

İşyerlerinde  
**Psikolojik Taciz**  
(Mobbing)  
**Bilgilendirme**  
**Rehberi**

### **Yayına Hazırlayan**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Çalışma Genel Müdürlüğü  
İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı

Emek Mahallesi 17. Cadde No:13 Pk: 06520 Emek / ANKARA  
Telefon: 0.312 296 60 00 • Faks: 0.312 212 07 81

### **Katkı Veren Kurumlar**

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu  
Kamu Denetçiliği Kurumu  
Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı  
Devlet Personel Başkanlığı  
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı  
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi  
Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu  
Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu  
Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu  
Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

### **T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı**

Genel Yayın No: 69

**ISBN: 978-975-455-285-0**

### **Tasarım ve Baskı**

Ses Reklam

2017, Ankara 4. Baskı

\*Bu Rehberin onaylanmasına ve yayınlanmasına, Psikolojik Tazikle Mücadele Kurulunun 8/5/2013 tarihli toplantısında karar verilmiştir.



<b>SUNUŞ</b>	<b>5</b>
<b>GİRİŞ</b>	<b>7</b>
<b>1 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)</b>	<b>9</b>
1.1. Tanımı	9
1.2. Unsurları	9
1.3. Psikolojik taciz olmayan durumlar	10
<b>2 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE BENZERLİK GÖSTEREN KAVRAM VE DURUMLAR</b>	<b>11</b>
2.1. Genel olarak	11
2.2. İşyerinde çatışma	12
2.3. İşyerinde şiddet	12
2.4. İşyerinde kabalık	12
2.5. İşyerinde cinsel taciz	13
<b>3 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ</b>	<b>14</b>
3.1. Dikey (Hiyerarşik) psikolojik taciz	14
3.2. Yatay (Eşitler Arası) psikolojik taciz	14
<b>4 İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI</b>	<b>15</b>
4.1. Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek	15
4.2. İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırıları	15
4.3. Üçüncü Grup: Kişinin İtibarına Saldırıları	16
4.4. Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları	16
4.5. Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Dokunan Saldırıları	16
<b>5 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ</b>	<b>17</b>
5.1. Kritik olaylar	17
5.2. İşyerinde psikolojik taciz ve damgalama	18
5.3. Yönetimin devreye girmesi	18
5.4. Yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalama	18
5.5. İşten ayrılma	18
<b>6 İŞYERLERİNDE UYGULANAN PSİKOLOJİK TACİZİN TARAFLARI</b>	<b>19</b>
6.1. Psikolojik taciz mağdurları	20
6.2. Psikolojik taciz uygulayıcıları	20
6.3. Psikolojik taciz izleyicileri	20

<b>7 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ</b>	<b>21</b>
7.1. Mağdura olan muhtemel etkileri	21
7.2. İşyerine olan muhtemel etkileri	22
7.3. Mağdurun ailesine olan muhtemel etkileri	22
7.4. Topluma olan muhtemel etkileri	23
7.5. Ülke ekonomisine olan muhtemel etkileri	23
<b>8 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER</b>	<b>24</b>
8.1. Bireysel mücadele önerileri	24
8.2. Kurumsal mücadele önerileri	24
<b>9 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN MALİYETLERİ</b>	<b>26</b>
<b>EK 1: MEVZUAT</b>	<b>27</b>
<b>EK 2: ŞİKAYET VE BAŞVURU MEKANİZMALARI</b>	<b>35</b>
<b>EK 3: YARGITAY KARARLARI</b>	<b>37</b>
<b>EK 4: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170 VERİLERİ</b>	<b>46</b>



## SUNUŞ

Tüm kültürlerde ve ülkelerde, yaş, cinsiyet, kıdem, hiyerarşik konum ayrımı olmadan çalışanların karşılaşması muhtemel bir işyeri sorunu olan işyerlerinde psikolojik taciz (mobbing), iş ahlakına aykırı, sistematik yürütülen bir işyeri sorunudur.

Çalışma hayatını düzenleyici, işçi ve işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu önlemler alma, çalışma hayatındaki mevcut ve muhtemel sorunları ve çözüm yollarını araştırma görevi bulunan Bakanlığımız, günümüzde hem bireysel hem de kurumsal düzeyde bir sorun haline gelen işyerlerinde psikolojik taciz konusunda da çalışmalar yürütmeye başlamıştır.

19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi (Mobbing)” Başbakanlık Genelgesinin dördüncü, beşinci ve sekizinci maddeleri Bakanlığımıza açıkça görevler yüklemiştir. ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması, Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulunun oluşturulması ile eğitim ve bilgilendirme toplantıları düzenlenmesi, Bakanlığımızın başlıca sorumluluk alanları olarak belirlenmiştir.

Söz konusu Genelge kapsamında, psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla, öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Hattı olan ALO 170 üzerinden psikolojik taciz konusunda çağrılar alınmaya başlanmıştır. Alınan bu çağrılara cevap vermek üzere psikologlar konu hakkında eğitilmiş ve hattı arayanlara yardımcı olmak üzere görevlendirilmiştir. Söz konusu psikologlar hattı arayanları konu hakkında bilgilendirme, işyerinde psikolojik tacize uğradığını düşünenlere psikolojik destek verme, onları yönlendirme, şikayetleri dinleme görevlerini yerine getirmeye başlamışlardır. Bununla birlikte, 21/5/2012 tarihli Bakanlık Oluru ile “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Söz konusu Kurul, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)” hazırlayarak çalışmalarına başlamıştır.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu son olarak, işyerinde psikolojik tacizle mücadele kapsamında yürüteceği çalışmalarına yön vermek amacıyla İşyerinde Psikolojik Tacizle Mücadele Eylem Planını (2018-2020) hazırlayarak uygulamaya koymuştur.

İşyerlerinde psikolojik taciz olgusuyla mücadelede toplumsal bilincin artırılmasına katkıda bulunmak amacıyla “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması” düzenlenmiş, yarışmada ödül alan katılımcıların eserlerinin de yer aldığı rehber güncellenerek dördüncü basımı gerçekleştirilmiştir.

Bu çalışmalar kapsamında sosyal taraflar ve ilgili kuruluşların temsilcilerinin katkıları ile hazırlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberinin işyerlerinde çalışma barışına katkı sağlaması, çalışanlara ve işverenlere faydalı olması umut edilmektedir.

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı  
Çalışma Genel Müdürlüğü**





## GİRİŞ

Günlük hayatın önemli bir kısmı işyerinde geçmekte ve insanlar ailelerinden, arkadaşlarından daha fazla iş arkadaşlarıyla vakit geçirmektedirler. İş hayatı kendi içerisinde rekabet, kar baskısı, stres, kişisel hırslar vb. hususları barındırmaktadır.

Kamu kurumlarında ve özel sektörde çalışma ilişkilerini ve mağdurun sağlığını olumsuz yönde etkileyen, işyerinin ve çalışanların verimini düşüren “psikolojik taciz”; tek bir nedenle açıklanamayacak kadar kapsamlı ve karmaşık bir süreçtir. İşyerlerinde psikolojik taciz, kişilik özellikleri, mağdurun iş konumu, örgütsel ve sosyo-ekonomik koşulların etkileşimi sonucu ortaya çıkan ve tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de sıkça kamuoyu gündemine gelen bir işyeri sorunudur.

Çok yaygın bir işyeri sorunu olarak bilinen “Psikolojik Taciz (Mobbing)” olaylarını engellemek, toplumun bilinçlendirilmesini sağlamak amacıyla tüm çalışanları kapsamak üzere “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

Söz konusu Genelgenin 5 inci maddesi gereğince; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” oluşturulmuştur. Kurul, çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmekle görevlendirilmiştir.

“Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, MEMUR-SEN, KAMU-SEN ve KESK’in Genel Sekreterlerinin katılımı ile yılda iki kere olağan, gerekli hallerde olağanüstü toplanmaktadır.

Kurul, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik olarak ülke çapında politikaların belirlenmesine katkı sağlama, eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini koordine etme, ihtiyaç duyulan konularda araştırma ve inceleme yapma/ yaptırma, rapor, rehber ve bilgilendirme dokümanları hazırlama ve kamuoyunu bilinçlendirme çalışmaları yürütmektedir.



“Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Genelgesi Uygulama Eylem Planı (2012-2014)”nı hazırlamıştır. Eylem Planı, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları”, “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Veri Toplama, İzleme ve Değerlendirme Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Mevzuat Geliştirme Çalışmaları” başlıklı dört öncelik alanından oluşmuştur.

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Kurumsal Kapasite Çalışmaları” ve “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesine İlişkin Eğitim ve Farkındalık Artırma Çalışmaları” başlıklı öncelik alanları kapsamında işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesi hususunda farkındalık artırmak ve kişilerin bu konuda bilgilendirilmelerini sağlamak üzere rehber hazırlanması için çalışma grubu oluşturulmuştur.

2012 yılında çalışmalarına başlayan çalışma grubu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Devlet Personel Başkanlığı, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK temsilcilerinin katılımı ile çalışmalarını tamamlamış ve “İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi”ni hazırlamıştır.

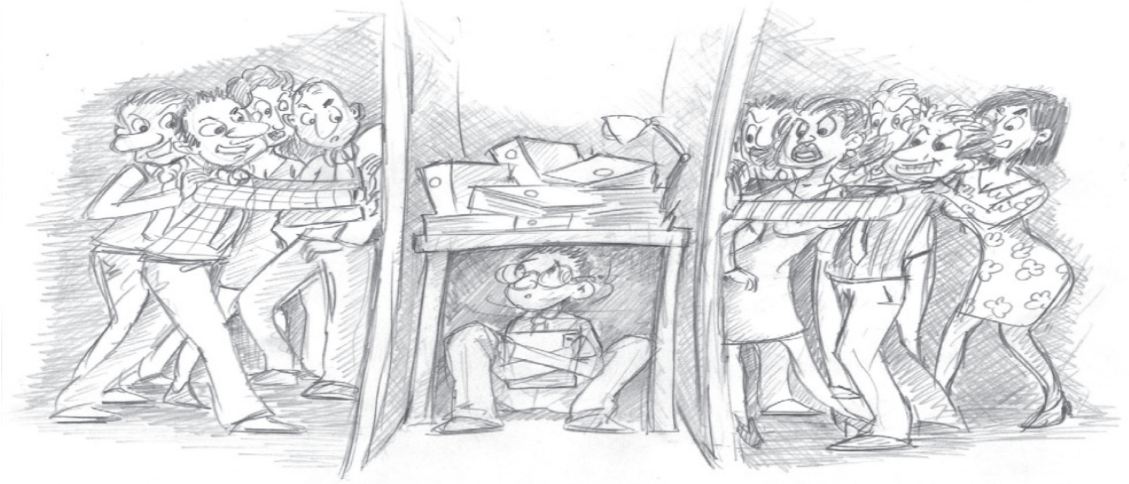
Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu, 2016 yılında yaptığı son toplantısında 2012-2014 dönemi Eylem Planının güncellenmesi ve psikolojik tacizle mücadele çalışmalarına yön verilmesi amacıyla; Kurul üyesi kurum ve kuruluşların yanı sıra ilgili kurum ve kuruluşların da katılımının sağlanacağı bir teknik komite oluşturulmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda oluşturulan teknik komite tarafından 2018-2020 dönemine ait yeni bir Eylem Planı hazırlamış ve söz konusu Plan çerçevesinde Bilgilendirme Rehberi güncellenmiştir.

Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kararıyla güncellenen hazırlanan ve ülkemizde konu ile ilgili farkındalığın artırılmasının ve kişilerin bu alanda bilgilendirmelerinin amaçlandığı bu Rehberde; işyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin tanımına, unsurlarına, psikolojik tacizle benzer kavram ve durumlara, psikolojik tacizin türlerine, sürecine, taraflarına, davranışlarına, kişiler, işyerleri ve topluma olası etkilerine, psikolojik tacizin önlenmesine yönelik bireysel ve kurumsal mücadele yöntemleri ile psikolojik tacizin maliyetlerine yer verilmektedir. İşyerinde psikolojik tacize ilişkin şikayet ve başvuru mekanizmaları, konuyla ilgili yargı kararları, mevzuat ve ALO 170 verileri ise rehber ekinde paylaşılmaktadır.





# 1 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)



Zeynep ASLAN KESMÜK "Sıkışmış Hayatlar" İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması Birincilik Ödülü

## 1.1. Tanımı

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 bütünüdür.

## 1.2. Unsurları

- ❖ İşyerinde karşılaşılan her türlü olumsuz davranış psikolojik taciz olarak algılanmamalıdır. İşyerlerinde psikolojik tacizden söz edebilmek için sergilenen olumsuz davranışların bazı unsurları içermesi gerekmektedir.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz aşağıdaki unsurları içermelidir:
  - İşyerinde gerçekleşmelidir.
  - Üstler tarafından astlarına uygulanabileceği gibi, astları tarafından üstlerine de uygulanabilir ya da eşitler arasında da gerçekleşebilir.
  - Sistemli bir şekilde yapılmalıdır.

- Süreklilik kazanmış bir sıklıkla tekrarlanmalıdır.
- Kasıtlı yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacıyla olmalıdır.
- Mağdurun kişiliğinde, mesleki durumunda veya sağlığında zarar ortaya çıkmalıdır.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir.

### 1.3. Psikolojik taciz olmayan durumlar

- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz olgusu bazı durumlarda diğer olumsuz davranışlarla karıştıırılabilir; ancak bunlar psikolojik taciz değildir.
  - Farklı hukuki nitelik ve sonuçlar içerdiğinden fiziksel şiddet, cinsel taciz ve/veya hakaret niteliğindeki davranışlar,
  - Arizi, tek seferlik ya da birden çok tekrarlı olsa bile strese ve doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek süreklilik arz etmeyen olumsuz tutum, davranış, tartışma ve çekişmeler,
  - İşyeri dışında gerçekleşen tutum ve davranışlar ile benzeri davranışlar işyerlerinde psikolojik taciz olarak değerlendirilemez.



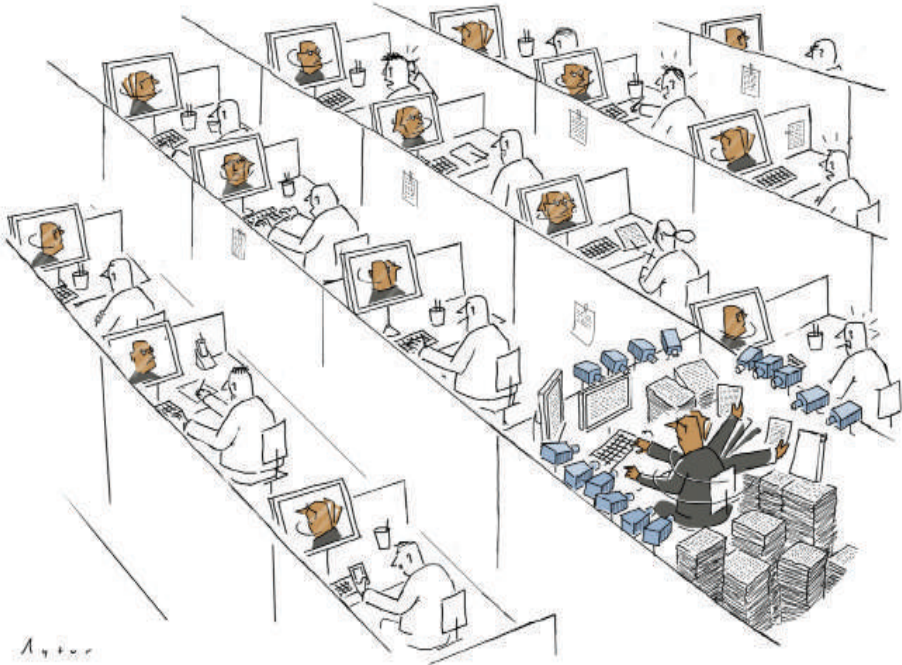
İlhan ODABAŞ "Zamanla Yarış",  
İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)  
Karikatür Yarışması İkincilik Ödülü



## 2 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE BENZERLİK GÖSTEREN KAVRAM VE DURUMLAR

### 2.1. Genel olarak

- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz, bazen farklı amaçlarla kullanılmakta bazen de farklı kavramlarla benzerlik göstermektedir. Gerek işveren, gerekse çalışan tarafından kötü niyetli kullanıma açık olan işyerlerinde psikolojik taciz, çok yönlü değerlendirilmesi gereken bir durumdur.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik tacizi oluşturan her bir eylemin, esasen günlük ilişki, sorun ya da çatışmaların sonucu olarak ortaya çıkabildiği dikkate alındığında, işyerlerinde psikolojik taciz eylemleri ile günlük iletişim sorunlarının ya da benzer olumsuz ilişkilerin birbiriyle sıkça benzerlik taşıdığı görülebilmektedir.
- ❖ Bazı olaylarda kişinin bireysel özellikleri, aile ve sosyal yaşamının iş yaşamına etkileri baskın hale gelmekte, özellikle hassasiyet taşıyan bireyler açısından işyerinde karşılaşılan her olumsuz durum, davranış ya da sürecin kendisine yöneltilmiş bir psikolojik taciz olduğu iddia edilebilmektedir.





- ❖ Bireyin kendi hata ya da kusurlarının gündeme geldiği bazı durumlarda ise psikolojik taciz iddiası bir çeşit “savunma aracı” olarak kullanılabilir.
- ❖ Psikolojik taciz olaylarının bazıları ise, bir işyeri/işveren politikası olarak karşımıza çıkabilmektedir. İş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde ortaya çıkacak maliyetlerden kurtulmak isteyen kimi işverenler, çalışanı psikolojik yönden yıpratarak kendi isteği ile işten ayrılmasını sağlama yolunu tercih edebilmektedir.
- ❖ İşyerinde yaşanan ve olumsuz olarak değerlendirilebilen işyerinde çatışma, işyerinde şiddet, cinsel taciz, işyerinde kabalık ve cinsel taciz gibi bazı davranışlar psikolojik taciz davranışlarıyla benzerlik göstermektedir. Bu tür davranışlar, psikolojik taciz olgusuyla ilişkili olsalar bile nitelikleri itibariyle birbirlerinden farklı unsurlar içermektedir.

## 2.2. İşyerinde çatışma

- ❖ İşyerinde çatışma, iki veya daha fazla kişi ya da grup arasındaki çeşitli sebeplerden doğan anlaşmazlıkları ifade etmekte, kişiliği hedef almamakta, esasen işin yapılış şekli üzerindeki fikir ayrılıklarına odaklanmaktadır.
- ❖ İşyerinde psikolojik tacizde ise anlaşmazlığın görünümü ahlak dışı ya da kişiliğe yönelik haksız ve olumsuz davranışlar şeklinde ortaya çıkmakta, bu davranışlar süreklilik göstermekte ve sonuçları mağdur açısından ağır olmaktadır.

## 2.3. İşyerinde şiddet

- ❖ İşyerinde şiddet, saldırı, fiili taciz, tehdit, eşyaya zarar verme gibi suç oluşturan davranışlardan oluşmakta ve tek bir davranış ile de açıklanabilmektedir.
- ❖ İşyerinde psikolojik taciz davranışları ise fiziksel olmayıp çoğunlukla psikolojik olarak gerçekleşmekte ve tekrar eden bir dizi olumsuz davranış ile ifade edilmektedir.

## 2.4. İşyerinde kabalık

- ❖ İşyerinde kabalık, işyerinde çalışanların birbirleriyle iletişiminde ve davranışlarında asgari saygı kurallarına dikkat etmelerini ifade etmekte ve işyerinde psikolojik tacizle en fazla karıştırılan kavramlardan biri olmaktadır.
- ❖ İşyerinde kabalık kavramı, işyerinde psikolojik tacizden daha genel bir davranış biçimini ifade etmekte olup psikolojik tacizden farklı olarak herkese yönelik olarak gerçekleşebilmektedir.



## 2.5. İşyerinde cinsel taciz

- ❖ İşyerinde cinsel taciz, sınır ve kapsamı tam olarak belirlenemese de sonuçları daha somut bir kavramdır. Çoğu kez cezai soruşturma ve yargılamalara konu olabilmektedir.
- ❖ İşyerinde psikolojik tacizden farklı olarak işyerinde cinsel tacizin cinsiyet temelli olması ve tek bir defaya mahsus olarak sergilenmesi yeterlidir.



Bülent GÖKMEN "Ağırılık Merkezi", İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması Mansiyon Ödülü

### 3 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ TÜRLERİ

İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizi dikey ve yatay olarak ikiye ayırmak mümkündür.

#### 3.1. Dikey (Hiyerarşik) psikolojik taciz

- ❖ Dikey psikolojik taciz, üstlerden astlara ya da astlardan üstlere doğru yönelen, aynı zamanda iki yönlü de olabilen psikolojik taciz türüdür.
- ❖ Dikey psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya ve aşağıdan yukarıya olmak üzere iki türü bulunmaktadır.
  - Yukarıdan aşağıya doğru psikolojik taciz, bir amirin astlarına yönelik olarak uyguladığı davranışlar bütünüdür.
  - Aşağıdan yukarıya doğru psikolojik taciz ise astların bireysel olarak veya birlikte hareket ederek amirlerine uyguladığı / uyguladıkları davranışların bütünüdür.

Yukarıdan Aşağıya  
(Üstten Asta Doğru)



Aşağıdan Yukarıya  
(Asttan Üste Doğru)

#### 3.2. Yatay (Eşitler Arası) psikolojik taciz

Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde veya aynı hiyerarşik grupta olanların birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür.



Eşitler Arası





## 4 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ DAVRANIŞLARI

- ❖ Bir işyerinde görülebilecek psikolojik taciz davranışlarının neler olduğu, kültürel özelliklere ve işyerlerinin özelliklerine göre farklılık göstermektedir.
- ❖ Literatürde, psikolojik taciz niteliğindeki davranışların neler olduğu konusunda ortak bir tanımlama bulunmamakla birlikte yapılan çalışmalarda bu davranışların farklı şekillerde gruplandırılabilceği öngörülmektedir.
- ❖ Leymann'ın beş grupta toplayıp tanımladığı farklı psikolojik taciz davranışları şu şekilde sıralanmaktadır:<sup>1</sup>

### 4.1. Birinci Grup: Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Etkilemek

- Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Sözüünüz sürekli kesilir.
- Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığınız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.
- Yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.
- Yaptığınız iş sürekli eleştirilir.
- Özel yaşamınız sürekli eleştirilir.
- Telefonla rahatsız edilirsiniz.
- Sözlü tehditler alırsınız.
- Yazılı tehditler gönderilir.
- Jestler ve bakışlar yoluyla ilişki reddedilir.
- İmlar yoluyla ilişki reddedilir.

### 4.2. İkinci Grup: Sosyal İlişkilere Saldırımlar

- Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.
- Kimseyle konuşamazsınız, başkalarıyla konuşmanız engellenir.
- Size diğerlerinden ayrılmış bir işyeri verilir.
- Meslektaşlarınızın sizinle konuşması yasaklanır.
- Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.

<sup>1</sup> Davenport, Noa-Schwartz, Ruth Distler-Gail Pursell Elliott; Mobbing-İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul 2003, Çev: Osman Cem Onertoy, 2. Baskı



#### 4.3. Üçüncü Grup: Kişinin İtibarına Saldırıları

- İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.
- Asılsız söylentiler ortada dolaşır.
- Gülünç durumlara düşürülürsünüz.
- Akıl hastasıymışsınız gibi davranılır.
- Psikolojik değerlendirme geçirmeniz için size baskı yapılır.
- Bir özrünüze alay edilir.
- Sizi gülünç duruma düşürmek için yürüyüş, ses ve jestleriniz taklit edilir.
- Dini ve siyasi görüşünüzle alay edilir.
- Özel yaşamınızla alay edilir.
- Milliyetinizle alay edilir.
- Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.
- Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.
- Kararlarınız sürekli sorgulanır.
- Alçaltıcı isimlerle anılırsınız.
- Cinsel imalar yapılır.

#### 4.4. Dördüncü Grup: Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırıları

- Sizin için hiçbir özel görev yoktur.
- Size verilen işler geri alınır, kendinize yeni bir iş bile yaratamazsınız.
- Sürdürmeniz için size anlamsız işler verilir.
- Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.
- İşiniz sürekli değiştirilir.
- Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.
- İtibarınızı düşürecek şekilde, niteliklerinizin dışındaki işler size verilir.
- Size mali yük getirecek genel zararlara sebep olunur.
- Evinize ya da işyerinize zarar verilir.

#### 4.5. Beşinci Grup: Kişinin Sağlığına Dokunan Saldırıları

- Fiziksel olarak ağır işler yapmaya zorlanırsınız.
- Fiziksel şiddet tehditleri yapılır.
- Gözünüzü korkutmak için hafif şiddet uygulanır.
- Fiziksel zarar verilir.
- Doğrudan cinsel tacizde bulunulur.





## 5 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ SÜRECİ

Rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zamanla şiddetini artıran ve mağdurun sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiği süreç dört aşamadan oluşmaktadır.

### 5.1. Kritik olaylar

İşyerindeki tetikleyici olay çoğu kez işyerinde yaşanan bir çatışmadır. İşyerinde artan ve süreklilik gösteren bir çatışma, psikolojik taciz olarak görülebilir. Bu aşamada çatışma, henüz işyerinde psikolojik taciz olmamakla birlikte ancak işyerinde psikolojik taciz sürecine dönüşebilecek bir potansiyel taşıyabilir. Hedef seçilen kişi bu süreçte kendisine yöneltilen olumsuz davranışlardan rahatsızlık duyar ancak içinde bulunduğu durumu tanımlamada güçlük çeker.



Alperen KÖSEOĞLU "Göz'etleme", İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması Mansiyon Ödülü



## 5.2. İşyerinde psikolojik taciz ve damgalama

- ❖ Bu aşamada günlük hayatta işyerinde psikolojik taciz olarak algılanmayacak davranışlar sürekli ve sistematik bir hal alır. Bu davranışlar bir süre sonra hedef seçilen kişiye yönelik olarak saldırgan ve cezalandırıcı bir şekilde yapılır.
- ❖ Hedef seçilen kişi, iş arkadaşları tarafından işyerinde yaşanan olumsuzluğun nedeni olarak görülür, dışlanmaya ve kişi hakkında yönetime şikayetler gitmeye başlar. Kişide bu süreçte uykusuzluk, iştahsızlık, kabus görme gibi rahatsızlıklar görülür.

## 5.3. Yönetimin devreye girmesi

- ❖ Bu aşamada, yönetim hedef seçilen kişi hakkında daha önceden söylenenler nedeniyle bir önyargıya sahiptir. Yönetimdekiler, mağdur hakkında ortaya atılan haksız suçlama ve yargıları kabul eder. Bu durum iş mevzuatının uygulanmasında, mağdurun haklarının ihlal edilmesi olasılığını güçlendirir.
- ❖ Yönetim ve mağdurun meslektaşları işyerinde psikolojik taciz sürecini açıklamada objektif olay ve durumlar yerine kişisel faktörleri esas almaya başlar. Ancak yönetim, işyerinde psikolojik taciz ile ilgili sorumluluğu almak istemeyip sorunun kaynağı olan kişiyi yalnız bırakma ve böylece sorundan kurtulma yoluna gidebilir.

## 5.4. Yanlış yakıştırmalarla veya tanılarla damgalama

Bu aşamada psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişi, yaşadığı travma sonucu tıbbi yardım alma ve ilaç kullanmaya başlar. Kişinin psikolojik destek aldığı iş arkadaşları tarafından öğrenilmesi durumunda birey, genellikle “zor insan, paranoyak kişilik veya akıl hastası” olarak damgalanır.

## 5.5. İşten ayrılma

Bu aşamada kişinin işine son verilir ya da kişi kendi isteğiyle işten ayrılır; hatta kişinin emeklilik zamanı gelmeden önce çalışma hayatından ayrılması söz konusu olabilir. Mağdurun ayrıca tıbbi ya da psikolojik yardıma gereksinimi ortaya çıkabilir.



## 6 İŞYERLERİNDE UYGULANAN PSİKOLOJİK TACİZİN TARAF LARI

- ❖ İşyerinde psikolojik taciz süreci içinde rol alan tarafları; işyerinde psikolojik taciz mağdurları, işyerinde psikolojik taciz uygulayıcıları (zorba) ve işyerinde psikolojik taciz izleyicileri olmak üzere üç farklı grupta toplamak mümkündür.
- ❖ Çalışma hayatında her çalışan bu üç rolden birini oynamaya adaydır.

Şüheda KANAT “*Korkutan Gölgeler*”,  
İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması  
Mansiyon Ödülü



### 6.1. Psikolojik taciz mağdurları

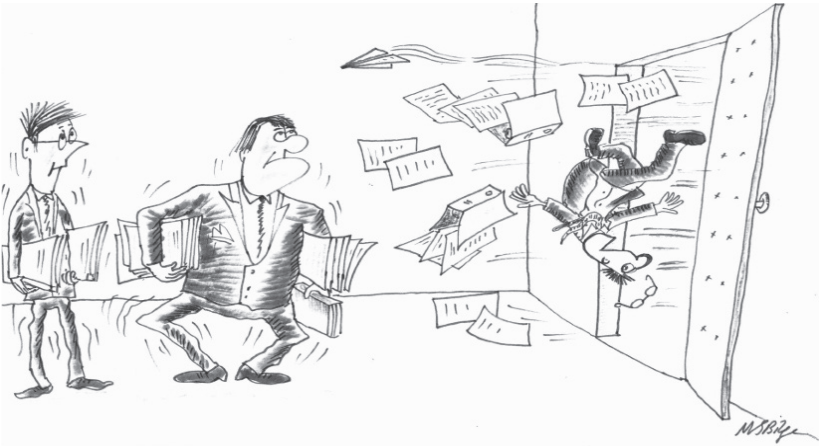
İşyerinde psikolojik tacize maruz kalan taraf, “işyerinde psikolojik taciz mağduru” olarak anılır.

### 6.2. Psikolojik taciz uygulayıcıları

- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz uygulayan kişi için “işyerinde psikolojik taciz uygulayıcısı, tacizci ya da zorba” ifadeleri kullanılmaktadır.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz uygulayıcısının kişilik özelliklerini belirleyen sistematik bir çalışma bulunmamasına rağmen bazı araştırma sonuçlarında tacizcilerin ortak bazı kişilik özellikleri ortaya çıkarılmıştır.
- ❖ Bu kişilerin ortak özelliklerini genellikle ilgi görmek isteyen, zayıf kişilikli, övgüye aşırı ihtiyaç duyan, silik karakterli, suçlayıcı, yargılayıcı, güçten hoşlanan, çalışanları motive edemedikleri için onları kontrol altına almaya çalışan kişiler olarak tanımlamak mümkündür.

### 6.3. Psikolojik taciz izleyicileri

- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz her ne kadar mağdur ve tacizci arasında geçen bir süreç olarak ele alınsa da, zamanla sürece dahil olan kişiler olabilir.
- ❖ Bu sürece doğrudan karışmayan ancak bir şekilde süreci algılayan, sürecin yansımalarını yaşayan kişilere “izleyiciler, seyirciler, tanık olan taraf” denilmektedir.
- ❖ Bu kişiler, çalışma ortamında meydana gelen psikolojik taciz olgusunun farkına vardıkları andan itibaren izleyici olarak nitelendirilirler.



Mehmet Saim BİLGE “Arz Sırası Kimde”,  
“İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması Mansiyon Ödülü”

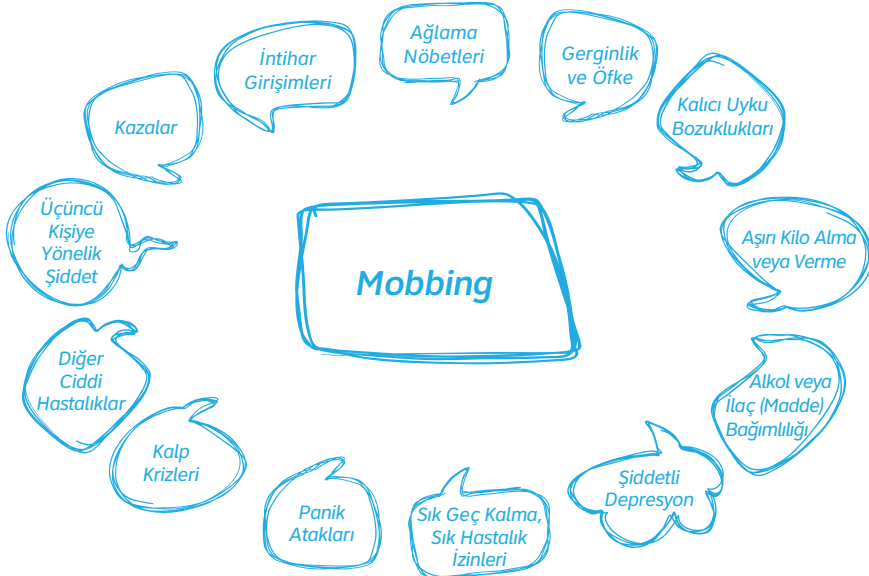


## 7 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN ETKİLERİ

İşyerlerinde uygulanan psikolojik tacizin sadece mağdura olumsuz etkisi bulunmamakta, mağdurun yanında ailesine, işyerine, topluma ve ülke ekonomisine de muhtemel olumsuz etkileri bulunmaktadır.

### 7.1. Mağdura olan muhtemel etkileri

- ❖ İşyerlerinde psikolojik tacizin mağdur birey üzerinde yarattığı etki, psikolojik tacizin aşamaları ve bireyin kişisel özellikleri nedeniyle farklı sonuçlar ortaya çıkarabilmektedir.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz genel olarak mağdur açısından fiziksel ve zihinsel rahatsızlıklara, davranış bozukluklarına, sosyal sorunlara ve ekonomik zarara neden olmaktadır.
- ❖ Uyku bozuklukları, ağlama nöbetleri, konsantrasyon bozukluğu, gerginlik ve öfke, alınganlık, yüksek tansiyon, kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sorunları, aşırı kilo alma veya verme, alkol veya ilaç (madde) bağımlılığı, tedavi masrafları, işyerinden kaçma veya uzaklaşma (sık sık geç kalma, sıkça kullanılan hastalık izinleri), şiddetli depresyon, panik ataklar, kalp krizleri ve diğer ciddi hastalıklar, kazalar, üçüncü kişiye yönelik şiddet, intihar girişimleri bu etkilerden bazıları olarak sayılabilir.



Şekil 1: İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Etkileri



## 7.2. İşyerine olan muhtemel etkileri

- ❖ İşyerlerinde psikolojik tacizin mağdura olan muhtemel etkilerinin yanında işyerleri üzerinde de olumsuz etkileri vardır.
- ❖ İşyerleri farklı sektörel koşullarda, farklı büyüklüklerde ve farklı üretim modelleri ile faaliyetlerini sürdürmektedirler. Dolayısıyla psikolojik taciz iddialarının gündeme gelmesi işyerleri üzerinde farklı etkiler yaratmaktadır.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik tacizi uygulayanların ve mağdur/mağdurların performans ve verimlilikleri ile işe ayırdıkları zamanda önemli kayıpların meydana gelmesinin yanında işletmeye olan diğer muhtemel etkileri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir:
  - İşyerinin genel verimliliği olumsuz etkilenir.
  - Çalışma ilişkileri ve barışı bozulur, çalışan ve yöneticiler arasında uyumsuzluklar başlar.
  - Devamsızlıklarda, izinlerde ve sağlık raporlarında artış görülür.
  - Örgütsel bağlılığın azalmasına/yok olmasına yol açar.
  - Yeterlilik ve tecrübe sahibi çalışanların kaybedilmesine yol açar.
  - İşgücü devrini yükseltir.
  - Konunun işyeri dışına taşınması halinde kurumun saygınlığı ve marka değeri zarar görür.

## 7.3. Mağdurun ailesine olan muhtemel etkileri

- ❖ İşyerlerinde yaşanan psikolojik taciz süreci, kişinin sadece işyerindeki huzurunu ve verimliliğini olumsuz etkilememekte, kişinin özel yaşamı üzerinde de etki yapmaktadır.
- ❖ Mağdurun işyerinde yaşadığı sorunlar, karı-koca ve ebeveyn-çocuk ilişkilerini, hatta çocukların psikolojik gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir. İşyerinde uygulanan psikolojik taciz nedeniyle aileler de bireyler gibi hem psikolojik hem de ekonomik açıdan yüksek maliyetler ödemek durumunda kalabilmektedir.
- ❖ Bu süre içinde, aile üyelerinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalan bireyin durumunu anlaması ve destek olması çok önemlidir.



#### 7.4. Topluma olan muhtemel etkileri

- ❖ İşyerlerinde uygulanan psikolojik taciz çalışma ilişkilerini bozmakta, toplum içinde mutsuz bireyler ve ailelerin oluşmasına yol açmaktadır.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz mağdurunun doktor muayenesi, tahliller gibi sağlık harcamaları artmakta; sağlık kontrollerinde harcanan zaman nedeniyle üretim süreçlerinde verimlilik kayıpları yaşanmaktadır. Dolayısıyla, işyerinde psikolojik taciz mağdurun topluma ilişkisini zedelemekte, işverene ve devlete yük getirmektedir.

#### 7.5. Ülke ekonomisine olan muhtemel etkileri

- ❖ İşyerlerinde psikolojik tacizin orta ve uzun vadede topluma ve ekonomiye zarar verdiği yapılan çeşitli araştırmalarda ortaya konmuştur.
- ❖ Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün 2000 yılının Ekim ayında yayımladığı rapora göre, Almanya'da her yıl psikolojik sağlık problemleri nedeniyle alınan izinler 2.2 milyon dolar maliyete neden olmaktadır.
- ❖ Almanya'da yapılan bir araştırmaya göre, 1.5 milyon çalışan işyerinde psikolojik tacize maruz kalmaktadır. İşyerinde yaşanan psikolojik taciz, ekonomik bakımdan yaklaşık olarak 13 milyar Euro'luk zarara sebebiyet vermektedir.
- ❖ Alman Federal Çalışma Bakanlığı verilerine göre ise intiharların yüzde 10'u işyerinde psikolojik taciz nedeniyle gerçekleşmektedir.
- ❖ Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nın yayınladığı bir rapora göre; işyerinde psikolojik taciz gibi işyeri sorunlarının neden olduğu iş stresinin ülke ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlindir.
- ❖ Leymann'ın İsveç'te yaptığı bir araştırmaya göre, işyerinde psikolojik tacizin kişi başına düşen maliyeti 30.000 ile 100.000 dolar civarındadır.



## 8 İŞYERLERİNDE PSIKOLOJİK TACİZİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK ÖNERİLER

İşyerlerinde psikolojik tacize karşı bireysel ve işletme bazında bazı önlemler almak mümkündür.

### 8.1. Bireysel mücadele önerileri

- ❖ İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kaldığını düşünen kişi öncelikle içinde bulunduğu durumu sağlıklı bir şekilde değerlendirmelidir.
- ❖ Kişi yaşanan sürecin işyerinde psikolojik taciz olduğu yönünde kanaate varırsa aşağıda belirtilen hususlara dikkat etmelidir.
  - Kişi, öncelikle çatışmadan kaçınılmalı ve sakin olmaya gayret etmelidir.
  - Psikolojik taciz üst yönetim tarafından gerçekleştirilmiyorsa konuyu üst yönetime uygun bir şekilde iletmelidir.
  - Psikolojik tacize uğradığını kanıtlayacak yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri saklamalıdır.
  - Yaşanılan psikolojik taciz sürecine ilişkin günlük tutmalıdır.
  - Yaşanılan sürece şahit olan/ olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmelidir.
  - Kişi, üyesi olduğu sendikadan destek talep etmelidir.
  - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın İletişim Merkezi ALO 170'i arayarak, işyerlerinde psikolojik taciz konusunda uzman psikologlardan destek almalıdır.
  - Kişi, ihtiyaç duyduğunda tıbbi ve hukuki destek almalıdır.
  - İşyerlerinde psikolojik tacize maruz kalan kişi sorunu işyerinde çözemediği takdirde konuyu yargıya taşımalıdır.

### 8.2. Kurumsal mücadele önerileri

- ❖ İşyerlerinin sektörel farklılıkları, nitelik ve nicelik itibarıyla farklı özelliklere sahip olması ve farklı üretim yöntemleri kullanarak faaliyetlerini sürdürüyor olmaları nedeniyle psikolojik tacizle mücadele yöntemleri farklılık göstermektedir.
- ❖ İşyerleri, işyerinde psikolojik tacizin unsurlarının ortaya çıkması halinde, konu hakkında bilgi sahibi olmalı ve marka değerlerinin zarara uğramaması amacıyla kurumsal yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır.





- ❖ Psikolojik tacizin işyerlerinde yaşanmaması ve/ veya önlenmesi için aşağıda belirtilen tedbirleri öncelikle hayata geçirilmelidir.<sup>2</sup>
  - İşyerleri, psikolojik tacizi önleyici politikalar geliştirmelidir.
  - İşyerlerinde psikolojik taciz konusunda tehlikeleri anlatan broşürler dağıtılmalı, işçilere ve yöneticilere yönelik eğitim ve bilgilendirme çalışmaları yapılmalıdır.
  - İşyerleri, kendi işletme yapısına uygun olarak, psikolojik taciz olaylarının incelenmesi için yöntemler geliştirmeli, işyerinde psikolojik tacize teşebbüs eden kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır.
  - İşyerlerinde psikolojik taciz şikâyetleri dikkate alınmalı ve adil çözüm yolları geliştirilmelidir.
  - İşyerlerinde psikolojik tacizi önlemek için alınacak tedbirlerde, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında “gizliliğin korunmasına” özel hassasiyet gösterilmelidir.
  - Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır.



Fatih ERDOĞAN “*Mobbingzade*”, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Karikatür Yarışması Mansiyon Ödülü

<sup>2</sup> Özel sektör işyerleri açısından ayrıntılı bilgi için; Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Mücadelede İşletme Rehberi, TİSK Yayınları, Yayın No: 321, Temmuz 2012, 2.baskı.



## 9 İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN MALİYETLERİ<sup>3</sup>

ETKİ ALANI	PSİKOLOJİK MALİYETLER	EKONOMİK MALİYETLER
<b>BİREYLER</b>	Stres Duygusal rahatsızlıklar Fiziksel rahatsızlıklar Kazalar Sakatlıklar Tecrit edilme Ayrılık acıları Mesleki kimlik kaybı Arkadaşlıkların kaybı İntihar\Cinayet	İlaç masrafları Terapi masrafları Doktor/hastane faturaları Kaza masrafları Avukat ücretleri İşsizlik İş arama
<b>ÂİLELER</b>	Çaresiz kalma acısı Karmaşa ve çatışmalar Ayrılık ve/veya boşanma acısı Çocuklara etkileri	Ailenin gelir kaybı Ayrılma ya da boşanma masrafları Terapi masrafları
<b>KURULUŞLAR</b>	Anlaşmazlıklar Hastalıklı şirket kültürü Düşük moral Kısıtlanmış yaratıcılık	Hastalık izinlerinin artması Yüksek personel hareketi maliyeti Düşük verim Düşük iş kalitesi Uzmanlık kaybı Çalışanlara tazminat ödemeleri İşsizlik maliyetleri Yasal işlem/dava masrafları Erken emeklilik Yükselen personel yönetim maliyetleri
<b>TOPLUM</b>	Mutsuz bireyler	Sağlık masrafları
<b>TOPLULUK</b>	Politik kayıtsızlık	Sigorta masrafları İşsizlik ve kapasite altı çalıştırılmadan doğan vergi kayıpları Kamu yardım programlarına talebin artması Zihinsel sağlık programlarına talebin artması Malulen emeklilik taleplerinin artması

<sup>3</sup> DAVENPORT Noa, SCHWARTZ Ruth Distler, ELLİOTT Gail Pursell(2003), Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Çeviren: ÖNERTOY, Osman Cem, Sistem Yayıncılık, İstanbul, s.146-148



## EK 1: MEVZUAT <sup>4</sup>

### 1. TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI

- ❖ Psikolojik taciz, hedef seçilen bireyin kişilik haklarına ve onuruna saldırı niteliğini taşımakta olup Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın temel hak ve hürriyetlere ilişkin hükümleri kapsamında koruma altına alınmıştır.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz Anayasa'nın;
  - Temel hak ve hürriyetlerin niteliğini belirleyen ve “Herkesin kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahip olduğunu” vurgulayan 12 nci maddesine,
  - Kişinin dokunulmazlığı, maddi ve manevi varlığını düzenleyen ve “herkesin yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahip olduğunu” düzenleyen 17 nci maddesi kapsamında güvence altına alınmış olup 1 inci ve 3 üncü fıkralarına

aykırılık teşkil etmektedir.

### 2. TÜRK MEDENİ KANUNU

- ❖ Genellikle kişilik haklarına yönelik saldırılar şeklinde ortaya çıkan psikolojik taciz, 4721 sayılı Türk Medeni Kanununun 2 nci maddesindeki “herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır” şeklindeki temel ilkeden başlayarak, Kanunun 23 ila 25 inci maddelerinde düzenlenen kişiliğin korunmasına yönelik hükümler çerçevesinde değerlendirilebilmektedir.
- ❖ Bu maddelere göre, psikolojik taciz kapsamında ele alınabilecek durumlarda olayın özelliklerine göre ayrıca değerlendirilecek olmakla birlikte; hukuka aykırı olarak kişilik haklarına saldırılan kişi;
  - Hakimden koruma talebinde bulunabilir.
  - Hakimden ayrıca saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir.

<sup>4</sup> Mevzuat hükümleri bilgilendirme amaçlı verilmekte olup tek başına hukuki işlem ve eylemlere esas alınmaması ve her somut olayın kendi içinde değerlendirilerek izlenecek yolun belirlenmesi gerekmektedir.



- Düzeltmenin veya kararın üçüncü kişilere bildirilmesi ya da yayımlanması isteminde bulunabilir.
- Kişi ayrıca uğramış olduğu zararların giderilmesi için *maddi ve manevi* tazminat talebinde de bulunabilir.

### 3. TÜRK BORÇLAR KANUNU

- ❖ 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile ilk defa mevzuatımıza giren psikolojik taciz kavramı, Kanunun işverenin işçiyi koruma borcunu düzenleyen ve işverene işçiyi gözetme borcu getiren 417 nci maddesinde “İşçinin kişiliğinin Korunması” başlığı altında düzenlenmiştir.
- ❖ Maddeye göre;
  - İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak, saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamak ve bu kapsamda özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları için olduğu gibi bu tür tacizlere uğramış olanların da daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.
  - İşverenin Kanuna ve sözleşmeye aykırı davranması nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı ortaya çıkan zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi olmaktadır.
- ❖ Bu kapsamda işçi her olayda özel olarak ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir birlikte genel olarak;
  - Sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine dayanarak uğradığı zararların tazminini talep edebilir.
  - Borçlar Kanununa tabi olarak kurulmuş iş ilişkilerinde “dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen” durum ve koşullar (md. 435/II) içinde değerlendirilmek suretiyle, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.
  - Kişilik haklarının ihlal edildiği gerekçesiyle manevi tazminat talebinde de bulunabilir. (md. 58)



#### 4. TÜRK CEZA KANUNU

- ❖ Kişi hak ve özgürlüklerinin korunması, Türk Ceza Kanununun temel amaçları arasında yer almaktadır. Psikolojik taciz davranışlarının bir kısmı, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununda düzenlemiş olan suçlara konu eylemler arasında yer alabilmekte ve bu yönüyle de Türk Ceza Kanunu kapsamında cezaya konu olabilmektedir.
- ❖ Kanunun psikolojik tacizle ilişkilendirilebilecek suçlardan bazılarında aşağıda yer verilmektedir.
  - Eziyet (md. 96),
  - Cinsel Taciz (md.105),
  - Tehdit (md. 106),
  - Şantaj (md. 107),
  - İş ve çalışma hürriyetinin ihlali (md. 117),
  - Ayrımcılık (md. 122),
  - Hakaret (md. 125),
  - Kişilerin huzur ve sükununu bozma (md.123),
  - Haberleşmenin engellenmesi (md. 124),
  - Haberleşmenin gizliliğini ihlal (md.132),
  - Kişiler arasındaki konuşmaların dinlenmesi ve kayda alınması (md. 133),
  - Özel hayatın gizliliğini ihlal (md.134),
  - Kişisel verilerin kaydedilmesi, (md.135)

#### 5. İŞ KANUNU

- ❖ 4857 sayılı İş Kanununda işyerlerinde psikolojik tacize ilişkin doğrudan düzenleme bulunmamakla birlikte, dolaylı olarak bu davranış biçimlerini yaptırıma bağlayan birtakım hükümler bulunmaktadır.
- ❖ Psikolojik tacizin hukuki sonuçları tacizi gerçekleştiren kişinin hukuki konumuna göre farklılık göstermektedir.
- ❖ Psikolojik tacizin işveren tarafından gerçekleştirilmesi halinde işçi, her olayda özel olarak ayrıca değerlendirilmesi gerekmekte birlikte genel olarak;
  - Eşit davranma borcuna aykırılık nedeniyle ayrımcılık tazminatı talep edebilir. (md.5)
  - İş sözleşmesini koşulları oluşmuşsa haklı nedenle feshedebilir. (md. 24/II)



- ❖ Psikolojik tacizin işverenin bir başka işçisi tarafından gerçekleştirilmesi halinde:
  - İşçi durumu işverene varsa işyerindeki bildirim ve iletişim mekanizmalarını kullanarak işverene bildirerek gerekli önlemlerin alınmasını isteyebilir.
  - Önlem alınmaması halinde ve koşulları oluşmuş ise işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. (md. 24/II)
  - İşveren, psikolojik taciz davranışları sergileyen işçisinin iş sözleşmesini koşulları oluşmuş ise feshedebilir.

## 6. DEVLET MEMURLARI KANUNU

- ❖ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, amirlerin memurlarına hakkaniyet ve eşitlik içinde davranması gerektiğini belirtmektedir. (md. 10)
  - Devlet memurları, kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptir. Psikolojik tacize maruz kalan memur, sözlü veya yazılı olarak, en yakın amirden başlayarak ve silsile yolu ile tacizi gerçekleştiren amirleri atlayarak şikayet yapabilir. (md. 21)
  - Şikayet üzerine taciz eylemini gerçekleştiren memura somut olaya göre uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesini durdurma, devlet memurluğundan çıkarma cezası verilebilir. (md. 125)
  - Kanunda belirtilen disiplin cezalarının psikolojik taciz sürecinin aracı olarak kullanılması durumunda haksız disiplin cezasına maruz kalan memur, bu cezaya karşı itiraz etme ve dava açma hakkına da sahiptir. (md. 135)

## 7. İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KANUNU

- ❖ 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununa göre, işveren çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliklerini sağlamakla yükümlüdür. (md. 4)
- ❖ Psikolojik taciz olgusu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda doğrudan düzenlenmemiş olsa da çalışanların ruh ve beden sağlığını etkilediği hallerde Kanun kapsamında değerlendirilmesi mümkündür.
- ❖ İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak için her türlü tedbiri almak, risk değerlendirmesi yapmak ve yaptırmakla yükümlüdür. (md. 4) Bu kapsamda işveren, çalışanların işyerinde fiziksel ve psikolojik açıdan sağlıklı bir çalışma ortamının oluşturulmasını sağlamak ve gözetmekle yükümlüdür.



## 8. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU

❖ 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile “İşyerinde Yıldırma” ve “Taciz” kavramları tanımlanmış ve bu kavramlar ayrımcılık kapsamında değerlendirilmiştir.

❖ Kanuna göre;

- **İşyerinde yıldırma:** Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri,

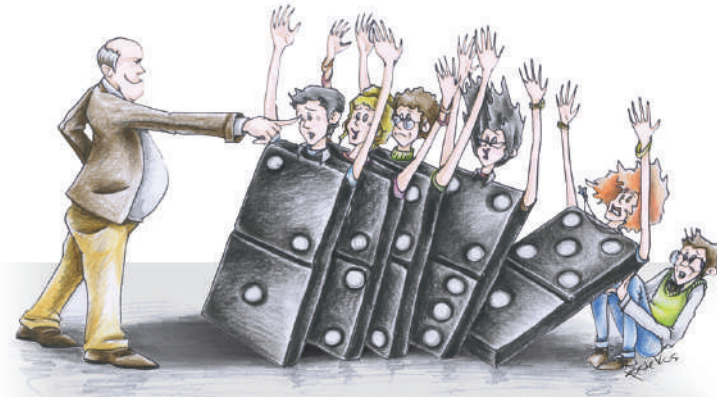
**Taciz:** Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı ifade etmektedir.

- 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. (md.3)
- Kanun kapsamında işyerinde yıldırma ayrımcılık türleri arasında sayılmıştır. (md.4)
- Çalışma hayatında ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan gerçek ve tüzel kişi, herhangi bir ücret ödemeksizin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna başvurabilir. (md. 17/I)
- İş Kanununun 5 inci maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular, İş Kanununda belirlenen şikayet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hallerde yapılabilir. (md.17/V)
- Kişi, Kuruma başvurmadan önce işyerinde yıldırmanın (ayrımcılığın) sonlanmasını ilgili taraftan talep etmelidir. Bu talebin reddedilmesi veya 30 gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak tafisi güç veya imkansız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, Kurum bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. (md. 17/II)
- Kurum, başvuruları en geç 3 ay içinde sonuçlandırır. Bu süre bir defaya mahsus olmak üzere en fazla 3 ay uzatılabilir. (md. 18/I)

- Kurum, ayrımcılık taraflarının görüşünü aldıktan sonra incelemenin özelliğine göre re'sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. (md. 18/II, III)
- Kuruma yapılan başvurularda başvuranın, iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir. (md. 21)
- Ayrımcılık yasağının ihlali halinde sorumlu olan kamu veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında 1000 Türk lirasından 15.000 bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Kurul, verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. (md. 25/I, IV)

## 9. KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU KANUNU

- ❖ 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kanununun amacı; kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikayet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmaktır. (md.1)
- ❖ Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikayet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir. (md.5)







- ❖ Kuruma, gerçek ve tüzel kişiler başvurabilirler. Başvuru sahibinin talebi üzerine başvuru gizli tutulmaktadır. (md. 17/I)
- ❖ Kuruma başvuruda bulunulabilmesi için telafisi güç veya imkansız zararların doğması ihtimali bulunan haller dışında, idari başvuru yollarının tüketilmiş olması gerekmektedir. (md. 17/IV)
- ❖ Kurum, inceleme ve araştırmasını başvuru tarihinden itibaren en geç 6 ay içinde sonuçlandırarak inceleme ve araştırma sonucu ile varsa önerilerini ilgili mercie ve başvurana bildirmektedir. (md. 20/I,II)
- ❖ Kurum ayrıca başvurana, işleme karşı başvuru yollarını, başvuru süresini ve başvurulacak makamı da göstermektedir. (md. 20/II)
- ❖ İlgili mercii, Kurumun önerileri doğrultusunda tesis ettiği işlemi veya Kurumun önerdiği çözümü uygulanabilir nitelikte görmediği takdirde bunun gerekçesini 30 gün içinde Kuruma bildirmektedir. (md. 20/III)



Yalçın Turgut BALABAN “*Hakları, Özgürlükleri ve Emeği ile İnsan*”, Hizmet-İş Sendikası Yayınları



## 10. 2011/2 SAYILI İŞYERLERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN (MOBBİNG) ÖNLENMESİ GENELGESİ

- ❖ Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.
- ❖ Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir. Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.
  1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
  2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
  3. Toplu iş sözleşmelerine işyerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
  4. Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
  5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
  6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
  7. Psikolojik taciz iddialarıyla ilgili yürütülen iş ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
  8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.
- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz ilgili her türlü soru, öneri, eleştiri, ihbar, şikâyet, başvuru ve taleplerin çözüme kavuşturabilmesi amacıyla başvuruda bulunulabilecek birçok kurum ve kuruluş vardır.



## EK 2: ŞİKAYET VE BAŞVURU MEKANİZMALARI

### 1. Dilekçe ile Başvuru

- ❖ İşyerinde psikolojik taciz davranışlarına maruz kalan kişiler, Türkiye Büyük Millet Meclisine ve yetkili idari makamlara yazı ile başvurma hakkına sahiptirler.
- ❖ Başvuruların sonucu veya yapılmakta olan işlemin safahatı hakkında dilekçe sahiplerine en geç 30 gün içinde gerekçeli olarak cevap verilmektedir. İşlem safahatının duyurulması halinde alınan sonuç ayrıca bildirilmektedir. Türkiye Büyük Millet Meclisine gönderilen dilekçelerin, Dilekçe Komisyonunda incelenmesi ve karara bağlanması 60 gündür.

### 2. Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER) Yoluyla Başvuru

İşyerinde psikolojik taciz şikayet ve talepleri için “Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi (CİMER)”ne <https://basvuru.tccb.gov.tr/Forms/pgDefault.aspx> adresinden başvuru yapılabilmektedir.

### 3. Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER) Yoluyla Başvuru

- ❖ İşyerlerinde psikolojik taciz şikayet ve talepleri için “Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER)”ne <https://www.bimer.gov.tr/> adresinden başvuru yapılabilmektedir.
- ❖ Başvurular, **ALO 150** Doğrudan Başbakanlık İletişim Merkezi aranarak da yapılabilmektedir.

### 4. Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 Hattı Üzerinden Başvuru

- ❖ İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Başbakanlık Genelgesi'nin 4 üncü maddesi uyarınca 2011 yılından bu yana psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek amacıyla ALO 170 hattı üzerinden çağrılar alınmaktadır.
- ❖ İşyerinde psikolojik taciz konusunda eğitilmiş ve hattı arayanlara destek olmak üzere görevlendirilmiş psikologlar, kişileri bilgilendirilmekte ve yönlendirmekte, onlara destek olmakta ve şikayet başvurusunda bulunmak isteyenlerin başvuru taleplerini almaktadır.
- ❖ ALO 170 hattı üzerinden psikolojik taciz şikayet başvuruları, başvuruyu yapan kişinin kamu veya özel sektörde çalışmasına bağlı olarak farklı şekilde



değerlendirilmektedir. Özel sektör çalışanlarınca yapılan başvurular, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı tarafından incelenmekte; kamu sektöründe çalışanlar tarafından yapılan başvurular ise psikolojik tacizin gerçekleştiği kurum tarafından incelenmektedir.

- ❖ ALO 170 çağrılarında en geç 72 saat içerisinde cevap verilmektedir.

## 5. Kamu Denetçiliği Kurumuna (Ombudsman) Başvuru

- ❖ İdarenin eylem ve işlemleri karşısında psikolojik tacize maruz kaldığını iddia eden gerçek ve tüzel kişiler, herhangi bir ücret ödemeksizin Kamu Denetçiliği Kurumuna şikayet başvurusu yapabilmektedirler.
- ❖ Şikayet dilekçeleri; posta, elektronik posta, faks ve web sayfasından elektronik sistem yoluyla yapılabileceği gibi illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilmektedir.

## 6. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna Başvuru

- ❖ Kişiler, işyerlerinde yıldırma ile ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasıyla herhangi bir ücret ödemeksizin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru yapabilmektedirler.
- ❖ Başvurular illerde valilik, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilmektedir.

## 7. Yargı Yolu

- ❖ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununda “Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arbulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır” hükmü yer almaktadır (md.3) Yargı yoluna başvurulmasında bu madde hükmü gözönünde bulundurulmalıdır.
- ❖ Psikolojik tacize ilişkin olarak somut olayın özelliklerine göre, hukuk yargısı, ceza yargısı yahut idari yargı yollarına başvurulması mümkündür. Konuyla ilgili olarak açılmış davalarda Yargıtayın vermiş olduğu kararlardan bazıları aşağıda özetlenmiştir.



### **EK 3: YARGITAY KARALARI**

**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/9-461; K. 2017/127; T. 25.01.2017**

**ÖZET:** Dava, manevi tazminat istemine ilişkindir.

Davacı vekili davalı işverence iş şartlarının esaslı şekilde değiştirilmek istendiğini, işe girdiği tarihte taraflarca kararlaştırılmış şartların davalı yanca tek taraflı hukuka aykırı olarak değiştirilmek istenmesine altı arkadaşıyla birlikte onay vermediğini, işverenin iş sözleşmesinin feshiyle sonuçlanan bir takım davranışlar içine girdiğini, bu davranışların kişilik haklarına ve maneviyatına zarar verdiğini ileri sürerek manevi tazminat alacağına davalıdan tahsilini istemiştir.

Mahkemece davalı işverenin, rekabet sözleşmesini imzalamayan ve nihayetinde işten çıkartılma baskısı altında, ihtirazi kayıt koymak sureti ile sözleşmeyi imzalamak zorunda kalan davacıyı, satış müdürü olmasına rağmen toplantılara almaması, hiçbir aktiviteye katılmasına izin vermemesi, çıkışta (diğer personelden ayrı muameleye tabi tutularak) zaten belgelere erişmesi engellenmiş olan davacının çantalarının aranarak kontrol edilmesinin çalışanlar arasında ayrımcılık ve mobbing uygulaması niteliğinde olduğu gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne, 3000,00 TL manevi tazminatının dava tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınıp davacıya verilmesine, fazlaya dair talebin reddine karar verilmiş,

Davalı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yerel mahkemenin kararı “Davacının anılan sözleşmeyi şerh koyarak imzalayarak şirketin ticari risklerini üstlenmemesi nedeniyle, işveren ve vekillerinin manevi baskı ve işkencesine maruz bırakıldığı, çalışma arkadaşları arasındaki küçük düşürüldüğü somut delillerle ispat edilemediğinden davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü isabetsizdir.” gerekçesi ile bozulmuş, Mahkemece bu tür davaların çoğunlukla tanıkla ispat edilmesinin zorunlu olduğunu, somut ispat açısından belge ibraz edilmesinin beklenemeyeceği, davacı ile aynı ortamda çalışan ve davalı ile de husumeti bulunmayan tanık beyanlarına itibar edilmesi gerektiği gerekçesiyle önceki kararda direnilmiştir.

**KARAR VE SONUÇ:** “Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık, somut olay bakımından davacının ihtirazi kayıt ile imzaladığı rekabet yasağı ve ticari sırların saklanması hakkında anlaşmanın bizatihi mobbing niteliğinde olup olmadığı ve davacının küçük düşürüldüğünün somut delillerle ispatlanıp ispatlanmadığı noktasında toplanmaktadır.



Öncelikle, uyuşmazlığın temelinde yatan psikolojik taciz (mobbing) hakkında genel bir açıklama yapılmasında yarar vardır:

Türk Hukukunda psikolojik taciz (mobbing); işyerinde çalışanlara, diğer çalışanlar veya işverenler tarafından sistematik biçimde uygulanan, tekrarlanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlar olarak ifade edilmiştir. Psikolojik tacizin en bariz örnekleri, kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, çalışan iş ortamında yokmuş gibi davranmak, iletişimin kesilmesi, fikirlerine itibar edilmemesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, ağır işler verilmesi ve fiziksel şiddet tehdidi sayılabilir.<sup>5</sup>

Görüldüğü üzere, bir eylemin psikolojik taciz olarak kabul edilebilmesi için, bir işçinin hedef alınarak gerçekleştirilmesi, belli bir süreye yayılması ve bu durumun sistematik bir hal alması gerekir. Belirtilen şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin, her somut olayda ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir.

Psikolojik tacizin nedenleri farklılık göstermesine karşın amaç, çoğu kez işçinin işyerinden ayrılmasını sağlamaktır.

Önceleri özel bir düzenleme olmamasına rağmen, çalışanların maruz kaldıkları psikolojik taciz, hizmet sözleşmesinin taraflara yükledikleri borçlar ve ödevler kapsamında değerlendirilmiştir. Buna göre, psikolojik taciz eylemi, işverenin işçiyi koruma (gözetme) ve eşit davranma borçlarına aykırılık oluşturmaktadır. Bunun yanında, psikolojik taciz aynı zamanda, işçinin kişilik haklarına da müdahale niteliği taşıması dolayısıyla, buna dair hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

Mülga 818 Sayılı Borçlar Kanununun 332. maddesinde işçinin, iş görme yükümlülüğü çerçevesinde maruz kalacağı tehlikelere karşı işverenin gerekli tedbiri alması gerektiği hususu düzenlenmişti. Bu düzenleme, işverenin işçiyi koruma (gözetme) borcunun temelini oluşturuyordu. Buna karşılık 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununda “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417. maddesinde psikolojik taciz terimine açıkça yer verilmiş ve işçinin kişiliğinin korunması yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlenmiştir. Buna göre;

“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.

5 Tınaz, P./Bayram, F./Ergin, H.: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing), Beta Yayınları, İstanbul 2008, S.7, s.53-58.



İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksatsız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür.

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı sebebiyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir”

Somut olaya gelince; davacı, davalı şirket tarafından hazırlanan rekabet yasağı sözleşmesini ihtirazi kayıtla imzaladığı için baskıya uğradığını ileri sürmüş ise de dosya kapsamına göre işveren ve vekilleri tarafından sistematik biçimde manevi baskıya maruz bırakıldığını, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürüldüğünü somut delillerle ispat edememiştir.

Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.”

Sonuç olarak davacının davalı tarafından hazırlanan rekabet yasağı sözleşmesini ihtirazi kayıtla imzaladığı için baskıya uğradığı yönündeki iddiası somut delillerle ispat edilemediğinden Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nca direnme kararı bozulmuştur.

**Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2017/7875; K.2017/13057; T.01.06.2017**

**KARAR VE SONUÇ:** “Taraflar arasında davalı işveren vekilince davacıya mobbing uygulanıp uygulanmadığı ve davacının kişilik haklarına saldırı olup olmadığı hususu tartışmalıdır.

Mobbingin meydana gelebilmesi için bir işçinin hedef alınarak, uzun bir süre ve belli aralıklarla sistematik biçimde tekrarlanan, mağdurun karşı koymasına rağmen yapılan aşağılayıcı, küçük düşürücü ve psikolojik olarak acı veren, işteki performansı engelleyen veyahut olumsuz bir çalışma ortamına sebep olan tehdit, şiddet, aşağılama, hakaret, ayrımcılık, ağır eleştiri, taciz ve çalışma şartlarını ağırlaştırma gibi eylem, tutum ve davranışların uygulanması gerekir. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre de mobbing; “bir veya bir grup işçiyi sabote etmek için yapılan, zalimce, kötü niyetli, intikamcı, aşağılayıcı ve eleştireci tavırlarla kendini gösteren davranış biçimi” şeklinde tanımlanmaktadır.

Mobbing'de, hedef alınan kişinin şerefine, kişiliğine, karakterine, inancına, değerlerine, yeteneklerine, tecrübelerine, birikimlerine, düşüncelerine, etnik kökenine, yaşam biçimine, kültür ve benzeri yönlerine topluca bir saldırı söz konusudur. Bu saldırı,



dedikodu ve söylenti çıkarma, iftira atma, toplum önünde küçük düşürme, hafife alma, karalama, kötüleme ve yok sayma gibi kişiyi zihinsel, ruhsal, fiziksel ve bedensel olarak etkileyebilecek eylemlerle yapılmaktadır.

“Davacı işçi ... olarak davalı işyerinde çalışmaktadır. Davacı davalı kurum yetkilileri tarafından görevlerini yerine getirmesine rağmen sanki hiç görev yapmıyormuş gibi olumsuz davranışlara maruz kaldığını, vizite kağıdı verilmeyerek doktora gitme talebinin umursanmadığını, can güvenliğini tehlikeye sokacak türden işler yapmasının istendiğini, görevi olmayan işler yaptırıldığını, iş arkadaşları ile iletişiminin engellenmeye çalışıldığını, bu sebeplerle mobbinge uğradığını ileri sürerek manevi tazminat istemiştir. Davalılar davacının mobbinge uğradığına dair iddiaların gerçeği yansıtmadığını beyanla davanın reddini savunmuştur. Mahkemece dinlenen tanık beyanlarına dayanılarak işverenin davranışlarının sözleşmeye aykırılık oluşturduğu gerekçesi ile davanın kabulüyle davacı lehine manevi tazminata hükmedilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının sistemli olarak psikolojik tacize uğradığı ve kişilik haklarının ihlal edildiğinin somut ve inandırıcı delillerle ortaya konmadığı, mobbingin yukarıda açıklanan unsurlarının bulunmadığı, bu sebeple davacının kişisel haklarının saldırıya uğradığının ispatlanmadığı gözetilerek manevi tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi bozma nedenidir.”

Sonuç olarak davacının psikolojik tacize uğradığı yönündeki iddiasının somut ve inandırıcı delillerle ispat edilemediği ve somut olayda psikolojik tacizin unsurlarının bulunmadığı gerekçeleriyle yerel mahkeme kararı, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi tarafından bozulmuştur.

#### **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2016/485; K.2016/16921; T.29.09.2016**

**ÖZET:** Davacı vekili, davacının satış temsilcisi olarak 22.07.2010 tarihinde işe başladığını, davalının uygulamış olduğu ücret politikası ve işyerinde ki psikolojik taciz amirleri tarafından sürekli hakarete maruz kalması sebebiyle 08.10.2012 tarihinde işten ayrılacağına dair dilekçe verdiğini ve 16.11.2012 tarihi itibarıyla davalı işyeri ile ilişkisinin kesildiğini, davacı ile davalı arasında akdedilen iş akdi gereği mesai saatlerinin hafta içi 08:30-17:30 saatleri arasında olduğunu, ancak davacının 07:45-19:30 saatleri arasında çalıştığını, fazla mesai ücretlerinin ödenmediğini, davacının işyerinde uygulanan psikolojik tacize, mobbinge dayanarak iş akdinin sonlandırılmasını istediğini ancak amirinin baskısıyla istifa dilekçesi vermek zorunda bırakıldığını, davacının başarılı performans sergilemiş olmasına rağmen takım liderinin sürekli baskıcı, hakaret eden, tehditkar tavır ve davranışlarına maruz kaldığını ileri sürerek, kıdem tazminatı, manevi tazminat ve fazla mesai ücreti alacaklarının davalıdan tahsilini istemiştir.





Yerel mahkemece, toplanan delillere ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

**KARAR VE SONUÇ:** “Taraflar arasında davacı işçinin işyerinde psikolojik tacize maruz kalıp kalmadığı ve bu bağlamda manevi tazminata hak kazanıp kazanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Genel olarak “İşyerinde gerçekleşen, sistematik hale gelen, kasıtlı olarak yapılan ve süreklilik gösteren, yıldırma ve işten uzaklaştırma amacı taşıyan, kişinin kişiliğinde, sağlığında ve mesleki durumunda zarar doğuran davranışlar” psikolojik taciz (mobbing)’ olarak ifade edilmektedir. Mobbingde, işçiye karşı taciz psikolojik olmalı, işçinin özgüvenini ve özsaygısını kaybettirmeli, sistematik olarak tekrarlanmalı, uzun bir zamandan beri devam ediyor olmalı ve en önemlisi işçinin buna karşı silahı olmamalı, olsa bile kullanamamalıdır.

Somut uyuşmazlıkta, davacı işyerinde başarılı performans sergilemiş olmasına rağmen psikolojik tacize maruz kaldığını, bu konu ile ilgili işyerinde yaptığı başvuruların sonuçsuz kaldığını iddia ederken, davalı taraf davacının iddialarının gerçeği yansıtmadığını savunmuştur. Tanık beyanı ve dosya kapsamı değerlendirildiğinde davacı mobbing iddiasını ispatlayamamıştır. Mahkemece, mobbing olarak nitelendirilen olaylar, mobbing sebebiyle tazminatına hak kazandıracak nitelik ve boyutta değildir. Bu sebeple manevi tazminat talebinin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.”

**Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/9-1925; K. 2013/1407; T. 25.09.2013**

**ÖZET:** Dava, işyerinde psikolojik taciz nedeniyle istenen maddi ve manevi tazminat talebine ilişkindir.

Somut olayda, 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalının İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana ve farklı illerde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği anlaşılan davacı, psikolojik tacize uğradığını iddia ederek maddi ve manevi tazminata hükmedilmesini talep etmiştir.

Yerel mahkemece, davacının manevi tazminat talebine dayanak olarak gösterdiği uygulamaların psikolojik taciz yani mobbing oluşturmadığı, bir an için öyle olduğu kabul edilse bile kişilik haklarına saldırı oluşturacak şekilde Borçlar Kanunu’nun 41. veya 49. maddeleri anlamında manevi tazminat talep edilmesine imkan verecek uygulamalar olarak kabul edilemeyeceği gerekçeleriyle manevi tazminat isteği reddedilmiştir.



Öte yandan yerel mahkemece, davacının tayinen gittiği ve 9 ay süreyle çalıştığı görev yerinde bulunduğu sırada yapmak durumunda kaldığını iddia ettiği gerek şehir içi ve gerekse şehirler arası, görevi ile ilgili olmayan ancak İstanbul'da bulunsaydı yapmak durumunda kalmayacağını iddia ettiği, ulaşım, iletişim, yatma ve yemek giderlerinden oluştuğu, bu tür masraflarının işverence karşılanacağını taahhüt edildiğine dair yazılı belge veya hizmet sözleşmesi bulunmadığı, aile bağlarının devam ettirilebilmesi gerekçesiyle olsa bile özel ulaşım ve iletişim masraflarının da aynı gerekçelerle talep edilmesi mümkün görülmediği gerekçesiyle maddi tazminat isteminin reddine karar verilmiştir.

Davacı vekilinin temyizi üzerine Özel Dairece yerel mahkemenin kararı,

- Davalının işveren yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği, davacının ilgili bölümde tek avukat olarak görev yaptığının anlaşıldığı, davalı nezdinde çalışan diğer avukatların aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildiklerinin ileri sürülmediği ve kanıtlanmadığı, davacının 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerinin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığının somut biçimde ortaya konulamadığı,

- İşverenin davacıyı sürekli olarak değişik illerde kısa sürelerle görevlendirmesinin davacıyı yıldırma, bezdirme amacına yönelik olduğunun anlaşıldığı,

- Psikolojik taciz olarak değerlendirilen uygulamaların oluş şekli ve süresi dikkate alındığında manevi tazminatın kabulüne karar verilmesi gerektiği,

- Davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya kapsamındaki belgelerin değerlendirilmesi gerektiği, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek zararın belirlenmesi gerektiği, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığının tespit edilerek maddi tazminat yönünden bir karar verilmesi gerektiği,

gerekçeleri ile bozulmuş, yerel mahkemece önceki kararda direnilmiştir.

**KARAR VE SONUÇ:** Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; davacı yararına somut olayda psikolojik taciz (mobbing) nedeniyle manevi tazminata hükmedilmesi gerekip gerekmediği; ayrıca davacının maddi tazminat talebi bakımından yer



değiştirmeye bağlı olarak yaptığı giderlerin yerel mahkemece değerlendirilmesi gerekip gerekmediği noktalarında toplanmaktadır.

Somut olayda; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalının İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atanmasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep, ve Mardin illerinde kısa sürelerde 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamında anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının ilgili bölümde tek avukat olarak görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bankanın diğer avukatlarının aynı dönemde benzer şekilde görevlendirildikleri ileri sürülmüş ise de bu husus kanıtlanmış değildir. Davacının iş sözleşmesinin feshi öncesinde 9 aylık sürede gerçekleşen görevlendirmelerin hangi ihtiyaçtan kaynaklandığı da somut biçimde ortaya konulmamıştır.

Ayrıca davalı işverenin kurum içi yazışmalarından, davacının emekli olmayı düşünmediği kanısıyla, en uygun çözüm yolunun sözleşmenin feshedilmesi; bunun mümkün olmaması halinde ise, daha önce gündeme geldiği belirtilen Bursa iline atama yapılmasının uygun olacağına dair değerlendirme yapıldığı anlaşılmaktadır.

Görüldüğü üzere, davalı avukatın maruz kaldığı bu durum, psikolojik taciz mahiyetinde olup, bu yolla davacı avukatın istifa ya da emekliliği tercih etmesi sağlanarak, işyerinden ayrılması amaçlanmaktadır.

Şu durumda, psikolojik taciz olgusunun somut olayda gerçekleştiğinin kabulü ile davacı yararına uygun bir miktar manevi tazminata hükmedilmesi gerekmektedir.

Öte yandan, davacının yer değiştirmelere bağlı olarak ulaşım, iletişim, konaklama ve yemek giderleri adı altında talep ettiği maddi tazminat yönünden dosya kapsamındaki belgeler değerlendirilmeli, psikolojik taciz uygulamalarının doğrudan bir sonucu olan ve varsayıma dayanmayan gerçek bir zarar olup olmadığı belirlenmeli, davacının görevlendirmelerle ilgili olarak harcırah alıp almadığı da tespit olunarak, bu doğrultuda maddi tazminat yönünden de bir karar verilmelidir.

O itibarla yerel mahkemece, psikolojik tacizin bulunmadığı ve delillerin toplamasına gerek görülmediğinden söz edilerek, yazılı şekilde karar verilmesi doğru değildir.



Hal böyle olunca; yerel mahkemece, Hukuk Genel Kurulu'nca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

Sonuç olarak, davacının temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının bozulmasına, davacı kişiye tazminat haklarının ödenmesine karar verilmiştir.

### **Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2014/36660; K.2015/3283; T.26.2.2015**

**ÖZET:** Davacı tarafından, davacının davalı işyerinde 12.4.2010 tarihinden itibaren mekanik bakım operatörü olarak çalışmaya başladığı, işyerinde Cuma namazlarını bir kısım işçilerin kendi tuttukları servis aracıyla işyerinin bulunduğu site içinde bulunan camide kılmalarına işverenin müsaade ettiği halde kendisine Cuma namazlarını kılmak için izin talebinde bulunmasına rağmen izin verilmediği, namaz kılanlara yönelik işyerinde psikolojik baskı (mobbing) uygulandığı, işyerinin standart uygulama dışına çıkararak uzun süre, sürekli olarak gündüz vardiyasına çağrılıp üç hafta üst üste Cuma namazına gidememesinin sağlandığı, işveren tarafından işçiler arasında eşit davranma ilkesi yükümlülüğüne aykırı davranıldığı, kendisinin anayasal hakkı olan ibadet hürriyetine müdahale edilip insanlık onuruna aykırı olarak baskı uygulandığı, istifa etmeyince de bir bahane üretilerek iş akdinin haksız ve ihbarsız olarak feshedildiği belirtilerek, işe iade davası açılmıştır.

Dosya kapsamından davacının iş akdinin davalı işverence 29.11.2013 tarihinde ihtarname ile sanal ortamda şirketi küçük düşürücü, aşağılayıcı paylaşımlarda bulunduğu, yazılı basında ise şirket ve yöneticileri hakkında asılsız isnatlar içeren röportaj yapılarak yayınlanmasında etkili olduğu tespit edildiği için İş Kanunu'nun 25/II-b bendine göre bildirimsiz ve tazminatsız olarak feshedildiği anlaşılmaktadır.

Yerel mahkeme, davalı işyerine ait işyeri çalışanlarının işyerinde ve işyerindeki şartların uygun olması halinde ibadetlerini yerine getirebildikleri, çalışma saatleri müsait olanların Cuma namazına gittikleri, davacının üç vardiya halinde çalıştığı dönemde Cuma vaktine denk gelmeyen vardiyalarda Cuma namazını kıldığı, işyerinde iddia edildiği gibi ibadet özgürlüğüyle ilgili bir baskının söz konusu olmadığı, davacının işvereni namaz-islam düşmanı gibi gösterecek şekilde sosyal medya ... hesabında sayfa oluşturması, ” sayfasında “... şirketi namaza düşman sayfası” oluşturması, ve ... Gazetesi muhbirine şirketin namaz düşmanı olduğu algısını oluşturacak şekilde demeç vermesi ve bu demecin fotoğraflı olarak haber



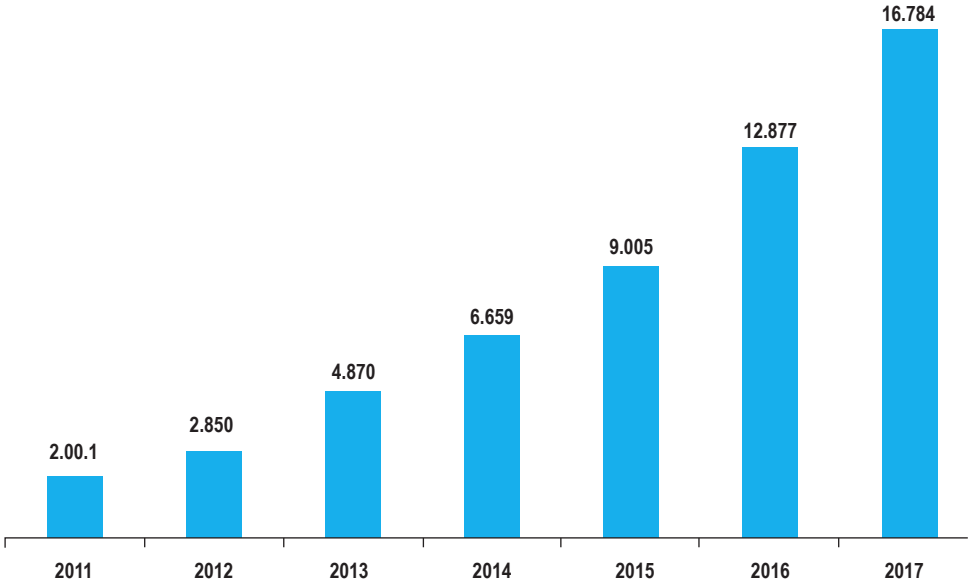
yapılması, davacının işyerinden gerekli prosedürü almadan üst üste iki hafta Cuma namazını kılmak için mesai saatleri içinde izinsiz işyerini terk etmesi hususlarını bir bütün halinde değerlendirerek, davacının davalı işyerinin itibarını kamuoyu nezdinde zedelediği, işveren hakkında şeref ve haysiyeti kırıcı isnatlarda bulunduğu, davacının eylemlerinin eleştiri-hoşgörü sınırını aştığı, işyerinde çalışma-disiplin düzenini bozacak nitelikte olduğu ve iş akdinin yasal mevzuat çerçevesinde haklı sebeplerle prosedüre uygun şekilde feshedildiğinin anlaşıldığı gerekçeleri ile davanın reddine karar vermiştir.

**KARAR VE SONUÇ:** Dosyadaki yazılara, kararın dayandığı delillerle kanuni gerektirici sebeplere ve özellikle delillerin takdirinde bir isabetsizlik görülmemesine göre, yerinde bulunmayan bütün temyiz itirazlarının reddiyle usul ve yasaya uygun olan hükmün ONANMASINA karar verilmiştir.



## EK 4: ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK İLETİŞİM MERKEZİ ALO 170 VERİLERİ

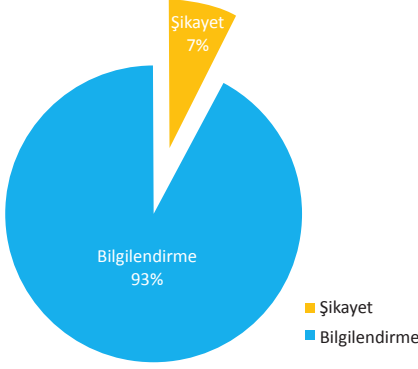
- ❖ 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 4 üncü maddesi uyarınca işyerinde psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır.
- ❖ Bu kapsamda 19.03.2011 – 15.12.2017 tarihleri arasında ALO 170'e toplam **55.046** adet işyerinde psikolojik taciz başvurusu yapılmıştır.
- ❖ Yıllara göre işyerinde psikolojik taciz çağrı dağılımı ise; **2011** (19 Mart tarihi itibari ile) yılında **2.001** adet, **2012** yılında **2.850** adet ile bir önceki yıla göre **% 42** artış göstermiştir. **2013** yılında **4.870** adet ile bir önceki yıla göre **% 71** oranında artış göstermiştir. **2014** yılında **6.659** adet ile bir önceki yıla göre **% 37** artış göstermiştir. **2015** yılında **9.005** adet ile bir önceki yıla göre **% 35** oranında artış göstermiş olup **2016** yılında **12.877** adet başvuru ile bir önceki yıla göre **% 43** oranında artış göstermiştir. **2017** yılında **16.784** adet başvuru (15 Aralık tarihine kadar) gerçekleşmiştir.



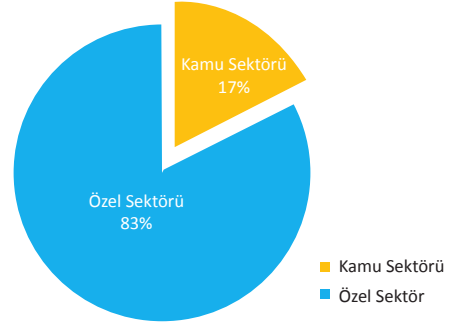
Yıllara göre çağrı dağılımı



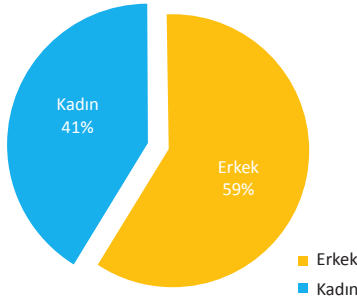
## ŞİKAYETE DÖNÜŞEN BAŞVURULAR



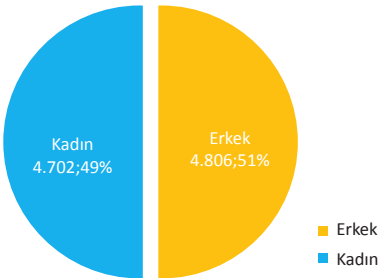
## SEKTÖREL BAZDA DAĞILIM



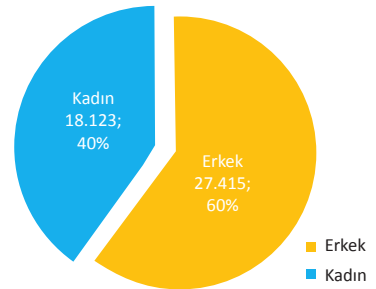
## CİNSİYET DAĞILIMI



Cinsiyet dağılımı



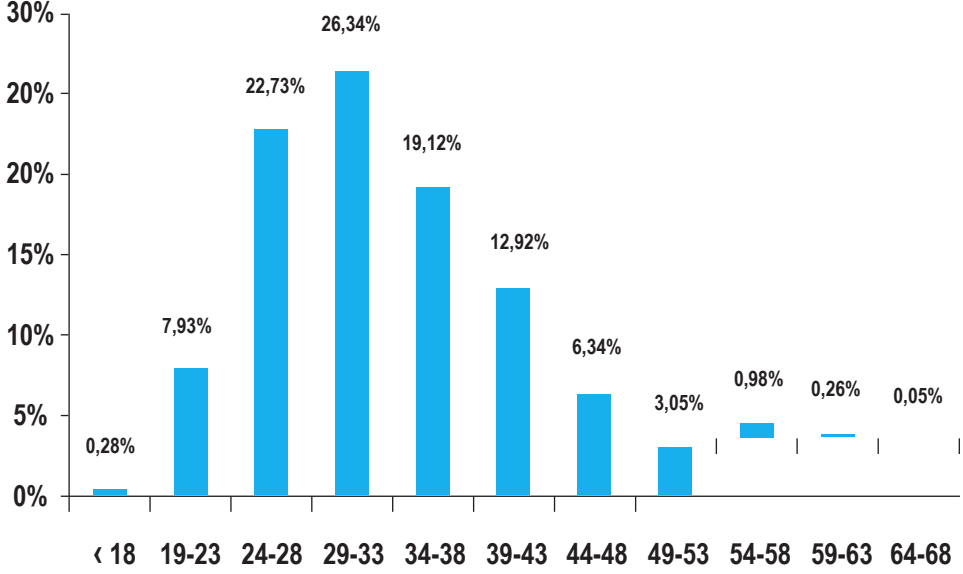
Kamu sektörü cinsiyet dağılımı



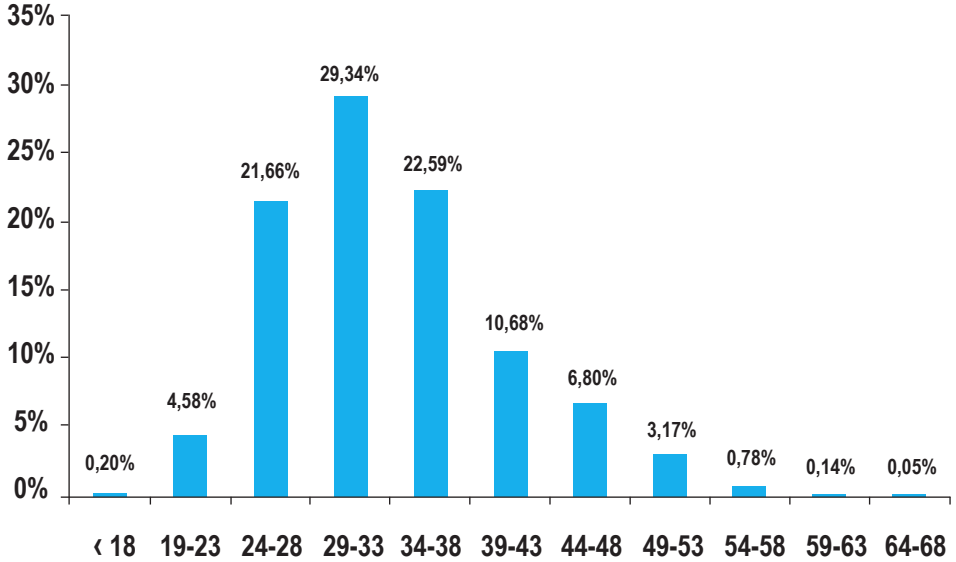
Özel sektör cinsiyet dağılımı



## CİNSİYETE GÖRE YAŞ DAĞILIMI



Kadın yaş dağılımı



Erkek yaş dağılımı



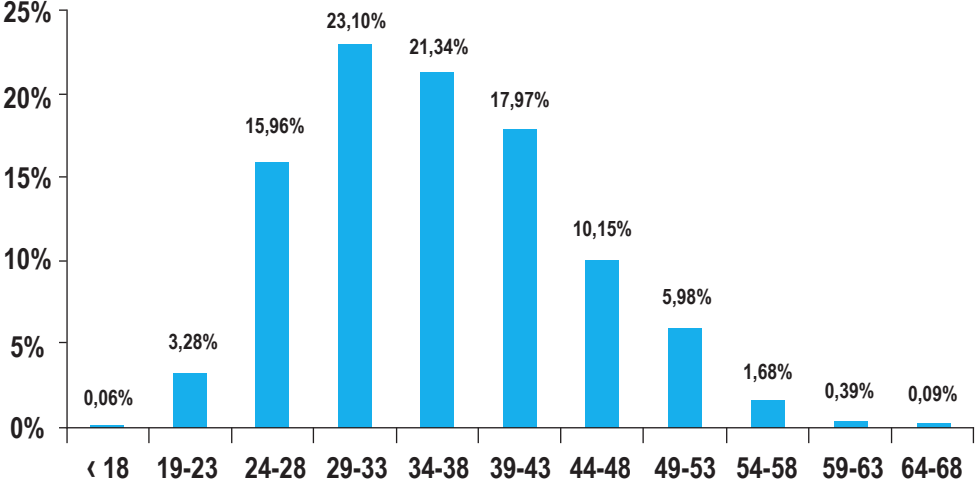
SEKTÖR DETAYLARI<sup>6</sup>

ÖZEL SEKTÖR			KAMU SEKTÖRÜ		
SEKTÖR ADI	Adet	Yüzde	SEKTÖR ADI	Adet	Yüzde
Sektör Belirtmeden Bilgilendirme ve Psikolojik Destek	31.617	% 69,43	Kurum Belirtmeden Bilgilendirme ve Psikolojik Destek	5.082	% 53,45
Sanayi Sektörü	3.487	% 7,66	Sağlık Bakanlığı	1327	% 13,96
Mağaza, Restoran ve Market Sektörleri	2.888	% 6,34	MEB	747	% 7,86
Hizmet Sektörü	1082	% 2,38	Üniversite	442	% 4,65
Özel Sağlık Kurumları	974	% 2,14	TSK	270	% 2,84
Turizm Sektörü	822	% 1,81	Emniyet Genel Müdürlüğü	156	% 1,64
Taşeron Firma ve Belediye Çalışanları	666	% 1,46	Ulaştırma Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığı	132	% 1,39
Bankacılık	639	% 1,40	Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı	109	% 1,15
İletişim Hizmetleri	611	% 1,34	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı	106	% 1,11
Özel Güvenlik Hizmetleri	509	% 1,12	Adalet Bakanlığı	97	% 1,02

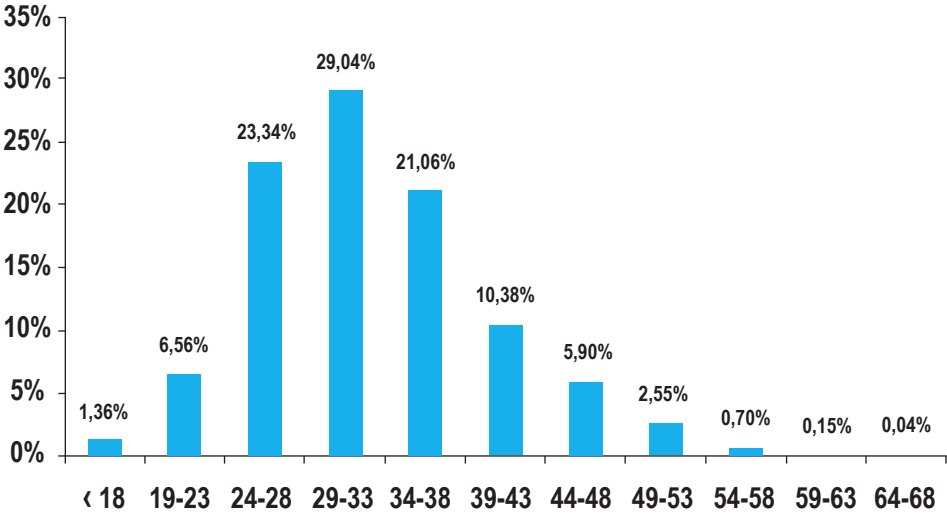
<sup>6</sup> Tabloya ilk 10 sektör başvuru detayı yansıtılmıştır.



## SEKTÖR – YAŞ DURUMU



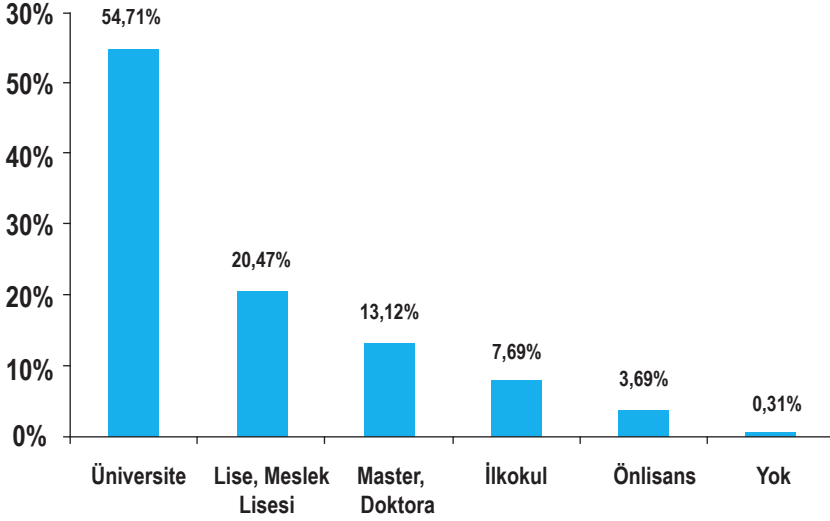
Kamu sektörü yaş dağılımı



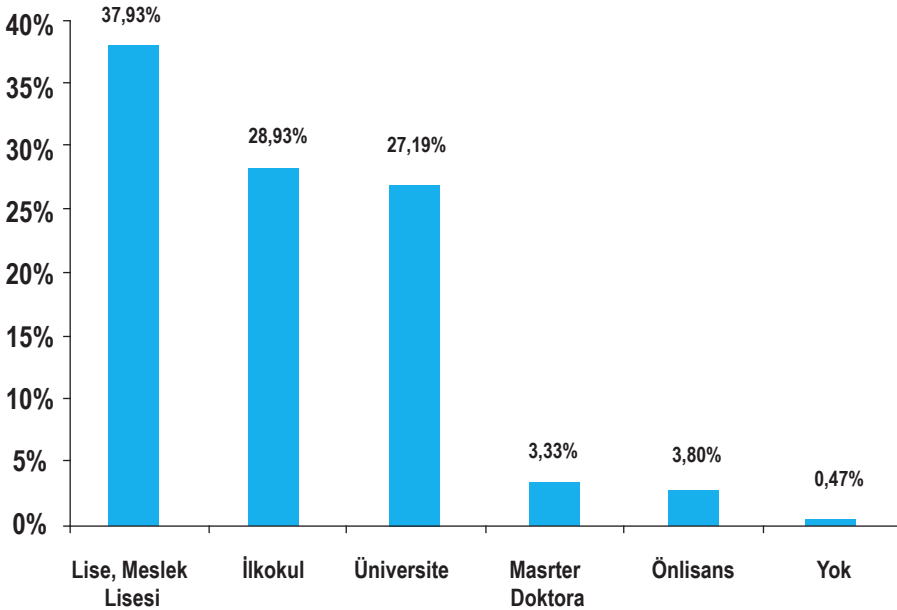
Özel sektör yaş dağılımı



## SEKTÖR – EĞİTİM DURUMU



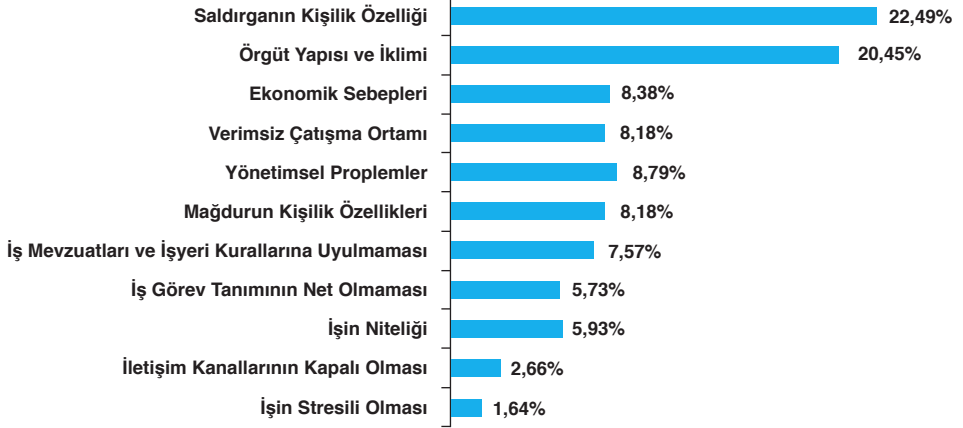
Kamu sektörü eğitim durumu dağılımı



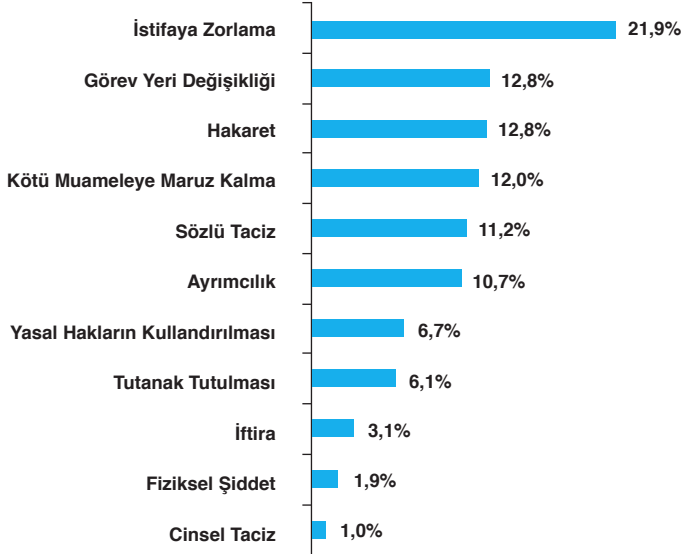
Özel sektörü eğitim durumu dağılımı



## İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİN NEDENLERİ

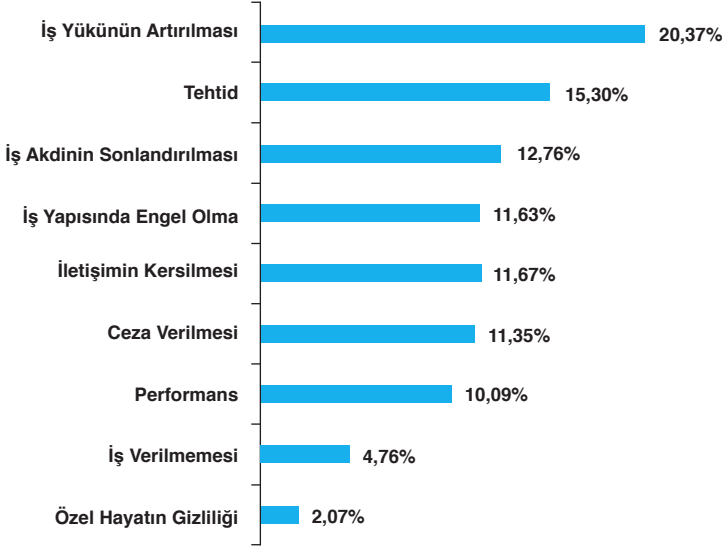


## ŞİKAYET KONUSU

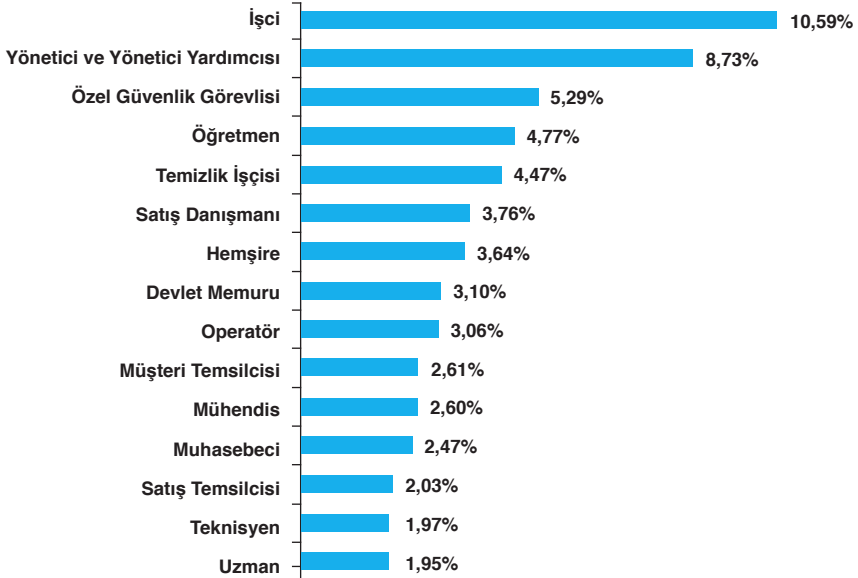




## ŞİKAYETE DÖNÜŞME SEBEBİ

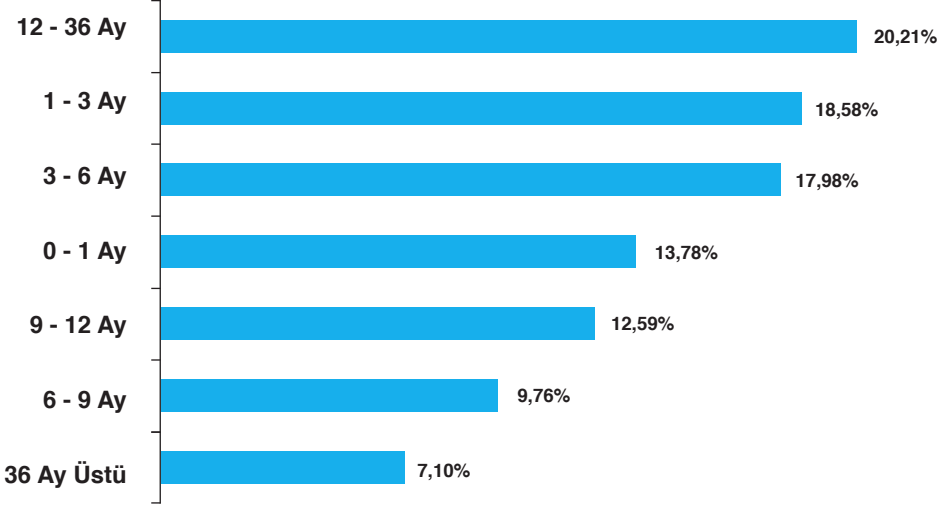


## MESLEK DAĞILIMI

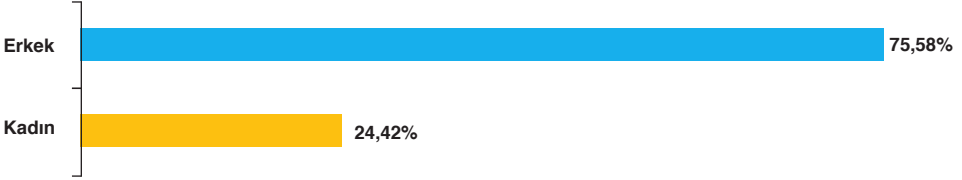




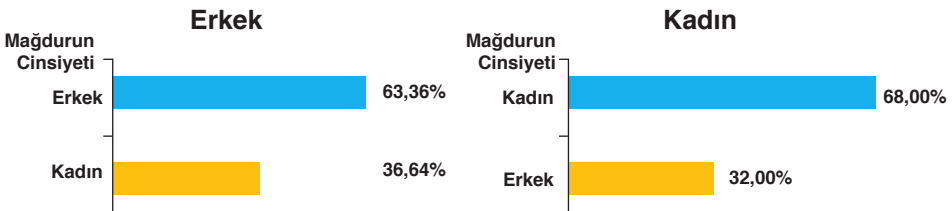
## İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZE MARUZ KALMA SÜRESİ



## ŞİKAYET EDİLENİN CİNSİYETİ

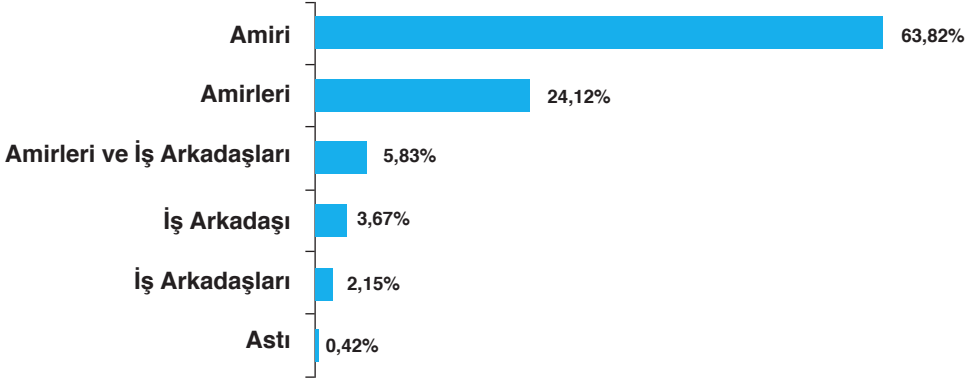


## İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZİ YAPANA GÖRE MAĞDUR CİNSİYET DAĞILIMI





## ŞİKAYET EDİLENLERİN STATÜSÜ



## İLLERE GÖRE BAŞVURU DAĞILIMLARI <sup>7</sup>

KAMU SEKTÖRÜ		
İller	Adet	Yüzde
İl Bilgisi Paylaşılmamış	1.979	% 20,81
İstanbul	1.486	% 15,63
Ankara	980	% 10,31
İzmir	542	% 5,70
Antalya	227	% 2,39
Mersin	186	% 1,96
Bursa	175	% 1,84
Balıkesir	168	% 1,77
Kocaeli	164	% 1,72
Konya	157	% 1,65

ÖZEL SEKTÖR		
İller	Adet	Yüzde
İstanbul	14.002	% 30,75
İl Bilgisi Paylaşılmamış	9.966	% 21,89
Ankara	3.256	% 7,15
İzmir	3.012	% 6,61
Antalya	1.857	% 4,08
Kocaeli	1.707	% 3,75
Bursa	1.683	% 3,70
Tekirdağ	735	% 1,61
Kayseri	585	% 1,28
Adana	548	% 1,20

<sup>7</sup> Tabloya başvuruların geldiği ilk 10 il detayı yansıtılmıştır.



## NOTLAR

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---