış oldukları bireysel başvurularda, daha çok Anayasanın "Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı" başlıklı 17 nci maddesi, "Hak arama hürriyeti" başlıklı adil yargılanma hakkını ihtiva eden 36 ncı maddesi, "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10 uncu maddesi ve

kamu görevlilerinin yapmış olduğu başvurulara münhasıran ise, “Kamu hizmeti görevlileriyle ilgili hükümler” başlığı altındaki “Görev sorumlulukları, disiplin kovuşturulmasında güvence” alt başlıklı 129 uncu maddesinin ihlal iddiası dayanak olarak gösterilmektedir (Çelebi, 2015).

AYM’ nin psikolojik taciz iddiasıyla ilgili yapılan başvurularından, 26 Eylül 2018 tarihli ve 30457 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Kararında; başvurucunun kurum müdürü tarafından görev yaptığı kamu kurumu içerisinde huzurun sağlanması ile ilgili yazılı olarak uyarıldığı, bilahare kurumun huzur ve sükununu bozduğu ve amirlerine saygılı davranmadığı gerekçesiyle kınama cezası aldığı ve bu cezaya karşı açtığı davanın İdare Mahkemesince reddedildiği, ilerleyen zamanlarda iki yıl içerisinde altı defa görev yerinin değiştirildiği, yaşanan olaylar sonrasında başvurucunun sağlık durumunun bozulduğu ve psikolojik tedavi görmeye başladığı, tedavi sürecinde mesai saatlerinde kurumda bulunmaması ve sağlık kuruluşuna gitmeden önce izin belgesi doldurmaktan imtina etmesi sebebiyle başvurucuya uyarma ve kınama cezaları verildiği, kurum müdürünün ilgilinin görev yerinin değiştirilmesi talebi üzerine Bakanlıkça Teftiş Kurulu Başkanlığınca düzenlenen rapora istinaden; başvurucunun kurumun iş verimini ve huzurunu bozduğunu gerekçesiyle aynı il içerisinde başka bir müdürlüğe atanmasını teklif etmiş ve buna istinaden ilgilinin görev yerinin değiştirildiği belirtilmiştir.

Başvurucunun şikayeti üzerine ise kurum müdürü hakkında idari soruşturma başlatılmış ve yapılan ön inceleme sonucunda kurum müdürünün psikolojik taciz uyguladığı tespit edilerek, kurum müdürü hakkında soruşturma iznine karar verilmiştir. Soruşturma izninin verilmesi üzerine ... Asliye Ceza Mahkemesince müdürün iddianame sonucu beraatine karar verilerek, müdürün görevi gereği sahip olduğu bir takım yetkileri kötüye kullandığını, ancak psikolojik taciz (mobbing) eyleminin haksız fiil kabul edildiği, her suçun haksız fiil olduğunu ancak, her haksız fiilin suç olarak karşılığının bulunmadığı belirtilmiştir. Ayrıca, bu durumun başvurucunun tazminat alma hakkını ortadan kaldırmadığını da dikkat çekilmiştir.

Tüm bu açıklamalar ışığında Anayasa Mahkemesi tarafından başvurucunun bireysel başvurusu ile olarak yapılan değerlendirmede özetle; başvurucunun maruz kaldığı eylemlerin yaşamına etkisi açısından çekilmez bir ağırlık ve yoğunluk derecesine ulaşmasına rağmen psikolojik taciz (mobbing) mahiyetindeki davranışların oluşmaması için kamusal makamlar tarafından etkili önlemler alınmaması ve başvurucunun uğradığı zararların giderilmemesi sebebiyle kişinin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı

kapsamında kamusal makamlarca üstlenilmesi gereken pozitif yükümlülüklerin yerine getirilmediği kanaatine varılmış olup, yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar olduğuna karar vermiştir.

Yukarıda her ne kadar AYM başvuru lehine karar vermiş olsa da genellikle psikolojik taciz konulu başvurularda öncelikle konuya ilişkin yargılamanın kesinleşmiş olup olmamasına bakılarak red kararı verilmektedir. Kesinleşmiş yargı şartının sağlanması durumunda ise başvuru incelenmeye alınmakta ancak bu defa mahkeme genellikle başvuru sahiplerinin iddialarındaki eylemlerin somut olayda kişiler üzerindeki manevi etkileri, süresi ve yoğunluk derecesine bakılarak psikolojik taciz eylemleri sonucunda ihlal edildiği öne sürülen Ay.'nın 17 inci maddesi kapsamında değerlendirilmesi için *gerekli asgari eşğin* aşılmadığını belirtilerek red kararı vermektedir. “Mahkeme bu hususun değerlendirilmesinde, AİHM içtihatlarındaki başvuru konusu iddialarda olduğu gibi; acımasız, insanlık dışı veya küçük düşürücü muamele veya cezanın ağır ve kasıt içeren şekli olarak kabul edilen işkencenin, şiddetli acı veya eziyet uygulanması, acının kasıtlı olarak uygulanması ve bilgi almak, cezalandırmak veya korkutmak gibi amaçlı bir muameleyi içermesi gerektiğini benimsemektedir. Önceden tasarlanarak saatlerce uygulanan ve gerçek yaralar, en azından ağır fiziki ve ruhsal acılar çektiren muameleler ise insanlık dışı muamele olarak değerlendirilmektedir. Küçük düşürücü muamelenin ise mağdurlarda korku ve aşağılık duygusu oluşturan, küçük düşürücü ve alçaltıcı nitelikte olan muameleleri ifade ettiği kabul edilmekte ancak söz konusu muamelenin amacının ilgili kişiyi küçük düşürmek veya alçaltmak olup olmadığı ve sonuçları itibarıyla mağdurun kişiliğini olumsuz etkileyip etkilemediği üzerinde durulmaktadır”(AYM. 2013/7935 K.) .

Bu itibarla; AYM' nin 10.03.2016 tarihli ve 2013/6235 sayılı kararında; kamu görevlisi başvuru üniversitedeki Bölüm Başkanının görev ve yetkilerini kötüye kullanarak kendisine yardımcı doçent kadrosunun verilmediğini, iftiraya uğradığını, sürekli küçük düşürücü görevler verildiğini, küçük ve penceresiz bir odanın tahsis edildiğini, görevlendirme, proje ve ücretsiz izin taleplerinin kabul edilmediğini ve kendisine psikolojik taciz uygulandığını belirterek işinden ayrılmasına sebep olduğu iddiasıyla yapmış olduğu başvuru, asgari eşğin aşılmadığı belirtilerek red edilmiştir.

Son olarak; “Anayasa Mahkemesi kararlarında sıklıkla vurgulandığı üzere mevzuatın yorumlanmasıyla ilgili sorunları çözmek, öncelikle derece mahkemelerinin yetki ve sorumluluk alanındadır. Sistemli ve kasıtlı olarak haksız şekilde gerçekleştirildiği iddia edilen eylem, işlem ve ihmallerin psikolojik taciz olarak değerlendirilip

değerlendirilmeyeceğine yönelik olarak yapılacak incelemede, olayın tüm tarafları ile doğrudan temas hâlinde bulunan derece mahkemelerinin olayın koşullarını değerlendirmek açısından daha avantajlı konumda bulunduğu tartışmasızdır. Anayasa Mahkemesinin rolü ise bu kuralların yorumunun Anayasa'ya uygun olup olmadığını belirlemekle sınırlı..” olduğu belirtilmektedir ( AYM. 2014/8715 E. Nolu Kararı).

#### 4.4.2. Danıştay Kararları

Psikolojik taciz ile ilgili Danıştay kararları incelendiğinde, genellikle söz konusu iddiayla ilgili hukuk mahkemeleri nezdinde yapılacak başvurulardan önce alınması gereken “soruşturma izninin verilmesi ya da verilmemesi” kararına karşı ilk derece idare mahkemelerince verilen kararların temyiz süreci ile ilgili kararları ihtiva ettiği görülecektir. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere amirlerin psikolojik taciz aracı olarak kullandığı idari işlemlerin(geçici görevlendirme, iş bölümü, görev dağılımı vb.) ya da disiplin cezalarının iptali için de gidilen idare mahkemesi kararlarının temyiz aşamasında da Danıştay kararları mevcuttur. Başlık altında konuya ilişkin karar örneklerine detaylı olarak yer verilmektedir.

... Danıştay 1. Dairesi bir öğretim üyesine yönelik, dekanın gerçekleştirdiği psikolojik taciz niteliğindeki eylemlerin cezai sorumluluk doğurup doğurmadığı konusunda, ceza yargılaması yapılması gerektiğine hükmetmiştir. Olayda, şikâyetçi öğretim üyesi; yurt dışı görevlendirmesi konusunda çekimser oy kullanılmasının, bilinçli ve kasıtlı bir psikolojik taciz uygulamasına dayandığını vurgulamıştır. Bu gerekçe ile savcılığa başvuruda bulunan öğretim üyesi, Yüksek Öğretim Kurulu tarafından dekan hakkında soruşturma başlatmıştır. Ancak gerçekleştirilen soruşturma neticesinde, dekanın yargılamasına izin verilmemiştir. Bunun üzerine şikâyetçi öğretim üyesi, söz konusu “men-i muhakeme kararı” aleyhine Danıştay’a başvuruda bulunmuştur. Danıştay söz konusu “men-i muhakeme” kararını iptal ederek, dekanın ceza mahkemesinde “görevi kötüye kullanmak suçu” kapsamında yargılanmasına karar vermiştir. Aynı olay kapsamında; psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden öğretim üyesi lehine, Kocaeli Sulh Hukuk Mahkemesi’nce manevi tazminata da hükmedilmiştir (Güveyi, 2013:1472).

... Ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırılması ve aynı gün birkaç okula gidilecek şekilde program yapılması, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirilmesi, davacıya birbiriyle çakışan görevler verilmesi ve idarece uygulanan psikolojik taciz eylemleri nedeniyle çalışma şevkinin kırıldığı, ruhsal ve psikolojik

sağlığının bozulması suretiyle manevi zarara uğraması nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi talebiyle ... İdare Mahkemesi nezdinde açılan davada red kararı verilmesi üzerine Danıştay nezdinde temyize gidilmiştir.

Danıştay kararında; Anayasa'nın, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğu belirtilen, 17 nci maddesi ile idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu belirtilen 125 inci maddesine ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin "işkence yasağı" başlıklı 3 üncü maddesine yer verilmiştir. Mezkur Karar'da ayrıca psikolojik tacizin tanımlanması yapılarak psikolojik taciz unsurları arasında sayılabilecek eylemler örneklendirilmiştir. Bu doğrultuda, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, aşağılamak, sürekli eleştirmek, iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve her türlü kötü muamele, tehdit gibi durumlar psikolojik taciz olgusu kapsamındaki örnekler olarak sayılmıştır.

Karar'ın sonuç ve hüküm kısmında; öğretmen olan davacının, ders programının haftanın geneline yayılarak zorlaştırıldığı ve aynı gün birkaç okula gidecek şekilde program yapıldığı, birbirine uzak dört okulda birden görevlendirildiği, davacıya birbiriyle çakışan görevler verildiği, kendisine uygulanan psikolojik taciz neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu dikkate alındığında, olayda, manevi tazminata ilişkin koşulların oluştuğu sonucuna varıldığı belirtilmiş, davacının duyduğu elem ve üzüntünün kısmen de olsa giderilmesi amacıyla, duyulan elem ve ızdırabı giderecek oranda saptanarak davalı idare tarafından davacıya ödenmesine hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle, temyiz isteminin kısmen kabul edilerek Mahkeme kararının manevi tazminat yönünden bozulmasına hükmedilmiştir (25.10.2017 tarihli, 2015/6046 E. ve 2017/6537 K. sayılı Danıştay K.).

... Aynı fakültede "araştırma görevlisi" olarak görev yapan şikayetçinin öğretim üyesi hakkında kendisine psikolojik taciz uyguladığını iddia etmesi üzerine sadece bir tanık ifadesine başvurulmuş ... Üniversite Rektörlüğünce verilen "lüzum-u muhakeme"(soruşturma izninin verilmesi) kararı itiraz üzerine incelenmiştir. Mezkur kararda özetle; 2003-2012 yılları arasında şikayetçinin araştırma görevlisi olarak Mali Hukuk Anabilim Dalında şüpheli Öğretim Üyesi ile birlikte görev yaptığı, şikayetçinin bu dönemde aynı zamanda doktora öğrencisi de olduğu, şüphelinin akademik kariyerini kullanarak etik kurallarına ve nezakete aykırı davranış ve söylemlerde bulunduğu iddiasında bulunan şikayetçinin 2012 yılından sonra ... Üniversitesinden ayrıldığı, bu iddiayla ilgili

olarak yaptırılan soruşturmada ise sadece bir kişinin tanık olarak ifadesine başvurulduğu, bu tanığın da benzer iddialarla şüpheli hakkında suç duyurusunda bulunan ve ilgili dönemde araştırma görevlisi olarak görev yapan kişi olduğu, dolayısıyla adı geçen tanığın beyanlarının, şüpheliyle husumeti nedeniyle objektif bir tanık beyanı olarak değerlendirilemeyeceği, şüphelinin şikayetçiye psikolojik taciz ve yıldırma uyguladığını gösterecek somut bilgi ve belgeye ulaşamadığı, diğer taraftan, psikolojik taciz niteliğinde olduğu iddia edilen eylemlerin genel itibari ile öğretim üyesi ve araştırma görevlisi arasında sağlıklı iletişim kurulamamasından kaynaklandığı, söz konusu eylemlerin, cezai yönden şüphelinin sorumluluğunu doğuracak nitelikte olmadığı belirtilmiştir. Bu itibarla mevcut delillerin, şüphelinin atılı suçu işlediğini doğrulayacak ve hakkında kamu davası açılmasını gerektirecek nitelikte bulunmadığı belirtilerek itirazın kabulüyle Rektörlükçe oluşturulan Yetkili Kurulun soruşturma izninin verilmesi kararının bozulmasına karar verilmiştir (02.12.2015 tarihli 2015/1396 E. ve 2015/1675 K. sayılı Danıştay K.).

... Sosyal Güvenlik Merkezi arşivinde hemşire olarak görev yapan davacının psikolojik tacize maruz kalması nedeniyle manevi tazminat talebiyle İstanbul 6. İdare Mahkemesi nezdinde dava açılmış, anılan Mahkeme davanın; psikolojik tacizin, özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve kontrolün zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin ya da grubun yaş, ırk, cinsiyet ayrımı gözetmeden, taciz, rahatsız etme ve kötü davranış gibi psikolojik yollarla, uzun süreli sistematik baskı uygulaması olduğu, buna göre, amirin astına mevzuata uygun olarak bir görev vermesinin bu kapsama girmediği, davacının görev yerini izinsiz terk etmesi nedeniyle disiplin cezası verilmesi veya görevinin gereğini yapmadığından dolayı görev yerinin değiştirilmesi hususunun bir kısmının sigara içmek için görev yerini terk etmek gibi davranışlardan kaynaklandığı, davacının, görev yerinin değiştirilmesi ve disiplin cezalarına ilişkin olarak yargı yoluna da başvurmadığı, bu durumda, davalı idarenin işlem ve eylemlerinden dolayı davacının fizik yapısını zedeleyen, yaşama ve kazanma gücünün azalmasını doğuran olayların meydana gelmediği, ayrıca, ortada ağır bir elem ve üzüntünün duyulmasına neden olabilecek ve manevi tazminat ödenmesini gerektirecek bir hususun da bulunmadığı gerekçesiyle reddine karar vermiştir. Söz konusu red kararının temyizden incelenmesi neticesinde ise karar Danıştay tarafından onanmıştır ( 10.02.2015 tarihli, 2014/3454 E. ve 2015/1085 K. Nolu Danıştay K.).

... Devlet Hastanesi'nde başhemşire olarak görev yapan davacı tarafından görev yaptığı Hastane yönetimi tarafından kendisine altı ayrı disiplin soruşturması yapıldığı ve bu soruşturmalar neticesinde dört ayrı disiplin cezası aldığı, geçici görevlendirmeyle başka bir



hastanede görevlendirildiği yapılan bütün bu idari işlemlerin psikolojik taciz amacı güttüğü bunun sonucunda kişilik haklarının zedelendiği ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğunu ileri sürerek İdare Mahkemesi nezdinde manevi tazminat talebiyle tam yargı davası açmıştır.

İdare Mahkemesi dava dosyasını incelemesi sonucunda; hastanede uzun süre personel arasında münakaşaların yaşandığı, kişilerin birbirleri hakkında tutanaklar düzenlediği, başhekimler tarafından davacının hastanede yaşanan hadiselerin müsebbibi olarak cezalandırıldığı, detaylı bir soruşturma yapılmaksızın tutanaklar kapsamında davacıya disiplin cezası tecziye edildiği, başhekimin denetim ve gözetim görevini yerine getirmediği, tanık ifadelerine başvurulmadığı, davalı idarenin disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler ile davacının kişilik haklarının ve manevi bütünlüğünü zarara uğrattığı gerekçesiyle davacı lehine manevi tazminat ödenmesine karar vermiştir.

Davalı idarece anılan karar temyiz amacıyla Danıştay'a iletilmiş, dosyanın incelenmesi üzerine Danıştay kararında; manevi tazminata hükmedilmesi için kişinin fizik yapısını zedeleyen, yaşama ve kazanma gücünün azalması sonucunu doğuran olayların meydana gelmesi veya idarenin hukuka aykırı bir işlem yahut eylemi sonucunda ağır bir elem ve üzüntünün duyulmuş olması gerektiğini belirtmiştir. Söz konusu olayda, davacının hem önceki başhekim döneminde, hem de tarafına psikolojik taciz uygulandığı iddia edilen ve tazminata konu edilen başhekim döneminde farklı fiilleri nedeniyle disiplin cezaları aldığı, disiplin cezalarının davacı tarafından dava konusu edilmemeleri nedeniyle yargı denetiminden geçmediği, davacının görev yaptığı her iki başhekim tarafından da hizmetinde yetersiz kaldığı gerekçesiyle görevden alınması talebinde bulunulduğu, davacı tarafından tarafına psikolojik taciz uyguladığını iddia ettiği amiri hakkında suç duyurusunda bulunulduğu ve amir hakkında bu sebeple ceza davası açıldığı yönünde dosyada bir belge ve beyan olmadığı, tüm bu hususların birlikte değerlendirilmesinden, görev yaptığı her iki başhekim tarafından da farklı fiilleri nedeniyle hakkında verilen disiplin cezaları yargı denetiminden geçmeyerek kesinleşen ve hizmetinde yetersiz kaldığından bahisle görev yeri değişiklikleri talep edilen davacıya amirleri tarafından sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun açık olarak ortaya konulmadığı ifade edilmiştir.

Bu itibarla; “davacının görev yaptığı her iki başhekim tarafından farklı fiilleri nedeniyle hakkında verilen disiplin cezaları yargı denetiminden geçmeyerek kesinleşmiş olması, bulunduğu görevdeki hizmetinde yetersiz kaldığından bahisle görev yeri

değişikliklerinin talep edilmiş olması karşısında, kendisi hakkında, amirleri tarafından sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı mobbing uygulandığı hususunun açık olarak ortaya konulmadığı anlaşıldığından, davacının manevi tazminat isteminin yerinde olmadığı sonucuna varılmaktadır” denilerek İdare Mahkemesinin kararı bozulmuştur (01.07.2015 tarihli 2011/5125 E. ve 2015/4394 K. sayılı Danıştay K.).

Mezkur Kararda psikolojik tacizin 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesine, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’na ve Uluslar arası Çalışma Örgütü(ILO)’ne göre tanımlamalarına yer verilmiş, psikolojik taciz iddiasıyla manevi tazminata hükmedilmesi için kişinin fizik yapısını zedeleyen, yaşama ve kazanma gücünün azalması sonucunu doğuran olayların meydana gelmesi veya idarenin hukuka aykırı bir işlem yahut eylemi sonucunda ağır bir elem ve üzüntünün duyulmuş olması gerektiği de ayrıca belirtilmiştir.

#### **4.4.3. Bölge İdare Mahkemesi Kararları**

2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu’na 6545 sayılı Türk Ceza Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunla giren “İstinaf kanun yolu” genel kanun yolu olarak düzenlenmiştir. Mezkur Kanunla ayrıca itiraz kanun yolu kaldırılmış, temyiz ise hallerde başvurulacak bir kanun yolu olarak öngörülmüştür.

İstinaf incelemesinde ilk derece mahkemesinin vermiş olduğu karar, hem hukukilik hem de maddi açılardan denetlenmektedir. İstinaf mahkemesi, kararı hukuka uygun bulursa onamakta aksi halde bozma kararı ile birlikte işin esasına girmek suretiyle davayı bizzat karara da bağlayabilmektedir. Bu yolla verilen karar yeni bir karar hüviyetinde olup temyiz edilebilme kabiliyetini haizdir (Keskin, 2016:242).

Yukarıda yer verilen İdare Mahkemelerince verilen psikolojik taciz konulu kararların Danıştay tarafından temyizen incelenmesi neticesinde yeni bir karar ortaya çıkmazken Bölge İdare Mahkemesi kararlarında esasa girilip yeni bir karar durumunun belirmesi söz konusu olmaktadır. Başlık altında psikolojik taciz konulu örnek BİM Kararlarına yer verilmektedir.

... Başkanlığı'nda ...Genel sekreterliği görevini yapmakta iken, görevinden alınarak Bakanlık Müşavirliğine atanan davacının görev yaptığı sırada uğradığı baskı, yıldırma ve psikolojik taciz neticesinde uğradığı manevi zarara karşılığı manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesi istemiyle İdare Mahkemesi nezdinde açılan davada; davacının psikolojik baskı görmüş olduğu sonucuna varıldığı, uğradığı manevi

zararın karşılığı manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte idarece davacıya ödenmesi gerektiği gerekçesiyle, davanın kabulüne, karar verilmiştir.

Söz konusu karar davalı idarece Bölge İdare Mahkemesi nezdinde istinaf yoluna gidilmiş olup, Mahkeme görmüş olduğu davada; Anayasa'nın sırasıyla 5 inci, 10 uncu, 12 nci, 17 nci ve 125 inci maddelerine yer vererek, kamu personeli mevzuatındaki, amir pozisyonunda olanların, maiyetindeki personeli yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli ve sorumlu oldukları, amirin, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacağı, yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanacağı, amirin, maiyette yer alan personelin de, yine kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslara uymakla ve amirler tarafından verilen görevleri yerine getirmekle yükümlü ve görevlerinin iyi ve doğru yürütülmesinden amirlerine karşı sorumlu oldukları belirtilmekte ve ilgililerin, kamu hukukuna tabi görevlerle ilgili olarak uğradıkları zararlardan dolayı bu görevleri yerine getiren personel aleyhine değil, ilgili kurum aleyhine dava açacakları, kurumun, genel hükümlere göre sorumlu personele rücu hakkının saklı olduğu yönündeki düzenlemeleri öne sürmüştür.

Mahkeme, 2011/2 sayılı "İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi" hakkındaki Başbakanlık Genelgesi'ndeki psikolojik taciz tanımlamasını kullanmış ayrıca, kamu personelinin maruz kaldıkları psikolojik tacizin, genellikle kurum veya kuruluş içindeki hiyerarşik ilişkiden kaynaklandığını bunun sebebi olarak da hiyerarşik amirin, hiyerarşi gücünden kaynaklanan bazı yetkilere sahip olduğunu ve astlarının memuriyet durumlarına ilişkin atama-yükselme, disiplin cezası verme, hizmet yerini değiştirme, asta emir verme, astın işlemlerini denetleme gibi yetkilerini astına karşı sistematik bir biçimde kötüye kullanabilecekleri hususlarına yer vermiştir.

Karar'da, somut olayda kamu görevlisinin ifade ettiği olayların psikolojik taciz olarak nitelendirilebilmesi için anlatılanların tutarlık teşkil etmesi, kuvvetli emarelerin bulunması ve kişilik hakları veya sağlığın kasıtlı ve sistematik bir biçimde ağır saldırıya uğramış olması gerektiği belirtilmiştir. Manevi zararın ise, kişinin yaşama gücünü azaltan olaylar nedeniyle duyulan acıyı, ıstırapı veya kişilik haklarının zedelenmesi nedeniyle şeref ve haysiyetin rencide edilmesini, günlük yaşamı zorlaştıran belli ağırlıktaki her türlü üzüntü ve sıkıntıyı kapsadığı, kişilerin işyerlerinde kendisine psikolojik taciz uygulandığı iddialarına yönelik açtığı manevi tazminat davalarında uyuşmazlığın esası incelenirken yukarıdaki hususların ve olayın oluşumunda kişinin kendi kusurunun var olup olmadığının ve yine yukarıda belirtildiği şekilde manevi olarak uğranıldığı öne sürülen zararlar, bu zarara kurum amirinin

davranışlarının yol açtığına yönelik illiyet bağının ortaya konulmuş olmasının gerektiği ifade edilmiştir.

Karar'ın sonuç ve hüküm kısmında, davacıya kasıtlı ve sistematik olarak psikolojik taciz uygulandığını gösteren herhangi bir bilgi ve belge bulunmadığı, davacının disipline aykırı davranışlarının varlığı göz önünde bulundurulduğunda psikolojik taciz uygulandığı yönünde kuvvetli emareler bulunmayan davada davacının manevi tazminat isteminin kabulüne imkan bulunmadığı belirtilerek itiraz istemi kabul edilerek, manevi tazminata hükmedilen İdare Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir (16.11.2016 tarihli, 2016/149 E. ve 2016/401 K. Nolu BİM K.).

Maruz kaldığını iddia ettiği psikolojik taciz dolayısıyla idare aleyhinde açılan manevi tazminat talepli bir başka davanın ... İdare Mahkemesince reddedilmesi neticesinde istinaf yoluna giden davacı, ... Üniversitesi Rektörlüğü ... Dairesi Başkanlığı'nda Daire Başkanı olarak görev yaptığı dönemde hakkında tesis edilmiş olan bir takım işlemler nedeniyle 20.000-TL manevi tazminatın yasal faiziyle birlikte ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

Söz konusu davada, Ankara Bölge İdare Mahkemesi 10. İdari Dava Dairesi, Anayasa'nın 125 inci maddesindeki hükümlere, Medeni Kanunun "dürüst davranma" başlıklı 2 nci maddesine, 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi konulu Başbakanlık Genelgesine ve son olarak mülga Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının psikolojik taciz tanımlarına yer vermiştir.

Karar'da ayrıca, manevi zararın kişinin fizik yapısının ve iç huzurunun bozulmasını, yaşama gücünün ve sevincinin azalmasını, kişilik haklarının zedelenmesini, şeref ve haysiyetinin rencide edilmesini, duyulan acı ve ızdırabı, kişinin günlük yaşamını zorlaştıran her türlü üzüntü ve sıkıntıyı ifade ettiği belirtilmiştir.

Son olarak Mahkeme sonuç ve hüküm kısmında; davacının ... Üniversitesi Rektörlüğü ... Dairesi Başkanı olarak görev yapmakta iken bir yıl süre ile Ankara Devlet Konservatuvarı'nda görevlendirildiği, ardından bir yıl süre ile ... Meslek Yüksekokulu ... Dairesi Başkanı olarak görevlendirildiği, Yurt Müdürlüğü görevine atandığı, ... Fakültesi Fakülte Sekreterliği görevine atandığı, bir yıl süre ile ... Meslek Yüksekokulu'nda Fakülte Sekreteri olarak görevlendirildiği, bu işlemlerin ve davacının ... Üniversitesi Rektörlüğü ... Dairesi Başkanlığı görevine iade edilmemesine ilişkin işlemin anılan yargı kararları ile hukuka aykırılığı saptanarak iptal edildiği, zaman aşımına uğramış konulardan dolayı

disiplin cezası verildiği, 1/8 oranında aylıktan kesme cezasının Yükseköğretim Kurulu Başkanlığınca kaldırıldığı, bu kapsamda sistematik olarak ve kendisini yıldırma amaçlı psikolojik taciz uygulandığı anlaşıldığından davacının manevi tazminat isteminin yerinde olduğu, bu olaylardan kaynaklanan elem ve üzüntüsüne istinaden manevi tazminatın niteliği ve meydana gelen zararın ağırlığı da göz önüne alınarak takdiren 10.000,00-TL manevi tazminatın ödenmesine hükmedilmiştir ( 20.04.2017 tarihli ve 2017/233 E. ve 2017/355 K. Ankara BİM K.).

#### **4.4.4. Yargıtay Kararları**

Daha önce kamu görevlilerinin maruz kaldıkları psikolojik taciz eylemleri neticesinde genel mahkemeler nezdinde maddi ve manevi tazminat talepli dava yoluna başvurabileceklerini belirtmiştik. Bu itibarla başlık altında, Yargıtay’ca “psikolojik taciz” konulu başvurularda verilen kararlar incelenmiş ve özellikle kamu personeli başvuruolar tarafından yapılmış örnek mahiyetindeki başvuru ve kararlara değinilmiştir.

Yargıtay Hukuk ve Ceza Dairelerinin görevleri 18.06.2014 tarihli 6545 sayılı Kanun'un 31. maddesiyle değiştirilen 2797 sayılı Yargıtay Kanunu'nun 14. maddesi gereğince Yargıtay Birinci Başkanlık Kurulu'nun 19.01.2015 tarih ve 8 sayılı kararı ile belirlenmiştir. Söz konusu Birinci Başkanlık Kurulu'nun iş bölümü kararına işyerinde psikolojik tacizden kaynaklanan maddi ve manevi tazminat taleplerinin temyiz incelemesi Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin görevine girmektedir.

Bu itibarla 2015 öncesi psikolojik tacizle ilgili taleplerin temyiz incelemesi Yargıtay’ın herhangi bir dairesince yürütülebilmekteyken bu tarih sonrası artık söz konusu taleplerin 9. Hukuk Dairesi nezdinde yürütüleceği öngörülmüştür.

Kamu personelinin hukuk ve ceza mahkemeleri nezdinde yine kamu personeli aleyhine açmış oldukları maddi ve manevi tazminat talepli davalar temyiz mercii olan Yargıtay tarafından genelde Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13/1. maddesi gereğince doğrudan kamu personeli hakkında adli yargı yerinde dava açılmayacağından bahisle doğrudan husumet nedeni ile red kararı verilmektedir.

Ancak Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 11.11.2015 tarihli 2014/4-110 E. ve 2015/2600 K. nolu Karar’ında psikolojik taciz davalarının doğrudan amir durumundaki memurlar aleyhine adli yargıda açılabilmesine karar vermiştir.

Söz konusu Karar'a konu olan davada; davacı, ... Üniversitesi... Bilimleri Bölüm Başkanı olarak görev yaptığını, fakülte dekanı olan davalının tutum ve davranışları ile psikolojik baskı ve yıldırma politikaları uyguladığını, davalıyı üniversite yönetimine şikayet etmesine rağmen sonuç alamadığını, aksine bu şikayeti nedeniyle disiplin cezası ile cezalandırıldığını, davalı tarafından kendisine karşı dışlama ve tecrit etme politikası uygulandığını, mesaiye dikkat etmesine rağmen önceki bir tarihte mesaiye gelmediğinden bahisle hakkında soruşturma açıldığını, söylemediği sözlerin söylenmiş gibi rektörlük makamına çarpıtılarak yansıtıldığını, bir takım resmi yazılarla gereksiz uyarılara maruz kaldığını, davalının psikolojik tacize varan uygulamaları nedeni ile ruh ve beden sağlığının zarar gördüğünü belirterek ... Asliye Hukuk Mahkemesi nezdinde uğradığı manevi zararın ödetilmesi isteminde bulunmuştur. Anılan mahkeme davacının iddialarını yerinde bularak talep ettiği tazminatın bir bölümünün ödenmesine karar vermiştir.

Yerel mahkemenin verdiği kararın temyiz edilmesi neticesinde ilgili Yargıtay Dairesi, özetle; "kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken veya görevlerini yaparken kişilere zarar vermesi ilgili kamu kurumunun hizmet kusurunu oluşturduğunu, bu durumda sorumlu, kamu görevlisinin emrinde çalışmakta olduğu kamu kurumu olup davanın kurum aleyhine açılması gerektiğini, konuya ilişkin Anayasa'nın 129/5. Maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 13 üncü maddesinin emredici hükümler içerdiğini ve bu şekilde düzenlemenin mevzuatta yer almış olmasının zarar görenin zararının karşılanması yönünde önemli bir teminat olduğunu vurgulamıştır ( Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 06.03.2013 tarihli 2012/10074 E. ve 2013/3884 K. nolu K.).

İlgili Yargıtay Dairesi davaya konu edilen olayda, davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarını zedelediği ileri sürüldüğüne göre, adli yargı yerinde davalıya yönelik açılan davada husumet nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirterek yerel mahkemenin kararının bozulmasına karar vermiştir. Ancak yeniden yapılan yargılama sonunda yerel mahkemece daha önce vermiş olduğu kararda direnilmiştir.

Bunun üzerine Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlıkta; davacı, kendisine karşı psikolojik taciz uygulandığı gerekçesi ile manevi tazminat isteminde bulunduğundan davacının istemini dayandırdığı bu maddi olgulardan, davalı dekanın göreviyle ilgili bir eylemine değil, salt kişisel kusuruna dayandığını, memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken meydana gelen zararlara ilişkin davaların idare aleyhine dava açılabilmesinin, eylemin hizmet kusurundan kaynaklanmış olması koşuluna bağlı bulunması

karşısında; dava dilekçesinde sıralanan maddi olgularda davalının salt kişisel kusuruna dayanılması nedeniyle davanın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerektiği hususuna yer vermiştir.

Hukuk Genel Kurulu yukarıda yer verilen hüküm ve açıklamalar sonucunda, Özel Dairenin (Yargıtay 4. Dairesi) husumete ilişkin bozmasına karşı yerel Mahkemenin direnmesini yerinde görerek dosyanın işin esasına yönelik temyiz itirazlarının incelenmesi için 4. Hukuk Dairesine gönderilmesine, oyçokluğu ile karar vermiştir.

Temyize konu bir başka davada, davacı ... Üniversitesi Tıp Fakültesinde İç Hastalıkları Ana Bilim Dalı Başkanı olarak görev yaptığını, davalılardan ...'nin Başhekimliğe atanmasından sonra Üniversite Rektörlüğü'ne haksız şikayet yazıları gönderildiğini, yapılan şikayetler neticesinde ... Ek Hizmet Binasında bulunan İç Hastalıkları Ana bilim Dalına Bağlı Endokrinoloji, Nefroloji, Gastroenteroloji ve Geriatri Polikliniklerine öğretim elemanı gönderilmeyerek poliklinik hizmetlerinin aksamasına yol açtığı gerekçesi ile hakkında davalı rektör ... tarafından disiplin soruşturması açıldığını, soruşturma açılması ve ceza verilmesi sürecinde hukuka ve hakkaniyete aykırı uygulamalar yapıldığını, semt polikliniklerinde araştırma görevlisi çalıştırılması hususunun Yönetmeliğe aykırı olduğunun kendisi tarafından soruşturma aşamasında ısrarla savunulmasına rağmen soruşturma komisyonu raporunda bu savunmasına hiç değinilmediğini, Yüksek Disiplin Kurulu tarafından ise bu savunmasına itibar edilerek ve bu savunması yerinde görülerek tarafına verilen yönetimden ayırma cezasının kaldırılmasına karar verildiğini, dört farklı soruşturma açılarak psikolojik olarak yıpratılmaya çalışıldığını, mesleki kariyeri ve itibarının zarar gördüğünü, baskı ve taciz ortamında çalışmaya maruz bırakıldığını, davalı Rektör ...'in davacıya karşı haksız soruşturmalar açılmasıyla başlatılan baskı ve taciz sürecinin başında olduğunu, diğer davalıların yer aldığı soruşturma komisyonunun tarafsız davranamayacak bireylerden oluşturularak davacıya zarar verilmesinin amaçlandığını, davalı ...'nin Rektörlük ve Soruşturma Komisyonu ile yaptığı yazışmalarda davacıya yönelik ağır itham, iftira ve hakaret içeren ifadeler kullandığını, davalıların psikolojik taciz ya da mobbing olarak ifade edilen tutum ve eylemleri nedeniyle zarar gördüğünü belirterek, uğradığı manevi zararın giderilmesi isteminde bulunmuştur.

Yerel Mahkemece, dosya kapsamı ile davalıların davacıya karşı kasti şekilde psikolojik taciz amacıyla hareket ettiklerinin kabul edilemeyeceği, hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırı niteliğinde ve psikolojik taciz sayılacak eylemlerinin ispat edilemediği gerekçesi ile istemin reddine karar verilmiştir.

Davacının red kararını temyiz etmesi neticesinde Yargıtay ilgili Dairesi, davacı hakkında semt polikliniklerinin işleyişi hakkında verilen emir ve görevleri kasti olarak yerine getirmediği iddiası ile açılan soruşturma sırasında ve öncesinde soruşturmaya konu ... Semt Polikliniğinde çalışan hekimlerin uzman olması gerektiği, Rektörlüğün talebinin Sağlık Bakanlığı'nın Semt Poliklinikleri Yönergesine aykırı olduğu gerekçesinin davacı ana bilim dalı başkanı tarafından Rektörlük Makamına iletilmesine rağmen davalı rektör, başhekim ve soruşturma komisyonu üyesi olan davalılar tarafından dikkate alınmadığı, yine üniversite işleyişi içerisinde yazışma işlemlerinin dahi soruşturma konusu yapılarak davacı hakkında soruşturma açıldığı ve sonucunda ceza tesisine yer olmadığına karar verildiği, 2012 yılının Ekim ayından 2013 yılının Şubat ayına kadar olan kısa süre içerisinde hakkında dört ayrı soruşturma açılarak farklı sebep ve gerekçelerle davacının soruşturma baskısı altında bırakılmaya çalışıldığı, ayrıca başhekim olan davalı ... tarafından Rektörlüğe sunulan 30/10/2012 tarihli yazıda maksadını aşan ifade ve suçlamalara yer verildiği hususlarına yer vermiştir.

Yargıtay 4 üncü Hukuk Dairesi hüküm ve sonuç kısmında, “davalıların tutum ve davranışlarının bir bütün olarak psikolojik taciz (mobbing) olarak tanımlanan haksız eylem mahiyetinde olduğu nazara alındığında mahkemece, her bir davalının kusuru ve sorumluluk derecesi belirlenmek suretiyle davacı yararına uygun bir manevi tazminata karar verilmesi gerektiğini” belirterek temyiz edilen kararı bozmuştur( Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 09.05.2017 tarihli 2015/12093 E. ve 2017/2661 K. nolu K.).

2006 öncesinde gerek doktrinde gerekse mahkemeler nezdinde kendisine yer bulamayan işyerinde psikolojik taciz olgusunun, artık Yargıtay ve diğer yüksek mahkemelerce içtihatlarla konu olmaya başlaması, olgunun ehemmiyetini göstermektedir.



## 5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde hemen hemen her meslek grubunda karşılaşılan önemli bir sorun alanıdır psikolojik taciz ya da popüler adıyla mobbing. İş yerinde psikolojik taciz, etik dışı uygulamalar arasında yer alan; çalışanın kendini göstermesini engelleme, iletişim kanallarını olumsuz etkileme ve sosyal ilişkilerine, itibarına, yaşam kalitesi ile mesleki durumuna ve sağlığına yapılan olumsuz eylemler şeklinde ortaya çıkıp, kişiyi olumsuz yönde etkilemekte ve onu çalışma yaşamından pasifize etmektedir.

Son yıllarda iş ortamındaki psikolojik taciz sıklıkla rastlanan bir davranış haline gelmiş olup; bazı psikolojik taciz davranışları doğal karşılanır bir vaziyet almıştır. Çalışma hayatında psikolojik taciz davranışları arttıkça mutsuzlaşan ve içine kapanan sadece çalışanın kendisi değil; ailesi, arkadaşları, yakın çevresindekiler de söz konusu süreçten olumsuz etkilenmektedir. Kişiyi baskılayan durum uzun süre devam ettiği takdirde, çalışma yaşamının dışına itilme hadisesi kaçınılmaz olmaktadır. Böylece psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışan kendini çaresiz ve yalnız hissederek çeşitli sıkıntı ve hastalıklarla karşı karşıya kalmaya başlayacaktır.

Psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan çalışan küçük düşürülmekte, yeterliliğiyle ilgili şüpheye düşmekte, özgüveni ve özsaygısı zafiyete uğratılmaktadır. Psikolojik taciz uygulamalarının sonuçları göz önüne alındığında sadece bireysel değil, örgütsel ve toplumsal sonuçlarının da bulunduğu görülmektedir.

İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz davranışları çalışanların sadece işyerindeki huzurunu ve verimliliğini olumsuz etkilemekle kalmaz ayrıca özel yaşamları üzerinde de etki yapar. Mağdurun işyerinde yaşadığı sorunlar, karı-koca, ebeveyn-çocuk ilişkilerini, hatta çocukların psikolojik gelişimlerini de olumsuz yönde etkilemektedir. Yaşanan psikolojik taciz eylemleri nedeniyle aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyetler ödemek durumunda kalabilmektedir.

Psikolojik taciz davranışları genel olarak mağdur açısından fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara, davranış bozukluklarına, sosyal sorunlara ve ekonomik zararlara neden olurken; kurumsal ve örgütsel açıdan ise iş tatmininde azalma, örgütsel bağlılıkta

(kurumsal aidiyet) azalma, devamsızlıkta ve gereksiz izin kullanımlarında (özellikle kamu kurumlarında) artış gibi sonuçlara da yol açabilmektedir.

Günümüzün güncel sorun alanlarından kamu personelinin performansı ve verimliliği, çalışanın örgütsel bağlılık algısıyla da büyük oranda etkileşim içerisindedir. Örgütsel bağlılık ya da diğer adıyla kurumsal aidiyet kavramı kısaca; çalışanın örgütte kalmak istemesi, örgütün etkinliğini, çıkarını ve başarısını içselleştirmesi, örgüte karşı olan sadakati ve çalıştığı örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çaba şeklinde tanımlanabilir. Çalışanın örgütsel bağlılığında bir artış ya da azalış onun iş veriminde ve performansında da benzer yönlü değişimlere yol açması olasıdır. Yapılan araştırmaların genel sonucu, örgütte meydana gelen psikolojik davranışların, mağdur pozisyonundaki çalışanın örgütsel bağlılığı üzerinde olumsuz etki bıraktığıdır. Dolayısıyla psikolojik taciz eylemleri çalışanın örgütsel bağlılığını azaltma sonucunu doğurarak performans ve verimliliğini de olumsuz yönde etkilemektedir.

Uluslar arası düzlemdeki çalışmalarla birlikte ülkemizde de, çalışma hayatını düzenleyici, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler alma, çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel sorunları ve çözüm yollarını araştırma konusunda çalışmalar yürütülmektedir. Bu doğrultuda hem bireysel hem de kurumsal düzeyde bir sorun alanı haline gelen işyerinde psikolojik taciz olgusu konusunda da çalışmalar yoğunlaşmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşlarında psikolojik taciz davranışlarını önleyebilmek için öncelikle kurum/kuruluşun vizyon ve misyonunun açıkça ortaya konulması ve tüm kamu personeli tarafından anlaşılması sağlanmalıdır. İş tanımları ve görevler açıkça belirtilmeli, her bir çalışanın yetki ve sorumluluğu ortaya konulmalıdır. Yönetimde insana değer verildiği vurgulanmalı ve çalışanların kararlara katılımı sağlanarak kendilerini örgütün bir parçası olarak görmeleri sağlanmalıdır. Kamu personelinin stresli iş ortamından kaynaklı olarak psikolojik tacize maruz kaldıkları göz önünde bulundurularak kurum yöneticileri; iş zenginleştirme, olumlu örgüt iklimi oluşturma, rol çatışmalarını önleme, iletişim kanallarını her daim açık tutma, çalışanların gereksinimlerine önem verme ve bunları giderme yolunda çaba sarfetme, stres kaynakları ve stres yönetimi hakkında çalışanların eğitimini sağlama gibi yollarla işyerindeki stresi yönetmelidir. Burada üzerinde durulması gereken bir başka nokta, stresin, yükselme ve terfi hırsının büyük oranda bulunabildiği iş ortamında,

karşılaşılması ihtimal dahilindeki her olumsuz durumun ya da muhtelif anlaşmazlığın, “psikolojik taciz” olarak kabul edilmesi, çalışanların haksız yere suçlanmasına, her olumsuz duruma “işyerinde psikolojik taciz” olgusuyla yaklaşılmasına, işyerindeki huzur ve dayanışmanın yok olmasına sebebiyet verebilmektedir.

Kurum yöneticilerine, psikolojik taciz davranışlarının önüne geçilmesinde ve bertaraf edilmesinde büyük sorumluluklar düşmektedir. Bu tür olumsuz davranışların kötü yönetim tarzından da kaynaklanabileceği göz önünde bulundurulmalı, iyi bir personel yönetimi planlamasını yapılmalıdır. Muhteviyatı itibariyle kuralcı, katı, hiyerarşik ve kapalı bir görünüm arz eden kamu kurumlarının mevcut çalışma yapısıyla mobbing davranışlarına sıklıkla rastlanma ihtimali bulunmaktadır. Bu havayı dağıtmak için personel arası sosyal aktiviteler, moral motivasyonu artırıcı etkinlikler (doğum günü kutlamaları gibi) etkili olabilecektir.

Konuya ilişkin hukuki değişiklik ve düzenlemeler desteklenmeli, işyerinde psikolojik taciz tanımı personel mevzuatına daha detaylı olarak girmeli, kamu personeli, hukuki haklarıyla ilgili bilgilendirilmeli ve mağdurların problemlerini dile getirip haklarını aramaları teşvik edilmelidir.

Kamu personeli açısından konunun memur sendikaları tarafından yeterince önemsenmemesi ve bu doğrultuda yeterince hevesli olmamaları da eksiklik mahiyetinde değerlendirilebilir. Halbuki sendikalar yalnızca üyelerinin maddi çıkarlarını gözetme amaçlı örgütler olmayıp ayrıca manevi olarak yıpratıcı unsurlar barındıran davranışların önlenmesi ve tedbir alınması noktasında da üyelerini gözetmekle yükümlüdürler.

Gerek olgunun ilk defa tanımlanarak yer verilen 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi gerekse çalışanın işyerinde psikolojik taciz durumlarına karşı korunmasını içeren 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanununun 417 nci maddesiyle mevzuatımızda kendisine yer bulması geç de olsa ümit edici bir gelişmedir. Yine Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda, ayrımcılık temelli uygulanan psikolojik taciz davranışlarının idari yaptırıma tabi tutulması ve bu yaptırımın da uygulayan kamu personeline rücu edilebilmesi somut ve son derece önemli bir düzenlemedir. Ancak halen mevzuatımızın psikolojik tacizi önlemeye yönelik hükümler açısından eksik olduğu değerlendirilmektedir. Bu itibarla Anayasa, TCK, İş Kanunu ve 657 sayılı DMK’da psikolojik taciz olgusunun doğrudan düzenlenmesi ihtiyacı hem özel sektör çalışanları hem de kamu personeli açısından elzem niteliktedir. Bu yolla

mevzuat açısından gri bir alan olan konunun sarıh bir şekilde düzenlemesi bu tür olumsuz eylemlere tevessül edenler açısından da caydırıcı niteliği haiz olabilecektir. Bununla birlikte yalnızca kanunla değil fakat alt düzenlemeler(yönetmelik, genelge vb.) yoluyla da konuya yer verilmesi, hukuki belirsizlik ve boşlukların giderilmesi önem arz etmektedir.

İş yerinde psikolojik taciz ile ilgili farkındalığın eskiye nazaran arttığı gözlemlense de kamu kurumlarında bu durumu önleyici eğitim kamu görevlilerinin meslek içi eğitimlerinde yer almalıdır. Kamuya ilk girişte adaylık süresine(en az bir en çok iki yıl) tabi olan memurlar; temel, hazırlayıcı ve staj eğitimlerini mecburi olarak almak zorunda olup, bu eğitimlerin içeriğinde psikolojik tacizle ilgili bilinçlendirme eğitime yer verilmesi faydalı olabilecektir. Çalışmanın önceki bölümlerinde yönetici pozisyonundakilerden ast konumdakilere uygulanan psikolojik taciz eylemlerinin görece daha fazla olduğuna değinilmişti. Bu doğrultuda, Devlet Personel Başkanlığı'nın düzenlemiş olduğu “Bölgesel Eğitimler” de konuyla ilgili uzman kişilerin seminerlerde yer alması sağlanarak özellikle taşradaki yönetici konumundaki kamu görevlilerine yeterli eğitim ve bilgilendirme yapılmalıdır.

Kamu personeli açısından kurum içinde psikolojik taciz davranışlarıyla mücadele açısından özellikle bazı üniversitelerin bünyesinde oluşturulan “mobbing(psikolojik taciz) ile mücadele ofisleri” etkili bir araç olup diğer kurumlar açısından da örnek teşkil edebilir.

Çalışmada da kendisine yer bulan, konuya ilişkin yargı kararlarına bakıldığında somut olaya göre değişen, adli ve idari davalar yoluyla psikolojik taciz fiillerine karşı mücadele etmek, uygulamada artık mümkün duruma gelmiştir. Söz konusu yargısal başvurular, çalışanlara psikolojik taciz davranışlarına karşı, son dönem mahkeme kararları ile birlikte sürekli gelişim gösteren içtihat anlamında bir hukuki savunma olanağı sağlamaktadır. Dolayısıyla mevzuatta her ne kadar düzenleme eksikliği kabul edilse de çalışanlar artık yargısal anlamda mahkemelerin verdiği kararlarda konunun farkındalığının ciddi manada arttığını gözlemleyebilmektedir.

Son olarak değiştirilmesi gündemde olan 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda psikolojik taciz ile ilgili herhangi bir hüküm bulunmamakla birlikte, psikolojik taciz davranışlarından sayılabilecek bazı davranış ve eylemlerin mezkur Kanunun disiplinle ilgili 125 inci maddesinde yer aldığından önceki bölümlerde bahsedilmişti. Ancak daha sistematik bir saldırı olan psikolojik taciz davranışlarının sarıh bir şekilde kamu personel mevzuatının disiplin hükümlerinde ayrıca yer alması

ve tek başına farklı bir yaptırıma tabi olması gerektiği değerlendirilmektedir. Kamuda performans ve verimliliğe ilişkin düzenleme beklentilerinin arttığı bir dönemde işyerinde huzur, dayanışma ve çalışma barışına büyük hasarlar veren psikolojik taciz olgusunun gözden kaçırılmaması gerekmektedir.





## KAYNAKLAR

16.11.2016 tarihli, 2016/149 E. ve 2016/401 K. Nolu BİM K.

20.04.2017 tarihli ve 2017/233 E. ve 2017/355 K. Ankara BİM K.

Acar, E. (2013). *Duygusal Taciz ve İlkokul-Ortaokul Öğretmenlerinin Motivasyonlarına Etkisine Yönelik Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Aktop, N. (2006). *Anadolu Üniversitesi Öğretim Elemanlarının Duygusal Tacize İlişkin Görüşleri ve Deneyimleri*. Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı

Aras, A. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Müzik Öğretmenlerinin Mobbing Yaşama Düzeyleri, Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumları Arasındaki İlişkiler*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Atalay, İ. (2010). *Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"*. Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Atay, M. (2014). *Mobbingin Örgütsel Güven Ve Örgütsel Sessizliğe Etkisi-Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.

AYM. 10.03.2016 tarihli ve 2013/6235 sayılı Kararı

AYM. 2013/7935 E. Nolu Kararı

AYM. 2014/8715 E. Nolu Kararı

Barrios, L. and Sleet, A. D. (2002). *International Encyclopedia of the Social Behavioural Sciences*. New York.

Barron, O. (2002). *Why workplace bullying and violece are different: protecting employees from both*. M. Gill, B. Fisher, & V. Bowie içinde, *Violence at Work; Causes, Patterns and Prevention*. London: Willian Publishing.

Başak, Ö. (2010). *Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Ve Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Baysal, A ve Tekarlan, E.(1996), *İşletmeciler İçin Davranış Bilimleri, İstanbul:Avcıol Basım Yayın*

Beşoğul, Ç. (2014). *Öğretmenlerin Mobbinge Maruz Kalma Düzeyleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Çam, A. (2013). *Özel ve Resmi İlkokul ve Ortaokullarda Görevli Öğretmen ve Yöneticilerin Psikolojik Taciz Algısı*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çingirler, Ö. (2014). *Mobbinge Neden Olan Etmenler Ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri*. Yüksek Lisans Tezi. Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Çopur, F. (2017). *Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi S.B.E., Isparta.
- Çukur, C. (2016). *Türk Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta İşyerinde Psikolojik Taciz*. TBMM Araştırma Merkezi Yayınları. Yayın No:9
- Danıştay, 01.07.2015 tarihli 2011/5125 E. ve 2015/4394 K. sayılı Danıştay K.
- Danıştay, 02.12.2015 tarihli 2015/1396 E. ve 2015/1675 K. sayılı Danıştay K.
- Danıştay, 10.02.2015 tarihli, 2014/3454 E. ve 2015/1085 K. Nolu Danıştay K.
- Danıştay, 25.10.2017 tarihli, 2015/6046 E. ve 2017/6537 K. sayılı Danıştay K.
- Davenport, N., Schwartz, R. D. and Elliott, G. P. (2003). *Mobbing*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Deniz, D. (2012). *Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleriyle*. İstanbul: Fam Yayınları.
- Eren, E. (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Ergenekon, S. (2006). İşyerinde Duygusal Taciz. *Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 19, 29-37.
- Ergil, D. (2001). Şiddetin Kültürel Kökenleri. *Bilim ve Teknik*, 40-41.
- Gökçe, A. (2006). *İş Yeri Yıldırmaları: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerine Yapılan Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Griesser, M., and Ekman, J. (2004). Nepotistic alarm calling in the Siberian jay, *Perisoreus infaustus*. *Animal Behaviour*, 67(5), 933-939.
- Groeblichhoff, D. and Becker, M. (1996). A Case Study of Mobbing and The Clinical Treatment Of Mobbing Victims. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 277-294.
- Gün, H. (2009). *Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz*. Ankara: Lazer Yayıncılık.
- Güngör, M. (2008). *Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz*. İstanbul: Derin Yayınevi.



Güveyi, Ü. (2013). Memur Disiplin Hukukunda Mobbing. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Sa. 1-2, 1455-1481

Herchovis, M. S. and Barling, J. (2008). *Comparing the Outcomes of Workplace Aggression and Sexual Harassment: A Meta- Analysis*. Seventh Work, Stress and Health Conference. Washington DC.

İnternet: <http://www.casgem.gov.tr/tr/detay/isyerinde-psikolojik-taciz-bilgilendirme-rehberi> (Erişim Tarihi: 18.07.2019)

İnternet: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/,2019>(Erişim Tarihi: 04.08.2019)

İnternet: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 09.07.2019)

İnternet: <https://www.casgem.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 09.07.2019)

İnternet: <https://www.etik.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 05.09.2019)

İnternet: <https://www.etik.gov.tr/faaliyet-raporlari/,2019/>(Erişim Tarihi: 06.09.2019)

İnternet: <https://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/,2019/>(Erişim Tarihi: 05.09.2019)

İnternet: <https://www.kms.kaysis.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 14.07.2019)

İnternet: <https://www.lexpera.com.tr/>(Erişim Tarihi: 06.09.2019)

İnternet: <https://www.mevzuat.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 10.08.2019)

İnternet: [https://www.ombudsman.gov.tr/yillik-rapor\\_y%c4%b1llik\\_rapor/2018](https://www.ombudsman.gov.tr/yillik-rapor_y%c4%b1llik_rapor/2018)(Erişim Tarihi: 12.09.2019)

İnternet: <https://www.resmigazete.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 10.08.2019)

İnternet: <https://www.tbmm.gov.tr/>(Erişim Tarihi: 13.09.2019)

İnternet: [https://www.tbmm.gov.tr/etik\\_komisyonu/,2019/](https://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/,2019/)(Erişim Tarihi: 18.10.2019)

İnternet: <https://www.tihek.gov.tr/gorev-alani-3/>(Erişim Tarihi: 12.09.2019)

İnternet: <https://www.tihek.gov.tr/kategori/2018-kurul-kararlari/>(Erişim Tarihi: 02.10.2019)

İnternet: <https://www.tihek.gov.tr/kategori/2019-kurul-kararlari/>(Erişim Tarihi: 03.10.2019)

Karakale, S. B. (2011, Eylül). *Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma*. Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Karyağdı, A. (2007). *Örgütlerde Mobbingin Örgüt İklimiyle İlişisine Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Keskin, Z. (2016). *İdari Yargıda İstinaf Kanun Yolu*. TBB Dergisi, Sa. 126, 235-262

- Leymann, H. (1996). *The Contend and Development of Mobbing at Work*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 165-184.
- Leymann, H., *Psychterror am Arbeitsplatz und wie man sich Degagen Wehren Kann*, Reinbek Bei, Hamburg, Rowohlt Taschenbuch Verlag Combh, 1993.
- Mansur, F. A. (2008). *İşletmelerde Uygulanan Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Namie, G., “*Workplace Bullying: Introduction to the “Silent Epidemic”*”, The Workplace Bullying and Trauma Institute, 2000, pp.1-10.
- Ocak, S. (2008). *Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları*. Yüksek Lisans Tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özmutaf, N. (2007). *Örgütlerde Bireysel Performans Unsurları ve Çatışma*. *C.Ü.İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 41-60.
- Özpoyraz, M. (2013). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Kurumlarında Yaşadığı Mobbing Etkilerin Örgütsel Bağlılığına Etkileri*. Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Polat, F. (2011). *Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Poussard, J. M. ve Çamuroğlu, M. İ. (2007). *İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kurbanlar ve Saldırganlar*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Samırkaş, M. ve Çalışkan, O. (2011). *Örgütlerde İşyeri Terörü: Yıldırma Kavramı Ve Önleme Çabaları*. *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 27-37.
- Savaş, F. B. (2007). *İşyerinde Manevi Taciz*. İstanbul: Beta Yayıncılık. 102-103
- Söğütlü, A. (2014). *Mobbing, Etkileri ve Mobbinle Mücadele*. Yüksek Lisans Tezi . İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şeker, D. (2006). *Zorbalık Deprem Gibi Bir Şey*. *Popüler Yönetim Dergisi*, 8, 48-50.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Tınaz, P. (2008). *İşyerinde Psikolojik Taciz*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Tınaz, P., Bayram, F. ve Ergin, H. (2008). *Çalışma Psikolojisi ve Hukuksal Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım.
- Tınaz, Pınar (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Toker, A. G. (2009). *Mobbing: İş Yerinde Yıldırma Kavramsal Çerçeve*. *Üniversite ve Toplum Dergisi*, 1-9.

- Tunçel, Ö. (2009) *Kişilik ve Örgüt Kültürü Bağlamında Yıldırma Davranışının Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Ampirik Bir Çalışma*(Yüksek Lisans Tezi, Muğla Üniversitesi, S.B.E., İşletme ABD)
- Turan, F. (2006) *İşyerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma* (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, S.B.E. ,İşletme ABD), s.16,17,19
- Tutar, H. (2004). *İş Yerinde Psikolojik Taciz*. Ankara: Platin Yayınları.
- Vartia, M. (2003). The Sources of Bullying- Psychological Work Environment and Organization Climate. *European Journal of Work and Organization Psychology*, 1-82.
- Walter, H., *Mobbing: Kleinkreis am Arbeitsplatz*, Campus, Frankfurt-Newyork, 1993.
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 06.03.2013 tarihli 2012/10074 E. ve 2013/3884 K. Nolu Kararı
- Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, 09.05.2017 tarihli 2015/12093 E. ve 2017/2661 K. Nolu Kararı
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 11.11.2015 tarihli 2014/4-110 E. ve 2015/2600 K. Nolu Kararı
- Yıldız, S. (2007). A 'New' Problem in the Workplace: Psychological Abuse (Bullying). *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 34(9), 113-128.
- Yılmaz, M. (2008). *Kamu Kurumlarında Yıldırma Yol Açan Eylemler; Iğdır İli Kamu Kurumlarında Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Kafkas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kars.
- Yumuşak, H. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bezdire Yaşama Düzeyi İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Zapf, D. (1999). Organizational Work Group Related and Personal Causes of Mobbing/Bullying at Work. *International of Manpower*, 20(1/2), 70-85.
- Zapf, D., Knorz, C. and Kulla, M. (1996). On the Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, The Social Work Environment and Health Outcomes. *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 215-237.





## EK-1. İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi

19 Mart 2011 CUMARTESİ

Resmî Gazete

Sayı : 27879

### GENELGE

Başbakanlıktan:

**Konu :** İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi.

### GENELGE

2011/2

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.

2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.

3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.

4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.

5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.

6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.

7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerini ve gereğini rica ederim.

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : YİĞİT, Fatih  
Uyruğu : T.C.  
Doğum tarihi : 03.03.1988  
Medeni hali : Evli  
Telefon : -  
e-mail : fyigit@dpb.gov.tr

### Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Süleyman Demirel Üniversitesi / İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	2011
Lise	Gerze Şehit Nurullah Saraç Anadolu Lisesi	2007

### İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2012-2013	Gelir İdaresi Başkanlığı	Gelir Uzman Yardımcısı
2013-	Devlet Personel Başkanlığı	Devlet Personel Uzmanı

### Yabancı Dil

İngilizce





