T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMININ DANIŞTAY KARARLARI VE MEVZUAT IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Fatma Zehra ÖZMEN
(200023302)

İstanbul, 2023



T.C.
İSTANBUL TİCARET ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
KAMU HUKUKU YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMININ DANIŞTAY KARARLARI VE MEVZUAT IŞIĞINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Fatma Zehra ÖZMEN
(200023302)

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Nurhan YAPRAK

İstanbul, 2023

Hazırlamış olduğum tez özgün bir çalışma olup YÖK ve İTİCÜ Lisansüstü Yönetmeliklerine uygun olarak hazırlanmıştır. Ayrıca, bu çalışmayı yaparken bilimsel etik kurallarına tamamıyla uyduğumu; yararlandığım tüm kaynakları gösterdiğimi ve hiçbir kaynaktan yaptığım ayrıntılı alıntı olmadığını beyan ederim. Bu tezin ihtiva ettiği tüm hususlar şahsi görüşüm olup İstanbul Ticaret Üniversitesinin resmi görüşünü yansıtmamaktadır.

Fatma Zehra ÖZMEN

ÖZET

Psikolojik taciz, kişilerin değerlerine bir saldırı olarak nitelendirilmektedir. Esasen psikolojik taciz, insanları mutsuzluğa iten bir olgu olarak tanımlanmaktadır. İşyerlerinde çalışma verimini azaltarak çalışma ortamını olumsuz etkilemektedir. Çalışanlar üzerinde duygusal, fiziksel, psikolojik ve mesleki pek çokolumsuz duruma, stres ve hastalıklara yol açarak, kişilerinyaşam kalitelerine zarar vermektedir.Psikolojik taciz, işle ilgili ilişkileri olumsuz etkileyip çalışma ortamının havasını bozmakta ve psikolojik tacizin, kişi, grup ve toplum üzerinde de hasar verici etkileri bulunmaktadır. Bunlar gibi birçok olumsuz duruma neden olan psikolojik taciz hukuk sistemlerinde çeşitli yaptırımlarla cezalandırılmaktadır. Bu ceza ve yaptırımlarla psikolojik tacizin önlenmesi amaçlanmaktadır.Psikolojik tacizin önlenmesinde kamu personel mevzuatının yeri bu araştırmanın konusu olarak ele alınmıştır. Bu çalışma kamu çalışan mevzuatının kamu kurumlarında meydana gelen psikolojik tacizi önlemedeki yerinin belirlemeyi amaçlamıştır.

Anahtar Kelimeler: *Psikolojik Taciz, Kamu Kurumları, Mevzuat, Kamu Personeli*

ABSTRACT

Psychological harassment is described as an attack on the values of individuals. In fact, psychological harassment is defined as a phenomenon that pushes people to unhappiness. It affects the working environment negatively by decreasing the working efficiency in the workplaces. It causes many negative emotional, physical, psychological and occupational situations, stress and diseases on the employees and harms the quality of life of the people. Mobbing negatively affects work-related relationships and spoils the atmosphere of the working environment, and psychological harassment has damaging effects on individuals, groups and society. Mobbing, which causes many negative situations like these, is punished with various sanctions in legal systems. With these penalties and sanctions, it is aimed to prevent psychological harassment. The place of public personnel legislation in the prevention of psychological harassment has been discussed as the subject of this research. This study aimed to determine the place of public employee legislation in preventing mobbing in public institutions.

KeyWords: *Psychological Harassment, Public Institutions, Legislation, Civil Servant*

İÇİNDEKİLER

ÖZET iv
ABSTRACT iv
İÇİNDEKİLER v
KISALTMALAR viii
GİRİŞ 1
1. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI, İÇERİĞİ ve ORTAYA ÇIKIŞI 2
1.1. Genel Olarak Psikolojik Taciz Kavramı 2
1.2. Psikolojik Taciz Kavramının Ortaya Çıkışı 4
1.3. Psikolojik Tacizin Sebepleri 5
1.4. Psikolojik Tacizde Taraf Olan Kişiler 8
1.5. Psikolojik Tacizin Etkileri 11
1.6. Psikolojik Taciz Bağlamında Kamu Hukuku Mevzuatının Özel Hukuk Mevzuatıyla Karşılaştırılması 13
1.7. Psikolojik Tacizin Sonuçları 14
1.8. Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz 17
1.8.1. Kamu Kurumlarında Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkmasındaki Sebepler 17
1.8.1.1. Siyaset-İdare Farkına Dayandırılan Amaç ve Hedefleri Düzenleme Sistemi 18
1.8.1.2. Statik Kurum Yapısı 19
1.8.1.3. Merkeziyetçi Yönetim Faaliyetleri 19
1.8.1.4. Dikey Hiyerarşik-Bürokratik Örgüt Düzeni 20
1.8.1.5. Tek Yönlü İletişim 20
1.8.1.6. Formel Esaslara Dayalı Bağlantılar Sistemi 21
1.8.1.7. Performans ve Liyakat Anlayışının Yeterli Seviyede Olmadığı Analiz Sistemi 22
1.8.2. Kamu Kuruluşlarında Psikolojik Tacizin Süreci 23
1.8.2.1. Değer Yargılarında Meydana Gelen Çatışmalar 23

1.8.2.2. Saldırgan Tutumlar 24
1.8.2.3. Yöneticilerin Süreçteki Etkileri 25
1.8.2.4. Uyumsuz Personel Olarak İlan Edilme 26
1.8.2.5. İstifa, Tayin ya da Görev Değişikliği 27
1.8.3. Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz Türleri 28
1.8.3.1. Dikey Psikolojik Taciz 28
1.8.3.2. Yatay Psikolojik Taciz 29
1.8.4. Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz Olarak Adlandırılabilecek Davranışlar 29
2. PSİKOLOJİK TACİZİN MEVZUATTA DÜZENLENİŞİ 33
2.1. 1982 Anayasası 33
2.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu 36
2.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu 38
2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 40
2.5. 4857 Sayılı İş Kanunu 41
2.6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu 42
2.7. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu 44
2.8. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu 45
2.9. Psikolojik Tacizin Engellenmesine Yönelik Usul ve Esaslar 49
2.10. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Çalışmaları ve Psikolojik Taciz 50
2.11. Kamu Personeli Psikolojik Tacize Uğraması Halinde Kullanabileceği Hakları 55
2.11.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı 60
2.11.2. Cumhuriyet Başsavcılığına Şikâyette Bulunma Hakkı 62
2.11.3. İdare Mahkemesinde Dava Açma Hakkı 63
2.11.4. Kamu İdaresine Yapılan Başvurular, Önleme Uygulamaları ve Sonuçları 63
3. KAMU ÇALIŞANLARI İLE İLİŞKİLİ PSİKOLOJİK TACİZ DAVALARINDA HUKUKİ BOYUT 65
3.1. Anayasal Düzeyde 65
3.2. Yasal Düzeyde 66
3.2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinde İhlal Edilen Haklar ve Borçlar Açısından Psikolojik Taciz 66

3.2.2. Ceza Hukuku Açısından Psikolojik Taciz 72
3.3. Psikolojik Taciz Sebebi ile Açılabilecek Davalar 73
3.3.1. Saldırının Engellenmesi Davası 73
3.3.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası 74
3.3.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası 75
3.3.4. Maddi ve Manevi Tazminat Davası 76
3.4. Danıştay Kararları Işığında Psikolojik Taciz 77
SONUÇ 77
KAYNAKÇA 84

KISALTMALAR

a.g.e. **:** Adı geçen eser

ABD **:** Amerika Birleşik Devletleri

İSG **:** İş Sağlığı ve Güvenliği

s **:** Sayfa

TCK **:** Türk Ceza Kanunu

TMK **:** Türk Medeni Kanunu

TV **:** Televizyon

YÖK **:** Yüksek Öğretim Kurumu

GİRİŞ

Psikolojik tacizle ilgili çalışmalarda psikolojik tacizin önemsenmesi gereken sosyal bir sorun olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu durumun önüne geçilmesi için devlet tarafından çeşitli önlemler alınmış ve çeşitli mevzuatlarda bu konuya yer verilmiştir. Psikolojik tacizin önlenmesinde kamu personel mevzuatının yeri bu araştırmanın konusu olarak ele alınmıştır.

Ülkemizdeki çalışmalarda kendine pek fazla yer bulamayan psikolojik tacizin son yıllarda gündeme gelmesinden dolayı kavramla ilgili araştırma ve çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Psikolojik taciz kavramının etkili bir biçimde algılanması, bu kavrama neden olan etkenlerin belirlenmesi ve bu gibi durumların yaşanmaması kamu ve özel iş yerleri için oldukça büyük önem arz etmektedir.

Psikolojik taciz, işle ilgili ilişkileri olumsuz etkileyip çalışma ortamının havasını bozmakta ve psikolojik tacizin, kişi, grup ve toplum üzerinde de hasar verici etkileri bulunmaktadır. Bu çalışmada, iş yaşamında son senelerde gittikçe artış gösteren psikolojik taciz olgusunun Danıştay kararları ve kamu personel mevzuatı açısından incelenerek konuyla ilgili bir değerlendirme yapılması amaçlanmaktadır.

Çalışma 2 ana bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde kamu personeli hakları ve psikolojik taciz kavramı başlığı altında ilk olarak psikolojik taciz kavramının tanımı, tarihçesi, nedenleri, belirtileri, unsurları, etkileri ve sonuçları hakkında açıklamalara yer verilmiştir. Daha sonra yine birinci bölümde kamu kurumlarında psikolojik taciz başlığı altında, kamu kurumlarında psikolojik tacizin nedenleri, süreci, türleri ve örnekleriyle ilgili bilgi verilmiştir. Birinci bölümün son başlığı olan kamu personeli haklarında da devlet memurlarının sahip olduğu memurluk statüsüne ilişkin kuralların kendilerine uygulanmasını isteme hakkı, güvenlik hakkı, çekilme hakkı, emeklilik hakkı, sendika kurma hakkı, müracaat, şikâyet ve dava açma hakkı, izin hakkı, isnat ve iftiralara karşı koruma hakkından bahsedilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde mevzuatta psikolojik taciz ile ilgili düzenlemelerle, psikolojik tacizin kamu personeli mevzuatındaki yeriyle ve psikolojik taciz bağlamında kamu mevzuatının özel mevzuatla karşılaştırılmasıyla ilgili açıklamalar yapılmıştır. Çalışmanın konusu, amacı, önemi ve içeriği sonuç bölümünde özetlenerek, çalışma sonuçlandırılmıştır.

1. PSİKOLOJİK TACİZ KAVRAMI, İÇERİĞİve ORTAYA ÇIKIŞI

1.1. Genel Olarak Psikolojik Taciz Kavramı

Bir iş yerinde çalışanın, amiri ya da aynı konumdaki iş arkadaşlarından oluşan bir kesim tarafından birtakım sözlerle ya da hareketlerle kötü tutum ve davranışlara maruz kalması, aşağılık görülmesi psikolojik taciz olarak tanımlanmaktadır. Psikolojik tacizin amacı, bir birey ya da bir topluluğun üstünde sistemli bir şekilde baskı oluşturmak, hedef alınan kişiyi veya kişi grubunu işi bırakma noktasına getirmektir[1]. Örneğin disiplin cezaları ve soruşturmalar, kamu görevlisi nezdinde bir baskı aracı olarak kullanılabilmektedir[2].

Psikolojik taciz, normal yaşamdan ziyade daha çok çalışma hayatında karşılaşılan, güçlünün zayıfı hedef seçtiği ve ona yönelttiği onur kırıcı, aşağılayıcı ve yıldırıcı bir davranış olarak tanımlanabilmektedir[3].

Leymann[4], psikolojik tacizi, bir veya daha çok kişi tarafından, öteki kişi veya kişilere yönelik, sistemli bir şekilde düşman gibi ve ahlaka uygun olmayan faaliyetlerle oluşan psikolojik şiddet olarak tanımlamıştır.

Türk İş Hukuku doktrininde psikolojik taciz, farklı şekilleri ile tanımlanmış, iş yerinde psikolojik taciz kavramı bu tanımlamalar doğrultusunda şekillenmiştir. Bu kavramın Türk Hukukuna tanıtılması hususunda ilk kişi olarak gösterilen Tınaz, bu kavramı "*işyerinde duygusal taciz ya da bireyi işyerinden etme amacıyla uygulanan psikolojik baskılar*" olarak tanımlamıştır[5]. Savaş'a göre psikolojik taciz "*çok genel olarak amaç ne olursa olsun işyerinde bir çalışana uygulanan psiko-sosyal bir saldırı*" olarak ifade edilmiştir[6]. Güzel ve Ertan ise "*bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı*

---

[1] Öznur BAŞAK, "Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama", (Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2010.

[2] Atila Erkal, **İdare Hukukunda Mobbing**, Ankara: Adalet Yayınevi, 1. Baskı, 2015, s. 21.

[3] Pir Ali Kaya. **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık (Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış**), Ankara: Siyasal Kitabevi, 2014, s. 57

[4] HeinzLeymann. ÄtiologieundHäufigkeitvonMobbing am Arbeitsplatz-eineÜbersichtüberdiebisherigeForschung. **GermanJournal of Human Resource Management**, 7(2), 1993, s. 271-284.

[5] Pınar Tınaz, **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing**), 2. bs., İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2008, s. 2.

[6] Fatma Burcu Savaş, **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, 2007, s. 132.

yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terördür" şeklinde bir tanımlama yapmıştır[7].

Türkiye'deki yargı kararlarına bakıldığında psikolojik taciz kavramına ilk olarak Ankara 8. İş Mahkemesinin 20.12.2006 tarih, 2006/19 Esas ve 2006/625 Karar sayılı ilamında yer verilmiştir. Bu karardaki tanımlama; "*Mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışan ya da astları tarafından sistematik bir biçimde uygulanan her türlü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir*." şeklindedir. Tüm bu tanımlamalar ışığında bir değerlendirme yapmak gerekirse kanımızca psikolojik taciz kavramı aynı sektörde çalışanların birbirlerine karşı sergiledikleri sistematik şiddet türüdür.

Özellikle kamu görevlilerine uygulanan psikolojik tacizin idari işlemler vasıtasıyla yapılması mümkünken, idari eylemlerle de yapılması söz konusudur. Disiplin cezaları ve geçici görevlendirmeler gibi psikolojik taciz eylemleriyle kamu görevlisinin görevinden istifa etmesi, görev yeri değişikliği gibi amaçlarla yapılmış işlemler karşısında idari yargıda iptal ve tam yargı davası açılabilmektedir. Bu davalarda işyerinde psikolojik taciz failinin davranışlarının salt kişisel kusur ya da görev kusuru olarak değerlendirilebilmesi ve tespiti her zaman kolay olmamaktadır. Kamu görevlisinin kişisel kusuru, hizmet içi ve hizmetle alakalı birtakım kusurlu davranışları olarak gösterilmektedir. İdare hukukunda "kusur", kavramsal olarak özel hukuktaki haksız fiilden farklı bir şekilde idarenin kamu görevlisine sağlamış olduğu imkanların kullanılması ile işlenen bir kusur olarak nitelendirilmektedir. Yani kişisel kusur kavramı genel olarak kamu faaliyet ve hizmetleriyle alakalı olmakta, görev ve yetkiler ile ifa edilen davranış sonucunda meydana gelmektedir. Kamu görevlisinin kişisel kusuru aynı zamanda idarenin kusuru olmakla beraber kamu görevlisinin kişisel kusuruyla ortaya çıkan zararlardan bizzat sorumlu olduğu düşünülmektedir. Dolayısıyla kamu görevlilerinin kişisel kusurları günümüzde idari yargı tarafından idare açısından bir hizmet kusuru olarak değerlendirilip bu doğrultuda karar verilmektedir[8].

İşyerinde psikolojik tacize uğranması halinde amire itiraz ya da herhangi bir tepkide bulunulması sanılanın aksine oldukça zor bir davranış şeklidir. Hiyerarşik amirler; kötü muamele, aşağılama ve ayrımcılık gibi kişisel davranışlar ile psikolojik taciz

[7] Ali Güzel ve Emre Ertan. "AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri", **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı**, 2008, s. 551.

[8] Murat Sezginer, Cemil Kaya ve Bahtiyar Akyılmaz, **Türk İdare Hukuku**. Ankara: Savaş Yayınevi, 2021, s. 550.

davranışları sergileyebileceği gibi aynı zamanda kamu hizmetlerinin gerekleri ve daha iyi işlemesi gibi birtakım "özünde objektif olan" bahaneler ile hiyerarşik yetkilerini kötüye kullanarak psikolojik tacizde bulunabilmektedir[9] .

1.2. Psikolojik Taciz Kavramının Ortaya Çıkışı

Devlet kurumlarında ya da özel işletmelerde çalışan personelin bedensel ve psikolojik şekilde rahatsız olmasına yol açan olumsuz fiil ve davranışlar, ilk olarak Kuzey Avrupa ülkelerinde olacak şekilde, birtakım ülkelerde çalışmalara konu edilmiş ve kavram farklı isimlerle incelenmiştir. Bu farklı isimlerden bazıları şu şekilde sıralanmıştır[10]:Çalışma ortamında zorbalık, Duygusal taciz, Duygusal saldırı, Yıldırma, Psikolojik şiddet.

Çalışma ortamlarında rastlanan psikolojik taciz durumları üzerinde, genel seviyede araştırmalar gerçekleştiren Leymann araştırmaları neticesinde 45 tane çeşitli psikolojik taciz tutumu belirlemiş ve bunlardan birinin ya da daha çoğunun 180 gün süresince ve haftada en az 1 defa gerçekleşmesini psikolojik taciz şeklinde açıklamıştır[11].

Çalışma ortamında psikolojik taciz kavramına yönelik çalışmalar, Avrupa'da İskandinav ülkelerinde ve Almanya'da desteklenmiştir. Çalışmalar, önce İsveç'te daha sonra Norveç'te çalışma ortamında psikolojik tacizin önlenmesi ve psikolojik tacizden korunmasına yönelik mevzuatın hazırlanmasında adım atılmasını sağlamıştır. Bu konuyla ilgili çalışmalar iktidarlar ve sendikalardan da tam destek görmüştür[12].Çalışma ortamında psikolojik taciz hususunda en çok dikkat çeken faaliyetlerden birisi de Leymann'ın 1992'de Almanya'da psikolojik taciz kliniği açmasıdır. Bu klinik, alanında ilk olma niteliğini taşımaktadır[13].

Leymann psikolojik taciz üzerine ilk çalışmaları İsveç'te başlamıştır. Leymann gerçekleştirdiği çalışma sonucunda, İsveç'te psikolojik tacize neden olan ruhsal şartları ve psikolojik tacize maruz kalmış kişide oluşan sorunları incelemiştir. Gerçekleştirdiği

---

[9] Mine Kasapoğlu Turhan, Kamu Görevlileri bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları. **Journal of WorkandOrganizationalPsychology**, *5*(2), 1996, s. 96.

[10] Fatma MANSUR, "İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi", (Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2008, s. 23.

[11] Mansur**, a.g.e.,** s. 26.

[12] Ceren Altuntaş, Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 5(18), 2010, s. 2998.

[13]DieterGroeblinghoff ve Michael Becker, A casestudy of mobbingandtheclinicaltreatment of mobbingvictims. **EuropeanJournal of WorkandOrganizationalPsychology**, 5(2), 1996, s. 277-280.

inceleme sonucunda 4,4 milyon çalışan kişinin %3,5'inin çalışma yaşamının herhangi bir kısmında psikolojik tacize maruz kaldığı belirlenmiştir[14].

Amerika Birleşik Devletleri'nde 2000'den beri çalışma ortamlarında psikolojik taciz hususunda seminerler verilmeye başlanmış ve psikolojik tacize karşı önleyici politikalar geliştirilmeye başlamıştır[15].

İngiltere'de 1996'da "*Institute of Personneland Development (Personel ve Gelişim Enstitüsü)*" tarafından gerçekleştirilen çalışma doğrultusunda her 8 kişiden 1'i, yani ortalama 3 milyon kişi, son 5 sene içinde çalışma ortamında psikolojik taciz yaşamıştır[16].

Çalışma hayatındaki en önemli problemlerin içerisinde yer alan psikolojik taciz kavramı, Leymann'ın öncülüğünde yürütülen çalışmalar ile küresel bir ilgi görmüş, günümüze kadar olan süreç içerisinde birçok bilimsel çalışmaya konu olmuştur.

1.3. Psikolojik Tacizin Sebepleri

Psikolojik tacizin genel olarak sebepleri şu şekilde sıralanabilmektedir[17]:

- Saldırganın sahip olduğu kişilik özellikler
- Saldırıya uğrayan mağdurun kişilik özellikleri
- Çalışılan yerin sahip olduğu iklim
- Meslek yapısı
- Çalışılan ortamdaki iletişim
- Örgütlenme türü
- Liderlik yapısı
- Örgüt politikası

Çalışma ortamındaki çatışma, bireylerin şiddete yönelmesi gibi nedenler psikolojik tacizi başlatan faktörler arasında görülmektedir. Söz konusu durum, psikolojik tacizin belli bir sebep, kültür, ortam, cinsiyet ayrımı yapılmadan herkesin mağdur olabileceği bir durum olmasının temel nedenleri arasındadır. Çalışma ortamının yapısı, çalışma ortamındaki psikolojik tacizin yaşanmasında büyük bir öneme sahiptir. Örgütlenme,

[14]Akt., Mansur**, a.g.e.,** s. 27.
[15] Mansur, **a.g.e.,** s. 28.
[16] İrfan ATALAY, "Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"". (Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2010, s. 2.
[17] Senem ERMUMCU, "İşyerinde psikolojik taciz" (DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi), 2011, s. 19-21.

hiyerarşik düzen, çalışanlar arasındaki konum farkları çalışma ortamının yapısı içinde ele alınmaktadır[18]. Örnek vermek gerekirse, konumların net sınırlarla belirlendiği bir çalışma ortamı yapısında, sert bir hiyerarşik yapısı olan örgütlerde, geniş ve büyük örgütlerde, geleneksel örgütlerde, yönetimin dikkatsiz olduğu işletmelerde psikolojik taciz daha normal şekilde karşılanmaktadır. Cinsiyetçiliğin fazla olduğu, konum veya deneyim gibi güç ayrımlarının yaygın olduğu, iş güvensizliğinin çok olduğu, idareci ya da gözlemcilerin devamlı değişiklik gösterdiği çalışma ortamlarında da psikolojik tacize daha çok rastlanmaktadır[19].

Çalışma ortamında çalışan kişilerin görevlerini etkili bir şekilde yapmasını takip eden birimler bulunmaktadır. Bu birimler, çalışanları takip etmekte ve onların istenen şekilde çalışmalarını sağlamaktadır. Böyle bir halde ast-üst arasında güç alışverişi belirlenmektedir. İdareci, çalışma ortamının yapısından dolayı, kendine sunulan gücün çizgileri içinde çalışanı etkilemektedir fakat kendisine sunulan gücü keyfi bir şekilde kullanamamaktadır[20]. Çalışanları idare etme ve takip etmede çalışma ortamının hedefleri ve kuralları dikkate alınmaktadır. İdare ve takip etme işlemleri sorumluluğun paylaşımını gerektirmektedir. Doğal olarak, çalışma ortamında gerçekleştirilen işlemlerin etkili ve verimli olmasında ve işlemlerde oluşan aksaklıklardaidare ve takip etmenin bir payı bulunmaktadır.

İş yeri yönetiminden kaynaklanan ve psikolojik tacize ortam hazırlayan nedenlerden bazıları şu şekilde sıralanmıştır[21];

- Yönetimin sahip olduğu örgüt anlayışı
- Yönetim tarafından düzenlenen iş tanımları ve düzeni
- Kurumun uyguladığı liderlik stratejisi ve özellikleri
- Katmalı yönetim aşamaları
- Dengeli olmayan güç dağılımları
- Büyük ölçekli işletme olunması
- Yatay örgütlenmeden kaynaklanan geniş serbesti ve esneklikten kaynaklanan belirsizlik

[18] Sevinç Köse ve Şener Uysal. "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(1), 2010, s. 24.

[19] Çiğdem Kırel, **Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi,** T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1806, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları No: 206, Eskişehir, 2008, s. 36-37.

[20] Rıdvan Demir, **Türk hukukunda memur yükümlülüklerinin temel hak ve özgürlükler karşısında durumu**. Legal Yayıncılık, 2018, s. 75.

[21]Güngör, **a.g.e.**, s. 19-21.

- İş yükünün ağır olması
- Rollerin belirsizliği
- Yeterli olmayan liderlik sonucunda oluşan rol çatışmaları

Psikolojik taciz, yönetim tarafından bir yöntem ya da strateji şeklinde de uygulanmaktadır. Uygulanan bu yönetimsel stratejilerden bazıları şunlardır[22];

- Örgütteki küçülme politika sebebi ile istihdam daralması
- İşgücünün genç çalışanlardan meydana gelmesi
- Örgütte istenmeyen kişilerden kurtulmanın amaçlanması

Çalışma ortamının sosyal ve fiziksel ortamı psikolojik tacizle yakından ilgilidir. İş yerinin fiziksel ve sosyal ortamı veya çalışma havası istenen seviyede olmadığında psikolojik taciz oluşabilmektedir.

Psikolojik tacize neden olan en büyük etken iş konusunda doyuma ulaşamamaktır. İş doyumu olgusu, çalışanın işine dair beklentilerinin ne kadar giderildiği yönündeki algıyı açıklamaktadır. İş yeri doyumsuzluğu ise bu algı ve beklentilerinin yeterli olmaması şeklinde görülmektedir. Psikolojik taciz bireylerin algı ve beklentilerini olumsuz yönde etkilemekte ve bu yüzden iş doyumu azalmaktadır[23].

Psikolojik taciz durumu dışarıdan ele alındığında algılanması güç bir durum olarak nitelendirilmektedir. Taciz durumu zaman zaman maruz kalan kişi de dahil olmak üzere izleyenler tarafından algılanmamakta ve böyle bir durumun olmadığı öne sürülmektedir. Bu gibi durumlarda psikolojik tacizin belirtilerin incelenmesine gerek duyulmaktadır. Psikolojik tacizin belirtileri davranışsal ve fizyolojik olarak 2 grupta değerlendirilmiştir[24]:

Psikolojik tacizin davranışsal belirtileri şu şekilde sıralanmıştır[25]:

- Çalışma alanında bulunan kişisel elektronik eşyaların, aniden kaybolması ya da bozulması,

[22] Pınar Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). **Çalışma ve Toplum**, 4(11), 2006, s. 11-22.

[23] Duygu GÖKDEMİR. "Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma" (İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2016, s. 7.

[24] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 11-12; Psikolojik tacizin fizyolojik belirtileri beyin, bağışıklık, göz, solunum, deri, eklemler, kalp ve sindirim sorunları olarak gruplara ayrılmıştır. Baş dönmesi, panik atak, depresyon, kaşınma, kızarıklık, nefessiz kalma, göz kararması, titreme, terleme, kas ağrıları, kalp çarpıntısı, kalp krizi, ekşime, yanma, ülser bu sorunlara örnek olarak gösterilmektedir.

[25] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 15.

- Mesai arkadaşlarıyla aralarında çıkan tartışmaların, her zamankinden çok daha fazla olmaya başlaması,
- Kişinin sigara duman ve kokusundan rahatsız olduğunun bilinmesine karşılık yakınına çok sigara içen bir kişinin yerleştirilmesi.
- Bireyin, başkalarının ofisine girdiğinde konuşmanın derhal kesilmesi,
- Bireyin arkasından çeşitli söylentiler çıkarılması,
- Bireyin her yaptığı işin sıkı sıkı takip edildiğini hissetmesi
- Bireyin mesaiye başlama ve bitme saatleri, telefon görüşmeleri, molaların çok sık takip edilmesi,
- Bireyin diğer çalışanlar tarafından devamlı eleştirilmesi ve küçümsenmesi,
- Bireyin yazılı ya da sözlü sorularına cevap verilmemesi,
- Bireyin amirleri ya da aynı konumda olan arkadaşları tarafından kışkırtılması,
- İş yerinin özel kutlama ya da çeşitli sosyal faaliyetlerine bireyin davet edilmemesi.

  Fizyolojik belirtiler ise su şekilde sıralanmıştır[26]:
- Beyin ile alakalı problemler: Sıkıntı, baş dönmesi, hafıza kaybı ve panik atağın yanında depresyon, yarım baş ağrısı, dikkat kaybı ve uykusuzluk.
- Deri ile alakalı problemler: Kaşınma, pullanma, kızarma ve döküntü gibi deri hastalıkları.
- Göz ile alakalı problemler: Ansızın göz kararması ve bulanıklık.
- Boyun ve sırt ile alakalı problemler: Boyun kasları ve sırt ağrısı.
- Kalp ile alakalı: Çarpıntı ve kalp krizi.
- Eklemler ile alakalı problemler: Titreme, terleme, bacaklarda halsizlik ve kaslarda ağrı hissetme.
- Sindirim, solunum ve bağışıklık sistemi ile ilgili sorunlar (mide yanması, hazımsızlık, ülser; nefessiz kalma, astım, solunum sorunları gibi)

1.4. Psikolojik Tacizde Taraf Olan Kişiler

Psikolojik taciz durumlarında üç taraf bulunmaktadır. Bu taraflar, psikolojik tacizi yapan kişi(saldırgan), psikolojik tacize maruz kalan kişi(mağdur) ve bu sürece şahit olan üçüncü kişi ya da kişiler(izleyici) şeklindedir. Psikolojik taciz olgusu, tacizi

[26] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 18.

başlatan ile tacize maruz kalan kişi arasında oluşmakta ve bu sürece şahit olanlar aile fertleri ya da çalışma ortamındaki kişiler olmaktadır.

Psikolojik taciz sürecinde yer alan tarafların nitelikleri, psikolojik tacizin dikey veya yatay olmasını, sürecin ne şekilde oluştuğunu, psikolojik tacize kimlerin uğrayabileceğini etkilemektedir.

Psikolojik taciz, saldırganın kendi karakteristik niteliklerinden dolayı oluşabildiği ve bu niteliklerin tacizin etkililiği üzerinde önem arz ettiği düşünülmektedir. Karakteristik niteliklerin, saldırganın taciz uygulama nedeninin ya da hangi karakteristik niteliklerinin psikolojik taciz sürecini başlattığının anlaşılması için analiz edilmesi gerekli olan bir konu olduğu belirtilmiştir[27].

Freud, insanların doğuştan edindiği iki adet temel yatkınlığı olduğunu belirtmiştir. Bu yatkınlıklar, saldırganlık ve cinselliktir. Psikolojik tacize başvuranlar, doğuştan kazandıkları bu yatkınlıklardan saldırganlığın etkisini daha çok hissetmektedir[28].Psikolojik taciz kavramının özünde saldırganlık bulunmaktadır. Pasif saldırganlıklar veya aktif saldırganlıklar olarak farklılık gösterse dahi temelde bir saldırı söz konusudur. Saldırganlık etkisi, saldırganda farklı şekillerde kendini göstermektedir. Bu etkinin saldırganda oluşturduğu bazı özellikler şu şekilde sıralanmıştır[29]:

- Uzun vadeli düşünmeyen
- Hafızası zayıf olan
- Bencil olan
- Karar alma ve dinleme yeteneğinin olmaması
- Gerçeği kabul etmeyen bir yapıda olmak
- Kıskanç ve nankör olmak
- Kontrol alma konusunda takıntılı olan
- Aşırı stresli olmak
- Anlayışsız olmak
- Samimiyetsiz olmak
- İki yüzlü olmak

[27] Banu Özden, Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing). **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, *5*(8), 2018, s. 22-49.

[28] Aydın ÇİVİLİDAĞ, "Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri", (Selçuk Üniversitesi Eğitim, Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi), 2011.

[29] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 10

- Değişken ruh haline sahip olmak
- Kibirli olmak
- Gösteriş yapan
- Ani emirler veren
- Her konuda her şeyi bildiğini düşünen
- Özür dileme yeteneği olmamak
- İletişim kurmamak ve anlaşmak istemeyen
- Fırsatçılık yapan
- Sorumluluk sahibi olmayan
- Mizah anlayışı olmayan

Günümüzde her birey psikolojik tacize uğrayabilmektedir. Bu durumun oluşmasında saldırganın özelliklerinin yanında mağdurun özellikleri ve tutumları da etkili olmaktadır[30]. Bazı uzmanlara göre psikolojik taciz sürecinde mağdurun özelliklerinin zaman zaman saldırgandan daha önemli olduğu vurgulanmıştır[31].

Genellikle psikolojik tacize maruz bırakılan kişilerin özellikleri şu şekilde sıralanmıştır[32]:

- Mesleki açıdan üstün yeteneklerinin bulunması
- Yaratıcı yapısının olması
- Dürüst olması
- Başarıya eğilimi olması
- İşe kendisini adamış olması
- Kibar ve hoş bir insan olması

Mükemmeliyetçi ve rekabetçi olan kişiler genellikle kendini daha fazla ön planda tutmaya çalışanların tacizlerine maruz kalmaktadır[33]. Fakat bazı mağdurlar da saldırganı psikolojik tacize zorlamaktadırlar. Devamlı üstünlük kurmaya çalışan ve çevresindekileri aşağılama özelliğini bulunduran çalışanlar psikolojik tacize zemin hazırlamaktadır. Zira mağdurlar çoğunlukla endişe sahibi, kuşku duyan, içe dönük, itaat

[30] Umut Avcı ve Ufuk Kaya, "Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 12(2), 2010, s. 51-79

[31] Necati Cemaloğlu, "Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma", **BİLİG Dergisi**, (42), 2007a, s.111-126.

[32] ElisabethReichert, "Workplacemobbing: A newfrontierforthesocialworkprofession". **Professıonal Development-Phıladelphıa-**, *5*(3), 2003, s. 4-12.

[33] Avcı ve Kaya,**a.g.e**. s. 70-71.

eden, çekingen, düzen sahibi ve gelenekselcilik gibi karakteristik özellikler taşımaktadır[34].

Cinsiyet farklılığı da psikolojik tacizin oluşmasında kişisel bir etken olarak görülmektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda hem kadın hem erkeklerin psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmekte ancak kadın çalışanların erkek çalışanlara göre psikolojik tacize daha fazla uğradığı ifade edilmektedir[35].

Psikolojik taciz sürecine ve sonuçlarına tanıklık yapan kişiler izleyici olarak adlandırılmaktadır. İş arkadaşları, idareciler, aile fertleri, izleyici olabilmektedir. İzleyiciler psikolojik tacize tanık olmakta ve etkilerini yaşamaktadır. İzleyiciler zaman zaman da sürece katılım göstermektedir.

İzleyici, tacize şahit olduğunda farklı şekillerde tutum geliştirmektedir. İzleyici isteği doğrultusunda sürece müdahil olmak veya olmamaktadır. İzleyiciler eğer sürece müdahil olurlarsa yöneticiler tarafından işlerine son verilme ya da bulundukları grup içinden dışlanma tedirginliğiyle hiçbir şekilde sürece dahil olmamayı seçmektedir. Ancak bazı izleyiciler sonucu ne olursa olsun mağdurun özelliklerine göre duruma dahil olmaktadır.İzleyici sürece dahil olsa da olmasa da süreç izleyicinin tutumlarından etkilenmektedir.

1.5. Psikolojik Tacizin Etkileri

Psikolojik taciz olgusu birçok etki oluşturma gücüne sahiptir. Bu etkilerin başında psiko-sosyal etkiler gelmektedir. Psiko-sosyal etkiler, çalışma hayatına dair idari faaliyetlerin ve düzenlemelerin oluşturduğu örgütsel ve toplumsal sorunları yaratabilecek psikolojik ve bedensel problemler olarak tanımlanmaktadır[36].

2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinde, psikolojik tacizin "*kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği*" ifade edilmiştir[37]. Bu genelgede psikolojik tacizin olumsuz etkileri öne çıkarılmış ve

[34] Meltem Güngör, **Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz**, Derin Yayınları, İstanbul, 2008.

[35]Sefa Bulut ve Gamze Yeşim Göktürk, Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 12(1), 2012, s. 53-70.

[36] A. F. Çakmak, G. Ofluoğlu, O. Büyükyılmaz, "İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)" **KAMUİŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2012, 12(3), s. 53-79

[37] 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi (19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete)

yalnızca küçük bir bölümünden bahsedilmiştir. Çünkü psikolojik tacizin etkileri bahsedilenden daha fazladır.

Psikolojik taciz, kişileri toplumdan soyutlamakta ve düş kırıklığına uğratmaktadır. Bazı kişilerde bu durum intihar seviyesine kadar gelebilmektedir[38].Çalışma hayatı ve kişisel sağlık arasındaki bağ, çift yönlü olmakta ve biri problemli olursa diğerinde de bu problemin etkisi görülmektedir. Psikolojik taciz mağduru kişinin ilaç, sigara ve alkol kullanımında ve uyku bozukluğunda artış yaşanması psikolojik tacizin etkileri arasında gösterilmektedir. Kişinin psikolojik taciz sonrasında oluşun maddi harcamaları; ilaç, doktor, alınan psikoterapi gibi masraflar, iş arama ve işsizlik süresi, avukat giderleri, taşınması şeklinde sıralanmıştır[39].

Mağdur işten eve geldiğinde, çalışma ortamında gördüğü psikolojik taciz sonucu içine kapanabilmektedir. Üzgün ruh durumuyla aile üyelerini ve arkadaşlarını da üzme, kendini aile ve arkadaş ortamından soyutlama, psikolojik taciz sonucu aile bireylerine ve arkadaşlarına yönelik daha sabırsız ve agresif olma, psikolojik tacizin aileler üzerindeki etkilerinden bazıları olarak belirtilmiştir[40].

Psikolojik taciz sonucunda mağdurun işi bırakması, aile ekonomisini deolumsuz bir şekilde etkili olmaktadır.İşyerlerinde psikolojik taciz sonucunda çalışanlarda stres, kaygı, iş tatminsizliği ve tükenmişlik görülmektedir. Psikolojik taciz, işyerlerinde performansın düşmesinin ve başarılı olunamamasının en önemli nedenlerinden biri olarak gösterilmektedir[41].Psikolojik tacizin işyerleri bakımından etkileri ve yapılan harcamalar olumsuz örgüt iklimi, işyeri kültürü değerlerinde düşüş, güvensizlik ortamı, genel saygı duygularında azalma olması, çalışanlarda isteksizlik, motivasyon düşüklüğü, işten ayrılmak ya da erken emeklilik istenmesi şeklinde sıralanmaktadır[42].

Toplum, birey ve ailelerden oluşmaktadır. Kişi ve ailelerin genelini etkileyen durumlar toplumda da etkisini göstermektedir. Konu işhayatına geldiğinde ise, kişi-toplum bağıbirbiriyle daha da ilişkiliduruma gelmektedir. İş hayatında oluşan problemlerin, hususi bir anlamı bulunmaktadır. Bu problemler ailede ve toplumdaki sorunların

---

[38] Asiye Toker Gökçe, **Mobbing işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri**, Pegem Akademi Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2008, s.17.

[39] Hülya Gül, "İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma", **TAF PrevMedBull** 8(6), 2009, s. 515-520,

[40] Erkan Yaman, Özge Vidinlioğlu, Nihan Çitemel, "İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon Ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine", **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 7(1), 2010, s. 1137-1147

[41] Kırel, **a.g.e.,** s.4.

[42] Elif SARAÇ, "İş Ortamında Psikolojik Tacizin Çalışanlar Üzerinde Etkileri". (Beykent Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2011, s. 115.23.

dahakötüye gitmesineyol açmaktadır. Bu kötüye gidişin ise birtakım etki ve neticeleri bulunmaktadır.

Bilhassa iktisadi krizin oluştuğu zamanlarda psikolojik taciz olayları artış göstermekte ve çalışanlar istifa etmeye zorlanmaktadır. Söz konusu durum ise çalışanlar tarafından kanıksanarak, işten çıkarma tazminatından kurtulmanın bir aracı şeklinde kabul görmektedir [43].

1.6. Psikolojik Taciz Bağlamında Kamu Hukuku Mevzuatının Özel Hukuk MevzuatıylaKarşılaştırılması

Psikolojik taciz olgusu, Avrupa hukuk sisteminde mağdurun gururunu, çalışma ortamında kendine saygı gösterilme hakkına aykırı olan bir olgu şeklinde nitelendirilmektedir. ABD'de ise psikolojik taciz "*eşitlik ilkesine*" aykırı olan bir kavram, cinsiyete dayalı bir ayrımcılık şeklinde değerlendirilmektedir[44]."İş Kanunu''nun 5. maddesinden dolayı bizim mevzuatımızda psikolojik taciz ABD mevzuatına benzer şekilde ele alınmaktadır[45].

Buna karşın Güngör[46] ise, "*Anayasa*" ve "*Borçlar Kanunu'*nda yer alan hükümlerin iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde ele alınabilecek hükümlerin olduğu ifade edilmektedir. Avrupa Birliği'nin psikolojik taciz kavramı ile iş sağlığı ve güvenliği arasında bağ kurduğu düşünülürse, bizim mevzuatımızın psikolojik taciz konusuna yaklaşımının Avrupa Birliği mevzuatına daha yakın olduğunu savunmuştur.

Türk hukuk sisteminde psikolojik taciz olgusunun karma bir şekilde ele alındığı ifade edilebileceği gibi, psikolojik tacizi direkt ele alan ayrıntılı bir mevzuatımızın bulunmaması ve doktrinin de mevzuatı psikolojik tacizle yalnızca "*ilişkilendirmesi*" sebebiyle; genel bir yapısı bulunmamaktadır.

Türk hukuk sisteminde psikolojik taciz iki ayrı biçimde bulunmaktadır:

---

[43] Gül, **a.g.e.,** 515-520.

[44] Savaş, **a.g.e.,** s. 133.

[45] Madde 5 – (Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım 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 kararlaştırılamaz; İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz*."

[46] Güngör, **a.g.e.,** s. 178.

- Doğrudan
- Dolaylı

Doğrudan yaklaşımda, "*6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'*nun 417. maddesi ve "*2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi*" gibi psikolojik tacizi direkt ele alan birtakım normlar getirilmektedir. Çeşitli kurum ve kuruluşlarda psikolojik tacize yönelik iç düzenlemeler yapılmaktadır. Bu kurum ve kuruluşlardan bazıları ve uygulamaları şu şekilde verilmiştir:

- "*Sosyal Güvenlik Kurumu*" kapsamında "*Mobbing'in Önlenmesine Dair Usul ve Esaslar*",
- "*Gazi Üniversitesi*"nde kurulan "*Mobbing Ofisi*"

Dolaylı yaklaşımda ise, psikolojik tacizi meydana getiren saldırgan tutumlar çeşitli yasalarda ayrı yaptırımlarla değerlendirilmektedir. Burada psikolojik taciz kavramının kullanımı bulunmamakta ya da yasa koyucu duyarlı bir şekilde psikolojik tacizin önüne geçmeyi düşünmemektedir. Ancak yasa koyucunun yasak getirilen fiil ve durumlar psikolojik tacizin unsurlarını meydana getirmektedir. Örnek vermek gerekirse hakaret ve iftira gibi durumlar "*Türk Ceza Kanunu'*nda, tazminat hakları; "*Türk Medeni Kanunu'*nda, çalışan sağlığı ve eşitlik hakkı; "*İş Kanunu'*nda, idari çalışanın cezalandırılması; "*Devlet Memurları Kanunu'*nda, kişilik haklarının devlet tarafından güvence altına alınması Anayasa'da yerini almıştır. Ancak hemen şunu belirtmek gerekir ki söz konusu hükümler yorumlama yolu ile uygulanacaktır. Oysaki konu ile alakalı doğrudan düzenlenecek bir kanun ile mobbing hususu koruma altına alınması gerekmektedir. Yapılacak ayrı bir kanuni düzenleme mağdurun kendisini güvence altında hissetmesi açısından da önem arz edecektir.

1.7. Psikolojik Tacizin Sonuçları

İnsanlar gün içinde zamanının çoğunluğunu işyerinde geçirmektedir. Bu işyerinde yalnız başına değil çalışma arkadaşları ve amirleriile çalışmaktadır. Bu işyerinde, zaman zaman çalışanlar arasındasorunlar meydana gelmektedir. Bu sorunlardan kaynaklanan çatışmalar, psikolojik tacize dönüşebilmektedir[47]. Mağdurlar daha sonra, sürekli gerginlikve yeniden psikolojik taciz görme korkusu yaşarken, iyi iş çıkardıklarını ve daha da sıkı çalıştıklarını kanıtlamaya çalışmaktadırlar. Psikolojik taciz sürecinde

[47]LeaTkalec, "Šikaniranje". **Teorija in praksa**, 38(5), 2001, s. 908–926.

mağdurlar gittikçe daha az özgüvene sahip olmakta, konumlarından utanmaktadırlar. Bütün bu durumlar işteki ve ailedeki ilişkileri olumsuz yönde etkilemektedir[48].

Psikolojik taciz genellikle, görünüşte masum bir dizi eylem olarak başlamaktadır. Ancak bu durum mağdur kişide izler bırakmakta ve mağdur tacizin sonuçları ortaya çıktığında bunun farkına varmaktadır. Psikolojik tacizin sonuçları, mağdurun kişiliğine ve problemle nasıl başa çıkılacağına bağlı olarak çeşitlilik göstermektedir[49].

Psikolojik taciz, bir şirketteki çalışma ortamını dolayısıyla verimliliği ve performansı etkilemektedir. Bu durum ekonomik zorluklarla uğraşmanın ardından tasfiye, zorunlu yerleşim ve hatta iflas gibi sorunlara yol açabilmektedir[50].

Düşük benlik saygısı, kariyerini kaybetme duygusu ve işteki neşe kaybı, tacizden korumadığı için örgüte duyduğu öfke, kurbanın iş kalite standartlarının giderek düşmesine neden olmaktadır[51].Mağdur, iş arkadaşlarından ve üstlerinden destek alamadığında, bu desteğe bir şekilde dışsal bir çözümle ulaşmayı arzulamaktadır. Mağdur bu süreçte, psikolojik tacizi tekrar tekrar yaşamakta, o sırada farklı tepki vermediği için kendini suçlamakta, korku ve suçluluk duygularıyla boğuşmaktadır[52].Psikolojik taciz mağduru, daha çok çalışarak ve etkili çalıştığını kanıtlayarak daha fazla baskının olmasını önlemeye çalışmaktadır. Tüm bu çabalar işe yaramadığı için, başlangıçta kendini suçlama başlamaktadır. Mağdur, neyi yanlış yaptığını düşünmekte ve sorunun nedenlerini aramaktadır. Mağdurda kaygı ve ajitasyon atakları meydana gelmektedir. Bu psikolojik tacizin sadece kendisine yönelik olduğu hissi ve başkalarının ona inanmayacağı korkusundan dolayı problem hakkında kimseyle konuşmamayı tercih etmektedir. Bu durumda mağdur hastalanabilmekte ve depresyona girebilmektedir[53].

Psikolojik tacizin mağdurlarının çalışanları da işyerinde sağlıksız ve zararlı psikososyal atmosferden etkilenebilmektedir. Mağdura yardım etmenin sonucunda psikolojik taciz

---

[48]Tkalec, **a.g.e.,**s. 908–926.

[49]MarjanBilban, "Nasiljenadelovnemmestu (mobing)–pregledničlanek". **Delo in varnost**, *53*(1), 2008, s. 23–36; Duygusal alandaki sonuçlar şu şekilde sıralanmıştır: Depresyon, umutsuzluk, aşırı duyarlılık, çalışma isteği kaybı, yorgunluk, yeme bozuklukları, korku ve ağlama nöbetleri, baş ağrıları, uyku bozuklukları, hafıza ve konsantrasyon, sinir krizleri, depresyon, mide sorunları.

[50] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 21-22.

[51] Peter Randall, **Adultbullying: Perpetratorsandvictims**. East Sussex, New York: Routledge, Taylor & Francis Group. 2005, s. 51.

[52]Tkalec, **a.g.e.,**s. 908–926.

[53]DanielaBrečko, "Mobbing–psihoterortekmovalnedružbe". **Industrijskademokracija**, *12*(10), 2006, s. 12─18.

mağduru olma korkusu yaşanabilmektedir[54]. Psikolojik tacizin tanıklarının sadece %2,5'i durumu başka birine anlatırken, geriye kalanlar sessiz kalmaktadır. Psikolojik tacizin çalışanlar için sonuçları mağdura yardım edemeyecekleri veya yardım etmeye cesaret edemeyecekleri için oluşan suçluluk duygusu, mağdura yardım etmenin sonuçlarından korkma, kendilerinin de psikolojik taciz mağduru olacağından korkma, saldırganın taklit edilmesi, saldırgandan veya mağdurdan kaçınma, sessiz kalma şeklinde sıralanmıştır[55].

Psikosomatik sonuçları olan psikolojik taciz mağduru, pahalı uzman muayenelerine ve uzun süreli tedaviye ihtiyaç duymaktadır. Burada psikologlar, psikiyatrisiler, kardiyologlar, beslenme uzmanları, gastroenterologlar, dermatologlar, onkologlar gibi çeşitli uzmanların yardımına ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm bu tetkikler ve uzun süreli tedaviler, ülkedeki zaten zayıflamış olan sağlık sisteminin maliyetlerini artırmaktadır[56].

Sağlık sistemindeki bu kayıpların yanı sıra psikolojik taciz, emeklilik sisteminde de kayıplara neden olmaktadır. Psikolojik taciz mağdurları erken emekli olma kararı almaktadırlar. Psikolojik taciz, mağdurun artık işini yapamamasına neden olan önemli derecede bir probleme neden olduğu için mağdurlar bu emeklilik kararını almak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca budurumda işletmeler bir yandan sağlık nedenleriyle geçici veya uzun süreli olarak işten uzak durma, hastalık tedavisi, kötü ilişkiler nedeniyle ortaya çıkan maliyetler, diğer yandan da devletin artan işsizliği nedeniyle zarara uğramaktadır[57].

Yapılan bir araştırmada bankacılık sektöründe hizmet veren 213 katılımcı içerisinde %90,61'lik bir psikolojik tacize maruz kalma oranı olduğu, psikolojik tacize etki eden faktörler içerisinde ise en fazla kişilerin benlikleri ve ülkedeki işsizlik oranının olduğu tespit edilmiştir. Bu da ülkedeki işsizlik oranlarının da aynı zamanda psikolojik tacize etki ettiğini göstermektedir[58]. Kanımızca bireyin işsiz kalma korkusu ve ülke genelinde yüksek olan işsizlik oranı sebebiyle birey psikolojik tacize tepki verememektedir.

Psikolojik taciz, çalışma hiyerarşisinin her seviyesini etkileyebilmekte ve işyerindeki derin problemlerin bir belirtisi olarak görülmektedir. Psikolojik tacizin olduğu bir

---

[54]Bilban, **a.g.e**, s. 29

[55]Brečko, **a.g.e**. s. 12─18.

[56] A. Kostelić-Martic, **Mobbingpsychologicalharassment in theworkplace**. School books, Zagreb, 2005, s. 16-19.

[57]TerezijaPovšePesrl, ArkoKošecMateja, andVrečar Marina. **Obvladovanjetrpinčenjanadelovnemmestu**. Ministrstvozanotranjezadeve, Ljubljana, 2010, s.12

[58] Mustafa Tevfik Kartal, Özer Depren ve Serpil Kilic Depren, "Türk bankacılık sektöründe psikolojik taciz (mobbing) üzerine bir araştırma", **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, *14*(54), 2019, s. 180-195.

işyerinde ekip çalışması daha zor hale gelmekte ve çalışanlar şirketin amaç ve görevlerine daha az dikkat etmekte ve işte kalmak için giderek daha fazla taktikler aramaktadırlar[59].Brečko[60] psikolojik taciz mağdurunun çalışma süresinin %10 ila %52'sini işyerinde kalmak adına savunma stratejilerini planlamak için harcadığını ve bu nedenle çalışırken verimsiz hale geldiğini belirtmektedir. Psikolojik tacizin sonuçları işyeri için yıkıcı hale gelebilmektedir. İşyeri, zamanla yavaş yavaş dağılma durumuna geçebilmektedir. Bruno de Pasqual[61], psikolojik tacizin bir işyeri için sonuçlarını motivasyon, yaratıcılık ve memnuniyette azalmaya yol açma, olumsuz bir çalışma ortamı yaratma, mağdurun üretkenliğinde ve verimliliğinde azalmaya yol açma, işyerinin genel imajına zarar verme, işin kalitesini ve miktarını azaltma, işteki dalgalanma seviyesini arttırma ve üretkenliği azaltma şeklinde sıralanmıştır.

1.8. Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz

1.8.1. Kamu Kurumlarında Psikolojik Tacizin Ortaya Çıkmasındaki Sebepler

Kamu idaresinde psikolojik tacizuygulamalarınınarkasında bulunan çatışma sebepleri arasında en önemli sebep olarak örgütsel etkileşim ve iletişim, yapı ve işleyiş hususunda oluşan problemler gösterilmiştir. Kamu idaresindeki örgütsel sebepler, psikolojik taciz uygulamalarının oluşumuna imkân tanımaktadır. Yapılan çalışmalarda psikolojik tacizin ortaya çıkmasında; örgütte statülerin kesin çizgilerle çizilmesi, yenilikçiliği bulunmayan geleneksel örgütlenme, otoritenin özensiz bir şekilde kullanımı, geniş ve büyük ölçekli olma, katı hiyerarşik yapı[62], katı çalışma saatlerinin mevcudiyeti[63], cinsiyet eşitsizliğinin yüksekliği, statü veya tecrübe gibi güç farklılıklarının çoğunlukta olması, iş güvensizliğinin yüksekliği, yönetici ya da gözetimcilerin sürekli olarak değişimi[64], örgüt içerisinde gerilimin bulunması, iş birlik ve beraberliğinden yoksunluk ve bilgi akışına etki edebilecek türden çatışmaların yoğunluğu[65]; dönüşümcü liderlik

[59]Tkalec**, a.g.e.,** s. s. 908–926.
[60]Brečko, **a.g.e**. s. 12─18.
[61]Bruno De Pasqual, **Mobbing: Ilruolodell'azienda–il casoSolvay**. Atti del corsodiformazione "Violenza morale sullavoro (mobbing)"del 18 maggio, 2002, *s.* 61.
[62] Gökçe, **a.g.e.,** s. 41-43.
[63] Orhan Koçak ve Nihal Hayran, "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği." **Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildirileri**, (9), 2011, s. 1109-1123.
[64]Kırel, **a.g.e**., s. 36-37.
[65] Cemaloğlu, Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma, s. 114.

davranışlarındaki düşüklük[66], iş görenlerin sürekli kapalı alan içerisinde çalışmaları, aşırı rekabet, iş doyumundaki azalma, kırsal görevlerin azlığı[67] gibi sebepler gösterilmiştir.

Yukarıda bahsedilen idari problemlerden yola çıkarak oluşturulan kamu idaresindeki idari düzen, kamu yöneticilerinin tutumlarında yetkinin olumlu olmayacak şekilde kullanımına olanaksağlamıştır. Budurumun çalışanlar üzerinde stres oluşturan etkenler arasında yer aldığı ve çatışma ortamının kalıcı olmasınayolaçtığı ifade edilmektedir[68].

Kamu idaresinde psikolojik tacizin oluşmasında işyerinin düzeninden kaynaklanan faktörler önemli rol sahibi olmuştur. Kamu yöneticilerinin psikolojik tacizi bir idare şekli olarak kabul ettiği ve bunun için psikolojik tacize başvurduğu saptanmıştır[69].

Türkiye'de bürokrasikültürünü meydana getiren geleneksel kamu idaresi görüşüne göre, psikolojik taciz kavramına dair işyeri yapısını düzenleyen bazı genel nitelikler bulunmaktadır. Bu özellikler sırasıyla aşağıda yer alan alt başlıklarda incelenmiştir [70].

1.8.1.1. Siyaset-İdare Farkına Dayandırılan Amaç ve Hedefleri Düzenleme Sistemi

Amaç ve hedefler politikacılarca düzenlenirken uygulama kısmı ise politikacıların takibi ve gözetimi altında kamu çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu durum iktidar olan hükümetler ve kamu çalışanları arasında anlaşmazlık oluşturabilmektedir. Devletin sevk ve idaresi kamu idaresinden ayrı bir şekilde düşünülememektedir. Zira devlet mekanizmasının fonksiyonel ve yapısal özellikleri ile kamuya hizmet sunma düşüncesi direkt kamu yönetimi ile alakalı bir durumdadır. Bu konuda kamu yönetimi disiplininin oluşmasından beri hükümetler ile kamu yönetimi arasında pek çok bunalım, kriz ve problemle karşı karşıya kalındığı belirtilmektedir. Kamu yönetimi ile hükümetler arasında oluşabilecek bu gibi krizlerin anlaşılması için yönetim ve siyaset ilişkisi büyük önem arz etmektedir[71].

---

[66] Necati Cemaloğlu, "Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki." **Hacettepe UniversityJournal of Education** (33), 2007b, s. 84.

[67] Köse ve Uysal, **a.g.e**., 273.

[68] Feyzi Uluğ ve Başak Beydoğan, "Kamu Örgütlerinde Psikolojik Taciz" **Amme İdaresi Dergisi**, 42(1), 2009, s. 62.

[69] Uluğ ve Beydoğan, **a.g.e.,** s. 62

[70] Recep Bozloğan, **Geleneksel Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Yerel Yönetimler**, Ankara: Nobel Yayınevi, 2008, s. 2

[71] Ömer Bozkurt, Seriye Sezen ve Turgay Ergün, **Kamu Yönetimi Sözlüğü**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 2008.

1.8.1.2. Statik Kurum Yapısı

Statik kurum yapısı genel olarak geleneksel yönetim anlayışında bulunmaktadır. Yeni yönetim anlayışı ile statik kurum yapısı kaynaklı problemlerin önüne geçilmesi istenmiştir. Genel olarak, dinamik olmayan kurum yapısı oluşmaması ve merkeziyetçi, statik ve otoriter lider idarecilerin olması psikolojik tacize yol açmaktadır[72].

1.8.1.3. Merkeziyetçi Yönetim Faaliyetleri

Türkiye'de düzenleme yetkisinin doğuşu olarak 1876 yılında ilan edilen Kanun-i Esasi gösterilmektedir. Osmanlı Devleti'nde 1876 yılına kadar yasama ve yürütme arasında bir fark bulunmamaktadır. 1876 yılında ilan edilen Anayasa ile böyle bir ayrım var olmadığından o tarihe kadar düzenleme yetkisine dair tartışılmamıştır. Bu yüzden Türkiye'de düzenleme yetkisinin başlangıcının yasama-yürütme ayrımından bahseden ilk anayasal metin olan 1876 Kanun-ı Esasisi ile başladığını ifade edilmektedir[73].

İlk bakışta yürütmenin düzenleme yetkisinin özelliği ve kapsamı idare hukuku sorunu olarak görülse de anayasal sistem içinde yasama, yürütme ve yargı arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesini de gerektiren farklı boyutları bulunmaktadır[74]. Düzenleme yetkisine 1982 Anayasası'nda yer verilirken daha önceki dönemden anayasal tartışmaların kaynağı olan güçlü yürütmeyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır[75].

Düzenleme yetkisine başvurulurken, gerçekleştirilen düzenlemenin anayasanın yanında ilgili yasayla da uyum göstermesine dikkat edilmelidir. Düzenleme yetkisi bakımından ilk olarak bu doğrultuda bir yaklaşım oluşturulmalıdır. Kamu kurumlarında düzenleme yetkisinin belirlenen hedefler dışında kullanımında kurum içinde çalışanlar ve çalışma ortamında bazı sorunlar yaşanabilmektedir.

Karar alma mekanizmalarının tümüyle üst seviye idarecilerin kontrolünde bulunması ast-üst hiyerarşisinde tartışmaların oluşmasına sebebiyet vermektedir. Orta ve ilk seviye idareciler ile kurum personelleri karar alma mekanizmalarına katılım gösterememektedir. Bu durumda yine psikolojik tacizlerin ortaya çıkmasına neden

---

[72] Metin Günday, **İdare Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi, 2013.

[73] Burak Öztürk, **Fransız ve Türk Hukukunda İdarenin Düzenleme Yetkisinin Kapsamı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s. 50.

[74] Turgut Tan, "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yürütmenin Düzenleme Yetkisi'', **Anayasa Yargısı**, 3, 1986, s.205.

[75] Konuya ilişkin; Burhan Kuzu, **Anayasa Hukukumuzda Yürütme Organının Düzenleyici İşlem Yapma Yetkisi ve Güçlendirilmesi Eğilimi**, İstanbul: Filiz Kitapevi, 1987, s. 168; Kuvvetli bir yürütme organının çağımız gerekleri açısında sadece meşru değil aynı zamanda gerekli olduğunu da savunmaktadır.

olacaktır. Çalışma hayatında özellikle üst seviye idarecilerin yetkilerini astlarına karşı kötü kullanması sorunu oluşabilmektedir. Bu hususun önüne geçilmesi kanuni düzenleme olabileceği gibi yönetim sistemlerinin değişimi ile olabilecektir.

1.8.1.4. Dikey Hiyerarşik-Bürokratik Örgüt Düzeni

İdare; "*çoğu zaman bir faaliyeti, idare etme, yönetme, yürütme, bir işi çekip çevirme*", fonksiyonel olarak idare ise "*devletin kendine özgü amaçlarına ulaşmak için yerine getirdiği faaliyetler bütünü*" olarak tanımlanmıştır[76].Bu yönüyle "*idarenin bütünlüğü ilkesi*" idari teşkilata hakim olanilkeler arasından biri olarak anayasada bulunmaktadır[77]. İdarenin bütünlüğü ilkesinin uygulanmasını sağlayan hiyerarşi ve idari vesayet adında iki temel araç bulunmaktadır[78]. Tek bir tüzel kişilik içinde bütünlüğü sağlayan, ast-üst ilişkisi hiyerarşiyi ifade etmektedir[79]. Merkezi idarede en yüksek hiyerarşik amirolarak cumhurbaşkanı gösterilmektedir. Bakanlıklardaki en yüksek hiyerarşik amir ise bakanken, mahalli idareler için en yüksek amir, il özel idarelerde vali, belediyelerde belediye başkanı ve köyde muhtar olarak belirlenmiştir. Çokaşamalı, örgütsel revizyonun hızlı olmadığı, geniş çerçeveli örgütsel düzen, psikolojik tacizfaaliyetlerinesebep olabilecek bir kurum düzenini ifade etmektedir[80]

1.8.1.5. Tek Yönlü İletişim

Dikey olaraküsttenalta doğru çalışan, personellerin katılım göstermesine ve bilgi almasınakısıtlıorandaolanaksağlayan, personeller ile idare arasında iletişimin yeterli olmadığı, onların beklenti ve gereksinimlerini yeterliölçüde cevaplayamayan ve uygulama seviyesi düşük olan iletişim, kamu kurumlarının sorunlu nitelikleri arasında yer almaktadır. Kamu kurumlarında çalışanlarla ilgili olarak personel hukukuna hakim olan ilkeler kamu kurumlarında tek yönlü iletişimi etkilemektedir.

Bu ilkeler 657 sayılı "*Devlet Memurları Kanunu'*nun 3. maddesinde sayılmıştır. İş bu kanun maddesi uyarınca; "*Devlet kamu hizmetleri görevlerini ve bu görevlerde çalışan Devlet memurlarını görevlerin gerektirdiği niteliklere ve mesleklere göre sınıflara*

[76]Adalet Bakanlığı, İdare Hukuku Ders Notu, 2016. https://edb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/266202015435213-İDAREHUKUKU.pdf, s. 1.
[77] Ayrıntılı bilgi için bkz., T.C.. Anayasası md. 123, 125 ve 125.
[78] Adalet Bakanlığı, **a.g.e**., s. 14.
[79] Adalet Bakanlığı, **a.g.e**., s. 15.
[80] Oğuz Polat veIşıl Pakiş "Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz". **Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,** (4), 2012, s. 211-217.

ayırma" Sınıflandırma olarak nitelendirilmiştir. Kariyer nitelendirilmesi; *Devlet memurlarına, yaptıkları hizmetler için lüzumlu bilgilere ve yetişme şartlarına uygun şekilde, sınıfları içinde en yüksek derecelere kadar ilerleme imkanını sağlamaktır.* Şeklinde belirtilmiştir. Son olarak iste Liyakatın tanımlaması; *'Devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında Devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmak*." İbareleri ile belirtilmiştir.

İlgili maddelerde belirtilen ilkelerden kariyer ilkesi; belirli çerçevede devlet memurlarının en üst derecelere kadar yükselmesine, sınıflandırma ilkesi; devlet memurlarının hizmet özelliklerine göre sınıflandırılmasına, liyakat ilkesi ise kamu hizmeti içerisinde bulunma, ilerleme, yükselme ve görev sonu gibi hususlarda eşitliğe olanak sağlamaktadır. Personel hukukuna hakim olan ilkeler içinde yer alan kariyer, liyakat ve sınıflandırma ilkeleri iletişimi etkileyen etkenler arasında örnek olarak gösterilmektedir[81].

1.8.1.6. Formel Esaslara Dayalı Bağlantılar Sistemi

Toplumlar gibi kurumların da belirli hedefleri, çalışma hayatına bakış açıları, değerleri, ilkeleri ve özellikleri bulunmaktadır. Bir kurumun bütün personelleri tarafından paylaşılan inanç, anlayış ve kurallar bütünü kurum kültürü olarak tanımlanmaktadır. Kurumda paylaşılan temel değerlerin ve inançların bütünü kurumun ruhunu yansıtmaktadır. Kurum kültürünün oluşmasında bütün çalışanlar personeller tarafından paylaşılan ortak inançlar, değerler, alışkanlıklar, tutum ve davranış kalıpları etkili olmaktadır. Bu unsurlar, o kurumda, nasıl giyinilmesi ve davranılması gerektiğinden, çalışma arkadaşlarına, personellere, idarecilere gösterilmesi gereken davranış biçimlerine kadar belirleyici olmaktadır. Resmi-şekilsel bağlantıların öne çıktığı, müzakereye kapalı olan kurum içi özellikler tartışmalara yol açmaktadır. Bu durum kurumun işleyişini ve havasını olumsuz etkilemektedir[82].

[81]Mehmet Yılmazöz, "Türkiye'de Kamu Personel Yönetimi Sorunu". **Maliye Dergisi**, 157(1), 2009, s. 293-302.

[82] Bulut ve Göktürk, **a.g.e.,** s. 53-70.

1.8.1.7. Performans ve Liyakat Anlayışının Yeterli Seviyede Olmadığı Analiz Sistemi

Ödülden çok cezaya dayanan, kişisel ayrımları ve bireyseletkenleriyeterli ölçüdeönemsemeyen, hata yapmanın çoğunlukla bir eksiklik şeklinde ele alındığı güven hissinin henüz yeterli şekildeoluşmadığıanaliz sisteminde psikolojik tacizuygulamaları sık sık oluşabilmektedir.

Kamu sektöründe görevli personeller etkin bir hiyerarşik düzen içinde kamu hizmetini yerine getirmektedir. Organik bir yapıda üstten daralarak alta doğru genişleyen her kademedeki görevlinin görevlerinin belli olduğu her görevlinin bir üst yetkilice denetlendiği yönetim silsilesi hiyerarşi olarak tanımlanmaktadır[83].İdare hukukunda hiyerarşi, "*idarî teşkilât içinde âmir–memur (ast–üst) arasında söz konusu olan ve aşağıdan yukarıya doğru, memuru âmire, onu da bir üstündeki âmire bağlamak suretiyle teşkilâtın en üstünde yer alan kamu görevlisine kadar uzanan bağ*" olarak tanımlanmıştır[84].Bir başka hiyerarşi tanımlaması ise idare içindeki görevliler arasında astlık-üstlük durumunu ifade eden, en üstteki yönetici hariç her görevlinin bir diğer görevliye tabi olduğu sistem şeklindedir[85]. Bu hiyerarşik sistemde, üst konumda yer alanlar alt konumdakilere talimat verebilmekte ve alt konumda bulunanlar bu talimatları yerine getirmekle yükümlü olmaktadır[86]. Bugüne bakıldığında hiyerarşik düzendeki idari anlayış ile farklı doğrultuda olan biryapı bulunmaktadır. Kamu sektörü çalışanlarında psikolojik tacizin oluşumunda işin kuralları, misyonu ve işyeri ortamının kültürü etken olarak gösterilebilmektedir.

Kamu çalışanlarının revizyonist uygulamalara olan dirençleri araştırma konusu olmuştur. Yapılan çalışmalar neticesinde kamu çalışanlarının revizyonist uygulamalara yönelik direnç seviyelerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Zira dinamik bir çalışma ortamı bu çalışanlar için ortamdaki güven ve huzuru azaltmakta, stres ve tedirginliği arttırmaktadır. Bu yüzden eskiden bu yana süregelen düzeni terk etmek çalışanlar arasında tartışmalara yol açmaktadır. Kamu sektöründe, ücretlendirme ve bireysel performans değerlemenin rasyonel bir şekilde yapılmaması dolayısıyla iş tanımlarında karşılaşılan sapmalar, performanstaki başarısızlıklar, başarılı olan kişilerin

[83] Acar Örnek, **Kamu yönetimi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Matbaası, 1988, s. 53.
[84] Adalet Bakanlığı, **a.g.e**., s. 15.
[85] Günday,**a.g.e.,** s. 582.
[86] Nuri Tortop, "Devlet Memurlarının Sicili ve Yeni Sicil Yönetmeliğinin Getirdiği Yenilikler", **Amme İdare Dergisi**, 19(14), 1986, s. 5-6.

değerlendirilmeyişi ve bireysel çekişmelerin yaşanması gibi tutum ve davranışlar psikolojik tacize neden olmaktadır[87].

Kamu çalışanlarının kariyer gelişiminde ve terfi işlemlerinde üstlerinin referans ve değerlendirmelerinin yanı sıra politik seçimlerinin öne çıkması kurum içi adalet ve liyakat kavramlarının hasar görmesine sebep olmaktadır. Psikolojik taciz uygulamaları ile kamu çalışanlarının işe yönelik istek ve hevesinin azalması, sıradan işlerini yapıyor gibi görünse de etkililiğinin ve aktifliğinin düşmesi gibi durumların yaşanması mümkün görülmektedir[88].

Bir iş yeri kültürü, iş yerindeki personellerin ve işyeri havasının durumunu belirlemektedir. İş yeriiklimiiyileşipgüçlendikçetutumlar üzerindeki etkisi daha fazla hissedilmektedir[89].

Kamuda psikolojik tacize yol açan bu gibi problemlerin yanı sıra aşırı politikleşme, partizanlık, aracıyı devreye sokma, rüşvet gibi durumlarla meydanagelen idarede yozlaşma önemli bir tartışma ortamının oluşmasınayolaçmaktadır.

Kişisel menfaatlerin öne çıktığı bugibi hallerde kamu hizmetinin yanında kamuaracılığıyla kişisel hizmete dairhedeflerinoluşmasının öne alınması tartışmalara zemin hazırlamaktadır. Kamu idaresinde oluşan rüşvet, iltimas, yolsuzluk gibi durumlar çalışanlara yönelik psikolojik taciz uygulamalarını sıklaştırmakta, kurumsal amaçlar ve prensipler gereği içinde kamu düzeninin bir parçası olan personellerin üzerinde önem arz eden bir stres ve panik durumu yaratmaktadır[90].

1.8.2. Kamu Kuruluşlarında Psikolojik Tacizin Süreci

Kamu sektöründe oluşan psikolojik tacizuygulamalarıbellievrelerden oluşmaktadır. Bu evreler şu şekilde verilmiştir:

1.8.2.1. Değer Yargılarında Meydana Gelen Çatışmalar

Değer yargılarında meydana gelen çatışmalar, kurum içi tartışmalar, psikolojik tacizin ilk kademesini oluşturmaktadır. Psikolojik tacizin esas kaynağı tartışmaodaklıetkileşim

[87] Asım Balcı, "Toplam Kalite Yönetimi ve Kamu Yönetimi", (Ed. Acar M. ve Özgür H.) **Çağdaş Kamu Yönetimi II Konular, Kuramlar Kavramlar**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004, s. 84.

[88] Muhittin Tataroğlu, "Kamu Yönetiminde Etik Açıdan İstifa", **Amme İdaresi Dergisi**, 39(1), 2006, s. 48

[89] Balcı, **a.g.e.,** s. 339.

[90] Murat Okçu, "Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi Yoksa Modern Kamu Yönetimini Yeniden Düşünmek mi?", **Amme İdaresi Dergisi**, 41(2) 2008, s. 28.

olarak belirlenmiştir. Tartışmalar sürekli ve aynı çalışanlarla düzenli bir biçimde gerçekleştiğinde direkt veya dolaylı şekilde personellerin performansını olumsuz yönde etkilemektedir[91].

Tartışmanın oluşumunda etkili olan faktörler çeşitlilik gösterse dahi aykırılık, çalışanların arasındaki anlaşmazlık ve bireysel farklılıklar öne çıkmaktadır. Çeşitli hayat şartları ve değer yargıları bulunan personeller içindeki etkileşimin tartışma halini alması yaygın bir şekilde karşılaşılan bir durum olarak nitelendirilmektedir. Böylelikle tartışmayla kişi ya da topluluklar arasındaki birbiriyle aynı yönde olmayan hedefler ve düşünceler gün yüzüne çıkmaktadır[92].

Psikolojik tacizinsık sık gerçekleştiği sağlık, eğitim ve güvenlik alanında hizmet veren kamu kurumlarında beşerî faaliyetlerin yaygın bulunduğu hizmetlerde tartışmaların fazlalaştığı belirlenmiştir. Çeşitli iş alanlarında birlikte çalışılması bilhassa sağlık alanında olduğu gibi çalışanların tutumlarının, ortaklaştırılmış hedefler doğrultusunda idare edilmesindegüçlük yaşandığı bir alanı belirtmektedir. Bu durum psikolojik tacizin oluşumuna neden olmaktadır[93].

Psikolojik tacize nedenolan tartışmaların oluşumunda bireysel, grupsal ve örgütsel faktörler etkili olmaktadır. Kamu sektöründe kişisel niteliklerden dolayı oluşan tartışmalar, çalışanların çeşitli talepleri ve kariyer planlamaları psikolojik tacize yol açmaktadır. Ayrıca politik topluluklar, informel görüş ve kurallar, kurum içinde belli topluluklar arasında çatışma ortamının oluşmasına neden olmaktadır. Topluluklar arasında oluşan çatışmalar çoğunlukla örgüt verileri ile karşıt olabilmektedir[94].Kurum yöneticilerinin talimatlarının çalışanlarca hukuk dışı şekilde ele alınması kurum içi çatışmaların oluşmasına neden olan etkenlerden biri olarak gösterilmektedir[95].

1.8.2.2. Saldırgan Tutumlar

Psikolojik taciz evrelerinin sistemli şekilde gerçekleştirilen, tutumlarını çerçeveleyen saldırgan davranışlar, psikolojik tacizin önemli değişkenleri arasında gösterilmektedir.

---

[91] Enver Özkalp ve Çiğdem Kırel, **Örgütsel Davranış**, Bursa: Ekin Yayınevi, 2011.

[92] Bülent Himmetoğlu ve Çiğdem Kırel, **Stres Yönetimi**, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1994, s. 6

[93] Esengül MADEN TURGUT, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma", (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetim Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, s. 1.

[94] Yücel Ertekin, **Stres ve Yönetim**, Ankara: TOADİE Yayınları, 1993, s. 23

[95] Ertekin, **a.g.e.,** s. 23.

Saldırgan davranışların belirli bir derecede ve devamlışekildeyinelenmesipsikolojik tacizsınırları içindeele alınmaktadır

Kamu idaresinderastlanılan saldırgan tutumlardan bazıları şöyle sıralanmıştır:

- Personelin kişilik haklarına karşı saldırıda bulunma
- Aşağılama davranışında bulunma
- Sözlü yapılan psikolojik taciz
- Personelin hakkında aslı olmayan dedikodular çıkarma davranışı
- Diğer personeller içerisinde dalga geçilmesi
- Yok sayma
- Sessizleştirme

Bu saldırgan tutumların bir veya birkaçı aynı anda gerçekleşiyor olabilir.

1.8.2.3. Yöneticilerin Süreçteki Etkileri

Disiplin gücü (kudreti) kavramının, kapsam açısından geniş bir yelpazede olmakla beraber temelde de üç boyut içermektedir. "Disiplin kudreti" terimi, bir amirinin emrinde çalışan bir memuru cezalandırabilme yetkisi anlamına gelir; geniş anlamda, idarenin özel kişileri cezalandırabilme yetkisi anlamına gelmektedir. Ek olarak, derneklerin kendi üyelerini cezalandırabilme yetkisi, disiplin gücünün başka bir örneğidir[96].

Yöneticilerin liderlik vasfı ve nitelikleri, psikolojik taciz eyleminin oluşumunda etkili olan faktörlerin başında yer almaktadır. Kamu yönetiminde idareciler, gücünü çalışanlar üzerinde hissettirmeyi rutin haline getiren politik iktidarın destek verdiği liderlik yetisiyle donatılmış halde bulunmaktadırlar. Bu kademede, personellerin ortak amaçlar çevresinde birlikte yer almasından çok bireysel veya belli bir kesimin menfaatlerinin sağlanması hedefi peşinde koşulmaktadır. İdarecilerin otoriter lider şeklinde"*saldırgan, kararsız, eleştirel ve yanlı tutum*"gösterebildiği ifade edilmektedir[97].

İdarede gelenekçi yatkınlıkların olması, kurumdan dolayı oluşan psikolojik taciz, personeller üzerindeki negatif etkisinin de yaygın şekilde hissedilebileceği bir çalışma ortamı oluşturmaktadır. Türkiye'de kamu idaresinde, çalışan ve yönetici arasındaki bağ gelenekçi anlayış özelliklerini taşımaktadır. Bu yüzden gelenekçi idarecilerin

[96] Feyyaz Gölcüklü, "İdari Ceza Hukuku ve anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki". **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, *18*(02), 1963, s. 158.

[97] Derya Ergün Özler ve Nuray Mercan, **Yönetsel Mobbing**, Ankara: Detay Yayıncılık, 2009, s. 47-48.

personeller üzerinde idare edici bir yetkiyi bulundurmaları ve bu yetkiyi kullanımları farklı durumlara neden olabilmektedir[98].

Kamu kurumlarında organize edici unsurların katı ve baskıcı halde bulunması kurum içinde yıldırma durumunun oluşmasına yol açmaktadır. Aynı şekilde liderlikte baskıcı anlayış, kurum içinde saldırgan tutumun görülmesiyle bağlantılı durumda bulunmaktadır. İdareciler kurum içinde otoriter bir düzen oluşturarak, örgüt içinde aynı şekilde küçük saldırganlar oluşturmakta ve bu durum kurum havasını olumsuz etkilemektedir. İdareciler psikolojik taciz evrelerini şahsen uyguladıkları gibi yıldırma tutumlarının bilincinde oldukları halde izleyici olarak da kalabilmektedir. Anahtar noktada tutuma müdahalede bulunulması beklentisine girilen idarecinin belli nedenlerle yıldırma tutumuna taviz vermesi psikolojik tacizin etkilerini yükseltebilmektedir[99].

Kamu idaresinde kurum içiiklimin daha fazla demokratik hale gelebilmesi ve beşerî faaliyetlerin öne çıkarılabilmesi için kurumsal hassaslık seviyesinin yükseltilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Psikolojik tacize yönelik hukuki güvencenin oluşturulması ve hukuki normlarla destek verilmesi olabildiğince önem arz etmektedir[100]. Psikolojik tacizmağdurlarının talep ve beklentilerine göre departman, birim, görev değişimlerinin önemsenmesi gerekmektedir[101]. Ancak bazen bu durum tam tersi şekilde kendini gösterebilmektedir. Örnek vermek gerekirse departman yada görev değişiklikleri yıldırma yöntemi olarak bilinçli bir şekilde yapıldığında yeniden psikolojik tacizin varlığı meydana gelmektedir.

1.8.2.4. Uyumsuz Personel Olarak İlan Edilme

Psikolojik taciz uygulamalarınınsürmesiyle personeller mağdura yönelik birtakım kalıp yargılar ve ön yargı oluşturmaktadır. Kamu kurumlarında çoğunlukla bu durum içindeyer alan çalışan sorunlu bir kişi şeklinde değerlendirilmektedir. Bu kapsamda mağdur artık idareciler tarafından zor ve hastalıklı bir insan olarak nitelendirilmektedir. Mağdur zaman içinde psikolojik olarak sorunlar yaşamakta ve gerçekleştirdiği işe karşı

[98] Uluğ ve Beydoğan, **a.g.e.,** s. 62.
[99] Uluğ ve Beydoğan, **a.g.e.,** s. 82
[100] Uluğ ve Beydoğan, **a.g.e.,** s. 82.
[101] Bilgi ÇAĞLAR, "Kamuda mobbing" (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), 2016.

yabancılaşma sürecine girmektedir. Bu durum çalışanın kurumda yalnızlaşmasına neden olmaktadır[102].

Kamuda "uyumlu olmayan çalışan" şekildenitelendirilmenindiğerbir boyutu ise politik görüş ayrımlarının ve bundan kaynaklı şekilde sendika aktiviteleri, politik görüşlerin ifade edilmesi, bürokratik düzene direnç gösterme gibi durumlarda bulunulmasının yönetim tarafından tehdit şeklinde nitelendirilmesi olarak belirtilmiştir. Konuyla ilgili çalışanlara yönelik olan psikolojik taciz uygulamalarından bazıları şunlardır:

- Uygulamada denetim konumlarına başvurulması,
- İdari cezalar,
- Çalışanın örgüt içerisinde yalnızlaştırılması,
- Diğer çalışanlardan farklı bir odada çalıştırılması,
- Uzmanlık alanının dışında çalıştırılması
- Sürgün niteliğinde tayin ve atama işlerinin yapılması

1.8.2.5. İstifa, Tayin ya da Görev Değişikliği

Gerçekleştirilen çalışmalarda işyerinde yıldırma uygulamalarına maruz bırakılan personellerin istifa, tayin ya da erken emeklilik taleplerinde bulundukları görülmüştür[103].Çalışan stres ve panik seviyesi yüksek ortamdan uzak durmak ve psikolojik taciz faaliyetlerinden kaçınmak adına genellikle çalıştığı ortamda değişikliğe gidilmesini istemekte veya yönetim tarafından bu yöntem istenmeyen belli çalışanlar için kullanılmaktadır. Kamu idarecileri, çalışanlar içinde uyumlu olmayan ve sorunlu şekilde kabul edilen çalışanların işlerin yapılmasında problem oluşturduğunu, hizmet kalitesini azalttıklarını ve performansı düşürdükleri görüşünü gerekçe gösterilerek yıldırma amaçlı anayasa ve yasalar ile muhafaza edilen iş güvencesi hakkından dolayı tayin ve görev değişimi uygulamasına başvurmaktadır[104].

---

[102] Derya Deniz, **Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleri**, İstanbul: Fam Yayınları, 2012, s. 42.
[103] Deniz, **a.g.e**., s. 56
[104] Deniz**, a.g.e.,** s. 43.

1.8.3. Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz Türleri

1.8.3.1. Dikey Psikolojik Taciz

Kamu kurumlarında hiyerarşik düzen ve kurum kültürü içinde meydana gelen bağlantılar sisteminde, psikolojik taciz uygulamalarına oldukçasık rastlanmaktadır. Dikey psikolojik taciz, alt konumda çalışanların üstlerine ve üst konumda çalışanların altlarına karşı psikolojik yıldırma faaliyetleri şeklinde öne çıkmaktadır. Dikey psikolojik tacizin meydana gelebilmesi için psikolojik tacize başvuran kişi ile mağdur arasında konum ayrımının bulunmasına gerek duyulmaktadır[105]. Dikey psikolojik tacizde, kurumsal ilişkiler ve bireylerin bulunduğu yetki ve sorumluluk seviyeleri etkili olmakta ve yıldırma tutumları bu dikey yapılanmadaki zor bağlantılardan etkilenmektedir[106].

Örnek vermek gerekirse üstünden daha çok çalışan ve daha verimli ve etkin olan bir astın bulunması durumunda yıldırma uygulamaları oluşabileceği gibi üstün yaş olarak daha küçük yaşta bulunması da psikolojik tacize yol açabilmektedir[107].Kamu kurumlarında görülen dikey psikolojik taciz uygulamalarından bazıları şu şekilde verilmiştir[108]:

- Kamu kurumlarında oluşan adam kayırma,
- yeterli ve yetersiz çalışanları ayırt edememek,
- Liyakate önem verilmemesi
- Performans değerlendirmesinin yapılmaması

Kamuda gözlemlenen saldırgan tutumların en çok öne çıkanı, kamu çalışanlarının alay edici ve küçük düşürücü tutumlarla kişilik gururuna zarar verilmesidir.

Dikey psikolojik tacizin uygulanma amaçları ve psikolojik taciz süreci şu şekildedir[109]:

Psikolojik tacize başvuranlar, sistemin işleyişini yavaşlatmak ve yöneticiyi zor durumda bırakmak için psikolojik taciz davranışını uygulamaktadır. Üstlerinin talimatlarını yerine getirmemekte ve daha sonra üstlerini yönetime ihbar etmek için bilerek işlerini yanlış yapmaktadırlar. Üstlerinin olmadığı yerlerde onlar hakkında kötü konuşarak

[105] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 17.
[106] E. Elif Yücetürk, "Türkiye'de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)", **İktisat, İşletme, Finans Dergisi,** Ankara, 20(231), 2005, s. 98
[107] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 17
[108] Semra Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", **Karaman: KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12(18), 2010, s. 87
[109] Hasan Tutar, "İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları." **Yönetim Bilimleri Dergisi** 2(2), 2004, s. 85-108.

gerçeğe aykırı söylentiler çıkarmakta, işin uygulanması için gereken ve kendilerinin bildikleri bir bilgiyi üstlerine belirtmemektedirler.

1.8.3.2. Yatay Psikolojik Taciz

Yatay psikolojik taciz, personellerin aynı konumda bulunan öteki çalışma arkadaşları için uyguladığı psikolojik taciz şekli olarak tanımlanmaktadır[110]. Yatay psikolojik tacizde, kurumda çalışanların tek birkişiye yöneltilmiş saldırgan tutumlarının da olabilmesi mümkün görülmüştür. Aynı konumda yer alan çalışanlarının kariyer amaçları yönünde rekabet avantajı elde etmek için yatay psikolojik tacize başvurdukları görülmektedir.

Yatay psikolojik tacizde, saldırgan aynı konumda bulunan mağduru hedef olarak belirlemektedir[111].

Yatay psikolojik tacizde eşit konumda yer alan çalışanların birbiriyle etkileşim içinde bulunması ve işin gerçekleşebilmesi için karşılıklı bağımlı halde olmaları aralarında çatışma olmasına yol açmaktadır. Herhangi bir çözüme kavuşturulamayan, üstü kapatılan çatışma, zamanla çalışanlar arasında psikolojik tacizin oluşmasına sebep olmaktadır. Yatay psikolojik taciz, dikey psikolojik tacize göre daha çok sinsi bir şekilde kullanılmaktadır. Saldırgan, kurum tarafından destek görmüyorsa başvurdukları psikolojik tacizi reddetmekte ve bu durumu çalışanlar arası rekabet olarak tanımlamaktadırlar[112].

1.8.4. Kamu Kurumlarında Psikolojik Taciz Olarak Adlandırılabilecek Davranışlar

İnsan kaynağı sermayesi, Türkiye'deki kamu yönetim sisteminin en önemli unsuru olarak görülmektedir. Bu insan kaynağı bürokratik kültür kapsamında değerlendirilmektedir. Psikolojik taciz için uygun bir zemini olan kurum özelliklerinin

[110] RuthDistlerSchwartz, NoaZanolli ve GailEursellElliott, **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, (Çeviri, Osman Cem), İstanbul: Ray Yayıncılık, 2014, s. 33

[111] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 134.

[112] Öznur BAŞAK, "Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama", (Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, s. 16.

nitelikleri içinde kamu çalışanlarıyla ilgili olan bazı özellikler şu şekilde sıralanmıştır[113]:

Kamu çalışanının,

- Yeteneklerinin ve niteliklerinin sergilenebileceği bir ortamın oluşturulmaması,
- Çok fazla iş yükü,
- Kariyer fırsatlarının ve yükselme fırsatlarının siyasallaştırılması,
- Mesleki yetki ve sorumlulukların eşit olmaması

Kamu kurumlarındaki kamu çalışanı bakımından en önemli psikolojik taciz metodunun, kişisel performans takiplerinde tarafsız ölçütlere başvurmaması, belirsizlikler ve adaletsizlikler olması, çalışanın kendisini stres ve panik halinde bulduğu haller olması belirtilmiştir. Oluşan bu durum, psikolojik taciz ortamına zemin hazırlamaktadır[114].

Kurumsal etkililiğin düşük olmasının en önemli etkenlerinden biri olan psikolojik taciz, dünyada ve Türkiye'de tüm kamu kurumlarında ve özel kuruluşlarda bulunan, fakat açıklanması üzerinde tümüyle bir birliktelik oluşmamış, sınırları anlaşılır şekilde tespit edilemeyen ve ismi belirsiz bir çatışma şeklindedevam etmektedir[115]

Kamu kuruluşlarında psikolojik taciz çerçevesinde ele alınabilecek uygulamaların en tepesinde *"disiplin soruşturması ve disiplin cezası uygulamaları*" aracılığıyla kamu çalışanlarının psikolojik tacize uğraması yer almaktadır.

Psikolojik tacizin, Türkiye örneklerine bakacak olursak; mağdurların yıldırılması amacı ile aleyhinde haksız disiplin soruşturmalarının açıldığı ve haksız yere disiplin cezalarının verildiği görülmektedir. Bu yüzden, mağdurun psikolojik bakımdan yıldırılması yoluyla, çalışma ortamından uzak tutulması hedeflenmektedir[116].Manisa 1. İdare Mahkemesinin 15.3.2016 tarih ve E:2015/252, K:2016/287 sayılı örnek bir kararı şöyledir; "*polis memuru olan davacının almış olduğu disiplin cezalarının, Disiplin Tüzüğü'nde belirlenmiş kural ve yasakların, davacının sendikaya üye olması ve sendikal faaliyetleri nedeniyle ihlal edilmiş olduğu kabul edilerek tesis edilmiş olması ve anılan işlemlerin iptaline ilişkin yargı kararlarının gerekçeleri de gözönünde bulundurulduğunda, davacıya verilen disiplin cezalarının salt hukuka aykırı olmasının davalı idare yönünden "ağır hizmet kusuru" olarak kabul edilmesine hukuksal olanak*

[113] Harun Kaya ve Hasan Abdioğlu, "Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, Ankara, **Amme İdaresi Dergisi**, 43(4), 2010, s. 129.
[114] Deniz, **a.g.e.,** s. 48.
[115] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 51.
[116] Deniz, **a.g.e.,** s. 49

bulunmamakla birlikte; davacının kamu görevinin sona ermesi korkusu yaşaması, aldığı disiplin cezaları ve parasal kesintiler nedeniyle toplumda ve sosyal çevresinde olumsuzluklar yaşanmasına, çalışma arkadaşları arasında yalnızlaştırılması ve dışlanması, kendisinin ve ailesinin kaygılanması, üzülmesi ve psikolojik ve sosyal sorunlar yaşamasına neden olduğu gözönünde bulundurulduğunda olayın davacı yönünden "ağır manevi" sonuçlara neden olduğunun kabulü gerektiğinden; manevi tazminatın niteliği gözönünde bulundurularak davacının tazminat isteminin 10.000,00 TL'lik kısmının kabulü, anılan tutarı aşan kısmın ise reddine karar verilmiştir." Bahsi geçen olay, psikolojik tacizin yalnızca disiplin cezası ile yıldırma olarak kalmadığını, aynı zamanda kamu hizmet görevinin sona erdirilmesine kadar giden bir zinciri takip ettiğini göstermektedir.

Kamu kurumlarında, hizmetlerin gerçekleştirilmesi kademesinde kurumsal yapı, psikolojik taciz için bütün personellerin onayladığı ve kanıksadığı bir gelenek halini almıştır. Hatta birtakım idarecilerce psikolojik taciz, personelin dayanıklılığını saptayan ve onu geliştiren bir süreç şeklinde ele alınmaktadır[117]. Kamu kurumlarında rastlanan psikolojik taciz örnekleri içerisinde"*üniversitelerde akademisyenlere ve Milli Eğitim Bakanlığı'ndaki öğretmenlere karşı uygulanan davranışlar*" en fazla görülen tutum ve davranışlardır[118].

Akademik yaşamda ve eğitim alanında görülen birtakım psikolojik taciz uygulamaları şu şekilde sıralanmıştır[119]:

- Bilimsel araştırmalarına izin verilmemesi
- Hak edilen akademik unvanın verilmemesi
- Fiziki olarak bireysel çalışma ortamlarının oluşturulmaması
- Alanından farklı bilim dallarında görev verilmesi
- Sözlü ve fiziksel psikolojik tacize maruz kalma
- Haksız şekilde suçlanma
- Müfettiş raporlarında mesleki anlamda cezalandırılma
- Sürgün edilme

[117] Zeliha PEKDEMİR, "Denizli İlköğretim Okullarında "Yıldırma Davranışlarına" İlişkin Öğretmen Görüşleri", (Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, s. 94.

[118] Deniz, **a.g.e**., s. 49

[119] Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), s. 51.

Kamu kurumlarındaki eğitim alanında psikolojik tacizin öne çıkmasının nedeni, bu alandaki eğitim uzmanlarının psikolojik taciz kavramı hususunda farkındalık seviyelerinin yüksek olması ve bundan dolayı hukuksal süreçte psikolojik tacizle ilgili açılan dava sayılarının fazla olmasından kaynaklanmaktadır. Eğitim sektörü haricinde kamu kurumlarından biri olan sağlık alanında da psikolojik taciz olaylarında önemli bir artış meydana gelmektedir. Sağlık kurumlarının kendine özgü nitelikleri yüzünden yoğun olarak ve stres altında çalışan kamu sağlık personelleri de psikolojik yıldırma uygulamalarına maruz kalmaktadır[120]. Sakarya 1. İdare Mahkemesi[121] Gerede Devlet Hastanesinde meydana gelen olay ile ilgili olarak verdiği kararda; *"davacıya disiplin cezalarının kapsamlı bir soruşturma yapılmadan tutulan tutanaklar üzerine verildiği, başhemşirenin denetim gözetim görevi olduğu gibi başhekiminde denetim gözetim görevinin olduğu, yaşanan bazı olaylarda asıl sorumluların tespit edilebilmesi için kapsamlı soruşturma yapılması, tanık ifadelerinin alınması gerekirken davacıya tek sorumlu olarak ceza verilmesini*" tazminat sebebi olarak kabul etmiştir. Söz konusu kararda kapsamlı soruşturma yapılmamış olması hak arama hürriyeti kapsamında değerlendirilmiştir. Kanaatimizce söz konusu karar idare tarafından kişinin manevi bütünlüğünün zedelenmesinin önüne geçilmesi açısından önem arz etmektedir. Kamu kurumlarında psikolojik taciz olarak nitelendirilecek tutumlar günümüzde gerçekleştirilen düzenlemelerle gün yüzüne çıkmaktadır. Psikolojik taciz mağduru birçok kamu çalışanı bu değişimlere uygun şekilde psikolojik tacizle mücadele çerçevesinde yasal yöntemleri kullanmaktadırlar[122].

[120] Güngör, **a.g.e.,** s. 26.
[121] Sakarya 1. İdare Mahkemesi E: 2010/474 ve K:2011187; https://sefaozsular.av.tr/bilgi-bankasi/hukuk-yargitay-kararlari/mobbing-isyerinde-isciye-piskolejik-baski-taciz.html
[122] Güngör, **a.g.e.,** s. 26

2. PSİKOLOJİK TACİZİN MEVZUATTA DÜZENLENİŞİ

2.1. 1982 Anayasası

1982 Anayasası'nda kamu kurumlarında psikolojik taciz ile alakalı direkt ilgili bir ibareyer almamasına karşın psikolojik taciz mağduru olan kişileri koruyan genel ifadeler kullanılmaktadır.

Anayasanın başlangıç bölümünde yer alan "*Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu*" hükmünün kurumlarda psikolojik tacizin hukuka aykırılığını gösterdiği belirtilmiştir[123].

"*Kanun önünde eşitlik*" başlıklı m.10/1'de ise"*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanun önünde eşittir.*",m.10/4'te ise"*Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar*." ibaresi bulunmaktadır[124].

Çalışmamızın konusunu oluşturan mobbing üst kısımda açıkladığımız gibi mağdura eşitliğe aykırı olarak gerçekleştirilen eylemler bütünüdür. Bu durumda Anayasamızda yer alan ve bireyin temel hak ve özgürlükleri arasında yer alan eşitliğe aykırı gerçekleştirilecek mobbing fiillerinin dolaylı olarak Anayasa ile korunduğunu kabul etmek gerekir.

Anayasa'nın 12. maddesinde de vatandaşların hiçbir surette can ve mal güvenliğine zarar verilemeyeceğinden ve vatandaşların temel hak ve özgürlüklere sahip olduğundan bahsedilmiştir[125]:

"*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir*."

Anayasa'nın 14. maddesinde ise vatandaşların temel hak ve özgürlüklerinin kısıtlanamayacağını ifade eden hükümler yer almaktadır[126]:

---

[123] 1982 Anayasası'nın Başlangıç Kısmı, https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/
[124] 1982 Anayasası, 10.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
[125] 1982 Anayasası, 12.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
[126] 1982 Anayasası, 14.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

"*Anayasa hükümlerinden hiçbiri, devlete veya kişilere, Anayasayla tanınan temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz*."

"*Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığı*" başlıklı 17. maddede "*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.*"

Bu hüküm doğrultusunda işkence ve eziyet maksatlı bütün tutum ve uygulamalar Anayasa'ya aykırılık göstermektedir. İş bu maddeler temel hak ve hürriyetleri koruyan anayasal güvenceler olarak nitelendirilebilir. İnsan haklarının temelini teşkil eden insan onuru, hukuki bir değer olarak, başta uluslararası insan hakları belgeleri olmak üzere, anayasalar, kanunlar ve mahkeme kararlarında yer almıştır.[127]Psikolojik taciz kavramı tanımlaması itibari ile bakıldığında temel hak ve hürriyetlere müdahale niteliği taşımaktadır. Bu açıdan bakıldığında, kurumlarda psikolojik taciz faaliyetleri de genel olarak ele alındığında, düşmanlık içeren ve yıldırma maksatlı tutumlar olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden Anayasa'da yer alan temel hak ve hürriyetleri koruyan maddeler ile çalışanlar için psikolojik tacize karşı teminat sağlanmıştır.

Anayasa'nın 18. maddesinde de "*Hiç kimse zorla çalıştırılamaz. Angarya yasaktır*."[128] İfadesine yer verilerek, çalışanların çalışma hürriyeti güvence altına alınmıştır.

Anayasa'nın "*Din ve vicdan hürriyeti*" başlıklı 24. maddesinde "*Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dini inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dini inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz*."[129]hükmüne yer verilmiştir. Bu hüküm doğrultusunda kişinin vicdan, din, inanç ve kanaat hürriyeti doğrultusunda psikolojik tacizden korunması hedeflenmiştir. Psikolojik tacizin din, inanç ve kanaat hürriyeti kullanılarak yapılmasının önlenmesi büyük önem arz etmektedir. Çünkü uygulamaya bakıldığında psikolojik taciz mağdurları kimi zaman din ve vicdan hürriyeti sebebiyle mobbinge maruz kalmaktadırlar.

---

[127] Mehmet Akad, Bihterin Vural Dinçkol, ve Nihat Bulut, **Genel Kamu Hukuku**, 12. Basım, İstanbul: Der Yayınları, 2016, s. 253

[128] 1982 Anayasası, 18.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

[129] 1982 Anayasası, 24.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

Yine konuyla ilgili Anayasa'nın "*Düşünce ve kanaat hürriyeti*" başlıklı 25. maddesinde ise "*Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz*."[130]hükmü doğrultusunda bireylerin din, vicdan ve görüşleri açısından her konuda özgür olabilecekleri ve bunlardan kaynaklı olarak hiçbir surette kınama ve suçlamalarla karşı karşıya gelmeyecekleri ifade edilmiştir. Bu ifadeler çalışma ortamında bireyin açıklamış olduğu bir kanaat ve hürriyet açısından mobinge maruz kalmasında uygulanacak maddeler arasındadır.

Anayasa'da yer alan 36. maddede "*Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir*."[131]ve Anayasa'nın "*Temel hak ve hürriyetlerin korunması*" başlıklı 40. maddesine göre "*Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkanının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir*."[132]. Çalışmamızın ikinci bölümünde bahsetmiş olduğumuz işyerinde psikolojik tacize uğrayanların başvuracağı makamlar söz konusuydu. İdari amire başvuru yada adli makamlara başvuru olarak belirttiğimiz hususlarda yine Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Psikolojik taciz hususunda ayrı bir kanuni düzenleme bulunmamasına rağmen Anayasada yer alan hükümler kapsam itibari ile birebir psikolojik taciz durumunda uygulanacak niteliktedir.

Anayasa'da bulunan "*Çalışma ve sözleşme hürriyeti*" başlıklı 48. maddede "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*" Ve 49. maddede "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*". Hükümleriyle çalışanların iş yaşamındaki temel hak ve özgürlükleri düzenlenmekte ve devlet, çalışanların hakları güvence altına alınmaktadır. Bu maddenin uygulama alanı kanımızca mobbing amaçlı iş kolu, görev ve mekan değişikliklerinde olacaktır. Anayasanın lafzından anlaşılacağı üzere ve yine Devlet memurları kanununda yer alan düzenleme uyarınca bireyin isteği dışında iş kolu ve iş yeri değişiklikleri mümkün değildir. Ancak uygulamada rastlanılan bir diğer durum kamu çalışanının mobbing amacı ile iş yerinden istifaya zorlanma amacı güdülerek

[130] 1982 Anayasası, 25.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
[131] 1982 Anayasası, 36.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

rızası dışında görevlerde çalıştırılması söz konusu olmaktadır. Kamu çalışanlarının psikolojik tacize bu yöntemler ile uğramasının önüne geçilmesi için düzenlendiği kabul edilebilir.

Anayasa'nın 50. maddesindeki "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır*."şeklindeki ifadede de çalışanlardan yapabilecekleri işlerin üstündeki işleri yapmasının istenemeyeceği ve beşerî çalışma saatleriyle çalışmaları gerekliliğinden bahsedilmiştir.

Çalışanların çalışma hakkına aykırılık gösteren kurumlarda psikolojik tacize yönelik devletin önlem alması ve muhafaza edici kararlaralmasının gerekliliği, Anayasa'da yer alan hükümlerden anlaşılmaktadır. Anayasa'da psikolojik tacize karşı direkt muhafaza edici bir hüküm olmasa da belirtilen maddelerde yer alan ifadelerin lafzından, psikolojik taciz konusunda uygulanabilir olduğu tespit edilmektedir. Temel hak ve özgürlükler nitelik itibari ile özüne dokunulmayan hem anayasalar hem de uluslararası mevzuatlar ile düzenlenmiştir. Dolayısıyla temel hak ve hürriyetlere dokunma niteliği taşıyan, Kamu çalışanlarında psikolojik taciz durumlarında bu mevzuat hükümleri uygulanabilecektir.

2.2. 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu

Çalışma ortamında psikolojik taciz tutumları Türk Medeni Kanunu'nda belirtilen kişi hakve özgürlüklerine aykırılık göstermektedir. Türk Medeni Kanunu'nun*"dürüst davranma*" başlıklı 2. maddesinde "*Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.*" ifadesi yer almaktadır. Kamu çalışanlarında özellikle hiyerarşik düzenin getirisi olan dikey psikolojik taciz durumu söz konusu olmaktadır. Yani amirin astına uygulayabileceği psikolojik taciz türünde hakkın kötüye kullanımı olacaktır. Bu gibi durumlarda Medeni Kanun düzenlemesi önem arz etmektedir. Kamu kurumlarında amir olma hakkı bireylere astlarına psikolojik taciz yapma yetkisi vermemektedir. ZiraTürk Medeni Kanunu'nun 5.maddesinde Türk Medeni Kanunu'nun ve Türk Borçlar Kanunu'nungenel kararlarının uygun olacak bütün özel hukuk bağlarında kullanılacağı belirtilmiştir. Çalışanların onayladığı çalışma

sözleşmesinde karşılıklı haklar ve borçlar yer almaktadır. Bu bakımdan çalışandan ve işverenden dürüstlük ve iyi niyet kaidelerine uygun tutum göstermeleri beklenmektedir.
Çalışma ortamında psikolojik taciz olgusu"Türk Medeni Kanunu'nda belirtilmiş olan kişilik haklarına da aykırılık göstermektedir. Kişiliğin teminat altına alınmasına dair ifadeler ise "Türk Medeni Kanunu'nun 23, 24 ve 25. maddelerinde görülmektedir. "Türk Medeni Kanunu'nun 23.maddesinde "*Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlaka aykırı olarak sınırlayamaz*."[133]hükmü bulunmaktadır. Psikolojik taciz mağdurunun maruz kaldığı somut olay açısından bireyin özgürlüklerini kısıtlaması durumu söz konusu olabilmektedir. Hatta bazı durumlarda çalışanın psikolojik taciz vakıasının farkında olmadığı durumlar olabilir. Bu tarz örneklerin olduğu somut olaylarda Medeni Kanun devreye girmektedir.
"*Türk Medeni Kanunu'* 24. maddesinde de konuyla ilgili "*Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. 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*."[134]ifadesine yer verilmiştir. Bu ifadeye göre bu iki madde, kamu personelinintemel hak ve özgürlüklerineyöneltilmiş olan her türlü tutum ve uygulamanın, saldırının hukuku ihlal ettiğini ve psikolojik taciz mağdurukamu personelinin hukuki açıdan koruma talep edebileceği sonucu çıkarılabilmektedir.
Kişilik hak ve özgürlerine aykırılık gösteren, çalışma ortamında psikolojik tacize uğrayan, mağdur kişiler bu maddelerde bahsedilen bütün hukuksal yöntemlere başvurma hakkına sahip olabilmektedir. Çalışma ortamında psikolojik taciz uygulamaları her şeyden önce iyi niyet ve dürüstlük ilkelerini ihlal etmektedir. Psikolojik taciz olgusu içerisinde herhangi bir iyi niyet emaresi bulundurmaması sebebiyle ortaya kanuna aykırılık çıkacaktır. Psikolojik taciz Yargıtay kararlarına defalarca konu edilmiştir. İş bu kararların çoğunda mobbing kriterleri ortak bir yorum ile sayılmıştır. Uygulamaya göre mobbing, tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma koşullarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışlar olarak tanımlanır. Bu davranışlar, mağdurun karşı koymasına rağmen sürekli olarak,

[133] Türk Medeni Kanunu 23.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf
[134] Türk Medeni Kanunu 24.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf

aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı verici olarak tanımlanır. Bu durumda Medeni kanunda yer alan iyi niyet ve dürüstlük kuralına aykırılık söz konusudur.

2.3. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu

Çalışma ortamında psikolojik taciz olgusunadirektbir şekilde ilk defa "Türk Borçlar Kanunu'nda yer verilmiştir. Türk Borçlar Kanunu'nun"*İşçinin Kişiliğinin Korunması*" başlıklı 417.maddesinde[135],

"*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 dahil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir*." ifadelerine yer verilmiştir.

Maddenin ilk fıkrasında anlaşılır bir şekilde belirtildiği üzere psikolojik taciz olgusundan bahsedilmekte ve işverenin de işçinin kişilik hak ve özgürlüklerini güvence altına alma ve saygı duyma, uygun bir iş ortamı sağlama gibi sorumluluklarına değinilmektedir. Bu durum kanunda her ne kadar işçi olarak belirtilmiş olsa dahi kanaatimizce kanun maddesi kamu çalışanları açısından da uygulanabilecek niteliktedir. Türk Borçlar Kanunu 417.maddesinde, işverenin çalışanın hastalık durumunda çalışanı işe zorlamama, muayene olması için gereken izin ve imkanları tanıma gibi yükümlülüklerinin olduğu, bu durumda çalışanların huzurlu ve konforlu bir alanda çalışmalarının sürdürülmesi hedeflendiği ifade edilmiştir[136].Aynı zamanda işverenin cinsel tacizin önüne geçebilmek adına çalışanların derhal yardım talep edebileceği bir güvenlik sistemi oluşturması, güvenlik elemanı bulundurması gibi tedbirlerin alınması

[135] Türk Borçlar Kanunu, 417.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
[136]Türk Borçlar Kanunu, 417.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

gerektiğinden bahsedilmiştir. Kamu çalışanlarında söz konusu konforun ve düzenli çalışma ortamının amir vasıtasıyla sağlanması gerekir. Borçlar Kanunu uygulamasıkamu-özel sektör ayrımı gözetmeksizin düzenlenmiştir. Dolayısıyla işçi terimi kamu çalışanı olarak kabul edilebilir.

Çalışma ortamında psikolojik taciz, kişi hak ve özgürlüklerine aykırı gelmesi yüzünden haksız fiil olarak da nitelendirilmektedir. Zira Türk Borçlar Kanunu'nun 49.maddesinde "*Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür*.[137]" hükmü bulunmaktadır. Bu yüzden de çalışma ortamında psikolojik taciz mağduru çalışanlar, saldırgandan maddi ve manevi tazminat talep edebilme hakkına sahip olmaktadır. Psikolojik taciz mağduruna yöneltilmiş olan haksız ve hukuka aykırı fiil olduğu aşikardır. Dolayısıyla Psikolojik taciz saldırganının gerçekleştirmiş olduğu fiilin sonucunda ortaya çıkan zararları karşılaması güvence altındadır.

Türk Borçlar Kanunu'nda"*Özen ve sadakat borcu*" başlıklı 396.Maddesinde"*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır*.[138]" ibaresine yer verilmektedir. Psikolojik taciz durumu çalışanların birbirine karşı tutumları ile de ortaya çıkabilmektedir. Kanun maddesidoğrultusunda çalışanın sadakat borcu gereği çalışma ortamında bir başka çalışana yönelik psikolojik taciz tutumu bu borca aykırılık oluşturma anlamını karşılamaktadır. Bu çerçevede psikolojik tacize başvuran çalışan kadar psikolojik taciz karşısında sessizliğini koruyan, hiçbir şekilde duruma müdahale etmeyen çalışanlar da sadakat sorumluluğunu ihlal etmiş olarak kabul edilmektedir[139].

Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesinde işyeri sahibi ya da yöneticinin çalışma ortamını idare etme hakkı hakkında düzenlemeye gidilmiştir. Bu maddede "*İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar*." hükmüne yer verilmiştir. Şayet hükümde ifade edilen durumuntersineyönetici idare hakkını kötüye kullanmakta ve yalnızca belirli bir çalışana yönelik iş şartlarını kötü hale getirmekte ise bu durumda çalışma ortamında psikolojik

[137] Türk Borçlar Kanunu, 49.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
[138] Türk Borçlar Kanunu, 396.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
[139] Fatma ÇOPUR, "Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing", (Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2017, s. 280.

tacizin varlığından bahsedilmektedir[140]. Yani Kanunen tanınmış hak olan çalışana özel talimat yetkisinin kötüye kullanımı psikolojik taciz durumu olarak ortaya çıkabilmektedir. Kamu çalışanlarından sadece belirli psikolojik taciz mağdurunun yoğun ve özel talimat ile çalıştırılması durumunda kanuna aykırılık oluşur.

2.4. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Çalışanı koruma ve takip etme yükümlülüğü, çalışma sözleşmesinde işverenin yükümlülüklerinden en önemlisi olarak gösterilmektedir. İş Kanunu'nun 77. maddesinde yer verilen bu ibareye6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer verilmemiştir[141]. Yürürlükten kaldırılan bu madde yerine 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenin çalışanı koruma ve takip etme yükümlülüğüne dair bir düzenlemeye yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre[142];

"*İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede*;

a) Mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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."

Düzenlenen bu maddede çalışma sağlığı ve güvenliği genel olarak değerlendirilmiş, bedensel ya da ruhsal sağlık bakımdan bir ayrıcalık gözetilmemiştir. Türk hukuk sisteminde ve uygulamada çalışma sağlığı ve güvenliği ifadesiyle çoğunlukla iş kazası ve meslek hastalıkları akla gelmektedir. Fakat sağlık kavramı geniş bir kavram olmakta ve psikolojik sağlığı da kapsamına almaktadır. Psikolojik sağlık bilhassa dikkat çekmese debu düzenlenen bu maddeyle, çalışanların psikolojik sağlığının işveren

[140] Taşkın, **a.g.e**., s.404.

[141] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun tam metni için, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf

[142] 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4. madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf

tarafından muhafaza edilmesi ve takip edilmesi gerektiğinden bahsedilmektedir. Bundan dolayı, çalışanı herhangi bir psikolojik taciz uygulamasına yönelik muhafaza edemeyen işveren koruma ve takip etme yükümlülüğünü de gerçekleştirememiş kabul edilmektedir. Kamu çalışanlarının bu madde kapsamında değerlendirilmesine kanuni bir engel bulunmamaktadır.

2.5. 4857 Sayılı İş Kanunu

İş Kanunu'nda çalışma ortamında psikolojik tacizle alakalı direkt bir hüküm bulunmamaktadır. Fakat kanunda yer alan birtakım genel ifadeler çalışma ortamında psikolojik tacizi de sınırları içine almakta ve çalışma sözleşmesinin feshedilmesine dair hükümler de mağdur ve işveren bakımından belirleyici duruma gelmektedir. "İş Kanun'undaherhangi bir hüküm olmaması durumunda ise Türk Medeni Kanunu'nun 5. maddesi gerekli görüldüğü orandaTürk Medeni Kanunuve Türk Borçlar Kanunu'nda çalışma ve iş yaşamıyla ilgili ilişkilerinde kullanılmaktadır.

İş Kanunu'nun *"Eşit davranma ilkesi*" başlıklı 5.maddesinde "*İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz*."[143]ifadesi yer almaktadır.Bu ifade göre maddede geçen sebepler ve "*benzeri sebeplere dayalı*" ibaresi her çeşit imtiyaza engel olmaktadır. Bu durumda çalışma ortamında psikolojik tacize yönelik koruyucu nitelikte bir hüküm oluşmaktadır. Bu maddenin devamında "*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.*" hükmüne yer verilmiştir. İş Kanunu'nda yer alan "*eşit davranma "*ilkesinin ihlal edilmesi durumunda psikolojik taciz mağduru çalışan bu hükme göre "*ayrımcılık tazminatı*" da talep etme hakkına sahiptir. İş Kanunu'nun 99.maddesinde "*5 inci maddesinde öngörülen ilke ve yükümlülüklere aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası idari para cezası*" uygulanacağı ifade edilmiştir.

Çalışma ortamında psikolojik tacizden kaynaklı çalışanın ve işverenin haklıolarak sözleşmeyi feshetmesinedair hükümlere ise "İş Kanunu'nun 24. ve 25. maddelerinde yer verilmiştir. 24. ve 25. maddelerde "*Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri*" şeklinde genel bir ifadeye yer verilmiştir. Bu yüzden psikolojik tacizden

kaynaklı oluşturulacak haklı sözleşme fesihleri bu maddelere göre gerçekleştirilmektedir. Psikolojik tacize maruz kalan çalışan, çalışma sözleşmesini İş Kanunu'nun 24.maddesi gereğince feshetme hakkına sahipken, işveren de psikolojik tacize başvuran saldırgan çalışanın çalışma sözleşmesini İş Kanunu'nun 25.maddesi gereğince haklı gerekçelerle feshedebilme hakkına sahiptir. Bahsedilen bu durumlardaki haklı fesih hakkı daİş Kanunu'nun 26.maddesiuyarınca "*iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz*." şeklinde düzenlenmiştir.

2.6. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu

Türk hukuk sisteminde çalışma ortamlarında psikolojik taciz uygulamalarınıdirekt suç şeklinde değerlendiren herhangi bir kanuni düzenleme olmamakla beraber, somut olaydaki tutumTürk Ceza Kanunuçerçevesinde bir suç teşkil ettiği durumlarda ceza verilmektedir. Nitekim Psikolojik taciz suç teşkil eden herhangi bir eylem ile beraber gerçekleştirilmiş ise bu durumda Türk Ceza Kanunu devreye girmektedir.

Çalışma ortamında psikolojik tacizin de içerisinde yer aldığı, suç unsuru olarak nitelendirilebilen tutumlar Türk Ceza Kanunu'nda şöyle verilmiştir[144]:

- "*İntihara yönlendirme*",
- "*Kasten yaralama*",
- "*İşkence*",
- "*Eziyet*",
- "*Cinsel saldırı*",
- "*Cinsel taciz*",
- "*Tehdit*",
- "*Şantaj*",
- "*Cebir*",
- "*İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme*",
- "*İş ve çalışma hürriyetinin ihlali*",

[144] 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu' nun tam metni için, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf

- "*Haksız arama*",
- "*Nefret ve ayrımcılık*",
- "*Kişilerin huzur ve sükununu bozma*",
- "*Hakaret*",
- "*Kişisel verilerin kaydedilmesi*",
- "*Hayasızca hareketler*",
- "*Müstehcenlik*",
- "*Kötü muamele*",
- "*İftira*"

Belirtilen bu tutumlar, Türk Ceza Kanunu'ndakidiğer suçların sınırlarında da değerlendirilmektedir. Psikolojik taciz kavramının tanımlamasında ve işleniş biçiminde yer alan bu suç tiplerini psikolojik taciz ile ilgili olduğu aşikardır. Nitekim yukarıda belirtilmiş her bir suç tipi psikolojik şiddet olarak kendini gösterebilmektedir.

Çalışma ortamında oluşan psikolojik taciz tutumlarının yasada belirtilmemiş olması, suçların yasallığı ilkesi uyarınca, psikolojik tacizi uygulayanların cezasız bırakılmasına neden olmaktadır. Bu gibidurumlareldeki ve olası saldırganları cesaretlendirmektedir. Çalışma ortamında psikolojik taciz olgusu ilk gündeme geldiğinde çalışma hukukunu alakadar ediyor gibi görülmektedir ancak bu konuda önemsenmesi gereken saldırganları yıldıran, psikolojik taciz örneklerini azaltan en verimli tedbirin ceza hukuku açısından çözümler üretilmesi olmalıdır[145]. Zira"*TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu*" da 2011'de hazırladığı raporda "*Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik tacizin açık bir tanımı yapılarak, tacizi yapanlara ve yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmeli ve mobbing (işyerinde psikolojik taciz) suçu işleyenlere ayrıca en az on bin ila yirmi bin lira para cezası verilmelidir*."[146]hükmü yer almıştır.

Kanaatimizce psikolojik tacizin sonlandırılması için en önemli düzenleme ceza hukuku alanında getirilmelidir. Cezaların caydırıcılığı sebebiyle bireylerin psikolojik tacizden kaçınması mümkün olacaktır. Bu sebeple kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

[145] İmge KUZGUN, "Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing", (Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2014, s. 183.

[146]Cemil Dinmezpınar, "TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu". **Yasama Dergisi**, (28), 2014, s. 5-29.

2.7. 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 20 Nisan 2016'da yürürlüğe girmesi ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur. İlgili kanunun 2. maddesi, psikolojik taciz ile yakından ilişkili olan "yıldırma" hususunda bir tanımlama yapmaktadır. Aynı maddenin "g" bendinde yıldırma kavramı"*ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler*" şeklinde tanımlanmıştır Ayrıca taciz kavramı hususunda şu şekilde genel bir tanımlama yapılmıştır;

"*Taciz, psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranıştır*"

İlgili kanunun 3. maddesinde ayrımcılık yasağı konu edinmiş ve ayrımcılık yasağının yanında yasal yükümlülükler şu şekilde vurgulanmıştır;

"*Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. 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.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.*"

İlgili kanunun 17. maddesine göre ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi sebebiyle zarara uğrayan mağdur, illerde valiliklere, ilçelerde kaymakamlıklara başvuru yaparak hakkını arayabilmektedir. Aynı zamanda başvuru hakkının etkin kullanımı hiçbir şekilde engellenememekte, başvuru yapılması durumunda herhangi bir ücret talep edilmemektedir. 17/2. Maddede açıkça ifade edildiği üzere ayrımcılığa uğrayan bir mağdur doğrudan ilgili kuruma başvuru yapamamaktadır. Mağdurun kuruma başvuru öncesi kanuna aykırı uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etmesi halinde bu talebin reddi ya da kanunda belirtilen süre (30 gün) cevap verilmemesi durumunda kuruma başvuru yapılabilmektedir. Bu durum dışında istisnai bir başvuru yolu olarak telafi imkanı bulunmayan veya çok güç olan bir zararın ortaya çıkma ihtimali olması

hali gösterilmektedir. Bu durumda herhangi bir şart aranmadan başvuru yapılabilmektedir.

Kanunda usul hukukuna ilişkin bazı düzenlemeler de yapılmıştır. Dava açma süresi içerisinde kurum başvuruları ile işlemeye başlayan dava açma süresi durdurulmaktadır (17/3). İlgili kanunun 21. maddesinde ise ispat yükü hususunda "*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*" şeklinde bir düzenleme yapılmıştır. 17/5. maddede ise İş Kanunu kapsamında yaptırım kararı alınmayan durumlarda başvuru yapılabileceği şu şekilde ifade edilmiştir;

"*4857 sayılı Kanunun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir*."

İlgili kanun yalnızca işyerinde yıldırma olarak düzenlenmesine karşın psikolojik taciz eylemlerinin de aynı sebeplerden meydana gelmesi ve bu kapsamda değerlendirilmesi sebebiyle psikolojik taciz hususunda da önem arz etmektedir. Psikolojik taciz durumunda da bu kanuna başvurulabilmektedir. Fakat ilgili kurum tarafından verilen karar yalnızca "tespit" olarak değerlendirilmekte, bir yargı kararı niteliği taşımamaktadır. Dolayısıyla kurum tarafından yapılan tespit ve verilen karar ile açılacak davalarda yalnızca delil niteliği bulunmaktadır. Kanundaki yaptırımın yalnızca "idari para cezası" olması da bu hususstaki yaptırımların yetersiz olduğunu göstermektedir. Fakat kurumun yetkileri incelendiğinde suç duyurusunda bulunma ve ihlal kararlarının kamuoyuna sunulması yetkileri, yaptırım niteliği taşıyan oldukça önemli yetkilerdir.

2.8. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

"*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu''* çalışma alanında psikolojik taciz ile ilişki kurulabilecek hükümler bulundurmaktadır. Memur ve kamu çalışanlarının bu hususstaki hak ve sorumlulukları da psikolojiktaciz bakımından önem arz etmektedir.

"*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun 7.maddesinde bulunan "*Devlet memurları siyasi partiye üye olamazlar, herhangi bir siyasi parti, kişi veya zümrenin yararını veya zararını hedef tutan bir davranışta bulunamazlar; görevlerini yerine getirirlerken 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.[147]" ifadeleriyle memurlarının başvuracağı her çeşit ayrımın yasaları ihlal ettiği ifade edilmiştir. Kamu kurumlarında siyasi ayrımcılığın önüne geçme amaçlı olarak kamu çalışanlarının siyasi parti üyesi olması önlenmiştir. Bununla berber kamu çalışanlarının birbirine karşı siyasi ayrımcılık yapmasının önüne geçilmeye çalışılmıştır. "*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'* nun8.maddesinde ise "*Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır.*[148]" denilmiştir. Bu maddede devlet memurlarının iş arkadaşlarıyla saygı çerçevesi içinde bir bağ kurmaları gerekliliğinden bahsedilmektedir.

Dikey ve yatay psikolojik tacize yönelik güvence sağlayan "*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun10. Maddesinde "*Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun ve diğer mevzuatla belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun ve diğer mevzuatta belirtilen esaslar içinde kullanır*." şeklindeki hükümle üstün, astı olan çalışanlarına eşit tutum göstermesi, kanunlara uygun hareket etmesi ve çalışanlar arasında oluşabilecek çatışmaların önüne geçmesi gerektiği ifade edilmiştir. Kamu çalışanlarında psikolojik taciz en çok bu tutumlar ile kendisini göstermektedir. Kanun ile bu konu açıklığa kavuşturulmuştur.Örnek bir karar incelendiğinde ataması itibarıyla manevi yapısının olumsuz yönde etkilenmesine varacak bir şekilde psikolojik tacize maruz bırakılan öğretim üyesine bu doğrultuda manevi tazminat ödenmesine karar verilmiş ve bu karar Danıştay tarafından onanmıştır[149].

Yasalarda ifade edilen sorumluluklara uygun davranılmaması durumunda ise devlet memuru, şikâyet ve dava açma hakkına sahip olmaktadır. Devlet memurun sahip olduğu bu hak "*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun 21.maddesinde "*Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava*

[147]657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 7.madde, https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263562/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu.html

[148] 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 8.madde, https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263562/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu.html

[149] Danıştay 8. D., E. 2008/10606 K. 212/1736, http://www.turkhukuksitesi.com/serh.php?did=14975

açma hakkına sahiptirler.[150]" şeklinde ifade edilmiştir.Mağdur, idari eylem ve işlemlerden meydana gelen zararların tazmini için tam yargı davası da açabilmektedir.

Psikolojik tacizin genellikle özel sektördeki çalışma alanlarında daha yoğun olduğu düşünülmektedir. Esasen kamu kurumlarında da psikolojik tacize yoğun bir şekilde rastlanılmaktadır. Çalışanın işten kovulma olasılığı bulunmasa da kamu kurumlarında oluşan psikolojik taciz de olabildiğince zedeleyici olmaktadır. Yoğun şekilde, ceza verme maksatlı "*bir başka birimde kalıcı olmayacak görevlendirme, naklen atama, yıldırma amaçlı disiplin cezası verilmesi*" gibi uygulamalara başvurulmaktadır. Bu gibihallerdeyse psikolojik tacize uğrayan mağdur alınan idari kararın, gerçekleştirilen idari işlemin sonlanması için iptal davası açabilme hakkına sahiptir. Aynı zamanda gerçekleştirilen idari işlemden kaynaklı maddi ya da manevi zarar oluşması durumunda"*tam yargı davası*" açabilme hakkını bulunmaktadır[151].

Psikolojik tacizle ilgili olarak "*Danıştay*" vermiş olduğu bir kararda *"...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 mobbing neticesinde ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu dikkate alındığında, olayda, manevi tazminata ilişkin koşulların oluştuğu…*[152]"hükmü ile , "*Sakarya 1. İdare Mahkemesi*" ise psikolojik tacizle ilgili bir kararında "…*Bolu ili Gerede İlçe Devlet Hastanesinde başhemşire olarak görev yapan davacı, 11.03.2009 tarihinden itibaren hakkında 6 tane soruşturma yapıldığı ve bu soruşturmalar sonucu 4 tane disiplin cezası verildiği, geçici görevlendirme ile başka bir hastaneye görevlendirildiği, sonuç olarak bu cezaların yıldırma amaçlı olduğu, kişilik haklarının zedelendiği ve ruh sağlığının bozulmasına sebep olduğu…*[153]"hükmüyle idari yargıda emsal hükümler vermişlerdir.Danıştay, davacının mobbing olarak nitelendirdiği davranışlara yönelik yaptığı bir değerlendirmede; "*Milli emlak müdür yardımcısı davacı ile milli emlak müdürü arasında, görev yaptığı süre içerisinde mili emlak müdürünce oluşturulan*

[150] 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 21.madde, https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263562/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu.html

[151] Burak Buğra PALABIYIK, "Türk İş Hukukunda Mobbing", (Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), 2018, s. 7.

[152] Danıştay Kararı: D. 2.D. 25.10.2017 T. 2015/6046 E. 2017/6537 K., Danıştay Dergisi, S.147, Y.2018, s.142.

[153] Sakarya 1.İdare Mahkemesi, E.2010/474, K.2011/187, 17.01.2011, https://www.cnnturk.com/2011/turkiye/03/23/bashemsire.mobbing.davasini.kazandi/610932.0/index.html

komisyonlarda üye olarak görevlendirilmemesi, yıllık izin dönüşü göreve başlamak istediği halde göreve başlatılmaması, disiplin cezası öncesinde savunma istem yazısında, "o kadar çok sevdiğiniz amcanızın ölümüyle ilgili herhangi bir izin talebiniz ve görevden ayrılma kaydına rastlanılmamıştır" ifadelerinin kullanılması, disiplin cezası işleminin, ilgili birimlerin atlanarak Maliye Bakanlığı'na gönderilmesi, disiplin cezasına dair yargı kararı üzerine, aylığından kesilen asıl alacağın yasal faizinin ödenmemiş ise de, mobbingin, devamlı surette sistematik baskı oluşturmaya yönelik olduğu hususu göz önüne alındığında, yukarda belirtilen olayların ve diğer olayların mobbing kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir." sonucuna varmıştır[154]. Danıştay'ın vermiş olduğu bu karar üzerinden yapılan bir değerlendirmede, mobbingin değerlendirilmesinde bir unsur olarak öne sürülen davranışların, sistematik bir şekilde devam edip etmediğinin göz önünde bulundurulmadığı, sistematikliği bulunmayan davranışların mobbing hususunda değerlendirilmeye alınmadığı ifade edilmektedir[155].

"*Disiplin cezalarının çeşitleri ile ceza uygulanacak fiil ve haller*" başlıklı "*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun 125. Maddesindedevlet memurlarına verilebilecek cezalar şu şekilde sıralanmıştır[156]:

- "*Uyarma*",
- "*Kınama*",
- "*Aylıktan kesme*",
- "*Kademe ilerlemesinin durdurulması*",
- "*Devlet memurluğundan çıkarma*".

Buna göre "*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun125. Maddesinde"*Görevinişbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak*", "*İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak*", "*İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak*"[157], "*Kurumların huzur, sükûn ve çalışma düzenini bozmak*" fiilleri karşısında memurlara kınama cezası verilmektedir.

Yine "*657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun 125. maddesinde "*Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak*",

---

[154] Danıştay 12. Dairesi, E:2011/9558, K:2015/6377, T:0 2.12.2015, (www.kazanci.com).

[155] MehpareÇaptuğ, "İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları". **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, (2), 2022, s. 365-366.

[156] 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 125. madde, https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263562/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu.html

[157] 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 125. madde, https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263562/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu.html

"*Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak*" ve "*Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarette bulunmak veya bunları tehdit etmek*" eylemleri de kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının verilmesine neden olmaktadır. Maddelerin ifadesinde, çalışma alanında psikolojik tacize dair direkt bir disiplin cezası bulunmasa da hüküm altına alınan tutumlar genel olarak psikolojik tacizi oluşturan tutumlar olarak nitelendirilmektedir. Bununla beraber zaman zaman disiplin cezasının uygulanması da psikolojik taciz kullanma aracı olmaktadır. Bu duruma Ankara Mamak Belediyesi'nde görev yapan bir zabıta memurunun istemediği halde farklı kadrolara atandığı, haksız bir şekilde disiplin cezaları aldığını iddia ettiği bir davada verilen karar "*Ankara Mamak Belediyesinde zabıta müdür yardımcısı olarak görev yapan bir memur, çalışma hayatı boyunca istemediği halde pek çok kez farklı kadrolara atanıp, çok sayıda disiplin cezası alarak yoğun bir psikolojik tacize maruz kalmıştır. Sonuç olarak Ankara 8. İdare Mahkemesi 2019 yılında verdiği kararla mağdur çalışan lehine 20.000 TL manevi tazminat ödenmesine karar vermiştir*"[158]şeklindedir. Bu olayda mobbing hususunda birçok iddia ortaya atılmış ve doğrulanmıştır. Personel ilk olarak emekliye ayrılmak zorunda kalmış, emekliliğine müteakip psikolojik taciz davası açmıştır. Ankara 8. İdare Mahkemesi, "*Davacı hakkında kısa aralıklarla cereyan eden işlem ve eylemler (toplamda 8 sene) nedeniyle davacının manevi olarak yıprandığı, kendisine mobbing uygulandığı iddiasının sübuta erdiği ve manevi tazminat koşulların oluştuğu sonucuna varılmıştır.*" şeklinde emsal bir nitelik taşıyan karar vermiştir.

2.9. Psikolojik Tacizin Engellenmesine Yönelik Usul ve Esaslar

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun '2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'ni gerekçe göstererek 2015 yılında yürürlüğe soktuğu usul ve esasların amacı ilk maddede şu şekilde verilmektedir[159]:

"*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*

[158]https://www.ntv.com.tr/turkiye/zabita-mehmet-icin-emsal-mobbingkararivnSvsqgvKkeoT1HmU596PA

[159] İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm

yürütülecek çalışmalara temel oluşturacak usul ve esasları belirlemektir." denilmek suretiyle yer verilmiştir"

Bahsi geçen usul ve esaslar, kamu kurumlarında çalışan bütün kamu personellerini değil adı geçen kamu kurumunun merkez ve taşra teşkilatında çalışmakta olan kurum personelini çerçevelendirmektedir. Dolayısı ile diğer kurumlar açısından bir kapsayıcılığı bulunmamaktadır. Kamu çalışanları açısından genel kapsayıcı bir düzenlemeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Çalışma alanında psikolojik taciz konusu ele alınan usul ve esaslar[160];

"*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*" şeklinde açıklanmıştır.

Kamu kurumunda psikolojik taciz mağduru olan kişinin bu durumu kurumun internet adresine girerek hızlı bir biçimde belirtebilmektedir. Ayrıca bunun yanında mağdura kurum içinde danışmanlık sunma ve konunun unsurlarıyla konuşarak diyalog yoluyla çözüm bulabilme yetkisini bulunduran arabulucuya erişebilmesi düşünülmektedir. Bu yollar izlenerek çözüme ulaşamayan 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*" olacak şekilde bir başkan ve altı üyeden meydana gelen "*psikolojik taciz ile mücadele komisyonu*" tarafından müzakere edilmekte ve oy çokluğuyla karara bağlanmaktadır.

2.10. Kamu Görevlileri Etik Kurulu Çalışmaları ve Psikolojik Taciz

25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun görev ve sorumlulukları şu şekilde sıralanmıştır[161]:

- "*Kamu görevlilerinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verebilirlik,*"

[160]İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm

[161]25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf

- "*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 istemek*."

"Kamu Görevlileri Etik Kurulu" biri başkan olacak şekilde 11 üyeden oluşmaktadır.Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun ilk toplantısı 2004 yılında yapılmış ve çalışmalarına başlamıştır. 'Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun çalışmalarının sınırlarında yer alan unsurlar şu şekilde sıralanmıştır[162]:

- "*Cumhurbaşkanı*,"
- "*Türkiye Büyük Millet Meclisi üyeleri*,"
- "*Bakanlar Kurulu üyeleri*,"
- "*Türk Silahlı Kuvvetleri mensupları*,"
- "*Yargı mensupları*,"
- "*Üniversiteler*"
- "*Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan genel müdür ve üstü düzeyindeki kamu personeli*"

"*Kamu Görevlileri Etik Kurulu*"çalışmalarını 13.04.2005 tarihli ve 25785 sayılı ResmîGazete 'de yayınlanan "*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*" kapsamında gerçekleştirmektedir.Yönetmeliğin "*Dürüstlük ve tarafsızlık*" başlıklı 9.maddesinde; "*Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük ilkeleri doğrultusunda hareket ederler, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefî inanç,*

[162]http://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/, 2019

siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayrım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar.[163]" hükmü yer almaktadır.

Kamu kurumlarında çalışanlar, takdir salahiyetlerini, kamu faydası ve hizmet gerekleri yönünde, her çeşit keyfiyetten uzak, objektif ve eşitlik kurallarına uygun olarak kullanmaktadırlar. "*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*,..." ibaresiyle "*Saygınlık ve Güven*" başlıklı 10. maddede; "*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.[164]*" ifadesi bulunmaktadır.

'Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun internet adresinde, kurula başvuran ve şikâyette bulunulan durum, idarecileri gizli tutarak yayımladığı örnek kararlar bulunmaktadır. Kurulun psikolojik taciz konulu durumlarda verdiği kararlardan bazıları aşağıda örnek olarak gösterilmiştir[165]:

"*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 kâğıt 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"*.

"*Kamu Görevlileri Etik Kurulu*" iddiaları incelemiş ve sonucunda; belediye başkanının "*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğ*inin 9. ve 10. maddesindeki "*Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz*[166]" hükmüne aykırı davrandığınıbelirlemiştir.

---

[163]Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 9.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler/

[164] Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 10.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler

[165] www.etik.gov.tr, 2019

[166] Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 10.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler

"*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 bilgisayarı 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 başvuruda bulunmuştur.*"

"*Kamu Görevlileri Etik Kurulu*"inceleme neticesinde belediye başkanının "*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*'inin9. ve 10. maddelerindeki ibareleri ihlal ettiği yönünde karara varmıştır.

"*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 belirtmiştir*."[167]

"*Kamu Görevlileri Etik Kurulu*" bu iddiaları değerlendirmeye alarak yöneticinin başvuru sahibine karşı gerçekleştirileneylemlerindevamlışekilde kişi açısından ayrımcılık, aşağılama, dışlama, yıpratma ve bezdirme maksatlı yapıldığını, bu yüzden"*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğ*inin 9. ve10.maddelerindeki ibarelere aykırı davranıldığı neticesine varılmıştır.

"*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 başvurmuştur*."[168]

"*Kamu Görevlileri Etik Kurulu*" 2013 yılında iddiaları incelemeye alarak mağdurun görev alanının sürekli ve kısa süreli olarak değiştirilerek, kişinin konumuna uygun olmayacak özellikteki iş ve alanlarda görev verilmesinin, aynı konumdaki öteki birim yöneticilerine tanınan imkânlardan yararlanmamasının"*Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğ*inin 9.maddesinde yer alan "*Kamu görevlileri; tüm eylem ve işlemlerinde yasallık, adalet, eşitlik ve dürüstlük*

[167] Murat Altun, Ahmet Sayer ve Abdulkadir Barutçu, "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar". **Sayıştay Dergisi**, (91), 2013, s. 33-55.
[168]Altun, vd., **a.g.e**. s.41"

ilkeleri doğrultusunda hareket ederler" ve "*Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar*[169]" ifadelerinin ve 10.maddede bulunan "*Yönetici veya denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz*[170]" hükümlerinin ihlal edildiği belirlenmiştir[171].

"2*018 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.*"[172]

İddiaları değerlendiren Kamu Görevlileri Etik Kurulu, başvuruda bulunan kişinin kısa bir zaman içinde pek çok defa ve lehine sonuçlanan yargı hükümleri neticesinde şimdiki görev alanına uzak yerlerde görev verilmesine bu zaman diliminde norm fazlası çalışan şeklinde tespit edilip bir başka çalışma ortamında görev verilmesi yaşamın olağan durumuna aykırı olmasından dolayı, bu işlemlerin kişiyi yıldırmak ve kişiye zararvermek hedefiyle ve yargı hükümlerini doğrudan olmayacak şekilde yerine getirmiş olmak adına yapıldığını ortaya çıkarmaktadır. Bu yüzden bu durumda Belediye Genel Sekreterinin Yönetmeliği'nin"*Saygınlık ve güven*" başlıklı 10. maddesinde yer alan hükmün ve"*Dürüstlük ve tarafsızlık*" başlıklı 9. maddesinde yer alan ibarelerinihlal edildiğine karar verilmiştir.

Örneklendirilmiş olan kararları incelediğimizde genel itibari ile psikolojik taciz vakıalarında Kamu Görevlileri Etik Kuruluna başvuruların mağdur lehine değerlendirildiği görülmektedir. Kamu etiği geliştirme amaçlı olan kurul Psikolojik

[169] Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 9.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler

[170] Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 10.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler

[171]Altun, vd.,**a.g.e.** s. 42.

[172]Altun, vd.,**a.g.e**. s. 43.

taciz vakaları için önem arz etmektedir. Ancak yaptırım olarak geliştirilmesi gerekmektedir.

2.11. Kamu Personeli Psikolojik Tacize Uğraması Halinde Kullanabileceği Hakları

Kamu personellerinin sahip olduğu haklar çekilme, emeklilik, sendika, izin, kovuşturma, müracaat, şikayet ve dava, güvenlik, talep etme hakları olarak sıralanmıştır.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun ilk şekline bakıldığında "*Genel Hükümler*" başlıklı birinci bölümün "*Genel Haklar*" başlıklı üçüncü bölümünün "*Uygulamayı İsteme Hakkı*" başlıklı 17. maddesinde "*Devlet memurları, bu Kanun ve bu Kanun'a dayanılarak yayınlanan Tüzük ve Yönetmeliklere göre tayin ve tespit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını isteme hakkına sahiptirler*" ibaresi bulunmaktadır[173].

Memurluğun yasalarla düzenlenmesi, uygulamayı isteme hakkı olarak tanımlanabilmektedir[174]. Kamu çalışanları, "*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'* ve bu gerekçe gösterilerek yayımlanan düzenlemelere göre tayin ve tespit olunup yürürlükte yer alan kararların kendilerine dair aynı şekilde uygulanmasını talep etme hakkına sahiptirler.[175]. Bu hakka, memurluk konumuna dair prensiplerin kendileri üzerinde kullanılmasını talep etme hakkı ismi de verilmektedir. "*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun ilk şekline bakıldığında "*Genel Hükümler*" başlıklı birinci bölümün "*Genel Haklar*" başlıklı üçüncü kısmının "*Uygulamayı İsteme Hakkı*" başlıklı 17. maddesinin dayanağı şu şekilde belirtilmektedir[176]:

"*Devlet memuru, tek taraflı bir statü ile istihdam edilmektedir. Durumu statüterdir ve hizmet şartları devlet tarafından belirlenmektedir. Bununla birlikte memur da belirlenen hizmet şartlarının yürürlükte kaldığı müddetçe, kendisi hakkında da aynen ve tamamen uygulanmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hüküm ise, memur hakkında keyfi uygulamayı önleyici bir niteliktedir. Ayrıca, uygulamayı isteme hakkı memur güvenliğinin bir parçasıdır. İlk bakışta, bu doğal hakkın kanun metninde ayrıca*

---

[173] 657 sayılı Kanun, Madde 17, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

[174] İsmet Giritli, Pertev Bilgen, Tayfun Akgüner ve Kahraman Berk, **İdare Hukuku**. İstanbul: Der Yayınları, 2015.

[175] Turan Yıldırım, vd., **İdare Hukuku** (2. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011, s. 336.

[176] Kemalettin Alikaşifoğlu, **Son Değişiklikleri İçeren Gerekçeli, Açıklamalı, İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu**. Ankara: Yarıaçık Cezaevi Matbaası, 1979.

belirtilmiş olması tekrar gibi gözükmekle birlikte, tıpkı hak arama hürriyetinin 1961 Anayasası'nın "Hak Arama Hürriyeti" başlıklı 31/1 maddesinde "Herkes, meşru bütün vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak, iddia ve savunma hakkına sahiptir" ve 31/2 maddesinde "Hiçbir mahkeme görev ve yetkisi içindeki davaya bakmaktan kaçınamaz" şeklinde ayrı bir madde ile gösterilmesi gibi, devlet memurunun bu doğal hakkını genel statüyle ilgili bir ana kanunda belirtmek, özellikle memur haklarının korunması için meslek kuruluşlarına doğru gidildiği bir dönemde faydalı görülmektedir"

"*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun ilk şeklinde "*Genel Hükümler*" başlıklı birinci bölümünün "*Genel Haklar*" başlıklı üçüncü bölümünün "*Güvenlik Hakkı*" başlıklı 18. maddesinde "*Kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilemez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz*" hükmü bulunmaktadır[177].

Memurların kamu hizmetlerini devamlı ve etkili şekilde gerçekleştirebilmeleri adına belirli bir güvenlik alanında çalışmalarını sürdürmelerine ihtiyaç duyulduğu dayanağıyla, yasalarda yazılı durumlar haricinde memurları görevine son verilmemekte, maaş ve diğer haklarından mahrum bırakılmamaktadır. Bu duruma hizmet güvenliği hakkı ismi de verilmektedir. Böylelikle kamu hizmeti ve bu hizmeti gerçekleştiren memur güvence altına alınmaktadır. Genel olarak, memurluk bir çalışma alanı şeklinde görülmekte ve bu çalışma alanı unsurlarının belirli bir teminatları olan şartlar altında çalışmalarını sürdürerek, bir hizmet teminatı içinde olmaları oldukça doğal bir durum olarak görülmektedir[178].

*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun ilk şeklinde "*Genel Hükümler*" başlıklı birinci bölümünün "*Genel Haklar*" başlıklı üçüncü bölümünün "*Şikâyet ve Dava Açma Hakkı*" başlıklı 21. maddesinde "*Devlet memurları, üstleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet etme ve bunlara karşı dava açma hakkına sahiptirler*" hükmü bulunmaktadır[179].

---

[177] 657 sayılı Kanun, Madde 18, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

[178] Doğan Canman, Yücel Ertekin ve Fikret Ar, **Devlet Memurları El Kitabı**. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1985, s. 61.

[179] 657 sayılı Kanun, Madde 21, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nun ilk şeklinde "*Genel Hükümler*" başlıklı birinci bölümünün "*Genel Haklar*" başlıklı üçüncü kısmının "*Şikâyet ve Dava Açma Hakkı*" başlıklı 21. maddesinde şöyle belirtilmektedir[180]:

"*1961 Anayasası'nın 15. maddesinin tabii bir sonucudur. Memur kendisine uygulanan eylem ve işlemlerden dolayı her türlü müracaat, şikayet ve dava açma yollarına başvurarak hakkını elde etme imkanını bulacaktır. Bütün vatandaşlara Anayasa ile tanınan müracaat ve şikâyet hakkının bu Kanun'la sarih bir teyit ve tekrarı lüzumlu görülmüştür*"

1982 Anayasası'nın "*Yürütme*" başlıklı ikinci kısmının "*Yargı Yolu*" başlıklı 125/1 maddesinde "*İdarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır*" şeklinde belirtilmektedir[181]. Devlet memurlarının da kendi kurumlarına yönelik, bireysel hak ve menfaatlerinin etkilenmesinden dolayı dava açabilme ve şikayette bulunabilme hakkı bulunmaktadır[182].

Psikolojik taciz, temel hak ve özgürlüklere bir müdahale niteliği taşımaktadır. Psikolojik taciz, hedef alınan kişinin hakları ve onuruna karşı bir saldırı niteliği olması sebebiyle Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın temel hak ve hürriyetlerine ilişkin hükümleri kapsamında koruma altına alınmıştır. 1982 Anayasası'nda işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi adına anayasal dayanaklar şu şekildedir[183]:

- 10. maddede "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*" hükmü doğrultusunda eşitliği vurgulayarak, bu hususta yaşanabilmesi muhtemel psikolojik taciz olaylarından korunmasına,
- 12. maddesinde "*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.*" hükmü doğrultusunda temel hak ve hürriyetlerin niteliğini belirleyerek, kişilerin bu hususta mahrum bırakılarak psikolojik tacize mahrum bırakılmasının önüne geçilmesine,

[180]Alikaşifoğlu, **a.g.e.,** s. 43.
[181] 1982 Anayasası, Madde 125, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
[182] Turgut Tan, **İdare Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s. 515.
[183]1982 Anayasası https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/illeridaresi/Mevzuat/Kanunlar/Anayasa.pdf

- 17. maddesinde "*Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Tıbbi zorunluluklar ve kanunda yazılı haller dışında, kişinin vücut bütünlüğüne dokunulamaz; rızası olmadan bilimsel ve tıbbi deneylere tabi tutulamaz ve kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz*." hükmü ile kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyerek bu hususta psikolojik tacize maruz kalınmasının engellenmesine,
- *49. Maddesinde* "*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*" hükmü ile kişinin ödev ve haklarının belirtilmesinin yanında korunmasında tedbirlerin devlet tarafından alınacağını belirterek bu hususta yaşanacak psikolojik tacizlerden kişinin korunumunun sağlanmasına,
- "*Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar. Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir*" hükmü ile çalışan haklarını ve çalışma şartlarını vurgulayan 50'inci maddesinde ise ilgili hususlarda psikolojik tacize maruz kalınmasının önlenmesine olanak sağlamaktadır.

*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nda "*Genel Hükümler*" başlıklı birinci bölümünün "*Genel Haklar*" başlıklı üçüncü bölümünün "*İsnat ve İftiralara Karşı Koruma Hakkı*" başlıklı 25. maddesinde "*Devlet memurları hakkındaki ihbar ve şikayetler, garaz veya mücerret hakaret için, uydurma bir suç isnadı suretiyle yapıldığı ve soruşturma veya yargılamanın tabi olduğu kanuni işlem sonucunda bu isnat sabit olmadığı takdirde, merkezde bu memurun en büyük amiri, illerde Valiler, isnatta bulunanlar hakkında kamu davası açılmasını Cumhuriyet Savcılığı'ndan isterler*" hükmüne yer verilmektedir[184].

[184] 657 sayılı Kanun, Madde 25, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5

"*657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'*nda "*Genel Hükümler*" başlıklı 1. kısmının "Genel Haklar" başlıklı 3. kısmının "*İsnat ve İftiralara Karşı Koruma Hakkı*" başlıklı 25. maddesinin dayanağı şöyle belirtilmiştir[185]:

"*Madde, kamu hizmetlerini yürütürken bazı kişilerin haksız ve kanunsuz maksatlarına hizmet etmeyen devlet memurlarına karşı bu kişiler tarafından garazan tertip ve isnaden dile gelmekte olan iftira ve hakaretlerden temiz ve dürüst devlet memurlarını korumayı amaç tutmaktadır. Usulüne uygun bir surette yapılan soruşturma ve kovuşturmada böyle bir sonuca varıldığı takdirde memur; hakaretçi veya iftiracı ile karşı karşıya bırakılmamakta, merkezde en büyük amirin, illerde de Valilerin, Cumhuriyet Savcılarından kamu davası açılmasını istemeleri esası kabul edilmektedir. Böylece yapılacak işlemlerde birçok iftiranın önlenebileceği umulmaktadır*".

Böyle durumlarda memurun ayrı bir şekilde başvurmasına ihtiyaç kalmadan ifade edilen makamların derhal harekete geçerek iftira sahibine yönelik kamu davası açılmasını sağlamalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Memur aleyhine olmayan, şüphe bulunmayan isnat ve iftiralara karşı muhafaza edilme müessesesi uygulamada yeterli oranda işlem görmemektedir. Bu durumun birkaç sebebi bulunmaktadır. İlk olarak, "*isnat ve iftira suçunun*" oluşmasının zorluğu görülmektedir. Bu durumda gelen ihbarlarda "*garaz veya mücerret hakaret*" kastının bulunduğunu kanıtlamak neredeyse olanaksızdır.

Başka bir sebep ise yönetimin, "*isnat ve iftira*" iddiasıyla kişileri yargıya intikal ettirmekte istekli davranmaması olarak gösterilmektedir. Kişilerin ihbarı üzerine hareketlenen yöneticiler, memurlarla alakalı iddiayı soruşturma kapsamında ele almaktadır. Konuyla ilgili başka bir neden olarak Anayasa'da bulunan "*dilekçe*" hakkının vatandaş şikayetlerini destekleyici özellikte olması gösterilmektedir. Tüm bu etkenlerden dolayı memurların "*isnat ve iftiralara*" karşı muhafaza edilmesi yöntemi işlemez halde bulunmaktadır.

Memurların kendilerini ve sürdürülen kamu hizmetlerine negatif yönde etki edecek özellikteki haklarındaki sürrealist "*şikayet, isnat ve iftiralarla*" meşgul olmamaları gerekmektedir. Bu negatifliklerin memurun sürdüreceği kamu hizmetine etki etmesi olasılığı doğrultusunda yasa belirleyici, memurları bu tür isnat ve iftiralara yönelik muhafaza edici düzenlemeler yapmıştır[186].

---

[185] Alikaşifoğlu, **a.g.e.**, s.45.

[186] Ender Ethem Atay, **İdare Hukuku,** (2. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, 2009, s. 886.

Psikolojik tacizde, hedef alınan kişinin onuruna, kişiliğine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, deneyimlerine, yaşantısına, görüşlerine, kültürüne, topluca bir saldırı yapılabilmektedir.Dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplumu küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek davranışlar bu saldırganlığı oluşturabilir.Sayılan bu durumlar tek başına ya da toplu bir şekilde olabilmektedir. Bu gibi durumlarda kamu kurumlarında psikolojik tacize uğrayan memurlar isnat ve iftiralara karşı koruma hakkından faydalanarak bu konuda kendisini mağdur edenleri şikâyet edebilmektedir.

2.11.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Sözleşmeler, sözleşmeyi imzalayanlara karşılıklı borç oluşturan bir özellik taşımaktadır. Bu yönde çalışanın ifa borcu bulunurken, işverenin de maaş ödeme borcu oluşmaktadır. İşi yerine getirme borcuna, Türkiye'nin de imzaladığı "*155 sayılı ILO Sözleşmesi*"nin 13. maddesinde "*Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır.*"[187]şeklinde yer verilmiştir. 155 sayılı "*İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme*" 3 Haziran 1981 yılında ILO'da kabul görmesine karşın Türkiye'de 22 Nisan 2005 yılında yürürlüğe girmiştir. İmzalanan bu sözleşmeye ilişkin düzenlemelere de mevzuatımıza girmiştir. "*6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'* ve "*Borçlar Kanunu*'nda bu hakla ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. Kanun hem özel sektör hem de kamu işyerlerini kapsamaktadır. Kanun doğrultusunda "*politikaya etkinlik kazandırmak amacıyla, yetkili makam veya makamlar aşağıdaki işlevlerin aşamalı bir şekilde yerine getirilmesi*" amaçlanmaktadır.

İşverenin çalışanı muhafaza etme ve gözetme borcu, çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığının muhafaza edilmesini içermesinden dolayı "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'* kapsamında iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili önlemler almasına gerek duyulmaktadır. *İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'*nun "*Çalışmaktan kaçınma hakkı*" başlıklı 13.maddesinde şu şekilde hükümler bulunmaktadır[188]:

[187]Mesut Cemil İşler, "Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu". **Çalışma Dünyası Dergisi**, 2(2), 2014, s. 58.

[188] İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 13.Madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf

"(*1) Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhal kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir*."

"*(2) Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi halinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır*."

"*(3) Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz*."

"*(4) İş sözleşmesiyle çalışanlar, talep etmelerine rağmen gerekli tedbirlerin alınmadığı durumlarda, tabi oldukları kanun hükümlerine göre iş sözleşmelerini feshedebilir. Toplu sözleşme veya toplu iş sözleşmesi ile çalışan kamu personeli, bu maddeye göre çalışmadığı dönemde fiilen çalışmış sayılır*."

Hükümlerde ifade edilen konular dikkate alındığında önemli ve yakın bir riskinin olması ve çalışanın isteği üzerine "*İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu*"nun ya da işverenin gereken tedbirlerin alınmasına karar vermesine ihtiyaç duyulmaktadır. İfade edilen şartlar oluştuğu zaman ise çalışan çalışmaktan kaçınabilmektedir[189]. Belirtilen bu süreçte çalışanın çalışma sözleşmesinden kaynaklı herhangi bir hakkına sınırlama getirilmeyecektir. Çalışanın önemli ve yakın riske karşın isteğin kabul görmemesi durumundaysa haklı gerekçelerle çalışma sözleşmesini feshetme hakkı oluşmaktadır. Türkiye'de sadece yaşamsal risk ya da bedensel bir risk olması durumunda bu hakka başvurulmaktadır. Konuyla ilgili doktrinde önemli ve yakın risk durumunda psikolojik tacize uğrayan çalışanın "*iş görme borcunu ifadan kaçınma hakkını*" kullanabileceği doğrultusunda birtakım görüşlerin de bulunduğu ifade edilmiştir[190].

"*İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'*nun20.maddesinin 3. fıkrasında "*Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına*

[189] İşler, **a.g.e**., s.25.

[190] Abbas Bilgili, **İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz)**, Adana: Karahan Yayınları, 2012, s. 30.

sahiptir."[191]yer alan hükme göre "*çalışan temsilcileri ve işyeri sendika temsilcileri de işçilerin işlerine güvenli bir şekilde devam edebilmesi için işverenle görüşecek ve önlemlerin alınmasını*" talep edebilecektir.

Ayrıca "*Borçlar Kanunu'*nda bulunan 408.maddede "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kusuruyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir*."[192]şeklinde bir hüküm bulunmaktadır. Bu doğrultuda çalışanın başka bir işten gelir kazanması durumunda belirleyici olmaktadır. Tüm bu kanun maddeleri ışığında değerlendirme yapmak gerekirse kamu personelinin çalışmaktan kaçınma hakkı psikolojik tacizin varlığı halinde de kendini gösterecektir.

2.11.2. Cumhuriyet Başsavcılığına Şikâyette Bulunma Hakkı

Mağdur kamu çalışanı idari yargıya başvurabildiği gibi adli yargıya da başvurma hakkı mevcuttur. Çalışma ortamında kendine yönelik psikolojik taciz uygulamalarından dolayı mağdur olan kamu çalışanı, bu uygulamalar yüzünden "*Cumhuriyet Savcılığı*"na başvuruda bulunma hakkına sahiptir. Başvuruya müteakip başlatılan soruşturma neticesinde belirlenen durum ve eylemler için ise kovuşturmaya geçilmektedir[193].

"*4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun*"a göre, memurlar ve diğer kamu çalışanlarının görevleri nedeniyle gerçekleştirdikleri suçlardan kaynaklı yargılanmaları için izin vermeye yetkili makamları belirtme mecburiyetindedir[194]. Tartışmaya açık olan bu konuda "*Yargıtay kararları*" da çeşitlilik arz etmektedir. Psikolojik taciz tutumları genellikle kamu işinin ya da görevinin ifa edilmesi kademesinde "*hizmet kusuru*" şeklinde belirtilmektedir. "*Suçun şahsiliği*" hususunda çeşitli Yargıtay Hukuk Dairelerinin ayrı içtihatları, güncel hukuksal problemler arasında değerlendirilmektedir.

Psikolojik tacizle alakalı savcılığın izin talebi kamu kurum ve kuruluşuna aktarıldığında ön analiz başlatılmaktadır. Görevlendirilen müfettişler tarafından mağdurun başvurusu

[191]İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 20.Madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf
[192] Borçlar Kanunu, 408.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
[193] Savaş**, a.g.e.,** s. 98.
[194] Muhammed Tolga GEDİKKAYA, "Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi", (Gazi üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2013, s. 53.

ile saldırganın faaliyetleri değerlendirilmektedir. Ön analiz neticesinde iki farklı karara varılmaktadır. Bu kararlar soruşturma izninin verilmesi ya da verilmemesi şeklindedir. Ön inceleme sonucunda yetkili amir (müsteşar, vali ve kaymakam gibi) soruşturma izni verilmesi kararı almış ise, savcılık tarafından adli soruşturma açılmakta, aksi bir kararda ise karara temyiz veya itiraz edilmemesi halinde veya bunlara rağmen kesinleşmesi durumunda adli soruşturma açılmamaktadır. Bunun yanında 4483 sayılı kanun kapsamında olmamaktadır. Dolayısıyla her kamu görevlisi adına idari izin alınmamaktadır[195].

2.11.3. İdare Mahkemesinde Dava Açma Hakkı

Psikolojik taciz mağduru olan kamu çalışanı, yönetimin ya da yöneticinin psikolojik açıdan bezdirme hedefiyle gerçekleştirdiği, disiplin cezası ve yer değiştirme gibi idari uygulamalara karşı idare mahkemesinde dava açma hakkına sahip olmaktadır.

İptal davaları, idare tarafından gerçekleştirilen işleme yönelik menfaati ihlal edilen kişinin açtığı davalar olarak tanımlanmaktadır[196]. Bu tür davalarda, kamu çalışanı, yer değiştirme, geçici olarak görevlendirme ya da disiplin cezası olarak bilinen idari işlemin iptalini talep edebilir. Bu iptal, kamu personelinin psikolojik yıldırmak maksadı ile yer değiştirme, geçici görevlendirme ya da disiplin cezası talep ettiği durumlarda gerçekleşir.

Burada bahsi geçen durumun idarenin uygulamasından kaynaklanan neticenin kişinin çıkarı bakımından aykırılık durumunu meydana getirmesi ile çıkarın muhafaza edilmesinin sağlanmasının olduğu belirtilmektedir[197].

2.11.4.Kamu İdaresine Yapılan Başvurular, Önleme Uygulamaları ve Sonuçları

Kamu çalışanı, diğer kamu görevlilerince psikolojik taciz saldırıları ile mukayese edildiğinde, olayı idareye belirterek saldırının önüne geçilmesini talep edebilmektedir. İdare, konuyla alakalı şikâyeti gerektiğinde kendisi veya görevlendireceği bir müfettişle neticelendirmeye çalışmakta ve gerekli durumlarda ilgili denetim yerine, değerlendirilmesi için göndermektedir. Bu inceleme süreci, inceleme yapan kişinin yetkisi ve incelemenin yapısından kaynaklı şekilde idari soruşturma şeklinde

[195]Gedikkaya, **a.g.e**., s. 77-78.

[196] Turgut Candan, **Açıklamalı İdari Yargılama Usulü Kanunu: son değişiklikler ve yargı kararları dikkate alınarak.** Yetkin yayınları, 2020, s. 95.

[197] Nuri Alan, "İptal Davalarının Ön ve Esastan Kabul Şartları", **Danıştay Dergisi**, (50-51), 1983, s. 35.

isimlendirilmektedir. Yöneticinin şahsen kendisi tarafından, ya da müfettiş raporuyla psikolojik tacize neden olan durum ve eylemleri saptaması durumunda saldırının önüne geçilmesi sağlanmaktadır. Saldırının özelliğine göre idari disiplin cezası uygulanmakta ve saldırının "*Türk Ceza Kanunu'*nda suç olarak kabul edilen durum ve eylemlerden olması halinde "*Cumhuriyet Başsavcılığı*"na gereken taleplerde bulunulmakta ve müracaatlar gerçekleştirilmektedir.

Kamu çalışanının psikolojik taciz mağduru olması halinde başvurabileceği yöntemler şu şekilde sıralanmaktadır[198]:

"*İdari amire başvuru*,"

"*İdari "mobbing ofislerine" müracaat*,"

"*Kuruma ait denetim birimine müracaat*,"

"*Başbakanlık İletişim Merkezi -BİMER aracılığıyla müracaat*,"

"*Fiilin Türk Ceza Kanunu'nu ilgilendirmesi halinde Cumhuriyet Başsavcılığı'na gerekli müracaatı yapma*,"

"*Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla yardım ve destek alma ve gerekli müracaatları yapma*,"

"*Ayrıca, maddi ve manevi tazminat talebinde bulunma*,"

"*İdare hukukuna bağlı olarak, görevinden alınan kamu personelinin, görevden almaya ilişkin idari işlem aleyhinde idare mahkemesine başvurusu*."

"*Özel hukuka bağlı çalışan için, iş sözleşmesi feshinde fesih bildiriminin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde İş Mahkemesi'nde işe iade / kötü niyet tazminatı davası açma*."

Kamu çalışanının maruz bırakıldığı psikolojik tacize yönelik, başvuruları sonucu, gerçekleştirilen incelemenin ardından psikolojik taciz uygulayana dair yaptırımlar altta sıralanmıştır[199]:

"*Devlet Memurları Kanunu uyarınca idari disiplin cezası*,"

"*Ceza Kanunu uyarınca hapis veya adlî para cezası*,"

"*İş Kanunu uyarınca işverene (devlet) idari para cezası uygulanması ve neden olduğu zarar dolayısıyla kamu görevlisine rücu edilmesi*,"

"*Medeni ve Borçlar Kanunu uyarınca maddi/manevi tazminat*.

---

[198]Gedikkaya, **a.g.e.**, s. 54.

[199]Namık Hüseyinli ve Hatice Aslan Atabay, "Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 8(2), 2017, s. 603-636.

Cezai sonuçlarda psikolojik tacizden caydırma politikası güdülmüştür. Devlet memurları kanunu uyarınca verilebilecek disiplin cezaları kanunda sınırlı olarak sayılmıştır. Bu disiplin cezaları; uyarı, kınama, aylık kesinti, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarma cezaları olarak sıralanmaktadır. Ancak bu sayılan cezalar dışında herhangi bir disiplin cezası uygulanmayacaktır. Hemen belirtmek gerekir ki farklı kanunlarda düzenlenmiş olan farklı disiplin cezaları da bulunmaktadır. Örnek vermek gerekirse Yükseköğretim Kanunu veya Hâkimler ve Savcılar Kanunu disiplin suçlarını ayrı ayrı düzenlemiştir.

3. KAMU ÇALIŞANLARI İLE İLİŞKİLİ PSİKOLOJİK TACİZ DAVALARINDA HUKUKİ BOYUT

3.1. Anayasal Düzeyde

Psikolojik tacize dair belirlenen hükümlerde 1982 Anayasası'na sık sık atıfta bulunulmuştur. Örnek vermek gerekirse psikolojik tacizle ilgili hukuksal içeriklerde ve Yargıtay kararlarında Anayasa'nın 12. maddesi ve 17. maddesinde yer alan "*Herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez ve vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğu", "herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkında sahip olduğu*"[200] ibaresine atıfta bulunulmaktadır.

Bu maddenin yanı sıra, Anayasa'nın 10. maddesi ve 55. maddesinde bahsedilen eşitlik ilkesi ve maaşta adil olunmasına dair Anayasa'nın 55. maddesine Yargıtay tarafından karar süreçlerinde başvurulmaktadır. Anayasa'nın 56. maddesinde ise devletin tüm vatandaşların yaşamını, fiziken ve ruhen sağlıklı şekilde hayatını devam ettirmesini sağlamak adına faaliyetlerde bulunmasının gerekliliğinden bahsedilmektedir. Yine Anayasa'nın özel hayatın gizliliği hakkında ifadeler bulunduran 20. madde ve din ve vicdan özgürlüğü hakkında açıklamalarda bulunan 24. maddede psikolojik taciz olayların karar aşamasında kullanılan anayasal hükümler şeklinde belirtilmektedir.

Yargıtay içtihatlarında psikolojik tacizle ilgili davanın hangi yargıda görüleceği sorununa yönelik olarak Anayasa'nın "*devlet memurların görev ve sorumluklarıyla disiplin kovuşturmasında güvence*" başlığını taşıyan 129. maddesine göre devlet memurlarının ve kamu çalışanlarının "*yetkilerini kullanırken işledikleri kusurlardan*

[200] 1982 Anayasası, Madde 17, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

doğan tazminat davalarının, ancak idare aleyhine açılabileceği" ifade edilmiştir. Karar verme sürecinde faydalanılan bu hükme göre idari yetkilerin kullanım alanı ve bunun ifade edilişi ile idari uygulama ve uygulama özelliğini kaybetmemiş tutumlar ile kısıtlanmaktadır. Bilhassa, haksız fiillerde, kamu çalışanlarının, Anayasa'nın 129.maddesinde belirtilen bu hükümden faydalanma imkânı mümkün görülmemektedir[201].

Türkiye Cumhuriyeti vatandaşlarının bireysel hak ve özgürlüklerine karşı psikolojik taciz durumu Anayasa'yı ihlal etmektedir. Bu kararlara atıfta bulunulması, "*Anayasa'nın üstünlüğü ve bağlayıcılığı*" ilkesinin altını çizen bir ifade şeklinde yorumlanmaktadır[202].

3.2. Yasal Düzeyde

Kamu kurumlarında çalışanlara yönelik psikolojik taciz süreci, Anayasal düzeyin yanında farklı yasalar düzeyinde de değerlendirilmektedir. Bu yasalar;

- Medenî Kanun,
- Borçlar Kanunu,
- İş Kanunu,
- Ceza Kanunu
- Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu şeklinde sıralanmıştır.

3.2.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Sürecinde İhlal Edilen Haklar ve Borçlar Açısından Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz, kamu çalışanlarının kişilik hak ve özgürlüklerine karşı yıldırma ve taciz uygulamalarını içine almaktadır. Aynı zamanda bu uygulamalar çalışma ortamında çalışan ve işveren arasında imzalanan çalışma sözleşmesi ile hak ve borç oluşturan kararları ihlal etmektedir. Alt bölümde psikolojik taciz sürecinde hak ve borçlara aykırılık gösteren durumlar ele alınmıştır.

Kamu kurumlarında çalışanlara yönelik uygulanan psikolojik taciz faaliyetlerinde çalışanların kişilik haklarına dair gerçekleştirilen saldırıların en yaygın görülen ihlal

[201] Ümit Güveyi, "Memur disiplin hukukunda mobbing". **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, *17*(2), 2013, s. 1455-1482.
[202]Ermumcu**, a.g.e**., s. 62.

olduğu belirtilmiştir. Kişilik haklarının hedef alındığı saldırılara karşı anayasal ve yasal düzeyde belirlenen çeşitli hükümlerle koruma sağlanmaktadır.

İşverenin, çalışanın kişilik haklarını muhafaza etme borcunun çalışma sözleşmesinden kaynaklanan bir hak olduğu belirtilmiştir. Çalışanın kişilik haklarına saldıran ve çalışanı ruhen ve fiziken olumsuz etkilediği için çalışma ortamında yasal hükümlerle yasaklanan uygulamalar şunlardır[203]:

- Aşağılama,
- Hakaret,
- Çalışanı yok sayma,
- Dışlama.

Çalışanların kişilik haklarının korunması adına doktrinde iki farklı yol bulunmaktadır. İlk yol çalışanın maddi-manevi kişiliğinin muhafaza edilmesi, ikinci yol ise çalışanın iş güvenliği ve sağlığı bakımından sağlanması şeklinde yer almaktadır[204].

İşveren tarafından iş güvenliği ve sağlığına dair tedbir alma sorumluluğu ise çalışanları muhafaza etme borcu çerçevesinde "*Borçlar Kanunu'*nda genel bir şekilde düzenleme yapılmış ve 2012'de yayımlanan "*6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'* ile bu sorumluluk daha anlaşılır ve daha somut bir duruma getirilmiştir.

Çalışanın kişilik haklarının doğuştan geldiği ve hak ve eylemlerin yanında maddi ve manevi tüm iktisadi varlıkların da kişilik hakları kapsamına girdiği ifade edilmiştir. Anayasal düzeyde teminat altına alınan kişilik haklarına yönelik oluşan aykırılıklar suç olarak kabul edilmektedir[205].

"Medeni Kanun'un 23. Maddesinde yer alan "*kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez*." hükmü ve 24. maddesinde yer alan "*Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlayamaz*" ifadesi ile çalışanların kişilik hakları güvence altına alınmaktadır[206].Bu maddeler gerekçe gösterilerek, kişilik haklarının muhafaza edilmesi, saldırının önüne geçilmesi, mevcut olan saldırının sonlanması ve hukuk ihlalinin saptanması ile maddi ve manevi tazminat davası açma hakkının oluşacağı öngörülmektedir

[203]Ermumcu, **a.g.e.,** s. 106

[204] Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutları İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)**, Beta Matbaacılık, İstanbul, 2008, s. 3.

[205] Bilgili, İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), s. 23

[206] Medeni Kanun, 23. ve 24.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf

Kişilik hakları anayasal hak şeklinde çalışanın kendinden ayrı düşünülemeyecek olan hakları arasında bulunmaktadır. Çalışanın maddi ve manevi hakları ve çıkarları ile bunların üstünde de bazı haklar yer almaktadır. Bu hakların bütünü kişiliği meydana getiren unsurlardır[207]. Kişilik haklarının çalışanın maddi, manevi ve ekonomik hakları şeklinde açıklanması, üç ayrı başlıkta ele alınan aykırılıkları bir arada toplanmasını sağlamıştır.

Ermumcu,[208] bu kişilik haklarına yönelik olan yasal aykırılıkları alttaki gibi sıralamıştır:

Personelin:

- Sağlık ve yaşamı üzerindeki olumsuz etkiler ile psikolojik taciz davranışları
- Özel hayatına etki edecek olumsuz etkiler ile psikolojik taciz davranışları
- Onur ve saygınlığına etki edecek psikolojik taciz davranışları
- Mesleki ve ekonomik durumu üzerine etki edecek psikolojik taciz davranışları
- Özel hayatın gizliliği ve dokunulmazlığı
- Onur ve haysiyetine yakışmayacak düzeyde eylemler ile karşılaşması
- Aşağılayıcı ve küçük düşmesine neden olacak sözler söylenmesi
- Aslı olmayan söylenti ve dedikoduya maruz kalması
- Kişilik haklarının ihlal edilmesi
- İş yaşamını yakından ilgilendiren inançları, düşünce ve kanaat özgürlüğünün kullanılmasına engel olma

Psikolojik taciz sürecinin çalışma ortamında işveren ya da öteki çalışanlar tarafından geliştirilmesi durumunda da işverenin çalışanı koruma borcu çerçevesinde çalışanın kişilik haklarının "*haksız fiil ve borca aykırılık*" uygulamasıyla çalışanın kişilik haklarına aykırılık oluştuğu belirtilmektedir[209]. Çalışanların işyerinde psikolojik tacizle karşılaşmalarında, işverenlerin, yöneticilerin ve öteki çalışanların birer amacı ve hedefi olduğu ifade edilmektedir. Çalışanı yıldırmaya çalışmak ile işveren çalışana karşı olan borçlarını ihlal etmektedir. "*Ankara 8.İş Mahkemesi*" 20.12.2006 tarih 2006/19 E., 2006/625 K. sayılı hükmünde, kişilik haklarına aykırı gelen örnek fiil ve uygulamaları şu şekilde belirtmiştir[210]:

[207] Bilgili, İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), s. 22.
[208]Ermumcu, **a.g.e.,** s. 107.

[209] Tınaz vd.,**a.g.e.,** s. 81-82.
[210] Tınaz vd.,**a.g.e.,** s. 83.

- "*Çalışanın sözünün kesilmesi*,"
- "*Herkesin içinde maddi ve manevi şahsiyetinin hedef alınarak aşağılanması*,"
- "*Beceriksiz olarak tanımlanarak "sen bu işi beceremiyorsun" denilerek sözlü sataşılması, hakarete uğraması*"

Mevzuat ile belirlenmemiş sınırların birçoğu yargı kararları ile somutlaştırılmıştır. İçtihatlara bakıldığında her somut olayın değerlendirilmesi nevi şahsına münhasır olarak yapılmış hatta kanımızca yargı kararlarının aynı konuda birden fazla çıkarımda bulunuyor olmasının en temel nedeni bu durumdur.

"Medeni Kanun'un 2. maddesinde dürüstlük ilkesi ve hakkın kötüye kullanımı hakkında düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenlemeye göre bireyler hakların kullanımında "*rasyonel ve dürüst*" davranmak mecburiyetindedir[211] .

İşverenin idare etme hakkını çıkarlarına göre kötü bir şekilde kullanımı da psikolojik taciz davaları bakımından önem arz etmektedir. İşverenlerin idare hakkı işverenin işin gerçekleştirilmesi ve çalışanların çalıştırılmasında tutumlarını düzenleme hakkını belirtmektedir[212]. Psikolojik taciz uygulamalarının oluştuğu bir çalışma ortamında işveren idare hakkını kötüye kullanmaktadır. Çalışanı yıldırma uygulamalarını gerçekleştirmek veya çalışma ortamında buna izin vermek işveren hakkının kötüye kullanımı ve hakkın ihlal edilmesine bir örnek teşkil etmektedir[213].

"*Borçlar Hukuku*" çerçevesinde ele alınabilecek başka bir konuda iş görme borcunun yerine getirilmesiyle ilgili olmaktadır. *Türk Borçlar Kanunu*, çalışanın işini yerine getirirken özenli davranması gerektiğinden bahsetmektedir. Fakat çalışan tarafından iş görme borcunun yerine getirilmesi adına Ermumcu belli ölçütler belirlemiştir. Bu doğrultuda Ermumcu'ya göre bireysel yetenek, görev ve sorumlulukların düzenlenmesi ve çalışanın görevini ifa ederken, kişisel hak ve değerleri olumsuz etkilememesi gerekmektedir[214].

Psikolojik taciz faaliyetleri çerçevesinde çalışanın "*gözetilmesi borcu*", çalışma sözleşmesinin temel şartı şeklinde işverenin işin ifa edilmemesinden ve çalışma ortamının fiziksel ve sosyal çevresinden dolayı olası risklere yönelik çıkarlarının

---

[211] M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi ve Saibe Oktay Özdemir, **Kişiler Hukuku** (Gerçek ve Tüzel Kişiler İçin), İstanbul: Filiz Kitabevi, 2015, s. 164

[212] Tınaz vd., **a.g.e**., s. 120.

[213]Ermumcu, **a.g.e**., s. 124

[214]Ermumcu, **a.g.e.,** s. 125

muhafaza edilmesi gerekmektedir[215] . "*Borçlar Kanunu'*nun 417. maddesinde yer alan hükme göre işverenin çalışanı gözetme borcu bakımından gereken tedbirleri alması gerekmektedir. Ayrıca bu madde psikolojik taciz uygulamalarının oluşmasını önlemesi hususunda işverene borç yaratmaktadır[216].

Çalışanın fiziki olarak çalışan sağlığı ve güvenliği uygulamaları ile muhafaza edildiği doktrinde belirtilmiştir. Çalışanın manevi haklarının muhafaza edilmesi de doktrindekendine yer bulmuş ve işverenin gözetme borcunun kişilik haklarının tümünü ele almasının gerekliliğinden bahsedilmiştir[217].

İşçinin gözetilmesi genel olarak bir borç şeklinde çalışanın psikolojik ve bedensel sağlığının muhafaza edilmesine dair tedbirler ile çalışma ortamındaki öteki çalışanlar ve üçüncü kişilere dair tedbirleri içermektedir. Psikolojik taciz çalışanın kişilik haklarının taciz edilmesi ve işverenin adil davranma borcuna yönelik aykırı bir tutum göstermesi, işverenin Borçlar Hukuku'nda yer alan hakları ihlal ettiği manasına gelmektedir. Bu durumda çalışma sözleşmesinin de çalışan tarafından feshedilmesi ya da durumun mahkemeye intikal ettirilmesi mümkün görülmektedir[218].

Çalışanlar arasında adil davranma borcunun kanuni gerekçesi olarak "İş Kanunu'nun 5. maddesi ve Anayasa'nın 10. maddesi gösterilmiştir. "İş Kanunu' ve Anayasa'nın en genel ilkelerinden birisi olarak kabul edilen adil davranma ilkesi uyarınca işveren, çalışma ortamındaki bütün çalışanlarına adil bir tutum göstermekle sorumlu tutulmuştur.

Çalışma ortamında "*din, dil, inanç, ırk, cinsiyet ve düşünce*" gibi konular bakımından imtiyaz sağlanmaması şeklinde tanımlanan eşit işlem gerçekleştirme borcuna karşılık, çalışanlarından birine veya bir kısmına yönelik gerçekleştirilen psikolojik taciz uygulamaları da işverenin bu borcunu ihlal ettiğini göstermektedir[219].

"İş Kanunu'nun 5. Maddesinde belirtilen *"eşit işe eşit ücret uygulaması, cinsiyet farklılığından ya da işletmede belirli süre çalışanlarla belirsiz süre çalışanlar arasında ayrım yapılmaması ücret, sosyal yardım vb. konularında farklı işlem yapılmaması*" gibi durumlar eşit işlem yapma borcu kapsamında değerlendirilmektedir[220].

---

[215] İlhan Ulusan, **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul: Kazancı Yayınları, 1990, s. 4.

[216] Ulusan, **a.g.e.,** s.5

[217] Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu ve Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, 27. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2014, s.54

[218]Ermumcu**, a.g.e.,** s. 125.

[219] Çelik vd., **a.g.e**. s. 55.

[220] İş Kanunu, 5.Madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20140910.pdf

"*6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*'nun 25. maddesinde yer alan "*Sendikal ayrımcılık iddiasının ispati işçinindir. İşçinin güçlü bir şekilde durumu göstermesi anında ise işveren eşit davranma yükümlülüğünü ispat etmekle yükümlüdür*" ibaresiyle çalışanların çalışma ortamında herhangi bir ayrımcılığa uğramaması teminat altına alınmıştır[221].

Türk Borçlar Kanunu, mobbing başlığında "*psikolojik taciz*" açıklamasını kullanarak, işvereni bu tutumlara dair tedbirler almakla sorumlu tutmuştur[222]. Eşit davranma borcu tazminat ödenmesi ile başlayan yaptırım gücünü elinde bulundurmaktadır. İşverence tarafsız unsurlarla belirlenen yasal olmayan tutumların bulunması durumunda psikolojik taciz mağduru olan çalışanlar Medeni Kanun'un 25. maddesinde bulunan kişilik hakkını muhafaza edici davalardan herhangi birisini açabilme hakkına sahip olmaktadır[223]. Bu dava türlerinin çalışmamızın birinci bölümünde belirtmiştik.

Bir çalışma ortamında, çalışanların kişilik hakları, sağlığı ve ahlaka uygun bir çalışma ortamının oluşturulmasında öncelikle görevli ve sorumlu olan kişi işverenler olarak belirlenmiştir. Özel sektörlerde işveren olarak kabul etsek dahi kamu çalışanlarında bu sorumluluğun amire ait olacağı kanaatindeyiz.

Bu konuda işverenin başka bir sorumluluğunun olduğundan da bahsedilmektedir. İşverenlerin, çalışanı cinsel ve psikolojik tacize yönelik koruma sorumluluğunu da bulunmaktadır. "Borçlar Kanunu'ndaki düzenlemede işverenin çalışanı cinsel ve psikolojik tacize karşı muhafaza etme görevi işverene olayın gerçekleşmemesi için tedbir alma ve bu gibi faaliyetlerin oluşmasının önüne geçme borcu oluşturmaktadır[224]

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinde cinsel psikolojik tacizle ilgili bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Cinsel psikolojik taciz, çalışanı rahatsız etmek, yıldırıcı ve bezdirici faaliyetleriyle küçük düşürmek biçiminde gerçekleşebilmektedir. Cinsel psikolojik tacizle ilgili uygulamaların önüne geçilmemesi çalışma sözleşmesinin feshedilmesiyle neticelenebilmektedir[225]. Kamuda çalışanlarının açacağı tazminat davalarında hizmet kusuru mu yoksa kişisel kusur sebebiyle adli yargıya mı başvurulması gerektiği hususu tam olarak bu konuda kendini göstermektedir. Kamu

---

[221] Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 25.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf

[222] Resmî Gazete, 2011, 49.Madde https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/07/20110701.htm

[223] Benay KESKİN İŞOĞLU, "Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz", (Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2015, s. 97.

[224] Demir, **a.g.e**., s. 142.

[225] Demir, **a.g.e**., s. 142.

çalışanlarında yaşanan cinsel psikolojik taciz kişisel kusur olması sebebiyle adli yargıda çözümlenmesi gereken bir durumdur[226].

3.2.2.Ceza Hukuku Açısından Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz olaylarının ceza hukuku bakımından değerlendirmesi hususunda tartışmalar devam etmektedir. Ceza hukuku bakımından psikolojik taciz faaliyetlerinin ayrı bir yasayla düzenlenmesinde çeşitli fikirler yer almaktadır.

Bu fikirlerden biri Ceza Kanunu'nun suç olarak kabul ettiği uygulamaların ceza hukuku bakımından psikolojik taciz davaları açısından yetersiz görülmediği, çeşitli bir hukuksal düzenlemenin gerekmediği şeklindedir[227] .

İkinci bir fikir olarak psikolojik taciz uygulamalarından bazılarının "Türk Ceza Kanunu'nun suç kabul ettiği durum ve fiilleri oluştursa da bu durumun yetersiz olduğu yeni ve farklı bir suç şekli olarak nitelendirilen psikolojik taciz konusunda bir düzenlemeye gereksinim duyulduğu belirtilmiştir[228].

Ceza hukuku çerçevesinde ele alınan psikolojik taciz uygulamalarının neler olduğu konusunda ise psikolojik taciz faaliyetlerinin ceza normuna aykırı olacak bir biçimde yoğunlaşmasıyla olası madde ve manevi yitimler ile kişiliğin zarar görmesi suç çerçevesinde ele alınmaktadır. Çalışma ortamında aynı ortamda çalışmalarını sürdüren çalışanların diyaloga geçmemesi de psikolojik taciz türleri arasında yer alırken ceza hukuku çerçevesinde değerlendirilmemekte, herhangi bir cezai yaptırımla sonuçlanmamaktadır.

Yasalar tarafından açık bir şekilde suç olarak nitelendirilen durumlar şu şekilde sıralanmıştır[229]:

- İntihara yönlendirme,
- Hakaret,
- Kişilerin huzur ve sükûnu bozma suçu,
- Şantaj ve eziyet gibi suçlar,
- Cinsel saldırı ve taciz,

---

[226] Sıddık Sami Onar, **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1966, s. 851.

[227] Mustafa Ruhan Erdem ve Benay Parlak, "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, (88), 2010, s. 268,

[228] Ahmet Taşkın, "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(44), 2015, s. 221.

[229] Taşkın, **a.g.e**., s. 222.

- Kasten yaralama.

Psikolojik taciz tanımlamalarının çeşitli olduğunu daha öncede belirtmiştik hemen belirtmekte fayda var ki söz konusu tanımların yukarıda sıralanan suçları kapsamaktadır. Psikolojik taciz açısından genel olarak bir mevzuat eksikliği söz konusudur dolayısıyla yeni bir düzenleme ile hem cezai hem hukuki boyutların tek bir kanun lafzi ile oluşturulması gerekmektedir.

3.3. Psikolojik Taciz Sebebi ile Açılabilecek Davalar

3.3.1.Saldırının Engellenmesi Davası

Herhangi bir saldırı riskinin önüne geçilmesi davasıyla ilgili, "*Medeni Kanun*"un25.maddesinde bir düzenleme yapılmıştır. Kişilik haklarına saldırı olmasına dair risk içinde olan bireylerin açabileceği bir dava olma niteliğini taşımaktadır. Kişilik haklarına karşı saldırının daha gerçekleşmemiş olması fakat saldırının oluşmasının yüksek ihtimalli olmasına gerek duyulmaktadır. Başlayan ve sona eren saldırı durumlarında bu davaya başvurulmamaktadır.

Saldırı riskinin ihtimalinin yüksek olması ve belirsiz bir durumun olması davanın açılabilmesi için yeterli görülmemektedir. Bu nedenle saldırı riskinin bulunmasına ve durumun ciddiyetine karar verecek kişinin hâkim olduğu belirtilmektedir. Saldırının engellenmesi davasında saldırı riskinin bulunduğuna dair kanıtlama yükümlülüğü ise mağdurda bulunmaktadır. Zira henüz somut şekilde tespit edilemeyen bir saldırı dava konusu şeklinde belirlenmiştir. Bu davanın geçerli bir şekilde açılabilmesi adına aynı şekilde davalı saldırganın da bir hatasının bulunmasına gerek duyulmamaktadır[230].

Psikolojik taciz mağduru bir kişinin yakın zamanda psikolojik tacize uğrayabilmesi hususunda gerçekçi ve önemli kanıtlar arasında şunlar gösterilebilmektedir:

- İspatlanabilir rivayet ve dedikodular,
- Mağdura yönelik tehditler,
- Çalışma alanındaki e-posta ya da mesaj kayıtları

Genellikle işe geri dönme davasının ardından tekrardan işine dönmüş çalışanların psikolojik tacizle karşılaşmaları durumunda bu davaya başvurdukları belirtilmektedir. Zira işe dönme davasına başvurulmasıyla çalışan ve işveren arasında çoğunlukla bir

[230]Abdülvahap DABAKOĞLU, "Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing", (Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2019, s. 118.

husumet oluşmaktadır. Çalışan işe yeniden başladıktan sonra psikolojik tacize uğraması durumu mahkeme tarafından olağan bir durum olarak nitelendirilmektedir[231].Sıradan bir çalışma düzeni içinde gerçekleşecek olan psikolojik tacizin ise genellikle mağdur çalışan bile farkına varamamaktadır. Mağdur çalışanın yüksek oranda bir psikolojik tacizle karşı karşıya kalacağının önceden farkına varıp ve buna dair bir davaya başvurması, rastlanması çok düşük bir olasılık olarak görülmektedir[232].Kamu personeli saldırının engellenmesi davası açabilmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/693 Esas 2013/30811 Karar 27.12.2013 tarih sayılı ilamında[233]; "*Mobbinging varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı*" hususuna vurgu yapmıştır. Ancak yine aynı kararın karşı oy yazısında; "*davacının iş ortamında çalışma arkadaşlarıyla gerekli uyumu sağlayamadığı, diğer çalışanlarla işbirliği yapmaktan kaçındığı, işyerinde zaman zaman amirleri ve diğer çalışanlarla işin yürütümünden kaynaklanan nedenlerle tartıştığı anlaşılmaktadır. Davacının işin yürütümü bakımından olumsuzluklara yol açan tutum ve davranışlarından kaynaklanan tartışmaların psikolojik taciz (mobing) olarak nitelendirilmesi mümkün değildir.*"şeklinde yorumlanmıştır. Bu karardan da anlaşılacağı üzere psikolojik tacizin tam net ve kesin çizgilerle belirlenmesi mümkün değildir. Özellikle saldırının önlenmesi davasında saldırının varlığını ispat etmek yükü mağdurda olması sebebiyle uygulamada pek nadir görülmektedir.

3.3.2. Saldırıya Son Verilmesi Davası

Kişilik haklarına saldırı olan mağdur çalışan, saldırı sürerken saldırının sonlanması için saldırıya son verilmesi davasına başvurabilmektedir. Saldırının sonlanması davasının en önemli koşulu davanın açıldığı tarihte saldırının halen sürüyor olması şeklinde ifade edilmiştir[234].

Bu davaya mağdur çalışanın kişilik haklarına yöneltilmiş olan psikolojik taciz saldırılarının sonlanması ve bu gibi bir saldırının yinelenmemesi için başvurulmaktadır. Başvurulan davanın mahkeme tarafından onaylanması durumunda ise süregelen

[231] Fuat Bayram, "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, (14), 2007, s. 569.
[232] Dabakoğlu**, a.g.e.,** s. 119.
[233] Yargıtay 22. H.D. 27.12.2013 .E. 2013-693 , K.30811
[234] Bayram, **a.g.e**., s. 14.

psikolojik taciz saldırısının sonlanmasına ve yeniden gerçekleşmemesine dair bir hüküm oluşturulmaktadır. Saldırıya son verilmesi davasında alınan sonuç ile mağdur olan çalışan bu kararın üçüncü şahıslara tebliğ edilmesini veya yayımlanmasını isteyebilmektedir.Bilhassa toplum nazarında onur ve gururu zedelenen şahıslar mahkemeden bu gibi bir istekte bulunabilme hakkına sahip olmaktadır[235]. Bahsi geçen "çalışan" kavramının içerisinde kamu personeli de yer almaktadır.Çalışmamızın konusunu teşkil eden kamu personellerinin saldırıya son verilmesi davası açma hakları bulunmaktadır.

3.3.3. Saldırının Hukuka Aykırılığının Tespiti Davası

Mağdur kişinin kişilik haklarına dair olan saldırı sonlanmış olsa dahi etkileri halen sürmekteyse mağdur bu saldırının hukuksal açıdan bir ihlalin belirlenmesini mahkemeden isteyebilme hakkına sahip olmaktadır. Mahkemenin belirleyeceği hükmün icra yetisi olmasa da saptama özelliğini bulunduran bir hüküm olduğu ifade edilmiştir[236].

Saldırı riskinin önüne geçilmesi ve saldırının sonlanması davaları eda davası özelliğini taşımaktadır. Saldırının hukuki açıdan bir ihlale neden olduğunun saptanması ise bir tespit davası olma özelliğini taşımaktadır[237].

Mağdur çalışanın saldırının hukuka aykırılığının tespiti davası açması için birtakım yeterlilikler belirlenmiştir. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanmıştır:

Mağdura yönelik psikolojik taciz saldırısı sonlanmış olmasına karşın, mağdurun

- Ruhsal problemler yaşaması,
- İş yaşamını sürdürmekte birtakım sorunlar yaşaması,
- İşe yeni başlayan kişiler tarafından kötü bir gözle değerlendirilmesi,
- Çalışma ortamında ya da belli bir çevrede olumsuz tepkiler görmesi

Bu yeterliliklerin yanında tespit davasına başvurulması için saldırganın hatasının olmamasıyla da mağdurun olumsuz etkilendiği bir durumun bulunmasına gerek

---

[235] Ahmet Türkmen, "Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11, 2009, s. 1407.

[236] Dabakoğlu, **a.g.e**., s.120.

[237] Türkmen, **a.g.e**., s. 1408.

duyulmamaktadır[238]. Mağdur, başvurulmuş olan bu tespit davasıyla beraber alınan kararın tarafına ya da üçüncü şahıslara açıklanmasını isteyebilmektedir.

3.3.4. Maddi ve Manevi Tazminat Davası

"İş Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca "*ahlak ve iyi niyet*" ilkelerine riayet edilmeyen durumlar yüzünden çalışma sözleşmesinin işveren tarafından haklı gerekçelerle feshedilmesi işverenin tazminat hakkını meydana getirmektedir. Bu yüzden çalışma ortamında öteki bir çalışana ya da işverene yönelik psikolojik tacize başvuran çalışanın yükümlülüğü oluşabilmektedir. Zira bu durum "Borçlar Kanunu'nun400. Maddesinde "*İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur*."[239]biçiminde ele alınmıştır. Yine "Borçlar Kanunu'nun437.maddesinde de "*Haklı fesih sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür*."[240]şeklinde bulunan ifadeyle tarafların tazminat yükümlülüğü konusuna açıklık getirilmiştir. Bu çerçevede sözleşmeyi haklı gerekçelerle iptal eden işveren mağdur kendisi ise şahsı adına, mağdur başka bir çalışansa buna bağlı şekilde uğradığı maddi ve manevi hasarları saldırgandan isteme hakkına sahip olmaktadır.

Çalışanından maddi tazminat talebinde bulunan işveren, gerçekleştirmiş olduğu psikolojik tacizin mağduru olabileceği gibi sürecin dışında sadece işveren olarak da yer alabilmektedir. Konuyla ilgili inceleme yapılan işyerlerinde genellikle çalışanlar arasında psikolojik taciz olaylarının olduğu belirtilmektedir. Bunun gibi bir durumda mağdur çalışan ve çalışma ortamındaki birçok çalışanın tacizden etkilenmesi yüzünden çalışma verimliliği azalmakta, kurumun üretim ve hizmet hacmi düşebilmektedir[241].

Devlet memurlarının tazminat talebi nedeniyle açılan davanın "kişisel kusur" veya "hizmet kusuru" olduğu hususunda Yargıtay içtihatları farklılık göstermektedir. Yargıtay bir kararında mobbing eylemiyle mağduriyet yaşayan kamu personeli, idare mahkemesine tazminat davası açmak zorundadır. Bununla beraber Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2013/4-1575 Esas 2015/1102 Karar ve 27.03.2015 tarih sayılı

[238] Bilgili, İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz), s. 30-32.
[239] Borçlar Kanunu, 400.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
[240] Borçlar Kanunu, 437.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
[241] Aslıhan Sağun, "İşyerinde Psikolojik Tacizin Hukuksal Temelleri ve Sonuçları", (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2015, s. 40.

ilamında[242]; "*Anayasanın 129/5. maddesi gereğince memurların ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken meydana gelen zararlara ilişkin davaların idare aleyhine dava açılabilmesinin, eylemin hizmet kusurundan kaynaklanmış olması koşuluna bağlı bulunmasına; dava dilekçesinde sıralanan maddi olguların davalının salt kişisel kusuruna dayanıldığını göstermesi karşısında davanın adli yargı yerinde çözümlenmesi gerekir.*"hükmü ile somut olayın niteliğine bakılarak sorunaadli yargıda da çözüm aranabileceğine vurgu yapmıştır.

3.4. Danıştay Kararları Işığında Psikolojik Taciz

Danıştay'ın ve Yargıtay'ın içtihatlarının birbirinden farklı olduğu gözlemlenmiştir. Örneğin Yargıtay, kamu çalışanlarının kişisel kusurunun olmasını gerekçe göstererek şahsi sorumluluklarına gidilmesi yönünde bir eğilim içerisindedir. Yargıtay maiyetindeki bir memur hakkında haksız ve keyfi bir soruşturma açılması Yargıtay tarafından psikolojik taciz olarak nitelendirilmiş ve amire karşı adli olarak bir manevi tazminat davasının açılması kararını vermiştir[243]. Danıştay ise benzer bir davada "*idareye karşı ve idari yargı çerçevesinde dava açılmasına karar vermiştir*[244]." Bu da Danıştay ve Yargıtay kararlarının farkını ortaya koymaktadır.

Danıştay kararlarında inceleme yapılırken öncelikli olarak kusurun tespit edilmesi hususuna önem verilmiştir. Nitekim kusurun, hizmet kusurundan mı yoksa hizmetten ayrılabilen kişisel kusurdan mı kaynaklandığının tespit edilmesi yargılama açısından önem arz etmektedir.

Hizmet kusuru daha çok kamu görevlisinin görevinden ayrılamayan kişisel kusuru olarak kendini göstermekte olup; sözü edilen bu kişisel kusur, görev içinde ve dolayısıyla idarenin ajanına yüklediği ödev yetki ve araçlarla oluşabilecek kusur türüdür. Bununla beraber Kişisel kusurda ise; kamu görevlisinin eyleminde açıkça ve kolayca görevinden ayrılabilen tasarruf ile gerçekleştirilen eylemler söz konusu olacaktır. Farklı bir anlatımla belirtmek gerekirse, hizmet kusurunda; idarenin yürüttüğü

[242] Yargıtay H.G.K. 27.03.2015. E. 2013/4-1575 K. 2015-1102

[243] Yargıtay 4HD, 15 Haziran 2016, E.2015/16592, K.2016/7912, https://kararara ma.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/)

[244] Danıştay 2D, 25 Ekim 2017, E.2015/6046, K.2017/6537, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/).

kamu hizmetiyle nedensellik bağı kurulabilen ve idare çalışanlarının kişisel kusurundan ayrılabilen idari işlem ve eylemlerden kaynaklı zararları tazminle yükümlü olduğu, süreklilik arzeden ve sıklıkla çalışanı sindirmeye yönelik idari eylemden doğan zararlar hizmet kusuru ilkeleri gereği idare tarafından tazmin edilecek zararlardır. Diğer tarafta kişisel kusurda idare nam ve hesabına hareket eden bir kamu görevlisinin doğrudan doğruya kendi şahsına isnat olunan ve kişisel sorumluluğunu barındıran hukuka aykırı eylem ve işlemlerdir. Bu hususun tespiti açılacak olan davanın adli yargıda mı yoksa idari yargıda mı açılacağı hususunda faydalı olacaktır. Psikolojik taciz mağdurunun aşağılanması, saygınlığının zedelenmesine yol açacak söz ve eylemler idare ajanının hizmetinden ayrılabilen kişisel eylem ve davranışlarının idari eylem ve işlem sayılmaması sebebiyle bu tür davranışlarda adli yargıda dava açılacaktır. Psikolojik taciz mahiyetindeki davranışların oluşmaması için kamusal makamlar tarafından etkili önlemlerin alınmaması suretiyle idarenin gerekli denetim ve gözetim görevini yerine getirmemesi halinde de, hizmet kusuru sorumluluğu çerçevesinde ve kişilerin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkı kapsamında idarece uğranılan zararın giderilmesi gerekmektedir. Bu gibi durumlarda idari yargıda dava açılacaktır.

Danıştay, Anayasa'nın maddi ve manevi varlığın korunması ve gelişimi hakkına sahip olduğunu ifade eden 17. maddesi, idarenin eylem ve işlemlerinin her türlüsü karşısında yargı yolunun açık olduğunu belirten 125. maddesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde yer alan "işkence yasağı" başlığına (3. madde) yer vermiş ve Mezkur Karar'da psikolojik tacizin tanımlaması ile bu doğrultuda taciz eylemleri örneklerini açıkça ifade etmiştir. Karar'ın sonuç ve hüküm bölümünde "*öğretmen olan davacının (mağdurun) ders programının hafta geneline yayılması suretiyle zorlaştırıldığı, aynı günde farklı okullara gidilecek şekilde düzenlendiği, görevlendirildiği dört okulun da birbirine uzak bir konumda olacak şekilde olduğu, mağdura birbiri ile çakışan görevler yüklendiği, mağdurun bu sebeple ruhsal ve psikolojik sağlığının bozulduğu tespit edilmiş ve mağdurun yaşamış olduğu elem ve üzüntüsünün kısmen de olsa giderilmesi adına bir saptama yapılması gerekçesiyle temyiz istemi kısmen kabul edilmiş ve mahkeme, kararın manevi tazminat hususunda bozulmasına karar vermiştir*[245]."

[245] 25.10.2017 tarihli, 2015/6046 E. ve 2017/6537 K. sayılı Danıştay K.

Danıştay 1. Dairesi tarafından verilen bir karara bakıldığında; "*kararın yüksek mahkeme; bir öğretim üyesine yönelik, dekanın gerçekleştirdiği mobbing niteliğindeki eylemlerin cezai sorumluluk meydana getirip getirmediği hususunda, ceza yargılaması yapılması gerektiğine hüküm verilmiştir. Söz konusu olayda, şikayetçi olan öğretim üyesi, yurt dışı görevlendirmesi konusunda çekimser oy kullanılmasının, bilinçli ve kasıtlı bir mobbing uygulamasına dayandığını iddia etmiştir.*"

Bu gerekçe kapsamında savcılığa başvuru yapan öğretim üyesi, YÖK tarafından dekan hakkında soruşturma açılmıştır. Ancak yapılan soruşturma sonucunda dekanın yargılanmasına izin verilmemiştir. Bunun üzerine şikayetçi olan öğretim üyesi ise söz konusu "men-i muhakeme kararı" aleyhine Danıştay'a başvuru yapmıştır. Bu başvuru ile Danıştay kararı iptal ederek dekanın ceza mahkemesinde "görevi kötüye kullanmak suçu" doğrultusunda yargılanmasına karar vermiştir. Yine aynı olayda mobbinge maruz kaldığı ileri sürülen öğretim üyesi lehine de Kocaeli Sulh Hukuk Mahkemesi tarafından manevi tazminat hükmü verilmiştir[246]. Bu karar, benzer olaylara emsal olması açısından son derece önemlidir.

"*Danıştay'ın manevi tazminata yönelik kararında; öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan davacı, idari personelin kendisine mobbing yaptığını ileri sürerek 20.000 TL manevi tazminat davası açmıştır. Tanık ifadelerinde davacının 8 kişilik bir listeye dahil edilerek bu kişiler ile iletişimin kesilmesine yönelik talimat verdiği ve son 2 yılda idari personel ve akademisyenler arasında sorunlar yaşandığı beyan etmiştir. Davacının izin istekleri kapsamında ayrımcılığa uğraması ve diğer personel ile olan iletişiminin kesilmesi yönündeki uygulamalar sonucunda davacı görev yerini değiştirmek zorunda kalmıştır. Sunulan somut verilerin değerlendirilmesi ile haksız eylemler ve işlemler sebebi ile kişilik hakları zedelenen davacıya 5.000 TL manevi tazminat verilmesine ve fazlaya yönelik talebin reddedilmesine hüküm verilmiştir*[247]."

"*Bir olayda, öğretim üyesi olan davacı, kendisine verilen 3 ayrı disiplin cezasının yargı kararıyla iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve söz konusu göreve yargı kararıyla atandığı tarihten bu yana kendisine karşı yürütülen mobbing, bıktırma ve yıldırmaya ilişkin eylemler ve işlemler sebebi ile manevi tazminat talep etmiş, mağdurun bu isteği idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri doğrultusunda üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesi ile yerel mahkemece kabul edilmiş, söz*

[246] Güveyi, **a.g.e.,** s. 1-2, 1472; Ayrıntılı bilgi için Bkz. Haber metni: https://kocaelihalkgazetesi.com/haber/12710642/mobbing-uygulayan-dekana-ceza

[247] Danıştay, E.2014/2634, K.2015/218, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/.

konusu hüküm de Danıştay tarafından onanmıştır[248].”Özetle Danıştay, ilk derece mahkemesi kararını onayarak temyiz istemini reddetmiş ve önemli bir karar vermiştir.

Psikolojik tacizle ilgili Danıştay kararlarına bakıldığında, genellikle söz konusu iddialarla ilgili hukuk mahkemeleri nezdinde yapılacak olan başvurulardan önce alınması gereken “soruşturma izninin verilmesi ya da verilmemesi” kararına karşılık ilk derece idare mahkemelerince verilen kararların temyiz süreciyle ilgili kararları ihtiva ettiği görülecektir. “*Bununla birlikte daha önce de belirtildiği gibi amirlerin psikolojik taciz aracı olarak kullandığı idari işlemlerin veya disiplin cezalarının iptali için de gidilen idare mahkemesi kararlarının temyiz sürecinde de Danıştay kararları vardır. Yargıtay içtihatlarında mobbing devletin sorumluluğunu doğurmamakta, onun yerine devletin kendisine verdiği yetki, görev ve makamı mobbing faaliyetlerini yapmak için kullanan kamu görevlileri sorumlu tutulmaktadır*[249].”

[248] Danıştay 8. HD. 2008/10606 E.-2012/1736 K.-16.04.201, http://www.kazanci.com.

[249] Yargıtay 4CD, E.2007/3114, K.2008/3142, 13 Mart 2008, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

SONUÇ

Psikolojik taciz, bireyin çalışma ortamından uzaklaştırılması ve işten çıkarılması hedefini taşımaktadır. Bu yönde iş teminatları nedeniyle kamu çalışanları arasında psikolojik taciz olaylarının daha düşük sayıda olacağı düşünülmektedir. Düşünülen durum ile gerçekte olan durum arasında tam olarak karşıtlık bulunmaktadır. Psikolojik taciz yalnızca özel kurumlarda değil aynı zamanda kamu kurumlarında da görülmektedir. Son yıllarda kamu kurumlarında oluşan psikolojik taciz vakalarının özel kurumlarda oluşan psikolojik taciz vakalarından daha fazla olduğu belirtilmektedir.

Günümüzde kurulan iletişim kanalları oldukça önem arz etmektedir. Bir iletişim problemi şeklinde nitelendirilen psikolojik taciz çağımızın çok gerisinde bir durum olarak görülmektedir. Psikolojik tacizin kişi, aile, toplum ve kurum içinde meydana getirdiği zarar önem arz etmektedir. Bu yüzden kamu kurumlarında oluşan ve kamu çalışanlarına dair meydana gelen psikolojik tacizin önüne geçilmesi gerekmektedir.

Son zamanlarda, bilhassa gelişmiş ve rekabetin sık yaşandığı toplumlardagittikçe artan psikolojik taciz tutumları kişileri ve kurumları önemli oranda olumsuz etkilemektedir. Zira bir kurumun verimliliği ile çalışanların verimliliği birbiriyle doğru orantılıdır. Çalışanların verimli çalışması için de buna uygun bir çalışma ortamının bulunmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Kurumlarda meydanagelen psikolojik taciz tutumları ise çalışanlarda kısa ve uzun vadede etki göstererek, kurumsal etkinliklerde verimliliklerini ve performanslarını azaltmaktadır. Psikolojik tacizin hakikatensistemli bir şekilde uygulanması durumunda kurum içi psikolojik savaş oluşmakta ve durum mağdurların işten ayrılmak zorunda kalmalarına kadar gidebilmektedir. Halbuki kişilerin hayatlarının zaman bakımından önemli bir bölümünü içine alan çalışma ortamının kurumsal verimliliğe uygun ve birey gururuna yakışacak bir biçimde ayarlanmış olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Buyüzden özellikle Batı ülkelerinde psikolojik taciz tutumlarının önüne geçmeye ve mağdurların tedavi edilmesine dair yoğun ve etkili bir çaba harcanmaktadır.

Türkiye'deyaygın bir şekilde meydana gelen bu sürecin henüz adının belirlenmeye çalışıldığı belirtilmektedir. Türkiye'deki kanuni düzenlemeler ve hukukun temel ilkeleri kapsamında psikolojik taciz olgusunun çözüme kavuşturulması manasında hukuksal güvenceden faydalanacağı gibi halihazırda yürürlükte olan mevzuatımızda psikolojik tacizedairhiçbir bir hüküm anlaşılır bir biçimde bulunmamakta ve psikolojik tacizle

sadece fiziksel açıdan ilgilenilmektedir. Özellikle psikolojik tacizin düzenlendiği ayrı bir kanun olmaması durumun ağırlığına işaret etmektedir. Anayasa ve diğer kanun hükümleri her ne kadar uygulamada psikolojik taciz açısından kapsayıcı olsa bile bu durumda yeterli olmamaktadır. Bu kapsamda mevzuatımızda önemli bir boşluk olduğu kanaatindeyiz. Borçlar kanunu açısından sadece işçi terimi kullanılmış olması kamu çalışanlarının net bir güvencesi olmadığına işaret etmese dahi psikolojik taciz konulu ayrı bir yasal düzenleme ile hem özel sektör hem de kamu sektörünü kapsayıcı bir düzenleme zorunludur. Yargı hükümleriyle tamamlanmaya çalışılan bu eksikliğin gerekli kanuni düzenlemelerin gerçekleştirilmesiyle giderilmesi önem arz etmektedir. Kanuni düzenlemenin kapsayıcı ve net olması ile ancak kamuda psikolojik tacizin önlenebileceği öngörülmüştür.

Mobbinge yönelik mevcutta olan ulusal mevzuatta TBK m. 417 ve TİHEKK doğrudan düzenlemeleri barındırmaktadır. Bununla birlikte öncelikle Anayasa'da olmak üzere TCK, TBK, TMK, Devlet Memurları Kanunu, İSG ve diğer mevzuatta mobbing sürecinde yapılan eylemlere karşılık mağduru koruyan hükümler yer almaktadır. Uluslararası mevzuattaysa özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü ve AB bünyesinde gerçekleştirilen düzenlemeler vardır. Türkiye büyük ölçüde uluslararası hukuk kısıtlamalarıyla bağlıdır. Sonuç olarak mobbing vakalarında uluslararası mevzuat standartları dikkate alınarak iddia ve taleplerde bulunulabileceği görülmektedir.Yargıtay'ın kararlarını incelediğimizde, işçi yararına açıklamalar yapıldığını ve deliller sunulduğunu görmekteyiz. Yargıtay, daha önce kusursuz sorumluluk esasına göre karar vermesine rağmen, bundan sonra kusur sorumluluğu kavramına kaymıştır. Kusursuz sorumluluk ilkesi işçiye yarar sağlasa da tartışmalı bir hukuki yöntemdir. Sonuç olarak, Yargıtay belirli bir davanın gerçeklerine dayanarak yorumlamaktadır.

Mobbing, Danıştay tarafından hem iptal hem de tam yetki davalarında ele alınmıştır. Mobbing, kısmen üst düzey veya denetleyici rollerdeki yöneticilerin etki ve yetkilerini kullanarak haksız iş ayarlamaları yapmaları, sicil-performans değerlendirmesini kasıtlı olarak düşürmeleri, niteliksiz çalışma ve hukuka aykırı disiplin cezalarından kaynaklanır. Davalar, Danıştay'da iptale konu işlem nedeniyle görülen iptal davası veya meydana gelen maddi/manevi zararın giderilmesi için açılan tam yargı davası olarak görülür.

Mahkemede soyut ifadelere dayalı deliller yeterli görülmemektedir. Mobbing'de sistematiklik, sindirme, pasifleştirme veya işten çıkarma yoluyla amaç ve yaralama unsurları aranır. İptal ve tam yargı davaları sonucunda Danıştay'ın verdiği iptal veya tazminat kararları bizce mobbing ile mücadelede önemli kilometre taşları olmuş; ancak mobbinge neden olan faillere ilişkin kararların gerekçesiz olması konunun eksik ele alınmasına neden olmuştur.

KAYNAKÇA

ADALET BAKANLIĞI, **İdare Hukuku Ders Notu**, 2016. https://edb.adalet.gov.tr/Resimler/SayfaDokuman/266202015435213-İDAREHUKUKU.pdf, s. 1.

AKAD Mehmet, DİNÇKOL Bihterin Vural ve BULUT Nihat. **Genel Kamu Hukuku,** 12. Basım, İstanbul: Der Yayınları, 2016, s. 253

ALAN, Nuri. "İptal Davalarının Ön ve Esastan Kabul Şartları", **Danıştay Dergisi**, (50-51), 1983, s. 35.

ALİKAŞİFOĞLU, Kemalettin. **Son Değişiklikleri İçeren Gerekçeli, Açıklamalı, İçtihatlı Devlet Memurları Kanunu.** Ankara: Yarıaçık Cezaevi Matbaası, 1979.

ALTUN Murat, SAYER Ahmet ve BARUTÇU Abdulkadir. "Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar". **Sayıştay Dergisi**, (91), 2013, s. 33-55.

ALTUNTAŞ, Ceren. Mobbing kavramı ve örnekleri üzerine uygulamalı bir çalışma. **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi,** 5(18), 2010, s. 2998.

ATALAY, İrfan. "Mobbingin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi "Kamu Sektöründen Bir Örnek"". (Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü), 2010, s. 2.

ATAY, Ender Ethem. **İdare Hukuku**, (2. Baskı). Ankara: Turhan Kitabevi, 2009, s. 886.

AVCI Umut ve KAYA Ufuk. "Yıldırma (Mobbing) ve Kişilik İlişkisi: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma" **Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 12(2), 2010, s. 51-79

BALCI, Asım. "Toplam Kalite Yönetimi ve Kamu Yönetimi", (Ed. Acar M. ve Özgür H.) **Çağdaş Kamu Yönetimi II Konular, Kuramlar Kavramlar**, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2004, s. 84.

BAŞAK, Öznur. "Mobbingin Örgütsel Bağlılığa Etkisi ve Bir Uygulama", (Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, s. 16.

BAYRAM, Fuat. "Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi,** (14), 2007, s. 569.

BİLBAN Marjan. “Nasiljenadelovnemmestu (mobing)–pregledničlanek”. **Delo in varnost**, 53(1), 2008, s. 23–36

BİLGİLİ, Abbas. **İş Hukuku Açısından Mobbing (Psikolojik Taciz),** Adana: Karahan Yayınları, 2012, s. 30.

BOZKURT Ömer, SEZEN Seriye ve ERGÜN Turgay. **Kamu Yönetimi Sözlüğü**. Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, 2008.

BOZLOĞAN, Recep. **Geleneksel Kamu Yönetimi Yaklaşımı, Yeni Kamu Yönetimi Yaklaşımı ve Yerel Yönetimler**, Ankara: Nobel Yayınevi, 2008, s. 2

BULUT Sefa ve GÖKTÜRK Gamze Yeşim. Mobbing: İşyerinde Psikolojik Taciz. **Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,** 12(1), 2012, s. 53-70.

CANDAN, Turgut. **Açıklamalı İdari Yargılama Usulü Kanunu: son değişiklikler ve yargı kararları dikkate alınarak**. Yetkin yayınları, 2020, s. 95.

CANMAN Doğan, ERTEKİN Yücel ve AR Fikret. **Devlet Memurları El Kitabı**. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 1985, s. 61.

CEMALOĞLU, Necati. “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki.” **Hacettepe UniversityJournal of Education** (33), 2007b, s. 84.

CEMALOĞLU, Necati. “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu Yıldırma”, **BİLİG Dergisi**, (42), 2007a, s.111-126.

ÇAĞLAR, Bilgi. “Kamuda mobbing” (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hukuk Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi), 2016.

ÇAKMAK A. F., OFLUOĞLU G., ve BÜYÜKYILMAZ O. “İnsan Kaynakları Yöneticisinin Karşı Karşıya Olduğu Yeni Psikososyal Riskler: Psikolojik Sözleşmenin İhlali, Yaşlanan İşgücü, İş-Özel Yaşam Dengesizliği ve Mobbing (Psikolojik Taciz)” **KAMUİŞ İş Hukuku ve İktisat Dergisi,** 2012, 12(3), s. 53-79

ÇAPTUĞ, Mehpare. “İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları”. **Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi**, (2), 2022, s. 365-366.

ÇELİK Nuri, CANİKLİOĞLU Nurşen ve CANBOLAT Talat. **İş Hukuku Dersleri**, 27. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları, 2014, s.54

ÇİVİLİDAĞ, Aydın. "Üniversitelerdeki Öğretim Elemanlarının Psikolojik Taciz (Mobbing), İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek Düzeyleri", (Selçuk Üniversitesi Eğitim, Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi), 2011.

ÇOPUR Fatma. "Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkileri: Türk Hukuk Sisteminde Mobbing", (Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2017, s. 280.

DABAKOĞLU, Abdülvahap. "Kişiliğin Korunması Hükümleri Çerçevesinde Mobbing", (Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2019, s. 118.

DE PASQUAL, Bruno. **Mobbing: Ilruolodell'azienda–il casoSolvay**. Atti del corsodiformazione "Violenza morale sullavoro (mobbing)" del 18 maggio, 2002, s. 61.

DEMİR, Rıdvan. **Türk hukukunda memur yükümlülüklerinin temel hak ve özgürlükler karşısında durumu**. Legal Yayıncılık, 2018, s. 75.

DENİZ, Derya. **Mobbing (İşyerinde Yıldırma) İnsanda Saldırganlığı Açıklayan Kuramlar ve Vaka Örnekleri,** İstanbul: Fam Yayınları, 2012, s. 42.

DİNMEZPINAR, Cemil. "TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu". **Yasama Dergisi**, (28), 2014, s. 5-29.

ERDEM Mustafa Ruhan ve PARLAK Benay. "Ceza Hukuku Boyutuyla Mobbing", **Türkiye Barolar Birliği Dergisi,** (88), 2010, s. 268,

ERKAL, Atila. **İdare Hukukunda Mobbing**, Adalet Yayınevi, 1. Baskı, Ankara, 2015, s. 21.

ERMUMCU, Senem. "İşyerinde psikolojik taciz" (DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi), 2011, s. 19-21.

ERTEKİN, Yücel. **Stres ve Yönetim**, Ankara: TOADİE Yayınları, 1993, s. 23

GEDİKKAYA, Muhammed Tolga. "Kamu Personelinin Maruz Kaldığı Psikolojik Tacizin Önlenmesine Yönelik Mevzuat Analizi", (Gazi üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2013, s. 53.

GİRİTLİ İsmet, BİLGEN Pertev, AKGÜNER Tayfun ve BERK Kahraman. **İdare Hukuku**. İstanbul: Der Yayınları, 2015.

GÖKDEMİR Duygu. “Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerindeki etkisi: Kamu hastanesinde bir araştırma” (İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2016, s. 7.

GÖLCÜKLÜ, Feyyaz. “İdari Ceza Hukuku ve anlamı; İdarenin Cezai Müeyyide Tatbiki”. **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi,** 18(02), 1963, s. 158.

GROEBLİNGHOFF Dieter ve BECKER, Michael. A casestudy of mobbingandtheclinicaltreatment of mobbingvictims. **EuropeanJournal of WorkandOrganizationalPsychology**, 5(2), 1996, s. 277-280.

GÜL, Hülya. “İş Sağlığında Önemli Bir Psikososyal Risk: Mobbing-Psikolojik Yıldırma”, **TAF PrevMedBull**8(6), 2009, s. 515-520,

GÜNDAY, Metin. **İdare Hukuku**, 10. Baskı, Ankara: İmaj Yayınevi, 2013.

GÜNGÖR, Meltem. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, Derin Yayınları, İstanbul, 2008, 19-21.

GÜVEYİ, Ümit. “Memur disiplin hukukunda mobbing”. **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,** 17(2), 2013, s. 1455-1482.

GÜZEL, Ali ve ERTAN. Emre. “AB Hukuku ve Karşılaştırmalı Hukukta Psikolojik Taciz, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, **İstanbul Barosu Çalışma Hukuku Komisyonu 11. Yıl Toplantısı**, 2008, s. 551.

HİMMETOĞLU Bülent ve KIREL Çiğdem. **Stres Yönetimi,** Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1994, s. 6

HÜSEYİNLİ Namık ve ASLAN ATABAY Hatice. “Psikolojik Tacizin İçtihatlar Işığında Uygulamadaki Yeri”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 8(2), 2017, s. 603-636.

İŞLER, Mesut Cemil. “Uluslararası Kaynaklar ve 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu”. **Çalışma Dünyası Dergisi**, 2(2), 2014, s. 58.

KARTAL Mustafa Tevfik, DEPREN Özer ve KİLİC DEPREN Serpil. “Türk bankacılık sektöründe psikolojik taciz (mobbing) üzerine bir araştırma”, **Yaşar Üniversitesi E-Dergisi**, 14(54), 2019, s. 180-195.

KASAPOĞLU TURHAN, Mine. Kamu Görevlileri bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları. **Journal of WorkandOrganizationalPsychology**, 5(2), 1996, s. 96.

KAYA Harun ve ABDİOĞLU Hasan. "Çalışanların Örgütten Ayrılma Eğilimleri Üzerine Bir Araştırma, Ankara, **Amme İdaresi Dergisi,** 43(4), 2010, s. 129.

KAYA Pir Ali. **Çalışma Hukukunda Eşitlik ve Ayrımcılık (Karşılaştırmalı Teorik Bir Bakış),** Siyasal Kitapevi, Ankara, 2014, s. 57

KESKİN İŞOĞLU, Benay. "Hukuki Boyutuyla İşyerinde Psikolojik Taciz", (Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2015, s. 97.

KIREL, Çiğdem. **Örgütlerde Psikolojik Taciz ve Yönetimi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1806, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi YayınlarıBREČKO, Daniela. "Mobbing–psihoterortekmovalnedružbe". **Industrijskademokracija**, 12(10), 2006, s. 12─18.

KOÇAK Orhan ve HAYRAN Nihal. "Çalışma Hayatında Kadına Yönelik Taciz (Mobbing): Kocaeli-Körfez İlçesi Örneği." **Uluslararası 9. Bilgi, Ekonomi Ve Yönetim Kongresi Bildirileri,** (9), 2011, s. 1109-1123.

KOSTELİĆ-MARTİC A. **Mobbingpsychologicalharassment in theworkplace**. School books, Zagreb, 2005, s. 16-19.

KÖSE Sevinç ve UYSAL Şener. "Kamu Personelinin Yıldırma (Mobbing) ve Boyutları Hakkındaki Düşünceleri Üzerine Bir Çalışma: Manisa Tarım İl Müdürlüğü Örneği", **Sosyal Bilimler Dergisi**, 8(1), 2010, s. 24.

KUZGUN, İmge. "Türk Ceza Hukuku Açısından Mobbing", (Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2014, s. 183.

KUZU, Burhan. **Anayasa Hukukumuzda Yürütme Organının Düzenleyici İşlem Yapma Yetkisi ve Güçlendirilmesi Eğilimi**, İstanbul: Filiz Kitabevi, 1987, s. 168.

LEYMANN, Heinz. ÄtiologieundHäufigkeitvonMobbing am Arbeitsplatz-eineÜbersichtüberdiebisherigeForschung. **GermanJournal of Human Resource Management,** 7(2), 1993, s. 271-284.

MADEN TURGUT Esengül, "İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi ve İstanbul'daki Devlet Üniversitesi Hastanelerinde Çalışan Ameliyathane Hemşirelerine Yönelik Bir Araştırma", (İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hastane ve Sağlık Kuruluşları Yönetim Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, s. 1.

MANSUR, Fatma. "İşletmelerde uygulanan mobbingin (psikolojik şiddet) örgütsel bağlılığa etkisi", (Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2008, s. 23.

OĞUZMAN M. Kemal, SELİÇİ Özer ve ÖZDEMİR Saibe Oktay. **Kişiler Hukuku** (Gerçek ve Tüzel Kişiler İçin), İstanbul: Filiz Kitapevi, 2015, s. 164

OKÇU, Murat. "Kamu Yönetimi ve Ahlak: Yönetsel Ahlak Üzerine Düşünmek mi Yoksa Modern Kamu Yönetimini Yeniden Düşünmek mi?", **Amme İdaresi Dergisi**, 41(2) 2008, s. 28.

ONAR, Sıddık Sami. **İdare Hukukunun Umumi Esasları**, İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, 1966, s. 851.

ÖRNEK, Acar. **Kamu yönetimi**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Matbaası, 1988, s. 53.

ÖZDEN, Banu. **Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz (Mobbing).** Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 5(8), 2018, s. 22-49.

ÖZKALP Enver ve KIREL Çiğdem. **Örgütsel Davranış**, Bursa: Ekin Yayınevi, 2011.

ÖZLER, Derya Ergün ve MERCAN, Nuray. **Yönetsel Mobbing**, Ankara: Detay Yayıncılık, 2009, s. 47-48.

ÖZTÜRK, Burak. **Fransız ve Türk Hukukunda İdarenin Düzenleme Yetkisinin Kapsamı**, Ankara: Yetkin Yayınları, 2009, s. 50.

PALABIYIK, Burak Buğra. "Türk İş Hukukunda Mobbing", (Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), 2018, s. 7.

PEKDEMİR, Zeliha. "Denizli İlköğretim Okullarında "Yıldırma Davranışlarına" İlişkin Öğretmen Görüşleri", (Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2010, s. 94.

PESRL TerezijaPovše. MATEJA ArkoKošec ve MARİNA Vrečar. **Obvladovanjetrpinčenjanadelovnemmestu**. Ministrstvozanotranjezadeve, Ljubljana, 2010, s.12

POLAT Oğuz ve PAKİŞ Işıl. "Mobbing: İşyerinde psikolojik taciz". **Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi,** (4), 2012, s. 211-217.

RANDALL, Peter. **Adultbullying: Perpetratorsandvictims. East Sussex**, New York: Routledge, Taylor & Francis Group. 2005, s. 51.

REİCHERT, Elisabeth. "Workplacemobbing: A newfrontierforthesocialworkprofession". **Professıonal Development-Phıladelphıa**, 5(3), 2003, s. 4-12.

SAĞUN, Aslıhan. "İşyerinde Psikolojik Tacizin Hukuksal Temelleri ve Sonuçları", (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), 2015, s. 40.

SARAÇ, Elif. "İş Ortamında Psikolojik Tacizin Çalışanlar Üzerinde Etkileri". (Beykent Üniversitesi Sosyal bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi), 2011, s. 115.23.

SAVAŞ Fatma Burcu. **İşyerinde Manevi Taciz**, İstanbul, 2007, s. 132.

SCHWARTZ RuthDistler, ZANOLLİ Noa ve ELLİOTT GailEursell. **Mobbing İşyerinde Psikolojik Taciz**, (Çeviri, Osman Cem), İstanbul: Ray Yayıncılık, 2014, s. 33

SEZGİNER Murat, KAYA Cemil ve AKYILMAZ Bahtiyar. **Türk İdare Hukuku**. Savaş Yayınevi, 13. Baskı, Ankara, 2021, s. 550.

TAN, Turgut. "Anayasa Mahkemesi Kararları Işığında Yürütmenin Düzenleme Yetkisi'', **Anayasa Yargısı**, 3, 1986, s.205.

TAN, Turgut. **İdare Hukuku**. Ankara: Turhan Kitabevi, 2011, s. 515.

TAŞKIN, Ahmet. "İşyerinde Mobbingin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, 1(44), 2015, s. 221.

TATAROĞLU, Muhittin. "Kamu Yönetiminde Etik Açıdan İstifa", **Amme İdaresi Dergisi**, 39(1), 2006, s. 48

TETİK Semra. "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", **KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, 12(18), 2010, s. 87

TINAZ Pınar, BAYRAM Fuat ve ERGİN Hediye. **Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutları İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),** Beta Matbaacılık, İstanbul, 2008, s. 3.

TINAZ, Pınar. **İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing),** 2. bs., Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2008, s. 2.

TINAZ, Pınar. İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). **Çalışma ve Toplum**, 4(11), 2006, s. 11-22.

TKALEC, Lea. "Šikaniranje". **Teorija in praksa**, 38(5), 2001, s. 908–926.

TOKER GÖKÇE, Asiye. **Mobbing işyerinde yıldırma nedenleri ve başa çıkma yöntemleri**, Pegem Akademi Yayınları, 1. Baskı, Ankara, 2008, s.17.

TORTOP, Nuri. “Devlet Memurlarının Sicili ve Yeni Sicil Yönetmeliğinin Getirdiği Yenilikler”, **Amme İdare Dergisi**, 19(14), 1986, s. 5-6.

TUTAR, Hasan. "İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları." **Yönetim Bilimleri Dergisi** 2(2), 2004, s. 85-108.

TÜRKMEN, Ahmet. “Yeni Bir Hukuki Olgu Olarak Israrlı Takip ve Taciz (Stalking) ve Bunun Türk Medeni Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, 11, 2009, s. 1407.

ULUĞ Feyzi ve BEYDOĞAN Başak. “Kamu Örgütlerinde Psikolojik Taciz” **Amme İdaresi Dergisi**, 42(1), 2009, s. 62.

ULUSAN, İlhan. **Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu, Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu,** İstanbul: Kazancı Yayınları, 1990, s. 4.

YAMAN Erkan, VİDİNLİOĞLU Özge, ÇİTEMEL Nihan, “İşyerinde Psikoşiddet, Motivasyon Ve Huzur: Öğretmenler Çok Şey Mi Bekliyor? Psikoşiddet Mağduru Öğretmenler Üzerine”, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi,** 7(1), 2010, s. 1137-1147

YILDIRIM, Turan vd., **İdare Hukuku** (2. Baskı). İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2011, s. 336.

YILMAZÖZ, Mehmet. “Türkiye’de Kamu Personel Yönetimi Sorunu”. **Maliye Dergisi**, 157(1), 2009, s. 293-302.

YÜCETÜRK, E. Elif. “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, **İktisat, İşletme, Finans Dergisi**, 20(231), 2005, s. 98

Kanunlar ve Yönetmelikler

1982 Anayasası https://www.icisleri.gov.tr/kurumlar/icisleri.gov.tr/IcSite/illeridaresi/Mevzuat/Kanunlar/Anayasa.pdf

1982 Anayasası, 10.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

1982 Anayasası, 12.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

1982 Anayasası, 14.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

1982 Anayasası, 18.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

1982 Anayasası, 24.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf

1982 Anayasası, 25.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
1982 Anayasası, 36.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
1982 Anayasası, Madde 125, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
1982 Anayasası, Madde 17, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf
1982 Anayasası'nın Başlangıç Kısmı, https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/anayasa/
2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi (19/03/2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete)
25.10.2017 tarihli, 2015/6046 E. ve 2017/6537 K. sayılı Danıştay K.
25/5/2004 tarihli ve 5176 sayılı Kanunla kurulan Kamu Görevlileri Etik Kurulu https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5176.pdf
5237 sayılı Türk Ceza Kanunu' nun tam metni için, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf
6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 4. madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf
657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 125. madde, https://teftis.ktb.gov.tr/TR-263562/657-sayili-devlet-memurlari-kanunu.html
657 sayılı Kanun, Madde 17, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=657&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5
Borçlar Kanunu, 400.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
Borçlar Kanunu, 408.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
Borçlar Kanunu, 437.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf
No: 206, Eskişehir, 2008, s. 36-37.
Danıştay 12. Dairesi, E:2011/9558, K:2015/6377, T:0 2.12.2015, (www.kazanci.com).
Danıştay 2D, 25 Ekim 2017, E.2015/6046, K.2017/6537, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/).
Danıştay 8. D., E. 2008/10606 K. 212/1736, http://www.turkhukuksitesi.com/serh.php?did=14975
Danıştay 8. HD. 2008/10606 E.-2012/1736 K.-16.04.201, http://www.kazanci.com.
Danıştay, E.2014/2634, K.2015/218, http://emsal.danistay.uyap.gov.tr/BilgiBankasiIstemciWeb/.
http://www.etik.gov.tr/kurul-hakkinda/, 2019
https://www.ntv.com.tr/turkiye/zabita-mehmet-icin-emsal-mobbingkararivnSvsqgvKkeoT1HmU596PA

İş Kanunu, 5.Madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857-20140910.pdf

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, 13.Madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf

İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi. https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/03/20110319-8.htm

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 9.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler/

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 10.madde, https://www.etik.gov.tr/yonetmelikler

Medeni Kanun, 23. ve 24.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf

Resmî Gazete, 2011, 49.Madde https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/07/20110701.htm

Sakarya 1. İdare Mahkemesi E: 2010/474 ve K:2011187; https://sefaozsular.av.tr/bilgi-bankasi/hukuk-yargitay-kararlari/mobbing-isyerinde-isciye-piskolejik-baski-taciz.html

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 25.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6356.pdf

Türk Borçlar Kanunu, 396.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

Türk Borçlar Kanunu, 417.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

Türk Borçlar Kanunu, 49.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf

Türk Medeni Kanunu 23.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf

Türk Medeni Kanunu 24.madde, https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4721.pdf

www.etik.gov.tr, 2019

Yargıtay 22. H.D. 27.12.2013 .E. 2013-693 , K.30811

Yargıtay 4CD, E.2007/3114, K.2008/3142, 13 Mart 2008, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/) .

Yargıtay 4HD, 15 Haziran 2016, E.2015/16592, K.2016/7912, https://karararama.yargitay.gov.tr/YargitayBilgiBankasiIstemciWeb/)

Yargıtay H.G.K. 27.03.2015. E. 2013/4-1575 K. 2015-1102