

**YARGI KARARLARI, KAMU GÖREVLİLERİ
ETİK KURULU KARARLARI VE İLGİLİ
MEVZUAT PERSPEKTİFİNDE İŞYERİNDE
PSİKOLOJİK TACİZ (MOBBİNG)
PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN WORKPLACE (MOBBİNG)
WITHIN JUDICIAL DECISIONS, DECISIONS OF THE COUNCIL
OF ETHICS FOR PUBLIC SERVICES AND PERSPECTIVE OF
RELEVANT LEGISLATION**

Murat ALTUN*

Ahmet SAYER**

Abdulkadir BARUTÇU***

Özet: İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), son yıllarda sıkça tartışılan konulardan biri haline gelmiştir. Hem özel sektörde hem kamu sektöründe önemli bir sorun olan psikolojik taciz, işyerinde meslektaşlar veya üst kademedekiler tarafından, sistematik ve tekrarlayan tarzda bireylere uygulanan psikolojik terör olarak kabul edilmektedir. Hukuk sistemimize psikolojik taciz, 6098 sayılı Borçlar Kanunuyla ilk kez açık bir şekilde yasal düzenlemeye kavuşturulmuştur. Ülkemizde psikolojik taciz konusundaki ilk yargı kararı 20.12.2006 tarihinde verilmiştir.

Özel sektör çalışanlarının psikolojik taciz davalarını adli yargıda açacakları konusunda bir tereddüt bulunmamaktadır. Ancak kamu görevlileri aleyhine açılacak psikolojik taciz davalarının yargı yerinin belirlenmesinde hizmet kusuru - kişisel kusur ayrımı önem kazanmaktadır.

Bu makalede öncelikle işyerinde psikolojik taciz olgusunun kavramsal çerçevesi ele alınmış ve Türk hukuk mevzuatındaki yeri incelenmiştir. Daha sonra konuyla ilgili yargı kararları ile Kamu Görevlileri Etik Kurulunun vermiş olduğu kararlara genişçe yer verilmiş ve bu çerçevede değerlendirmeler yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İşyerinde Psikolojik Taciz, Mobbing, Yargı Kararları, Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları

Abstract: Psychological harassment in workplace (Mobbing) has been recently one of the highly disputed issues. Mobbing, crucial problem both in private and public sector, is considered as psychological terror by colleagues or superiors to individuals in a

* Sayıştay Uzman Denetçisi

** Sayıştay Baş Denetçisi

*** Sayıştay Baş Denetçisi

systematic and repeated manner. Mobbing was firstly and clearly granted a legal regulation by Turkish Code of Obligations No. 6098 in Turkish legal system. In our country, the first judgment on psychological harassment was given on 20.12.2006.

There is no doubt that private sector employees file a law suit on psychological harassment in judiciary. As for public officials, in order to determine the place of jurisdiction, it is important to determine if the case is related to a service failure or a personal defect.

In this article, firstly conceptual structure of mobbing fact is discussed and the place of mobbing in Turkish legislation is examined. Afterwards, related judicial decisions and decisions of the Council of Ethics For Public Services are given in wide coverage and evaluations are made in this framework.

Keywords: Psychological Harassment in Workplace, Mobbing, Judicial Decisions, Decisions of The Council of Ethics For Public Services

GİRİŞ

İş yaşamında ilk kez 1980'li yılların başında kullanılan mobbing kavramı, "hücum etmek, aşırı şiddetle ilişkili ve yasaya uygun olmayan kabalık" gibi anlamlara gelen "mob" sözcüğünden gelmektedir. Ülkemizde de İngilizcedeki haliyle kullanılan mobbing kavramı ile yıldırma, işyerinde psikolojik taciz, psikolojik terör, işyerinde zorbalık, işyeri tacizi kavramları çoğu zaman aynı manada kullanılmaktadır. Türk Dil Kurumu, mobbing kavramının karşılığı olarak "bezdiri" kavramını benimseyerek, "İş yerlerinde, okullarda vb. topluluklar içinde belirli bir kişiyi hedef alıp, çalışmalarını sistemli bir biçimde engelleyip huzursuz olmasına yol açarak yıldırma, dışlama, gözden düşürme" şeklinde bir tanım yapmıştır. Çalışmamızda, kişinin ruhsal bütünlüğünü tehdit eden saldırılar içermesi ve söz konusu olgunun vahametini daha iyi ortaya koymasını nedeniyle işyerinde psikolojik taciz kavramı tercih edilmiştir.

Psikolojik taciz, çalışma hayatını ve barışını tehdit eden en büyük sorunlardan biridir. Psikolojik taciz uygulamaya yatkın ve istekli bazı kişiler işyerlerinde hâkimiyet kurarak ya da hâkimiyetlerini güçlendirerek tatmin olurken; bazı çalışanlar bu güç altında ezilmekte ve intiharla da sonuçlanabilen birçok psikolojik sorunlara maruz kalmaktadırlar. Böyle bir durum hem işyerinde verimliliği düşürüp kaynak israfına yol açmakta hem de psikolojik tacize maruz kalanların ailesine ve çevresine yansyarak toplumu da olumsuz etkileyen bir hal almak-

tadır. Bu nedenle, psikolojik taciz, mücadele edilmesi gereken bir şiddet türü olarak birçok ülkede yasal düzenlemelere konu olmaktadır.

Ülkemiz hukuk sistemindeki yasal düzenlemelerde, psikolojik taciz olgusuyla ilgili birçok hüküm yer almaktadır. Ancak söz konusu hükümlerin tamamına yakınında psikolojik tacizden dolayı olarak bahsedildiği görülmüştür. 2011 yılında yasalaşan 6098 sayılı Borçlar Kanunu'yla psikolojik tacizin ilk kez açık bir şekilde yasal düzenlemeye kavuşması bu alanda atılmış önemli bir adım olmuştur.

Psikolojik tacizle ilgili son dönemde artan bilinçle birlikte psikolojik taciz mağdurları, yargı organlarında dava açmaya başlamışlardır. Psikolojik tacizle ilgili ilk yargı kararı Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 gün ve E: 2006/19, K: 2006/625 sayılı kararıdır. Konuyla ilgili yargı kararlarının ortaya çıkmaya başlaması bir takım belirsizlikleri de beraberinde getirmiştir. Özel sektör çalışanlarının psikolojik taciz davalarını adli yargıda açacakları konusunda bir tereddüt bulunmazken, kamu görevlileri aleyhine açılacak davaların idari yargıda mı adli yargıda mı açılacağı konusunda bir netlik bulunmamaktadır. Kamu görevlilerinin, kamu kurumlarında yaptığı psikolojik tacizin hizmet kusuru mu kişisel kusur mu olduğu yönünde yargı kararlarına yansıyan farklı görüşler bulunmaktadır. Tam bu noktada hizmet kusuru - kişisel kusur farkının ortaya konulması önem arz etmektedir.

Bu çalışmada, öncelikle işyerinde psikolojik taciz olgusunun kavramsal çerçevesi teorik olarak ele alınacak ve hukuk sistemimizdeki yeri incelenecektir. Daha sonra konuyla ilgili yargı kararları ile Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun vermiş olduğu kararlara yer verilerek bu çerçevede değerlendirmeler yapılacaktır.

1. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

1.1.Kavramsal Çerçeve

İşyerinde mobbing kavramı ilk olarak Alman endüstri psikologu Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Leymann, mobbingi psikolojik terör olarak adlandırmıştır. Leymann'a göre mobbing, iş hayatında, bir veya birden fazla kişi tarafından bir kişi üzerine sistematik olarak uygulanan düşmanca tavırlardır. Mobbinge maruz kalan kişi, çaresiz ve savunmasız bir pozisyonda bırakılmaktadır. Bu uzun dönemli düşmanca davranışlar mağdur üzerinde büyük çapta zihinsel, ruhsal ve sosyal acılara neden olmaktadır (Leymann, 2013).

Psikolojik taciz, “Çalışma yaşamının var oluşundan bu yana yaşanan, ancak insan doğasının gereğinden ötürü açığa çıkarmaktan kaçınılan, adeta bilinmezden gelen karmaşık, çok boyutlu ve çok disiplinli bir konu olup bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışlardır.” (Tınaz, 2006: 13).

“İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu Başbakanlık genelgesinde psikolojik tacizin, kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıktığı ifade edilmiştir (19.03.2011 tarihli Resmi Gazete).

Genel bir sorun olarak dikkat çeken psikolojik taciz ile ilgili yapılan araştırmalarda psikolojik tacizin birçok çalışana etkilediği ortaya konulmuştur. Örneğin İsveç'te 1990 yılında yapılan bir araştırmada 4,5 milyon çalışanın psikolojik tacize maruz kaldığı (Tigrel ve Kokalan, 2009: 718), Amerika'da 2010 yılında yapılan bir araştırmada ise çalışanların %9'unun yakın bir zamanda, %26'sının geçmişte psikolojik tacize maruz kaldığı, %15'inin ise psikolojik tacize tanık olduğu belirtilmiştir (WBI, 2013). İşyerinde psikolojik tacizin sadece çalışanları değil tüm toplumu ve hatta ülke ekonomilerini de olumsuz biçimde etkilediği yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.¹

Tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de psikolojik taciz vakaları artış göstermektedir.² Özellikle eğitim ve sağlık alanında çalışanların daha fazla psikolojik tacize maruz kaldıkları ifade edilmektedir.³

¹ 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 zarara sebebiyet olmaktadır. Birleşik Krallık Sağlık ve Güvenlik Bakanlığı'nun yayımladığı bir rapora göre işyerinde psikolojik taciz gibi işyeri sorunlarının neden olduğu iş stresinin ülke ekonomisine yıllık maliyeti yaklaşık 4 milyar sterlindir (ÇSGB, 2013: 21).

² Psikolojik tacizin önlenmesi başlıklı Başbakanlık genelgesinin yayımlanmasının ardından kurulan Alo 170 mobbing şikâyet ve ihbar hattına 19 Mart 2013 itibarıyla toplam 5.890 başvuru yapıldığı, bu başvuruların yüzde 67'sinin özel sektörden, yüzde 33'ünün de kamudan olduğu, başvuruların %42'sinin kadın %58'inin erkek olduğu belirtilmiştir (<http://www.memurlar.net/haber/352367> E.T: 07.05.2014).

³ Mobbing ile Mücadele Derneği Başkanı Hüseyin Gün, bugüne kadar 42 bin mob-

Psikolojik taciz kavramı ile karıştırılan “işyerinde yaşanan örgütsel çatışma”, “şiddet” ve “kaba davranış” ayrımına kısaca değinmek gerekmektedir. Psikolojik taciz, bu davranışlardan birçok noktada ayrılmaktadır. Psikolojik tacizde, ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar söz konusudur. Bu nedenle sıradan bağımsız çatışma davranışları psikolojik taciz oluşturmaz. 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. İşyerinde psikolojik taciz genel anlamda şiddetin bir türüdür. Şiddetten söz edildiğinde, genellikle ilk akla gelen fiziksel müdahale ve somut iz bırakan fiili şiddettir. Oysaki psikolojik taciz, sadece fiziksel özellikte olmayıp, ekonomik, siyasal ve psikolojik niteliklerde de olabilmektedir. İşyerinde kabalık kavramı, işyerinde psikolojik tacizden daha genel bir davranış biçimini ifade etmektedir. İşyerinde kabalık, işyerinde çalışanların birbirleriyle iletişimde ve davranışlarında asgari saygı kurallarına dikkat etmemelerini ifade etmektedir. Kaba davranışlar kişiyi rahatsız etmekle birlikte, sonuçta psikolojik tacizin yarattığı etkilere neden olmamaktadır (Çukur, 2012: 37, ÇSGB, 2013: 12-13).

1.2. Psikolojik Taciz Türleri

Psikolojik taciz, dikey ve yatay olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir.

a) Dikey Psikolojik Taciz

– Üst konumda bulunanlar, sahip oldukları kurumsal güçten yararlanarak daha alt kademedeki çalışanlara psikolojik taciz yapabilmektedir.⁴

bing şikâyeti aldıklarını, en fazla şikâyetin sağlık sektöründe olduğunu, ikinci sırada eğitim sektörünün üniversiteye kadar olan bölümünün, üçüncü sırada akademisyenlerin, dördüncü sırada finans sektörünün ve beşinci sırada üniformalı meslekler denilen asker ve polis geldiğini ifade etmiştir (Kaynak:<http://www.dunya.com/en-fazla-mobbing-sikayeti-bu-sektorde-185448h.htm>, E.T: 10.04.2013).

⁴ Psikolojik taciz vakalarının en sık görüleni, üstlerden astlara doğru yapılanıdır. Literatürde yer alan araştırmalarda; tacizcilerin ağırlıklı olarak amir pozisyonunda yer aldığı görüşü öne çıkmaktadır. İstanbul’da faaliyet gösteren bilişim sektö-

– Nadir görülen bir durum olmakla beraber çalışanların yöneticiyi kabullenememesi, eski yöneticiye duyulan bağlılık, kıskançlık gibi nedenlerle yöneticisine psikolojik taciz uyguladığı vakalar da görülmektedir.

b) Yatay Psikolojik Taciz: Benzer görevlerde ve benzer olanaklara sahip çalışanların çekememezlik, rekabet, çıkar çatışması, kişisel hoşnutsuzluklar gibi nedenlerle birbirlerine uyguladıkları psikolojik taciz türüdür. (TBMM, 2011: 10).

1.3. Psikolojik Taciz Davranışlarının Özellikleri

İşyerinde psikolojik tacizin varlığından bahsedebilmek için öncelikle bu davranışların bir işyerinde gerçekleşmiş olması, ayrıca bu tür davranışların haftada bir ya da ayda birkaç defa olacak şekilde sık sık meydana gelmesi gerekir. Psikolojik tacizde, saldırgan davranışları kasıtlı, sürekli ve sistemli bir şekilde olmakta ve mağdura zarar verecek şekilde gerçekleşmektedir. Hedefteki kişinin işyerinden uzaklaşmasını sağlayacak davranış tarzları benimsenmektedir. Bunların yanında işyerinde yaşanan olumsuz bir davranışın psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için en az 3 ay boyunca⁵ mağdur olan kişi ya da kişilere uygulanması gerekmektedir. Psikolojik taciz davranışları genel olarak iş ahlakının önemsenmediği kurumlarda görülmektedir. Ahlaki değerlere önem verilen kurumlarda psikolojik tacizin ortaya çıkmasına zemin hazırlayan bir ortam bulunmamaktadır. (Tiyek, 2013: 97 -100).

Psikolojik taciz eylemlerinin yaşandığı işyerleri çok belirgin ortak özelliklere sahiptir. Örneğin iletişim bozuktur, iyi işlemez. Bilgi akışı yavaştır. Yönetime yakın olan küçük bir azınlık dışındakilere bazen hiç bilgi verilmez. Bunun sonucunda işyerinde dedikodu ve söylentiler yayılır. Politikalar ve önemli kararlar, kapalı kapılar ardında belirlenir. Katılım ya hiç yoktur ya da yeterli değildir. Yönetim görevleri,

ründeki iki özel firmanın 300 kişiden oluşan çalışanları ile 2008 yılında yapılan çalışmada, psikolojik taciz vakalarının %70,3' ünün üstlerden astlara doğru, %2,7' sinin ise astlardan üstlere doğru olduğu ortaya konulmuştur (Arsan, 2008:98).

⁵ Psikolojik tacizin süresi ile ilgili olarak farklı zaman dilimleri ortaya atılmıştır. Örneğin Leymann'a göre bu davranışların haftada en az bir kere gerçekleşmesi ve en az 6 ay boyunca sürmesi gerekmektedir. TBMM raporunda ise, en kısa sürenin 6 ay, genelde ortalama sürenin 15 ay, sürecin kalıcı ağır etkilerinin ortaya çıktığı dönemin ise 29-46 ay olduğu belirtilmiştir.

basiretsiz kişilerce yapılır. Sorumluluklar, dengeli paylaştırılmaz. Pek çok görevin, tek bir kişide toplandığı olur. Kurallar çok sık değişir ve kişilere göre uygulanır. Çatışmalar, görmezden gelinir ve çözümünde herhangi bir çaba gösterilmez. Ayrımcılık, dışlama, tehdit ve gözdağı gibi uygulamalarla, işyerinde güvensiz bir sosyal ortam oluşturulur (Yüçetürk, 2012: 42).

1.4. Psikolojik Taciz Davranışlarının Sınıflandırılması

Psikolojik taciz sürecinde sergilenen davranışları sınıflandırarak incelemek, psikolojik tacizin daha kolay tespit edilmesi ve diğer olgulardan ayırt edebilmek açısından önem taşımaktadır. Leymann, psikolojik taciz davranışlarını, mağdur üzerindeki etkileri açısından beş grupta incelemiştir (Leymann, 2013, **Çukur, 2012: 41-42**, Yaman, 2009: 970).

1. Mağdurun iletişim olanaklarına yönelik davranışlar: Yönetimin mağdurun iletişim kanallarını kapatması, mağdur konuşurken sözünün kesilmesi, görevle ilgili konularda sözlü tacizler ve tehditler yapılması vb.

2. Mağdurun sosyal bağlantı olanaklarına yönelik davranışlar: İş arkadaşlarının mağdurla konuşmaması, yönetim tarafından mağdurla konuşulmasına izin verilmemesi, herkesten uzak bir ortamda çalışmak zorunda bırakılması vb.

3. Mağdurun kişisel onuruna yönelik davranışlar: Dedikodusunun yapılması, konuşmasının, yürümesinin, etnik kimliğinin vb. diğer hususların alay konusu edilmesi.

4. Mağdurun mesleki konumuna yönelik davranışlar: Mağdura iş verilmemesi, anlamsız işlerin verilmesi vb.

5. Mağdurun fiziksel sağlığına yönelik davranışlar: Mağdura tehlikeli veya zararlı işler verilmesi, fiziksel veya cinsel saldırıda bulunulması vb.

Leymann, bu beş grupta 45 farklı davranış kalıbı tanımlamıştır. Her psikolojik taciz olgusunda bu davranışların hepsinin bulunması şart değildir. Her bir psikolojik taciz vakası farklı süreç ve özelliklere sahip olabilir. Bazısında bu davranışlardan biri bulunabilirken bazılarında birden fazlası bulunabilir (Tınaz, 2006: 18, Tigril ve Kokalan, 2009: 718-719).

2007 yılında Bandırma ilçesinde sağlık ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren kamu ve özel kurum çalışanları ile yapılan alan araştırması sonuçlarına göre; en fazla karşılaşılan psikolojik taciz davranışı, %33,62 ile “yapılan işlerin sürekli eleştirilmesi”, %33 ile “sözün sürekli olarak kesilmesi” ve %31 ile “üstlerine kendini gösterme olanaklarının kısıtlanması” olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların en fazla karşılaştıkları olumsuz davranışlar başkalarının yanında küçük düşürülme, alay edilme, sürekli eleştirilme vd. itibara yönelik saldırılardır. Bunu kendini gösterme ve iletişime yönelik saldırılar ve yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar takip etmektedir (Palaz vd, 2008: 50).

Akademik camiadaki psikolojik taciz davranışlarıyla ilgili olarak 2009 yılında ülkemizdeki üç devlet iki özel üniversitesinden toplam 103 akademisyenle yapılan araştırma sonucuna göre, psikolojik taciz mağdurları en fazla “dedikodu yapılması, görmezden gelinmesi, önemsiz görevler verilmesi, işle ilgili önemli bilgilerin saklanması, gayretlerin küçümsenmesi, fikrinin çalınması, kendisi yokken toplantı yapılması, sürekli kontrol altında tutulması, sözlü tacize maruz kalınması” gibi davranışlarına maruz bırakılmışlardır (Tigrel ve Kokalan, 2009: 722).

2. TÜRK HUKUK SİSTEMİNDE PSİKOLOJİK TACİZ

Başta Anayasa olmak üzere, Ceza Kanunu, İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Medeni Kanun ve Devlet Memurları Kanunu gibi yasal düzenlemelerde psikolojik taciz ile ilişkilendirilebilecek birçok hükme yer verilmiştir. Ancak psikolojik taciz ifadesine, ilk olarak 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde açıkça yer verilmiştir. Bunun yanında, bazı Kanun çalışmalarında psikolojik taciz tanımına yer verildiği de görülmektedir.⁶

Bu yasal düzenlemelerin yanında ikincil mevzuatta da psikolojik tacizi önlemeye yönelik düzenlemeler yapılmıştır. Örneğin, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te psikolojik tacizi önleyici ilkeler yer almaktadır. Ayrıca

⁶ İçişleri Bakanlığı tarafından hazırlanan Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağında, taciz, psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış olarak tanımlanmıştır. Taslakta, psikolojik taciz unsurlarından olan ayrı tutma, işyerinde yıldırma, mağdurlaştırma ve nefret söylemi gibi tanımlara da yer verilmiştir.

Başbakanlık tarafından “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı bir genelge yayımlanmıştır. Son dönemde bazı kamu kurumları da personeline yönelik etik ilkelerle ilgili yaptıkları düzenlemelerde psikolojik taciz kavramına yer vermektedirler.⁷

2.1. Anayasa

Anayasanın başlangıç kısmında, her Türk vatandaşının Anayasa-daki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevî varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu ifade edilmiştir.

Anayasanın 10’uncu maddesinde “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.”, 17’inci maddesinin birinci bendinde, “Herkes, yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir.”, üçüncü bendinde “Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz.” hükümleri yer almaktadır. Anayasanın bu hükümlerinde yer verilen “eziyet” kavramının salt fiziksel değil, manevi eziyeti de kapsadığı açıktır. Bu şekli ile Anayasa, herkesin maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkını temel haklar arasında saymakla ve kimseye eziyet yapılamayacağını anayasal düzeyde düzenlenmekle psikolojik taciz uygulamasını engelleyici ve yasaklayıcı yaklaşımını ortaya koymaktadır (Altay, 2013: 10).

Ayrıca Anayasanın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49’uncu maddesindeki “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, çalışma barışı önündeki en büyük engellerden biri olan psikolojik tacizi önlemeye yönelik tedbirlerin alınması görevini Devlet kurumlarına yüklemektedir.

⁷ Örneğin 17.12.2011 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Sayıştay Denetçilerinin Mesleki Etik Kurallarına İlişkin Usul ve Esasların 15. maddesinde “Denetçilere yönelik özlük haklarını kısıtlayıcı, kariyerlerine zarar verici mesleki tacizde ve çalışma yaşamı kalitesini düşüren psikolojik tacizde (mobbing) bulunmaz ve bunun oluşmasını önleyici gerekli tedbirleri alır” hükmüne yer verilmiştir.

2.2. Türk Ceza Kanunu

Amacı kişi hak ve hürriyetlerini korumak ve suç işlenmesini önlemek olan 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu'nun "İşkence" başlıklı 94'üncü maddesinde, "Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükümlenir." ve "Eziyet" başlıklı 96'ıncı maddesinde, "Bir kimsenin eziyet çekmesine yol açacak davranışları gerçekleştiren kişi hakkında iki yıldan beş yıla kadar hapis cezasına hükümlenir." hükmü yer almaktadır. Türk Ceza Kanunu'nda anılan bu hükümlerin dışında, psikolojik taciz aracı olarak kullanılan ve ceza öngörülen davranışlara 106'ıncı maddedeki "tehdit", 107'inci maddedeki "şantaj", 115'inci maddedeki "inanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme", 117'inci maddedeki "iş ve çalışma hürriyetinin ihlali", 118'inci maddedeki "sendikal hakların kullanılmasını engellenmesi", 122'inci maddedeki "ayrımıcılık", 123'üncü maddedeki "kişilerin huzur ve sükûnunu bozma", 125'inci maddedeki "hakaret" suçları örnek olarak verilebilir.

2.3. İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu'nda psikolojik taciz kavramına doğrudan yer verilmemiştir. Kanunun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesine göre, iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. "İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı" başlıklı 24'üncü maddesinde, işverenin, işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söylemesi ve davranışlarda bulunması, işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunması, gözdağı vermesi, işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnat veya ithamlarda bulunması, haklı nedenle derhal fesih sebebi sayılmıştır. Yani işveren tarafından işçinin kişilik değerlerine bir saldırı söz konusu olduğunda işçinin derhal fesih hakkı doğmaktadır (Sevimli, 2013: 142).

İşverenler, özellikle ekonomik kriz dönemlerinde maliyetleri azaltmak, işçiyi istifaya zorlayarak kıdem tazminatı ödenmesi ve işe iade davası açılması riskinden kurtulmak için bazen kasıtlı olarak psikolojik tacizi uygulamaktadırlar. İşçi, psikolojik tacizin ağırlığına bağlı olarak İş Kanununun 24'üncü maddesine dayanarak iş sözleşmesini

bildirimsiz fesih yoluyla sona erdirebilir ve koşulları sağlıyorsa kıdem tazminatını alabilir (Yıldız ve Kılıkış, 2010: 87).

30.6.2012 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda, iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen özre uğratan olay olarak tanımlanmıştır. Psikolojik taciz kişinin ruhsal bütünlüğünü tehdit eden bir olgu olduğundan, psikolojik taciz sonucunda çalışanın ruh sağlığının bozulmasını iş kazası olarak değerlendirmek mümkündür.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 22'inci maddesi, elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverene, "İş sağlığı ve güvenliği kurulu" oluşturma yükümlülüğü getirmiştir. İşyerinde gerçekleşen psikolojik taciz, işçinin ruhsal veya fiziksel sağlığını bozacak nitelikte ciddi ve yakın bir tehlike oluşturuyorsa, işçi, bu Kurula başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasını talep edebilecektir. Kurul işçiyi haklı bulursa işçi, gerekli tedbirler alınana kadar çalışmaktan kaçınma hakkına sahiptir.

2.4. Borçlar Kanunu

6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun "İşçinin kişiliğinin korunması" başlıklı 417'inci maddesinde, "İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.

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

İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir." hükmü yer almaktadır.⁸

⁸ Madde gerekçesinde, işverenin işçinin kişiliğini koruma, kişiliğine saygı göster-

Bu hüküm karşısında, işverenin işçiyi koruma borcunun işçinin tüm kişilik değerlerinin korunmasını içerdiği tartışmasız hale gelmiş bulunmaktadır. Psikolojik tacize karşı işçinin korunması gereğinin kanun düzeyinde açıkça zikredilmesini bu alanda geç de olsa önemli bir adım olarak değerlendirmek gerekir. Bu düzenleme, özellikle işçinin yaşamı, beden bütünlüğü ve sağlığı dışındaki kişilik değerlerine saldırı halinde tazminata hükmedilmesi bağlamında kolaylaştırıcı bir etkiyi beraberinde getirecektir (Sevimli, 2013: 113-114).

2.5. Medeni Kanun

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2'inci maddesinde, "Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." hükmü yer almaktadır.

Kanunun 24'üncü maddesine göre hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Ayrıca 25'inci maddeye göre, kişilik hakkı zedelenen davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırıya son verilmesini, sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Ayrıca Kanunun 25'inci maddesinin 3'üncü fıkrasındaki hüküm uyarınca kişilik hakkı hukuka aykırı biçimde ihlal edilen kişinin maddi tazminat davası açma hakkı da bulunmaktadır.

2.6. Devlet Memurları Kanunu

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7'inci maddesinde devlet memurlarının görevlerini yerine getirirken dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapmayacakları, 10'uncu maddesinde amirlerin, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranacakları hüküm altına alınmıştır. Kanunun, disiplin cezalarının sayıldığı 125'inci maddesinde, iş arkadaşlarına ve maiyetindeki personele kötü muamelede bulunmanın ve iş arkadaş-

me, sağlığını gözetme ve işyerinde ahlâka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü getirildiği, böylece işçilerin rahat ve huzur içinde çalışabilecekleri bir ortamın sağlanmasının amaçlandığı, işçinin onur ve saygı gösterilmek dâhil bütün kişilik değerlerinin korunması yükümlülüğünün düzenlendiği, cinsel tacizin yanında işyerinde psikolojik tacizin de kişilik değerlerini ihlal eden sebepler kategorisinde olduğu belirtilmiştir.

larına söz veya hareketle sataşmanın “kınama cezası” ile cezalandırılacağı, amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmanın, görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmanın, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmanın, amirine, maiyetindekilere ve iş arkadaşlarına hakarete bulunmanın veya bunları tehdit etmenin “kademe ilerlemesinin durdurulması cezası” ile cezalandırılacağı hüküm altına alınmıştır.

2.7. “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” Konulu Genelge

Başbakanlık tarafından yayımlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı 2011/2 sayılı genelgede, psikolojik tacizin tanımı yapılarak kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik tacizin, çalışanların itibarını ve onurunu zedelediği, verimliliği azalttığı ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilediği, psikolojik tacizin önlenmesinin gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemli olduğu belirtilmiştir. Genelgede çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla toplu iş sözleşmelerine psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikte hükümler konulması, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması, psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu kurulması ve denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikâyetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandırmaları gibi bir takım tedbirlere yer verilmiştir (19.03.2011 tarihli Resmi Gazete).

3. İŞYERİNDE PSİKOLOJİK TACİZLE İLGİLİ YARGI KARARLARI⁹

3.1. Ankara 8. İş Mahkemesi'nin 20.12.2006 gün ve E: 2006/19, K: 2006/625 sayılı kararı

İşveren tarafından davacıdan 1,5 yıl boyunca 5 defa yazılı savunma istenildiği, disiplin cezalarının verilmesine neden olan ve davacı-

⁹ Yargı kararları kazancı hukuk portalından alınmıştır.

nın kusuru bulunduğu iddia edilen olayların bir kısmında davacının sorumluluğunun olmadığı, bir kısmında ise izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden ya da aksamasından sorumlu tutulduğu görülmüştür. Davacı, kendisi ile ilgili problem çıkmasını önlemek adına bir alt görevde çalışmayı kabul ederek görevini yerine getirirken, tanık beyanlarından da anlaşılacağı üzere işyerinde amirlerinin uzaktan, yüksek sesle bağırarak, iş yapmasını söylemelerine, telefonla konuşurken, konuşmasına aldırılmadan emir ve görev vermelerine, yüksek sesle bağırarak “sen bu işi beceremiyorsun” gibi sözlü saldırılara, hakaretlere maruz kalmıştır. Kişilik hakları çiğnenmiş, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmüştür.

Bu davranışlar işçiyi yıldırmaya, psikolojik baskı uygulayıp genellikle de işten ayrılmasını sağlamaya yönelik davranışlar olarak değerlendirilmiştir. Yine tanık beyanıyla doğrulanan, davacının mesai sonrasında ağlama krizine girmesi, psikolojik tedavi görmesi, rapor alması da bu kanaati kuvvetlendirmektedir. Toplanan delillerden davacıya üstleri tarafından kötü muamele yapıp aşağılanarak psikolojik taciz uygulandığı kanaatine varılarak manevi tazminata hükmedilmiştir.

Mahkemenin bahse konu kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.05.2008 gün ve E: 2007/9154, K: 2008/13307 sayılı kararıyla onanmıştır.

3.2 Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 27.12.2013 gün ve E: 2013/693, K: 2013/30811 sayılı kararı

Davalı işyeri çalışanlarından **Ş.Ç.Ü'nün** davacıya sinirli tavırlar gösterip elinde bulunan kâğıtları ve zarfı davacının masasına ve üzerine fırlattığı, davacının bireysel pazarlama yetkilisi olarak çalıştığı sırada cari hesaplar yetkilisi olan G.B.Ç'nin davacının yerine görevlendirildiği, davacının bu görev değişikliği nedeniyle mağdur olduğu düşüncesine kapıldığı ve hastalandığı, davacının bankacılık işlemleri konusunda kurallara uygun hareket etmek istemesi nedeniyle amirleri ile sorunlar yaşadığı, uyarı, itham ve kırıncı üsluplarla baskılara maruz kaldığı, sorun çıkaran, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri olarak suçlandığı, süreç içinde davacıya yönelik bu ve benzeri olumsuz davranışların tekrarlandığı, bir başka personelin yapması gereken işlerin sık sık davacıya verildiği, cumartesi günleri mesai yaptırıldığı, işyerinde düzenli bir çalışma şeklinin olmadığı, davacıyla aynı pozis-

yonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde davacıya verilmemesi, davacının stresli çalışma ortamında bulunmanın da etkisiyle sindirim sistemi rahatsızlığı çektiği, banka şubesinin yapılan iç denetimde düşük performans gösterdiğinin belirlendiği, davacının işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlandığı, son dört ay içinde yirmişer günlük sağlık raporları aldığı, son bir yıl içinde peş peşe disiplin soruşturmaları geçirerek kendisinden savunmalar istendiği, şube içi elektronik posta ile yapılan yazışmalarda “densiz” denilmek suretiyle hakarete maruz kaldığı, yapılan yazışmalarda nezaket sınırlarının aşıldığı, davacının yaşamış olduğu olumsuzlukları işyerindeki amirine ilettiği halde sorunlara çözüm getirilmediği ve kendisinde kusur bulunduğu, yaşanan olumsuzluklar sonunda anksiyete bozukluğu çektiği ve sağlık sorunlarıyla uğraştığı, bu hususların mobbing teşkil ettiği tüm dosya içeriğinden anlaşılmaktadır.

Mobbingin varlığı için kişilik haklarının ağır şekilde ihlaline gerek olmadığı, kişilik haklarına yönelik haksızlığın yeterli olduğu, ayrıca mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü; tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm deliller değerlendirildiğinde mobbing iddiasının yeterli delillerle ispat edildiği gözetilmeden ilk derece mahkemesinin “davacıya sistematik ve sürekli psikolojik baskı uygulandığını gösterir kuvvetli deliller bulunmadığı, kişilik hakları veya sağlığının sistematik ve ağır bir saldırıya uğradığı yönünün kuşkudan uzak delillerle yeterince ortaya konulmadığı kanaatiyle davanın reddine” verdiği karar bozmayı gerektirmiştir.

3.3. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 25.09.2013 gün ve E. 2012/9-1925, K. 2013/1407 sayılı kararı

Belirsiz süreli hizmet sözleşmesi ile çalışan avukatın işveren tarafından psikolojik tacize (mobbing) uğradığından bahisle maddi ve manevi tazminat talebine ilişkin davanın İstanbul 4. İş Mahkemesi’nce reddedilmesi, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin kararı bozması ve yerel mahkemece red kararında direnilmesi üzerine konu Hukuk Genel Kurulu’na intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu kararı özetle şöyledir:

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.

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 ilişkin hukuki yolların da kullanılması gündeme gelebilir.

6098 sayılı yeni Borçlar Kanunu'nda "İşçinin Kişiliğinin Korunması" başlıklı 417 ve devamı maddelerine yer verilmiştir. Bu maddenin getirdiği yenilik, psikolojik taciz terimine açıkça yer vermiş olması ve işçinin kişiliğinin korunmasını yoruma yer vermeyecek biçimde özel olarak düzenlemesidir. 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.

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

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

Somut olaya gelince; 56 yaşında evli bir kadın olan davacının, 14 yıl aralıksız olarak davalı bankanın İstanbul işyerinde avukat olarak çalışmasının ardından Adana iline atamasının yapılarak, akabinde Kahramanmaraş, Gaziantep ve Mardin illerinde kısa sürelerle 9 ay boyunca ve 30 kez yer değiştirmek suretiyle görevlendirildiği dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Davalı işveren, yapılan görevlendirmenin olağan bir uygulama olduğu ve diğer benzer durumda çalışanlara da uygulandığı yönünde bir savunma getirmediği gibi, davacının risk tasfiye ekibi içinde 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.

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.

Davacı işçi, davalı işverenden maruz kaldığı psikolojik taciz nedeniyle, hizmet sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği gibi, işe devam etmek suretiyle diğer yasal haklarını kullanma konusunda seçimlik hakka sahiptir (Örneğin; eldeki maddi ve manevi tazminat davası açması gibi).

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

3.4. Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin 12.12.2011 gün ve E:2010/11459, K: 2011/13283 sayılı kararı

Bir devlet üniversitesinde öğretim üyesi olarak görev yapan davacı, aynı fakültede dekan ve bölüm başkanı olan davalıların görevlerini yaparken yetkilerini kötüye kullandıklarını, kendisine baskı uyguladıklarını, dilekçelerini işleme koymadıklarını, kendisine devamlı uyarı yazıları göndererek soruşturma baskısı altında tuttuklarını, bazı derslerini elinden aldıklarını, aşırı iş verdiklerini belirterek uğradığı zararın ödetilmesini istemiştir. İlk derece mahkemesi, yapılan yargılama sonunda; manevi tazminat isteminin koşulları oluşmadığına hükmetmiştir.

Temyiz istemini inceleyen 4. Hukuk Dairesi, "Sorun, kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken veya görevlerini yaparken, kişilerin zarar görmesi halinde, zarar görenin kamu görevlisinin şahsına karşı açtığı davada, kamu görevlisinin hizmet kusurundan ayrılabilen kişisel kast ve kusurunun araştırılmasına gerek olup olmadığı ve netice

itibariyle davanın esastan mı yoksa husumetten mi reddine veya kabulüne karar verileceği ve bu konuda yorum yolu ile sonuca ulaşmanın ve uygulama yapmanın mümkün olup olmadığına ilişkindir.

Kamu kurumları kamu hizmeti yaparlar. Ancak kamu kurumları tüzel kişilik olduklarından ve bu kişilik maddi değil soyut bir kişilik olduğundan, kamu hizmetini bizzat yerine getiremezler. Kamu hizmeti, gerçek kişi konumunda olan kamu görevlileri ve bunların kullandıkları araç ve gereçlerle yerine getirilir. Bunun sonucu olarak, kamu görevlilerinin veya bunların kullandıkları araç ve gereçlerin kusur, ihmal ve hatalarından dolayı kamu hizmetinin yerine getirildiği sırada kişilerin zarar görmesi halinde meydana gelecek kusur kamu kurumunun hizmet kusurunu oluşturur. Burada, kamu görevlisinin hizmetten ayrılabilen kişisel kusurundan bahsetmek kesinlikle mümkün değildir.

Hizmetten ayrılabilen kişisel kusur ise kamu hizmeti ile ilgisi olmayan kamu görevlisinin özel hayatı ile tamamen özel tutum ve davranışlarından kaynaklanan bir kusurdur.

Kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken işledikleri kasıtlarından ve kusurlarından dolayı doğan tazminat davalarında kamu görevlilerinin aleyhine değil ancak kamu idaresi aleyhine dava açılabileceğinden Anayasa'nın 129/5 ve 657 sayılı Kanun'un 13. maddesi gereğince kamu görevlisi olan davalıya husumet yöneltilemez." gerekçesiyle Mahkeme kararını bozmuştur.

3.5. Danıştay 8. Dairesi'nin 16.04.2012 gün ve E: 2008/10606, K: 2012/1736 sayılı kararı

Öğretim üyesi olan davacıya verilen üç ayrı disiplin cezasının yargı kararı ile iptal edilmesi üzerine, bu işlemler ve anılan göreve yargı kararı ile atandığı 17.9.2001 tarihinden bu yana kendisine karşı yürütülen taciz (mobbing), bıkırtma ve yıldırmaya yönelik eylem ve işlemler nedeniyle uğranıldığı ileri sürülen manevi zararın tazmini istemiyle açılan davada; İl İnsan Hakları Kurulunca yapılan inceleme sonucu düzenlenen rapor, yargı kararları ve davacı hakkında tesis edilen işlemlerin incelenmesinden, davacının haksız bir takım uygulamalara maruz kaldığı ve bu uygulamaların manevi yapısını olumsuz olarak etkileyecek ağırlıkta bulunduğu anlaşıldığından, idarenin hukuka aykırı eylem ve işlemleri nedeniyle üzüntü ve sıkıntı yaşayan davacının zararının tazmini gerektiği gerekçesiyle Erzurum 2. İdare Mahkemesi,

18.6.2008 gün ve E:2007/1642, K:2008/688 sayılı kararı ile beş bin TL tazminata hükmetmiştir.

Söz konusu kararın temyiz istemi sonucunda Danıştay 8. Dairesince kararın dayandığı gerekçenin usul ve yasaya uygun olduğu, bozulmasını gerektiren bir neden bulunmadığından bahisle İdare Mahkemesince verilen karar onanmıştır.

3.6. Yargı Kararlarının Değerlendirilmesi

Yukarda yer verilen yargı kararları ve psikolojik tacizle ilgili diğer yargı kararlarının¹⁰ incelenmesi sonucunda aşağıdaki tespitlerde bulunulmuştur.

- İlk derece mahkemelerinin psikolojik taciz konusunda henüz yeterli/gerekli hassasiyeti göster(e)medikleri, incelenen 8 üst derece mahkeme kararının (7’si Yargıtay kararı, 1’i Danıştay kararı) 6’sında psikolojik taciz nedenlerinin varlığı gözetilmeden karar verildiği gerekçesiyle ilk derece mahkeme kararlarının bozulduğu görülmüştür.
- Yargı kararlarına konu olan psikolojik taciz davranışlarından bazıları şunlardır: Psikolojik taciz mağdurunun çok kısa sürede çok fazla yer değiştirmek suretiyle görevlendirilmesi, uyarı, itham ve kırıcı üsluplarla baskılara maruz bırakılması, amir tarafından “sorun çıkarıcı, uyumsuz, sevilmeyen ve kavgacı biri” olarak suçlanması, bir başka personelin yapması gereken işleri sık sık mağdura verilmesi, aynı pozisyonda olan diğer çalışanlara anahtar ve şifreler verildiği halde mağdura verilmemesi, işyeri içindeki diğer çalışanlardan soyutlanması, peş peşe disiplin soruşturmaları açılarak savunma istenmesi ve disiplin cezaları verilmesi, izinli olduğu dönemlerde yapılması gereken işlerin yerine getirilmemesinden ya da aksamasından sorumlu tutulması, amirleri tarafından yüksek sesle çağrılarak sözlü saldırılara ve hakaretlere maruz bırakılması, kişilik haklarının çiğnenmesi, çalışma arkadaşları arasında küçük düşürülmesi vd.

¹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 2.11.2011 tarih ve E. 2011/9-590, K. 2011/677 sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 1.4.2011 gün ve E. 2009/8046, K. 2011/9717 sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 4.11.2010 gün ve E. 2008/37500, K. 2010/31544 sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 22.3.2010 gün ve E. 2010/10905, K. 2010/7511 sayılı kararı.

- Psikolojik baskı iddiasının tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporu, kamera kayıtları ve diğer tüm delillerle ispat edilmesi mağdurun haklılığını ispatı açısından çok önem taşımaktadır.
- 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.
- Davacının psikolojik baskı süreci sonucu istifaya zorlanması, işçiye iş akdini haklı nedenle feshetme hakkı vermektedir.
- Özel sektör çalışanları açısından psikolojik tacizle ilgili davaların adli mahkemelerde açılması konusunda herhangi bir tereddüt bulunmazken, psikolojik taciz iddiasıyla kamu görevlisi aleyhine açılacak davanın adli yargıda mı idari yargıda mı görüleceği konusunda netlik bulunmamaktadır. Son yıllarda özellikle Yargıtay 4. Hukuk Dairesi'nin, kamu görevlilerinin "kişisel kusuru" nedeniyle adli yargıda açılan davaları Anayasa'nın 129 ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 13'üncü maddesini gerekçe göstererek husumetten reddettiği ve bu davaların idari yargıda açılması gerektiği yolunda karar verdiği görülmektedir.

Kamu görevlisinin diğer kamu görevlisine karşı yaptığı psikolojik taciz nedeniyle kamu görevlisi aleyhine açılacak davaların hangi yargı yerinde görüleceğinin netleştirilmesi için hizmet (görev) kusuru-kişisel kusur kavramları üzerinde durulması gerekmektedir.

Öğretide kabul gören tanımıyla, hizmet kusuru, idarenin yerine getirmekle yükümlü olduğu herhangi bir kamu hizmetinin kuruluşunda, düzenlenmesinde, örgütlenmesinde, yapısında, personeline yahut işleyişinde gereken emir ve talimatın verilmemesi, gözetim ve denetimin yapılmaması, hizmete ayrılan araçların yetersiz, elverişsiz, kötü olması, gereken önlemlerin alınmaması, geç veya zamansız davranılması vb. şeklinde gerçekleşen birtakım aksaklık, aykırılık, bozukluk, düzensizlik ve eksikliklerdir (Berberoğlu, 2010). Hizmet kusurunun gerçekleşmesi için, idari faaliyetin yürütülmesinde kamu görevlisinin kusurunun bulunup bulunmaması önemli değildir. Önemli olan, idari faaliyetin yürütülmesindeki bir aksaklık veya bozukluktan dolayı kişilerin zarar görmüş olmalarıdır. Hizmet kusurunun tespiti

idari yargı mercilerince yapılmakta ve hizmet kusurunun bulunması durumunda idarenin sorumluluğuna karar verilmektedir (Söyler, 2010: 563).

Bir kamu hizmetinin yürütülmesi sırasında kişilere verilen zarar, kamu görevlisinin görevinde kullandığı yetkilerden ve resmi sıfatından ayrılmıyor, aksine bunlarla sıkı sıkıya ilgili ve bağlantılı biçimde doğuyor ise, personel bakımından “görev kusuru” olarak tanımlanan bu kusurun, idare yönünden nesnel nitelik taşıyan “hizmet kusuru” kapsamında idare hukuku esaslarına tabi olduğu, gerek öğretide gerekse yerleşik yargısal içtihatlarla kabul edilmiş bulunmaktadır. Kamu görevlisinin görev ve yetkilerini kullandığı sırada doğan zararın giderilmesi istemiyle, görev kusurunu kapsayan hizmet kusuru esasına dayanılarak, idari yargıda ve ancak idare aleyhine dava açılabilir; yargı yerince tazminle yükümlü tutulması halinde idare, ilgili yasa kurallarının gösterdiği şekil ve şartlara uygun olarak, sorumlu personeline rücu edebilecektir.¹¹

Kamu görevlisinin kişisel kusurundan söz edilebilmek için görevi içerisinde kusurlu bir davranışın olması gerekir. Ayrıca bu kusurlu davranış, kamu görevlisinin yaptığı görevden ayrılabilir. Doktrinde ve mahkeme kararlarında genel olarak, kamu görevlisinin yargı kararlarını uygulamaması, kamu görevlisinin yetkisini kullanırken, kişilere karşı siyasal, kişisel veya başka nedenlerle kin, garaz, husumet ve benzeri duyguların etkisi altında zarar verici bir şekilde davranması, suç oluşturan davranışları¹² veya ağır kusur gerektiren fiiller işlemesi durumlarında kişisel kusurlu olduğu kabul edilmektedir. Borçlar Kanunu çerçevesinde kamu görevlisinin görev içerisinde kişisel kusurunun kabul edilmesi, beraberinde kusurlu bulunan kamu görevlisinin neden olduğu zarardan dolayı doğrudan sorumlu tutul-

¹¹ Uyuşmazlık Mahkemesi, 5.6.2006 gün, E: 2006/26, K: 2006/75 sayılı kararı, 7.10.2006 tarihli Resmi Gazete.

¹² Uyuşmazlık Mahkemesi'nin 16.06.2003 gün, E:2003/31, K:2003/37 sayılı kararında, kamu görevlisinin görev ve yetkilerinden, resmi sıfatından ayrılabilen; başka bir anlatımla, suç biçimine dönüşerek idari olma niteliğini yitiren eylem ve işlemlerinin, Anayasanın 129. maddesinin dışında kaldığı, dolayısıyla doğrudan doğruya kamu görevlisine karşı şahsi kusuruna dayanılarak adli yargı yerinde tazminat davası açılabilme olanağının bulunduğu belirtilmiştir. Olayda, şahsi kusuruna dayanılarak doğrudan doğruya kamu görevlisi aleyhine açılan tazminat davasının, özel hukuk hükümleri çerçevesinde görüm ve çözümünde adli yargı yerinin görevli olduğu açıklar. ifadelerine yer verilmiştir (Turhan, 2013: 113).

masını, bu sorumluluktan doğan davaların da adli yargı mercilerinde görülmesini zorunlu kılmaktadır (Söyler, 2010: 565).

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 30.01.2013 gün ve E: 2012/4-729, K: 2013/163 sayılı kararıyla kişisel kusur nedeniyle kamu görevlisi aleyhine adli yargıda dava açılması neredeyse imkânsız hale gelmiştir. Söz konusu Kararda "Kamu görevlisinin, hizmet içinde veya hizmetle ilgili olmak üzere tutum ve davranışının suç oluşturması ya da hizmeti yürütürken ağır kusur işlemesi veya düşmanlık, siyasal kin gibi kötü niyetle bir kişiye zarar vermesi halinde dahi bu durum, aynı zamanda yönetimin gözetim ve iyi eleman seçme yükümlülüğünü yerine getirmemesi nedeniyle hizmet kusuru da sayılmalı ve bu nedenle açılacak dava idareye yöneltilmelidir. Ayrıca kişilerin uğradığı zararlar, zarara sebebiyet veren kamu personelinin yürüttüğü görev arasında herhangi bir ilişki kurulabiliyorsa, ortada görevle ilgili bir durum var demektir ve bu tür davranışlar kasten veya ihmalen işlenmesine bakılmaksızın, kamu personelinin hizmetten ayrılamayan kişisel kusurları olarak ortaya çıkmakta ve bu husus, 657 sayılı Yasanın 13'üncü maddesindeki ibaresinde ifadesini bulmaktadır. Hizmetten ayrılabilen kişisel kusur ise kamu hizmeti ile ilgisi olmayan kamu görevlisinin özel hayatı ile tamamen özel tutum ve davranışlarından kaynaklanan bir kusurdur." ifadelerine yer verildiği görülmüştür.¹³

Hukuk Genel Kurulu'nun bu konuda önceki içtihatlarından¹⁴ döndüğünü ifade etmek yerinde olacaktır. Örneğin Hukuk Genel Kurulu, 17.10.2007 gün ve E. 2007/4-640, K. 2007/725 sayılı kararında, "yanlış tedaviye" ilişkin olarak açılan tazminat davasında "kişisel kusura dayanıldığından işin esasının incelenmesi" gerektiğine karar vermiş-

¹³ "Memur ve diğer kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken kusurlu davrandıklarından bahisle haklı ya da haksız olarak yargı mercileri önüne çıkarılmasını önlemek, kamu hizmetinin sekteye uğratılmadan yürütülmesini sağlamak ve aynı zamanda zarara uğrayan kişi yönünden de memur veya diğer kamu görevlisine oranla ödeme gücü daha yüksek olan devlet gibi bir sorumluyu muhatap kılarak kamu düzenini korumak" saikiyle alınan bu kararın kamu görevlilerini kalın bir zırh arkasına aldığı ifade etmek gerekmektedir. Kamu görevlilerine sağlanan bu güvence nedeniyle kamu görevlileri her nasıl olsa doğrudan sorumlu tutulamayacakları ve rücu mekanizması da sağlıklı işlemediği için, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde kişileri zarara uğratmamak için gerekli özen ve dikkati göstermeyebileceklerini söylemek mümkündür (Söyler, 2010: 565).

¹⁴ Örnek olarak Hukuk Genel Kurulu'nun 15.11.2000 gün ve E:2001/4-1650, K:2000/1690 sayılı, 26.09.2001 gün ve E: 2001/4-595, K:2001/643 sayılı, 31.10.2007 gün ve E:2007/4-800, K:2007/797 sayılı ilamlarına bakılabilir.

tir. Kararda, "Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dosyadaki tutanak ve kanıtlara, bozma kararında açıklanan gerektirici nedenlere ve özellikle, 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 bulunduğu; dava dilekçesinde sıralanan maddi olguların davalının salt kişisel kusuruna dayanıldığını göstermesi karşısında öncelikle bu iddia doğrultusunda delillerin toplanıp değerlendirilerek sonuca varılması" gerektiği ifade edilmiştir.

Sonuç olarak bu açıklamalar ve bahse konu yargı içtihatlarından hareketle psikolojik taciz nedeniyle kamu görevlisi aleyhine açılacak davalarla ilgili üç durumdan bahsetmek mümkündür:

a. Kamu görevlisinin yaptığı psikolojik taciz davranışları, geçici görevlendirme, naklen atama, mağdura sürekli disiplin soruşturması açma ve disiplin cezası verme, mağdurun görev yerini değiştirme, iş vermeme ya da çok ağır işler verme gibi görevle bir şekilde bağlantı kurulabilen bir işlem ise bu tür işlemleri hizmet kusuru kabul etmek gerekecektir. Psikolojik taciz mağduru kamu görevlisi bu tür işlemlerin iptali için İdari yargıda iptal davası açabilecektir. Ayrıca psikolojik taciz nedeniyle uğranılan zararın tazmini istemiyle yine idari yargıda tam yargı davası açabilecektir(Turhan, 2013:109). Bu tür davranışlardan doğan zararlara karşı adli yargıda da dava açmak mümkündür. Ancak bu davaların Yargıtay tarafından bozulma ihtimali çok yüksektir.

b. Kamu görevlisi tarafından gerçekleştirilen psikolojik taciz davranışlarının, hem hizmet kusurunu hem de kişisel kusuru barındırması durumunda davanın bu kamu görevlisi aleyhine idari yargıda açılması gerekmektedir.

c. Kamu görevlisinin psikolojik taciz davranışları mağdurun sözünü kesme, iş arkadaşlarıyla konuşmasına izin vermeme, milliyetiyle veya diğer hususlarıyla alay etme, dedikodusunu yapma gibi yapılan görevle bir bağlantısı bulunmayan davranışlar olarak gerçekleştiriliyorsa, idareye atfı ve izafesi mümkün olmayan ve görevin gerekleri ile bağdaşmayan, hizmetten ayrılabilir nitelikte kusurlar (Turhan, 2013:118)olarak değerlendirmek gerekecektir. Ayrıca kamu görevlisi psikolojik taciz kapsamında tehdit, şantaj, iş ve çalışma hürriyetinin ihlali vb. eylemleri yapıyorsa, bu tür eylemler suç biçimine dönüşerek

idari olma niteliğini yitiren eylemlerdir ve kamu görevlisinin kişisel kusurunu oluşturmaktadır.

4. PSİKOLOJİK TACİZLE İLGİLİ KAMU GÖREVLİLERİ ETİK KURULU KARARLARI

4.1. Kamu Görevlileri Etik Kurulu

Kamu Görevlileri Etik Kurulu, 5176 sayılı Kanunla 2004 yılında Başbakanlık bünyesinde kurulmuştur. Kurulun üç temel görevi bulunmaktadır. Bunlardan ilki kamu görevlilerinin uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemektir. Diğer etik davranış ilkelerinin ihlal edildiği iddiasıyla kamu görevlileri hakkında yapılan başvurular üzerine veya re'sen gerekli incelemeyi yaparak karara bağlamaktır. Sonuncusu ise kamuda etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak veya yaptırmak ve bu konuda yapılacak çalışmalara destek olmaktır.

Kurul, en az genel müdür veya eşiti seviyesindeki kamu görevlileri hakkındaki başvuruları incelemekte ve karara bağlamaktadır. Diğer kamu görevlilerinin, etik davranış ilkelerine aykırı davranışları iddiasıyla yapılacak başvurular ise ilgili kurumların yetkili disiplin kurullarında incelenmektedir. 5176 sayılı Kanun, hangi unvanların genel müdür eşiti ve üstü sayılacağını belirleme yetkisini Kurul'a vermiştir. Kurul tarafından belirlenen kamu görevlilerine, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ekindeki listede yer verilmiştir. Kurul tarafından belirlenen kamu görevlileri, Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik ekindeki listede yer almaktadır. TBMM ve Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreteri, Devlet Denetleme Kurulu üyeleri, müsteşarlar, müsteşar yardımcıları, genel müdürler, teftiş kurulu başkanları, valiler, kaymakamlar, belediye başkanları, büyükelçiler, düzenleyici ve denetleyici kurul başkan ve üyeleri vd. kamu görevlileri Kurul'un inceleme alanında bulunmaktadır.

Kamu görevlileri hakkındaki inceleme ve araştırma, Yönetmelik'teki etik davranış ilkelerinin ihlâl edilip edilmediği çerçevesinde yürütülmekte ve en geç üç ay içerisinde sonuçlandırılmaktadır. Kurulun resen inceleme yetkisi de bulunmaktadır. Kararlara karşı idari yargı yolu açıktır. Kurul kararları başvurana, hakkında inceleme yapılan

kamu görevlisine, kamu görevlisinin ilgili olduğu kuruma ve Başbakanlık makamına gönderilmektedir.

Kurul kararlarının yaptırımına kısaca değinmek gerekmektedir. 5176 sayılı Kanunun 5'inci maddesinin 3'üncü fıkrasında, etik ihlal kararlarının Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurulmasını düzenleyen bir hüküm¹⁵ yer almaktaydı. Anayasa Mahkemesi, bu hükmü, Anayasa'nın hukuk devletini düzenleyen 2'inci maddesi ile "Kişinin dokunulmazlığı, maddî ve manevî varlığı" başlıklı 17'inci maddesine aykırı bularak iptal etmiştir. Anayasa Mahkemesi, idari yargı denetimine açık olan bu eylemlerin yargısal kesinlik kazanmadan Resmi Gazete ile kamuoyuna duyurulmasını kamu görevlisinin herkese teşhiri anlamına geleceğini belirtmiştir (Anayasa Mahkemesi, 2010).

Aslında Kurul kararlarının yaptırımı, kamuoyu baskısı ve kınanma gibi manevi bir yaptırımdır. Bu manevi yaptırımın en önemli boyutunu, Kurul kararlarının yayımlanması suretiyle kamuoyu denetiminin sağlanması oluşturmaktadır. Etik dışı davranışlara, toplumsal tepkiyle yaklaşıldıkça bu tür davranışların görülme payının ve yine bu tür davranışların doğal karşılanıyor olmasının önüne geçilmesi amaçlanmıştır (Köprü, 2007: 114) Çoğu zaman yasal boşluklar nedeniyle yaptırım uygulanamayan kişiler için en caydırıcı unsurlardan biri kamusal tepkilerdir (Altun ve Kuluçlu, 2005: 48). Bu açıdan, Kurul kararlarının kamuoyu ile paylaşılması önem arz etmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin bu iptal kararı, Kurul kararlarını sadece gizli bir hale getirmekle kalmamış, aynı zamanda tamamen yaptırımsız hale getirmiştir.

Bunun üzerine Kurul tarafından alınan 2011/14 sayılı İlke Kararı ile kurum ve kuruluşlarda etik davranış ilkelerine saygılı bir kurum kültürü oluşturmak, etik bilincini arttırmak, etik ihlallerin önlenmesini temin etmek ve ilgililerin bilgilendirilmesini temin amacıyla; Kurulun verdiği etik ihlal kararları ile uygun gördüğü diğer kararların, isim, açık unvan ve yer belirtilmeksizin Kurulun resmi internet sitesinde

¹⁵ "Kurul, başvuruya konu işlem veya eylemi gerçekleştiren kamu görevlisinin, etik davranış ilkelerine aykırı işlem veya eylemi olduğunu tespit etmesi ve bu kararın kesinleşmesi halinde, bu durumu Başbakanlık, Kurul kararı olarak Resmi Gazete aracılığıyla kamuoyuna duyurur. Ancak, Kurul kararlarının yargı tarafından iptali halinde Kurul, yargı kararını yerine getirir ve Resmi Gazetede yayımlar."

yayımlanmasına karar verilmiştir. Kurul'un aldığı bu karar, Anayasa Mahkemesi'nin karar gerekçesinde üzerinde ısrarla durduğu "teşhir" konusunun sakıncalarını da giderecek bir yaklaşımı barındırmakta olup mevcut mevzuat çerçevesinde ihlal kararlarının, kişi isimleri ve yer adları gizlenerek Kurul'un resmi internet sayfasında yayımlanması en makul yol gözükmektedir (Aydın ve Barutçu, 2015:171).

Kurul'un 2015 yılında alınan 9 adet kararı resmi internet sitesinde yer almakta olup daha önceki yıllarda alınan kararlara yer verilmiştir. Oysa Kurul'un 10 yıllık faaliyet raporuna göre 2005-2015 yıllarında etik ihlal kararı verilen 71 adet kararı bulunmaktadır (Kurul Faaliyet Raporları).

4.2. Kurul Kararları

Psikolojik taciz konusunda Kurula son yıllarda yapılan başvurularda ciddi bir artış olduğu görülmektedir. 2005-2010 yılları arasında ortalama olarak her yıl 9 başvuru yapılmışken 2011-2012 yıllarında ortalama 39 başvuru, 2013 yılında ise 51 başvuru yapılmıştır. 2005-2014 yıllarında psikolojik taciz ile ilgili toplam 225 başvuru yapılmıştır (Kurul Faaliyet Raporları). Kurul'un psikolojik tacizle ilgili on bir adet kararı bulunmaktadır. Bu on bir karardan sekizi Belediye Başkanları hakkındadır. Bu kararların tamamına yakınında, Belediye Başkanının memur kökenli Belediye Başkan yardımcısına yaptığı psikolojik taciz davranışları yer almaktadır.¹⁶

Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te doğrudan psikolojik tacizle ilgili bir düzenleme bulunmamakla birlikte; Yönetmeliğin 9, 10 ve 11. maddeleri¹⁷

¹⁶ Belediye Başkanları, memur kökenli Belediye Başkan Yardımcısını görevden almak istediğinde veya görevden alıp da Başkan Yardımcısı görevine mahkeme kararı ile geri döndüğünde, Belediye Başkanlarının Başkan yardımcılara psikolojik taciz uyguladıkları görülmüştür.

¹⁷ "Dürüstlük ve tarafsızlık" başlıklı 9. madde: Kamu görevlileri, görevlerini yerine getirirken ve hizmetlerden yararlandırmada dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, cinsiyet ve benzeri sebeplerle ayırım yapamazlar, insan hak ve özgürlüklerine aykırı veya kısıtlayıcı muamelede ve fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalarda bulunamazlar. Kamu görevlileri, takdir yetkilerini, kamu yararı ve hizmet gerekleri doğrultusunda, her türlü keyfilikten uzak, tarafsızlık ve eşitlik ilkelerine uygun olarak kullanırlar."

"Saygınlık ve güven" başlıklı 10. madde: "Yönetici ve denetleyici konumunda bulunan kamu görevlileri, keyfi davranışlarda, baskı, hakaret ve tehdit edici uygulamalarda bulunamaz."

psikolojik tacizi önleyici nitelikte hükümler içermektedir (Altun vd. 2014: 44).

Kurul'un psikolojik taciz konusunda verdiği ilk karar bir Büyükşehir Belediye Başkanı hakkındadır. Kurulun 25.09.2009 gün ve 2009/37 sayılı kararında; 29 Mart 2009 tarihinde yapılan mahalli idareler seçiminde Belediye Başkan adayı olmak için görevinden istifa eden Genel Sekreter Yardımcısı'nın, aday olamayınca seçim öncesinde tekrar eski görevine dönme talebini içeren dilekçesinin işleme konulmadığı, bunun üzerine yeni bir dilekçe verdiği, bu dilekçesine Belediye Başkanı tarafından verilen cevapta, "Yüksek Seçim Kurulu'nun seçim sonuçlarını ilanını takip eden bir ay içinde yeniden başvurması halinde durumuna uygun bir göreve atanmasının 657 sayılı Kanun hükümleri doğrultusunda yapılacağı" bildirildiği, bu işleme karşı İdare Mahkemesinde açtığı davada yürütmenin durdurulmasına karar verildiği, bu karar üzerine önceki görevine başlatıldığı, seçimler için istifa edip de aday gösterilmeyen Daire Başkanlarının görevlerine hemen başlatılmalarına rağmen genel sekreterin görevine hemen başlatılmayarak farklı bir muameleye tâbi tutulduğu, göreve başladıktan bir gün sonra Belediye Başkanının sözlü talimatıyla çalışma odasını boşaltmasının söylendiği, "bu konuda yazılı talimat olması gerektiğini" ifade ederek odasını boşaltmadığı, bu nedenle hakkında tutanak tutulduğu, Belediye Başkanı tarafından uyarma cezası verildiği, daha sonra kendisine giriş katta Belediye Polikliniğinin yanındaki bir odanın verildiği ve diğer Genel Sekreter Yardımcılarından farklı olarak hizmet aracı ve soför tahsisinin de kaldırıldığı" tespit edilerek Büyükşehir Belediye Başkanının Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'in 9'uncu maddesinde belirtilen hükümlere açıkça aykırı davrandığına karar verilmiştir (16.01.2010 tarihli Resmi Gazete).

Psikolojik tacizle ilgili Kurul'un 19.01.2012 gün ve 2012/2 sayılı bir başka kararında, Belediye Başkanının, Belediye Başkan Yardımcısına, Belediye hizmet binası dışında ve Belediye biriminin bulunmadığı beton santralinde makamı, statüsü ve hizmet gereklerine uygun olmayan bir oda vermesi, Belediyenin internet sitesinde yer alan e-mail rehberinde ismine ve iletişim bilgilerine yer vermemesi, sistematik olarak

"Nezaket ve saygı" başlıklı 11. madde: "Kamu görevlileri, üstleri, meslektaşları, astları diğer personel ile hizmetten yararlananlara karşı nazik ve saygılı davranırlar."

kişi üzerinde ayrımcılık, aşağılama, dışlama, yıpratma ve bezdirme amacı güden davranışlar olarak değerlendirilmiştir

Kurul'un bazı kararlarında psikolojik taciz vurgusunun daha güçlü olduğu görülmektedir. Örneğin 26.05.2011 gün ve 2011/35 sayılı Kurul kararında, "Bir işlemde psikolojik taciz olabilmesi için; üstleri, astları, meslektaşları, diğer kamu görevlileri ve hizmetten yararlananlara karşı sürekli ve sistematik olarak, aşağılama, küçümseme, yıpratma, bezdirme, hakkında dedikodu yayma, dışlama, kişiliğini ve saygınlığını zedeleme, kötü muameleye tabi tutma, *özel hayatına müdahale*, yıldırma ve benzeri unsurlardan birinin veya birkaçının yer alması yeterlidir." ifadelerine yer verilmiştir. Aynı kararda, Kurum Başkanı A'nın Strateji Geliştirme Birimini ilgilendiren bir konuyla ilgili altı ila kapsayan ve on yedi gün süreli göreve İnsan Kaynakları Daire Başkanı B'yi gönderdiği, İnsan Kaynakları Daire Başkanının sağlık raporunda belirtilen bel rahatsızlığı nedeniyle seyahate elverişli olmadığı teşhisine rağmen, raporun bitimi ile birlikte görevlendirmeyi yenilediği, bu konuların yerinde incelenmesi için mutlaka üst yöneticilerin görevlendirmesinin gerekmemesine rağmen ısrarla B'yi görevlendirdiği, A'nın bu davranışlarıyla takdir yetkisini kurumsal işbölümüne ve temel fonksiyonlarındaki ilkelere uygun olarak kullanmadığı ve İnsan Kaynakları Daire Başkanı B'ye psikolojik yıldırma ve baskı niteliğinde işlem yaptığı tespit edilmiştir.

Kurul'un 23.03.2015 gün ve 2015/29 sayılı Kararı psikolojik taciz ile ilgili yayımlanan son karardır. Bir Belediye Başkanı'nun personele karşı "belirli bir kasıtle" hareket ettiği vurgusu yapılan söz konusu Karar'da "Belediye Başkanı...un göreve geldiği günden birkaç gün sonra inşaat teknikeri R.Y'nin görev yerini değiştirmesi, bu görev yeri değişikliklerinin çok kısa sürelerde olması ve süreklilik arz etmesi, koridora masa konulmak suretiyle çalıştırılmasının memuriyet konumu ve saygınlığına uygun olmaması:'in ilk görev yeri değişikliğinin ise Belediye'ye verdiği dilekçeyle aynı gün olması ve sonrasında da bu görevlendirmelerin kısa süre aralıklarla devam etmesi;'in savunmasında sağlık problemi nedeni ile hastanede bulunduğunu belgelemesine rağmen disiplin cezası uygulanması, Belediye Başkanının adı geçen personele karşı belirli bir kasıtle hareket ettiğini göstermesi nedeniyle..." etik davranış ilkelerine aykırı davranıldığına hükümlenmiştir.

Kurul'a yapılan başvurulardaki psikolojik tacizle ilgili bazı iddiaların Kurul tarafından yerinde görülmediği durumlar da bulunmaktadır. Örneğin 17.02.2012 gün ve 2012/16 sayılı kararda, Daire Başkanı K'ya psikolojik taciz uygulandığı iddiası ile ilgili olarak; yapılan inceleme sonucunda anılan kişinin bazı yurtdışı görevlere gönderildiği, diğer daire başkanları ile aynı oda, araç, gereç ve benzeri fiziki imkânlardan yararlandırıldığı anlaşıldığından, adı geçen kişi hakkında, keyfi davranış uygulandığını gösteren somut verilerin bulunmaması nedeniyle Kurum Başkanı hakkında etik davranış ilkelerine aykırılık yönünden işlem tesisine yer olmadığına karar verilmiştir (Haberand, 2014).

4.3. Kurul Kararlarının Değerlendirilmesi

Psikolojik tacizle ilgili Kurul'un verdiği kararlardan hareketle psikolojik taciz mağdurlarına aşağıdaki davranışların uygulandığı görülmüştür:

- Kamu görevlisinin statüsüne uygun olmayan ve tefrişatı bulunmayan bir ortamda çalışmaya mecbur bırakılması. Ayrıca toplu taşıma araçları ile ulaşım imkânı olmayan şantiye vb. yerlerde görevlendirilmesi.
- Kurum teşkilat şemasından, internet sitesinden ve telefon rehberinden isminin ve unvanın silinmesi şeklindeki "kişiyi yok sayma" davranışları.
- Diğer birim başkanlarına müdürlükler bağlanırken psikolojik taciz uygulanan birim başkanına hiçbir müdürlük bağlanmaması ve herhangi bir görev verilmemesi; diğer birim amirlerinden farklı olarak makam odası, sekreter, makam aracı vb. olanaklardan mahrum bırakılmak şeklinde kendini gösteren ayrımcılık.
- Bulunduğu kadroya uygun olmayan işler verilmesi, kısa süre içerisinde birçok farklı görevlendirme yapılması, yazdığı dilekçelere cevap verilmemesi, görmesi gereken kurum içi yazışmaların kendisinden gizlenmesi.
- Kamu görevlisine uydurma bahanelerle soruşturma açılarak disiplin cezası verilmesi.

5176 sayılı Kanun, Kurulun inceleme alanını üst düzey kamu görevlileri ile sınırlandırmıştır. Bu durum Kurul'un, psikolojik tacizle mücadelede çok dar bir alanda görev yapmasına neden olmaktadır.

Böyle olmakla birlikte personeline psikolojik taciz uygulayan üst düzey kamu görevlilerinin şikâyet edilebileceği bağımsız bir idari organ olması açısından Kurul'un bu anlamda bir boşluğu doldurduğunu da ifade etmek gerekmektedir.

Ayrıca 2005-2014 yıllarında Kurulca incelemeye alınan başvuruların % 42'sinin başvuru konusunun yargıya intikal etmesi nedeniyle incelemesi durdurulmuştur (Kurul Faaliyet Raporları). Savcılığına intikal eden ya da idare mahkemelerinde görüşülen konular yargıya intikal ettiği gerekçesiyle Kurul tarafından usul yönünden reddedilmekte, inceleme başlatılmış ise başlatılan inceleme durdurularak konu hakkında karar verilmemektedir. Oysa Kurul'un bir Kaymakam hakkında iddia edilen konularda idare mahkemesince soruşturmaya gerek yok kararının onanması nedeni ile durdurulan inceleme hakkında başvurucu tarafından 14.İdare Mahkemesinde dava açılmıştır. Mahkemece verilen 09.02.2015 tarihli ve E:2013/1556, K:2015/163 sayılı iptal kararında; Bölge İdare Mahkemesi Kararının yargısal nitelikte bir karar olmaması ve uyuşmazlığın yargı merciince karara bağlandığından söz edilmesine olanak bulunmadığı gerekçesi ile 5176 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca Etik Kurulu'nun "incelememe" yönünde aldığı Karar iptal edilmiştir. Konu hakkında Kurul tarafından inceleme yapılarak 2005/100 sayılı Karar ile Kaymakam'ın etik davranış ilkelerine aykırı davrandığına karar verilmiştir. Dolayısıyla Kurul tarafından incelemeye alınan başvuruların yarısından çoğunda¹⁸ etik davranış ilkelerine aykırı davranıldığı yönünde karar verildiği dikkate alındığında Kurul'un yargıya intikal etmesi durumunu 14. İdare Mahkemesi Kararı doğrultusunda yorumlayarak başvuruları inceleyerek karara bağlaması gerekmektedir.

Kurul kararları, yapısı ve içeriği itibariyle tespit kararı niteliğindedir. Kurul kararlarının bir yaptırımının bulunmaması, Kurul'un psikolojik tacizle mücadelede etkili bir aktör olmasını engellemektedir. Hatta bazı durumlarda, hakkında Kurul tarafından "personeline psikolojik taciz yaptığına" karar verilen bazı kamu görevlilerinin, Kurul kararından sonra personeline uyguladığı psikolojik tacizin şiddetini daha da artırdığı mağdurlar tarafından ifade edilmiştir.

¹⁸ Kurul Faaliyet Raporuna göre 2005-2014 arasında Kurulca incelemeye alınan başvuruların % 57,2'i hakkında etik davranış ilkelerine aykırı davranıldığı kararı verilmiştir.

SONUÇ

Çalışanların işyeri ortamında diğer çalışanlar tarafından kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması ve yıldırılması şeklinde ortaya çıkan psikolojik taciz vakalarının sadece mağdurlara değil aynı zamanda, işyerine, ailesine, topluma ve ülke ekonomisine çok ciddi olumsuz etkileri bulunmaktadır.

İşyerinde psikolojik tacizle mücadelede mağdurlara, işverenlere, üst amirlere, devlete, topluma ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Psikolojik tacizle mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Konuyla ilgili herkes, işyerinde psikolojik tacizi durdurmak için bir şeyler yapmalı ve mücadele etmelidir. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Bireyin, bilinmez ve çaresizliğin karşısında duyduğu korku ve endişeyle kendi içinde, tek başına mücadele edebilmesi çok güçtür. Yaşanılan olgu ve sürecin adının konması, önlemlerin alınması, bilgilendirilmenin sağlanması ve işyerinde psikolojik tacizle ilgili farkındalığın artırılması psikolojik tacizle mücadelesinin ilk adımlarını oluşturacaktır (Tınaz, 2006: 27).

İşyerinde psikolojik tacize karşı başvuru yapılabilecek birçok idari/adli merci bulunmaktadır. Psikolojik taciz yapanın üst amirleri, denetim ve disiplin kurulları, İş sağlığı ve güvenliği kurulu, sendikalar, yargı organları, Kamu Görevlileri Etik Kurulu ve Kamu Denetçiliği Kurumu ilk akla gelen mercilerdir. Ancak bu kadar başvuru mekanizmasına ve psikolojik tacize doğrudan veya dolaylı olarak değinen birçok yasal düzenleme bulunmasına rağmen ülkemizde halen psikolojik tacizle yeterince mücadele edildiğini söylemek mümkün değildir. Psikolojik taciz yapanlara karşı etkili yaptırım mekanizmalarının bulunmadığını ifade etmek gerekmektedir.

Psikolojik tacizin mutlaka etkili bir yaptırımı olmalıdır. Saldırgan olayın üstünün örtülmeyeceğini, kurbanın durumun bilincinde olup tepki verebileceğini ve şikâyet ettiği takdirde yaptığının cezasız kalmayacağını bilmelidir (Tanoğlu, 2006: 109).

Ülkemizde işçiler açısından ilk defa Borçlar Kanununda psikolojik taciz kavramına yer verilmiştir. Bu işçiler açısından geç de olsa atılmış önemli bir adımdır. Kamu görevlileri açısından bu boşluğun halen de-

vam ettiğini ifade etmek yerinde olacaktır. 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda psikolojik tacizin tanımına yer verilerek, personeline psikolojik taciz uygulayan kamu görevlisinin olayın oluş niteliğine göre aylıktan kesme veya kademe ilerlemesinin durdurulması ile cezalandırılmasına yönelik bir hükmün eklenmesi psikolojik tacizle mücadelede önemli bir adım olacaktır.

Psikolojik taciz mağduru kamu görevlisinin uğradığı zarar karşı nedeniyle açtığı davaların adli yargıda mı idari yargıda mı görüleceği konusunda yaşanan belirsizlik, kamu görevlileri açısından dezavantaj oluşturan bir diğer durumu oluşturmaktadır. Yargı yeri seçiminde yapılan yanlışlık davaların husumetten reddedilmesine neden olmakta, bu da yargı sürecini daha da uzatmaktadır. Böyle bir durumda psikolojik taciz mağduru kamu görevlisinin, mağduriyetinin daha da artması kaçınılmaz olacaktır.

Üst düzey kamu görevlileri ile ilgili etikle ilgili yapılan başvuruları incelemekle ve sonuçlandırmakla görevli Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na son dönemde psikolojik taciz ile ilgili yapılan başvurularda önemli oranda bir artış olmuştur. Ancak Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik'te psikolojik tacizi doğrudan düzenleyen bir hükmün bulunmaması önemli bir eksiklik olarak göze çarpmaktadır. Kurul'un inceleme kapsamının genişletilmesini ve kamu görevlileri hakkında Kurul'un vermiş olduğu kararların etkili bir yaptırıma kavuşmasını sağlayacak yasal değişiklik yapılması kaçınılmaz gözükmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz davranışlarına olumsuz işyeri kültürünün de önemli oranda katkısı bulunmaktadır. İşyerlerindeki olumsuz işyeri kültürün sona erdirilmesi için işyerinde etik kültürün hâkim kılınması gerekmektedir.

Kurumlarda etik kültürün geliştirilmesi, psikolojik tacizle ilgili farkındalığın artırılması ve mücadele edilmesinde etik eğitimlerin önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu noktada Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na önemli görevler düşmektedir. 5176 sayılı Kanunda "kamu kurum ve kuruluşlarında etik kültürünü yerleştirmek üzere çalışmalar yapmak" görevi Kurula verilmiştir. Kamu görevlilerine verilecek etik eğitimlerinde özellikle psikolojik taciz konusu üzerinde durulması psikolojik tacizle mücadelede katkı sağlayacaktır.

Kaynakça

- Altay Ali, (Altay, 2013), İdari Yargı Kararlarını Hiç Uygulamamak, Muvazaalı Uygulamak ya da İdari Yargı Kararlarını Etkisizleştirmek Görevi Kötüye Kullanmak Suçunu Değil, "Eziyet-İşkence" Suçunu Oluşturur, <http://www.ankarabaru.org.tr/dosyalar/yie/eziyet.pdf>, (Erişim Tarihi: 20.12.2015)
- Altun Murat ve Kuluçlu Erdal (Altun ve Kuluçlu, 2005), Doktrin ve Mevzuat Işığında Kamuoyu Denetimine Genel Bir Bakış, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 56.
- Altun Murat, Sayer Ahmet ve Barutçu Abdulkadir, (Altun vd. 2014), Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kararları Işığında Kamuda Görülen Etik Dışı Davranışlar ve Yolsuzluklar, *Sayıştay Dergisi*, Sayı 91.
- Anayasa Mahkemesi'nin 04.02.2010 tarih ve E: 2007/98, K: 2010/33 sayılı kararı.
- Arsan Tendü, (Arsan, 2008), İşyerinde Psikolojik Taciz Olgusu (Tacizcilerin Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Çalışma), Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi,
- Aydın Yılmaz ve Barutçu Abdulkadir, (Aydın ve Barutçu, 2015), Etik Dışı Davranışları Önleme Mekanizması Olarak Yaptırımlar ve Kamu Görevlileri Etik Kurul Kararlarının Yayınlanması, *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:15, Yıl:15, <http://sbedergi.ibu.edu.tr/index.php/sbedergi/article/view/1080>, (Erişim Tarihi 18.03.2016)
- Berberoğlu İbrahim, (Berberoğlu, 2010) Genel Hatlarıyla Devletin Hukuki Sorumluluğuna İlişkin İlkeler başlıklı tebliğ, <http://www.anayasa.gov.tr/InsanHaklari/Sunumlar>, (Erişim Tarihi 13.05.2014)
- ÇSGB (2013), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi, [http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP %20 Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing](http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/kitap/kitap07_mobbing) (Erişim Tarihi:12.05.2014)
- Çukur Cengiz, (Çukur, 2012), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), Çimento İşveren Dergisi, Cilt 26, Sayı 2. (<http://www.ceis.org.tr/dergi/2012mart/makale3.pdf>, Erişim Tarihi: 16.08.2015)
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu Faaliyet Raporları, www.etik.gov.tr.
- Köprü Burcu, (Köprü, 2007), Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetmelik Zıtlığı, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi, Ankara.
- Leymann Heinz, (Leymann, 2013) "The Definition of mobbing at workplace", <http://www.leymann.se/English/frame.html> (Erişim Tarihi 15.05.2013)
- Palaz Serap, Özkan Sultan, Sarı Necla, Göze Fehim, Şahin Nurdan ve Akkurt Ömrüye, (Palaz vd., 2008), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Davranışları Üzerine Bir Araştırma; Bandırma Örneği", İş, Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt 10, Sayı 4.
- Sevimli K.Ahmet, (Sevimli, 2013), Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında İşçinin Kişiliği, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 36.
- Söyler Yasin, (Söyler, 2010), Yargıtay Kararları Işığında Kişisel Kusur, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt XIV, Sayı 2.

- Tanoğlu Şükriye Çağrı, (Tanoğlu, 2006), İşletmelerde Yıldırmanın (Mobbing) Değerlendirilmesi ve Bir Yükseköğrenim Kurumunda Uygulama, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu (2011), İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu.
- Tınaz Pınar, (Tınaz, 2006), İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 11.
- Tigrel Elvin ve Kokalan Özgür, (Tigrel ve Kokalan, 2009), Academic Mobbing in Turkey, <http://www.waset.org/journals/ijhss/v4/v4-10-93.pdf>, International Journal of Human and Social Sciences 4:10. (Erişim Tarihi 14.04.2013)
- Tiyek Ramazan, (Tiyek, 2013), Yıldırma ve İş Ahlakı: Belediye Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, İş Ahlakı Dergisi, Cilt 5, Sayı 9.
- Turhan Mine Kasapoğlu, (Turhan, 2013) Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları, *TBB Dergisi*, Sayı Mart-Nisan 2013.
- WBI, (2013), Workplace Bullying Institute, (<http://www.workplacebullying.org/wbi-research/2010-wbi-national-survey/>)(Erişim Tarihi: 21.11.2013)
- Yaman Erkan, (Yaman, 2009), Psikoşiddet (Mobbing) ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri/Educational Sciences: Theory&Practice, Sayı Bahar 2009.
- Yıldız Selver ve Kılış İlknur, (Yıldız ve Kılış, 2010) Psikolojik Taciz Olgusuna 4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Bir Bakış, Çalışma İlişkileri Dergisi, 2010, Cilt 1, Sayı 1.
- Yüctürk E. Elif, (Yüctürk, 2012), İşyerlerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlenmede Sendikaların Rolü: Nitel Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 35. <http://haberand.com/dosya/2012-16.pdf> (Erişim Tarihi: 22.05.2014).