

YARGI MENSUPLARININ DENEYİMİ İLE “MOBBING”

“MOBBING” (PSYCHOLOGICAL HARASSMENT) EXPERIENCE BY THE MEMBERS OF THE JUDICIAL ORGANIZATION

Ahmet KAYA*
H. Ebru ERDOST ÇOLAK**

Özet: “Bir veya birden çok kişinin genellikle bir kişiye sistematik olarak yönelttikleri düşmanca ve etik dışı davranışlar içeren ve bu davranışlara maruz kalan kişinin savunmasız ve yardıma muhtaç duruma düştüğü bir süreç” olarak tanımlanan mobbing (psikolojik taciz) konusu, bu araştırmada yargı teşkilatında incelenmiştir. Öncelikle mobbing kavramı ve hukuk sistemi içinde mobbingin yeri için kavramsal bir çerçeve çizilmiş, çeşitli ülke örneklerinde yasal düzenlemelere değinilmiştir. Ardından, hâkim ve savcılarının mobbing algısı, deneyimi, yasalara ilişkin tespitleri ve önerileri çalışmanın bulgular ve sonuç kısımlarında sunulmuştur. 412 hâkim ve savcının katıldığı araştırmada, katılımcıların mobbinge maruz kalma sıklığının % 18,1 olduğu saptanmış; mağdurların demografik özellikleri, izledikleri yöntemler, vb. detaylar sunulmuştur. Yargı mensuplarınca ülkemizdeki yasal düzenlemelerin yetersiz olduğu vurgulanarak, önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: mobbing, psikolojik taciz, yargı teşkilatı, hâkim, savcı

Abstract: This study examined the issue of mobbing (psychological harassment), which is defined as “as one or more people systematically exercising hostile and unethical behaviour generally towards a person, leading that person to be needy and vulnerable”, in judicial organization in Turkey. First, the concept of psychological harassment was conceptually framed within the legal system, and legal regulation examples in various countries were mentioned. Then, the perception, experience and recommendations of the judges and prosecutors about psychological harassment in relation to the law were presented in the findings and conclusion section of the study. In a survey of 412 judges and prosecutors, the frequency of exposure to psychological harassment was found as 18.1%. Other findings, such as the demographic characteristics and methods followed to cope with mobbing experience, were also presented in detail. The inadequacy of the legal regulations as seen by the members of the judicial organization in our country was highlighted and some suggestions were made.

Keywords: mobbing, psychological harassment, judicial organization, judge, prosecutor

* Ankara Üniversitesi S.B.F., Araştırma Görevlisi, ahmtkaya@ankara.edu.tr

** Ankara Üniversitesi S.B.F., Yardımcı Doçent Dr., erdost@politics.ankara.edu.tr

GİRİŞ

Mobbing (psikolojik taciz), günümüz çalışma koşullarında önemi ve kendisine gösterilen akademik ilginin gittikçe arttığı bir konudur. Mobbingin doğasına, taraflarına, etkilerine, ilişkili çeşitli kavramlara ve çeşitli sektör örneklerine yönelik çok sayıda çalışma olsa da, mobbingin yargı teşkilatında araştırıldığı akademik bir çalışmaya rastlanmamış olması dikkatimizi bu yöne çevirmiştir. Yargı mensuplarının mobbinge dair algı tutum ve deneyimlerinin ne olduğunun saptanması, Türkiye’deki mobbinge ilişkin gerekli yasal düzenlemelerin sorgulanması, konuya diğer ülke örnekleri ile bakılması, yargı mensuplarının ortaya koyacakları görüş ve tavsiyelerin anlamlı ve faydalı olacağı gerekçesiyle Yargı Teşkilatında mobbing algısı, tutumu ve deneyimi çalışma konusu olarak seçilmiştir. Bu bağlamda hâkim ve savcılara yönelik bir araştırma yapılmıştır. Çalışma, mobbingin bilinirliğinin artması için de önem arz etmektedir.

A. MOBBING KAVRAMI ve HUKUK SİSTEMİNDE MOBBINGİN YERİ İÇİN KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İngilizce kanun dışı şiddet uygulayan düzensiz kalabalık veya çete anlamına gelen “mob” sözcüğü, Latince “kararsız kalabalık” anlamında kullanılan “mobile vulgus” sözcüklerinden türeyen¹ bir terim olan mobbing olgusunu Heinz Leymann; bir veya birden çok kişinin genellikle bir kişiye sistematik olarak yönelttikleri düşmanca ve etik dışı davranışlar içeren ve bu davranışlara maruz kalan kişinin savunmasız ve yardıma muhtaç duruma düştüğü bir süreç olarak tanımlamaktadır.²

Mobbing davranışlarının yüksek sıklığı (en az haftada bir) ve uzunca bir periyoda (en az altı ay) yayılmış olması, kişide belirgin zihinsel, psikosomatik ve sosyal tükenmişlik gibi rahatsızlıkların oluşmasına yol açar.³ Mobbing, kişinin özsaygısını çalan, kendine olan

¹ Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Yayınları, 2011, s.7.

² Heinz Leymann, “The Definition of Mobbing at Workplaces”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>

³ Heinz Leymann, “The Definition of Mobbing at Workplaces”, <http://www.leymann.se/English/frame.html>

özgüvenini azaltan, kişiyi uykusuzluğa sürükleyen, onu depresyona, panik atağa ve birçok benzeri rahatsızlığa mahkûm eden⁴, genelde eğitilmiş ve başarılı kişilerin yaşadığı⁵ bir durumdur.

Mobbing olgusunun iş hayatına girmesi, 1980'li yıllarda Heinz Leymann ile olmuş, sonrasında birçok ülkede pek çok araştırmacı tarafından farklı disiplinlerde araştırılıp, çalışılmıştır. Türkiye'de mobbing olgusunun tanınması ve mobbinge ilişkin araştırmaların yapılması 2000'li yıllardadır. Bugün mobbing olgusu, dünyada birçok ülke tarafından suç kabul edilmekte ve mobbingi önleyici, etkisini azaltıcı tedbirler, gerekli yasal düzenlemeler hayata geçirilmektedir.

Heinz Leymann tarafından, mobbingi tanımlayan kırk beş davranış ortaya konulmuştur. Leymann'a göre mobbingin oluşabilmesi için bu davranışların tamamının gerçekleşmesi gerekmemektedir.⁶ Kırk beş davranış, beş alt başlıkta toplanmıştır. Bunlar; kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu engellemek; sosyal ilişkilere saldırı, itibara saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırı, kişinin sağlığına doğrudan saldırılar⁷ şeklinde ifade edilir.

Çalışma hayatında meydana gelen mobbing sürecinde yer alan aktörler üç grupta yer alır: Mobbing uygulayanlar(saldırganlar, tacizciler), mobbing mağdurları (kurbanlar) ve mobbing izleyicileri. Bu üç grupta yer alan aktörlerin her birinin kendine özgü özellikleri ve davranışları vardır; aktörler birbirlerini de etkilemektedir.⁸

Zapf ve Einarsen'e göre mobbing uygulayanlar, üç durum söz konusu olduğunda mobbing yoluna başvururlar:⁹

1. Mobbingci, kendi özsaygısının tehlike altında olduğunu gördüğü zaman, özsaygısını korumak için mobbinge yönelir.

⁴ Andrea Adams, "Bullying at Work", Journal of Community & Applied Social Psychology, V.7, 1997, s.178.

⁵ Kimberly Vess Halbur, "Bullying in The Academic Workplace", Academic Leader, V.21, N.11, 2005, s.3-7.

⁶ Noa Davenport, Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot, Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz (Çeviren: Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003, s.17.

⁷ Davenport, Schwartz ve Elliot, age, s.18.19.

⁸ Tınaz, age, s.67.

⁹ Dieter Zapf ve Stale Einarsen, "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators", Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice, London: Taylor & Francis, 2011, s.183-184.

2. Sosyal yeteneklerinin eksikliği sonucu bu eksikliği giderme adına mobbinge yönelir.

3. Mikropolitik sebeplerle mobbinge yönelir.

Leymann ise, insanları mobbing yapmaya yönelten 4 temel etmen ortaya koyar:¹⁰

1. Birisini bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak.
2. Düşmanlıktan hoşlanmak.
3. Can sıkıntısı içinde zevk arayışı.
4. Önyargıları pekiştirmek.

Mobbing mağdurları, mobbing sürecinde çeşitli bedeller ödeyen, süreç içerisinde günden güne hayatı kâbusa dönen, yaşama sevincini kaybeden, kendini tanımaz hale gelen, sahip olduklarını (sağlık, iş, huzur, aile, sosyal ilişkiler vb) bir bir kaybeden taraftır. Mobbing mağdurları, korku, uyumada güçlük gibi post travmatik etkiler bırakan bir sürecin¹¹ kurbanıdırlar. Özellikle yaratıcı insanların ortaya koydukları yeni fikirlerle, diğer çalışanları ve üst kademede olanları rahatsız ettiği ve bunun da onları mobbing mağduru olma tehlikesiyle baş başa bıraktığı da ifade edilmektedir.¹²

Mobbing izleyicileri, kurbanın kendi çalışma arkadaşları olabildiği gibi, amiri veya pozisyon olarak kendisinden alt kademede bulunan diğer çalışanlar da olabilmektedir. İzleyiciler (mobbinge tanıklık edenler), mobbingcinin hedef alanına girmemek için mobbing mağdurundan uzak dururlar.¹³

Mobbing aşamalardan oluşan, aşamalar arttıkça şiddeti ve boyutu da artan, mağdurun etkilenme derecesinin de arttığı bir süreçtir. Mobbing süreci genelde taraflar arasındaki bir çatışmayla başlamakta-

¹⁰ Davenport, Schwartz ve Elliot, age, s.38.

¹¹ Lene Olsen, “Preventing workplace violence –we can’t afford not to”, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf

¹² Şule Soyer, “Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı”,

http://www.alomaliye.com/sule_soyer_mobbing.htm

¹³ Klauss Niedl, “Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications”, European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol.5, N.2, 1996, s.239.

dır. Bu aşamada, çatışmanın örgüt tarafından yönetilmesi ve örgütün mobbing önleyici tedbirleri alması gerekmektedir.¹⁴

Leymann mobbing sürecini; *kritik olay, saldırı, eylemler, yönetimin katılımı, yanlış teşhis ve işten kovulma* şeklinde beş aşamaya ayırmıştır.¹⁵

Mobbing, mobbingcinin ve mobbing mağdurunun bulundukları pozisyonlara ve aralarındaki ilişkiye göre ele alındığında, üç türe ayrılmaktadır:¹⁶ Yukarıdan Aşağıya Mobbing, Aşağıdan Yukarıya Mobbing ve Yatay Mobbing. Yapılan araştırmalar, en yaygın mobbing türünün, yukarıdan aşağıya olan mobbing türü olduğunu ortaya koymaktadır.¹⁷

Günümüzde mobbing birçok ülke tarafından bilinen, tanınan ve üzerinde ciddiyetle durulan bir olgu haline gelmiştir. Pek çok ülkede mobbingi önleyici, mağdurların tedavisine ve güvence altına alınmasına yönelik yasal düzenlemeler bulunmaktadır. Örneğin, İsveç, Finlandiya ve Norveç, çalışanlarının fiziksel ve zihinsel sağlıklarını yasalarla güvence altına almışlardır. İsveç Mesleki Sağlık ve Güvenlik Kurulu, üç aşamadan oluşan ve işverene çeşitli sorumluluklar yükleyen bir düzenlemeyle mobbing önleyici yasayı hayata geçirmiştir.¹⁸

Avrupa Konseyi üyesi devletler tarafından imzalanan ve sosyal hakları güvence altına almayı amaçlayan 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı ve 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, çalışanlar için diğer ileri haklar ve güvencelerin yanında, üye ülkelerin mobbing konusunda da duyarlı olmasını ve mobbing önleyici tedbirler almasını öngörmektedir.¹⁹

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın, "Onurlu Çalışma Hakkı" başlığını taşıyan şartın 26. Maddesinin 1. Fıkrası işyerinde

¹⁴ Çiğdem Kirel, "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S.2, 2007, s.324.

¹⁵ Heinz Leymann, "Mobbing - its Course Over Time", <http://www.leymann.se/English/frame.html>

¹⁶ Tınaz, age, s.124.

¹⁷ Wim Vandekerckhove ve M. S. Ronald Commers, "Downward Workplace Mobbing: A Sign of the Times?", Journal of Business Ethics, V.45, N.1/2, 2003, s.42.

¹⁸ Heinz Leymann, "Measurements Against Mobbing", <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM>

¹⁹ Pınar Tınaz, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Yayınları, 2008, s.155-156.

cinsel tacizi düzenlerken, cinsel tacizi kapsamayan 2. Fıkrasında ise onurlu çalışma hakkını zedeleyen sözlü taciz ya da kasıtlı mobbing biçimlerini düzenlemektedir.²⁰

Mobbinge karşı özel yasal düzenleme yapan ilk Avrupa Birliği ülkesi olan İsveç’te, “İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname” Mart 1994 tarihinde yürürlüğe girmiştir.²¹Fransa’da mobbing tanımı, 2002-73 sayılı ve 17.01.2002 tarihli kanunla yapılmıştır. 20.01.2002 tarihinden itibaren yürürlükte olan Fransız İş kanuna “mobbingle mücadele” adlı bir bölüm eklenmiştir.²²Belçika’da, Belçika İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Yasası’nın 4. ve 32. Maddesinin alt bölümlerinde, işte şiddet, psikolojik tacizve cinsel taciz konuları düzenlenmiştir.²³Finlandiya’da fiziksel şiddet ile birlikte psikolojik şiddeti de içeren İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı yasası 2000 yılında yürürlüğe girmiştir.²⁴İngiltere’de şiddet tanımı, mobbing olgusunu da içeren yeni bir tanımla genişletilmiş ve bu durum, mobbinge temel bir dayanak oluşturmuştur. Mobbinge maruz kalan işçinin, mobbingten dolayı istifa etmesi “haklı nedenlerle fesih” sonucunu doğurmaktadır. İngiltere’de mobbinge yönelik özel politikalar geliştiren yerel yönetimlerle birlikte, mobbinge ilişkin sendikaların da ciddi görevler üstlendikleri görülmektedir. Bölgesel destek ağı oluşturan sendikalar haricinde, bazı sendikalar psikolojik taciz danışmanı görevlendirmektedir.²⁵Danimarka’da 2004 yılında hazırlanan yasa tasarısına, psikolojik taciz sonucunda ortaya çıkan psikolojik rahatsızlıklara ilişkin önlemler de eklenmiştir.²⁶ABD’de 50 eyaletin hiçbirinde salt mobbinge ilişkin bir düzenleme olmamasına rağmen, Medeni Kanun yasaları gibi bazı yasalar, mobbinge ilişkin davalarda, mağdurların savunmasında başarıyla kullanılmaktadır.²⁷ABD’de mobbinge ilişkin davalarda, ayrımcılık hükümleri kıyas yoluyla kullanılmaktadır.²⁸Mobbing olgusunun neredeyse herkesçe bi-

²⁰ Tınaz, Bayram, Ergin, age s.157.

²¹ Age, s.223.

²² Savaş Bozbel ve Serap Palaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, Tisk Akademi, S.1, 2007, s. 71.

²³ Tınaz, Bayram ve Ergin, age, s.228.

²⁴ Tınaz, age, s.3.

²⁵ Selahattin Bayram, “Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi”, Mali Çözüm, C.21, S.104, 2011, s.321.

²⁶ Tınaz, age, s.3.

²⁷ Davenport, Schwartz ve Elliot, age, s.161.

²⁸ Kemal Altuğ Özgün, “İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirme-

lindiği Almanya’da, mobbingin yasal düzeyde tanınmasında sendikal faaliyetlerin etkisi oldukça büyük olmuştur. Sendikalar tarafından, toplu iş sözleşmelerine mobbinge ilişkin maddeler de eklenmiştir ve böylelikle mobbingin toplu sözleşmenin ihlaline neden olacağı belirtilmiştir. Almanya’da mobbing mağdurları erken emeklilik isteyebilmektedir ve ayrıca ülke genelinde mağdurların başvurup, destek alabilecekleri kamusal merkezler bulunmaktadır.²⁹Hollanda’da işveren, iş yerinde cinsel taciz, psikolojik taciz ve şiddete karşı işçiyi korumakla mükelleftir. Söz konusu düzenleme, cinsel ve psikolojik taciz, ırkçılık, işyerinde şiddet gibi her türlü istenmeyen davranışı kapsamaktadır.³⁰

Türkiye’de mobbinge yönelik mevcut herhangi bir yasal düzenleme olmamasına rağmen, başta Anayasa olmak üzere iş yasası, ceza yasası ve borçlar hukukunda yer alan birçok madde mobbinge ilişkin hüküm içermektedir. Ayrıca, 26. Maddesiyle “Onurlu Çalışma Hakkını”³¹düzenleyen Avrupa Konseyi’nin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı 22 Mart 2007 tarihinde Türkiye tarafından onaylanmıştır (5547 sayılı –Gözden Geçirilmiş- Avrupa Sosyal Şartının Onaylanmasının Uygun Bulunduğuna Dair Kanun). Avrupa Konseyi’nin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı’nın 26.maddesi ve 5 Temmuz 2006 tarihli “İstihdam ve İş Yaşamında Kadınlar ve Erkekler Arasında Fırsat Eşitliği ve Eşit Davranma İlkesi” başlığını taşıyan Avrupa Birliği yönergesi Türkiye tarafından da kabul edilmiştir ve bağlayıcılığı vardır.³²19 Mart 2011 tarihli, 27879 sayılı Resmi Gazete’de Başbakanlık tarafından yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi” dikkatlerin mobbing olgusuna yönelmesini sağlamıştır.

si”, http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm

²⁹ Tınaz, age, s.4.

³⁰ Bayram, age, s.321.

³¹ Onurlu Çalışma Hakkını düzenleyen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 26.maddesinin 2.fıkrası: “Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanılacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilendirilmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı; taahhüt eder”.

³² “İşyerinde Psikolojik Şiddet/ Mobbing Sempozyumu Kapanış Bildirgesi”, 17 Mart 2011, s.12-13., http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=88:mobbingle-muecadele-sempozyumu-kapan-bildirgesi&catid=25:sempozyum&Itemid=11

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nda bulunan birçok madde, mobbing olgusunun yaşanmamasını sağlayabilecek, iç hukuk düzenlenmesi niteliğindedir.³³ 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 6098 sayılı yeni Türk Borçlar Kanunu ile birlikte mobbing, “Psikolojik Taciz” adıyla düzenlenmiştir. “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlıklı 417.maddenin 1.fıkrası işverene işçinin kişiliğini koruma, kişiliğine saygı gösterme, sağlığını gözetme, işyerinde ahlaka uygun bir düzenin gerçekleşmesini sağlama yükümlülüğü getirmektedir.³⁴

Mobbinge maruz kalan çalışanlar, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5.ve 24.maddesinde öngörülen hükümler nedeniyle yasal haklarını arayabilmektedirler.³⁵ Ceza Hukuku açısından, mobbing uygulayan kişinin sorumlu tutulabilmesi için hukuka aykırı olarak bir suç türüne giren bir fiilin kasten işlenmesi gerekmektedir. Bu bağlamda mobbing uygulayan; Kasten yaralama (TCK md. 86), Taksirle yaralama (TCK md. 89), Hakaret (TCK md. 125), intihara yönlendirme (TCK md. 84) gibi suç tiplerinden sorumlu tutulabilmektedir.³⁶

Mobbinge maruz kalan çalışanlar aynı zamanda, 12.10.2004 tarih ve 25611 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105’inci maddesinde ve 117.maddesinde öngörülen hükümler nedeniyle yasal haklarını arayabilmektedirler.³⁷

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun 23. ve 24. maddeleri kişiliğin korunmasına dair maddelerdir ve mobbingle ilişkilendirilmesi mümkündür. Kişilik haklarına yapılan saldırılar sonucu hak kaybına uğrayan ve bundan zarar gören mobbing mağduru birey, Türk Medeni Kanunu’nun 25.maddesi geçince tazminat talebinde bulunabilmektedir.³⁸

İzleyen bölümde, yargı mensuplarının mobbinge ilişkin deneyimlerini, yasal düzenlemelere dair tespit ve önerilerini araştıran çalışma sunulmaktadır.

³³ Şamil Demir, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi”, *Ankara Barosu Dergisi*, C.67, S.2, 2009, s.139.

³⁴ Ümit Işıl Gültekin, “ 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing” <http://www.gultekinhukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77a-c0e3619i.pdf>

³⁵ Bayram, agm, s.318.

³⁶ Bozbel ve Palaz, age, s.72.

³⁷ Bayram, agm, s.319.

³⁸ Gülnur Erdoğan, “Mobbing(İşyerinde Psikolojik Taciz),” http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2009-83-535.pdf

B. MOBBING (PSİKOLOJİK TACİZ) ÜZERİNE YARGI TEŞKİLATINDA BİR ARAŞTIRMA

1. ÇALIŞMANIN AMACI VE ARAŞTIRMA SORULARI

Bu çalışmanın temel amacı, hâkim ve savcılarının mobbinge dair algı, tutum ve deneyimlerini ortaya koymak, hâkim ve savcılarda görülen mobbingin hangi boyutlarda olduğunu tespit etmektir. Çalışmanın bir diğer amacı ise, mobbingin Türkiye'deki hukuksal zeminine ilişkin hâkim ve savcılarının görüşlerini ve tavsiyelerini aktarmaya çalışmaktır. Bu amaçlar doğrultusunda araştırma soruları:

- 1: Hâkim ve savcılarda mobbingin görülme sıklığı nedir ve mobbingin görülme sıklığı ile demografik özellikler arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
- 2: Hâkim ve savcılar hangi zaman dilimlerinde mobbinge maruz kaldıklarını düşünmektedirler?
- 3: Mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkim ve savcılarda en çok hangi mobbing türü görülmektedir?
- 4: Mobbing uygulayanların cinsiyet dağılımları nasıldır?
- 5: En çok hangi tür mobbing davranışı ile karşılaşılmaktadır?
- 6: Mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkim ve savcılar en çok hangi "Mobbing Mücadele Yöntemi"ne başvurumaktadırlar ve hâkim ve savcılar arasında, başvuru mücadele yöntemlerine göre bir farklılık var mıdır?
- 7: Maruz kalınan mobbing türleriyle, başvuru mücadele yöntemleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- 8: Hâkim ve savcılarının mobbinge tanıklık etme oranları nedir ve hâkim ve savcılar arasında, mobbinge tanıklık etme oranları arasında anlamlı farklılık var mıdır?
- 9: Araştırmaya katılan hâkim ve savcılardan herhangi bir mobbing davasına bakanların sayısı nedir?
- 10: Araştırmaya katılanlardan herhangi bir mobbing davasına bakan ve mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkim ve savcı yüzdesi nedir?

- 11: Örneklem içinde, bakılan mobbing davalarında mobbing mağduru ile mobbing uygulayanların sayısı ve cinsiyeti nedir ve mobbing davalarında;
 - a. Davacı lehine sonuçlanan
 - b. Davalı lehine sonuçlanan
 - c. Takipsizlik kararı verilen
 - d. Halen sürmekte olan mobbing davalarının sayısı nedir?
- 12: Hâkim ve savcıların bakmış oldukları mobbing (Psikolojik Taciz) davalarının sektörlere göre dağılımı nasıldır?
- 13: Mobbing mağduru olduğunu düşünen hâkim ve savcıların % kaç, mobbing adı altında açılan davaların, gerçekten mobbing kapsamında olduğunu düşünmektedir?
- 14: Hâkim ve savcıların herhangi bir mobbing konulu eğitim programı, konferans ve çalıştaya katılma durumları nedir?
- 15: Hâkim ve savcılarda, mobbinge dair mevcut yasal düzenlemeleri yeterli bulma oranı nedir?

2. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada tarama (survey) modeli ve anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini T.C. Adalet Bakanlığı bünyesinde çalışan Hâkim ve Savcılar oluşturmaktadır.

Anket formu için bir web sitesi oluşturulmuş; web sitesinin linki, kartopu örneklemiyle seçilen örneklem kitlesine 2013 yılının bahar aylarında e-posta yoluyla gönderilmiş ve anket sorularının yanıtlanması istenmiştir.

412 hâkim ve savcı anket sorularını yanıtlayarak, uygulamaya katılmışlardır. 24 anket formunda soruların büyük oranda yanıtsız bırakılmaları sebebiyle değerlendirmeye alınamamış; böylelikle 388 kişilik hâkim ve savcı grubunun anket formu ile çalışılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket formu 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde 1996 yılında Leymann tarafından geliştirilen beş bölüm şeklinde, toplam 45 davranıştan oluşan LIPT (Leymann

Inventory of Psychological Terrorization) ölçeği kullanılmıştır. Orijinal dili Almanca olan LIPT ölçeğinin Türkçe'ye çevrilmiş hali, 2003 yılında Cem Öner toy tarafından İngilizceden Türkçeye çevrilen "Mobbing: İş yerinde Duygusal Taciz" adlı kitapta yer almaktadır.

LIPT ölçeği aşağıdaki beş bölümden oluşmaktadır:³⁹

1. Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Engellemek (11 davranış)
2. Sosyal İlişkilere Saldırı (5 davranış)
3. İtibara Saldırı lar (15 davranış)
4. Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı (9 davranış)
5. Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırı lar (5 davranış)

Leymann tarafından beş bölüm altında sınıflandırılan kırk beş davranış, olumlu cümle halinde yöneltilmiş ve "Hiçbir Zaman", "Nadiren", "Bazen", "Sıklıkla", "Her Zaman" ifadeleri ile beşli skalaya dayalı Likert ölçeği kullanılmıştır. Olumsuzdan olumluya doğru 1'den 5'e kadar puan verilerek istatistiksel değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

Anket formunun ikinci bölümü 18 sorudan oluşmaktadır. LIPT ölçeğini yanıtlayan katılımcılara mobbinge maruz kalıp kalmadıkları sorusu yöneltilmiş; katılımcıların ne zaman, kimler tarafından mobbinge maruz kaldıkları ve mobbing uygulayanların cinsiyetleri, katılımcıların mobbinge maruz kalma durumlarında izledikleri mücadeleye yöntemleri ve mobbinge tanıklık edip etmedikleri sorulmuştur. Katılımcıların herhangi bir mobbing davasına bakıp bakmadıkları, bakılan davalardaki sektörler, bakılan davalardaki davacı ve davalıların cinsiyetleri, bakılan davaların seyri, mobbing mağduru olduğunu düşünen katılımcılara deneyimlerine ve gözlemlerine göre Türkiye'de mobbing adı altında açılan davaların % kaçının gerçekten mobbing davası kapsamına girebileceği sorulmuştur. Ayrıca, katılımcıların mobbing konulu herhangi bir eğitim programına, konferansa, seminere, çalışmaya veya sempozyuma katılıp katılmadıkları, Türkiye'deki mobbinge yönelik mevcut yasal düzenlemeleri yeterli bulup bulmadıkları ve açık uçlu sorularla da Türkiye'deki "mobbinge yönelik mevcut yasal

³⁹ Davenport, Schwartz ve Elliot, age, s.18.19.

düzenlemeleri neden yeterli bulmadıkları ve nasıl daha iyi bir yasal düzenleme yapılabileceği” sorulmuştur. Anketin son bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır.

2.1. Anket Formunun Güvenilirliği - Geçerliliği ve Araştırmanın Varsayımları – Kısıtları

Anket formunda yer alan LIPT ölçeğinin beş alt boyutu “Cronbach’s Alpha” güvenilirlik testine tabi tutulmuştur. Alt boyutların güvenilirlikleri incelendiğinde Birinci (Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Engellemek), Üçüncü (İtibara Saldırıları) ve Dördüncü Grup Davranışlar (Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı) alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir, İkinci Grup Davranışlar (Sosyal İlişkilere Saldırı) alt boyutlarının oldukça güvenilir ve Beşinci Grup Davranışlar (Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları) alt boyutlarının güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 1. Alt Boyutlara Ait Güvenirlikler

	Cronbach’s Alpha	Madde Sayısı	
Birinci Grup Davranışlar (Kendini Göstermeyi ve İletişim Oluşumunu Engellemek)	0,885	11	Yüksek derecede Güvenilir
İkinci Grup Davranışlar (Sosyal İlişkilere Saldırı)	0,782	5	Oldukça Güvenilir
Üçüncü Grup Davranışlar (İtibara Saldırıları)	0,915	15	Yüksek derecede Güvenilir
Dördüncü Grup Davranışlar (Kişinin Yaşam Kalitesi ve Mesleki Durumuna Saldırı)	0,914	9	Yüksek derecede Güvenilir
Beşinci Grup Davranışlar (Kişinin Sağlığına Doğrudan Saldırıları)	0,431	5	Güvenilir

LIPT ölçeğinin gerek uluslararası gerek Türkçe alan yazında kabul görmüş olması ve yine ölçeğe yapılan birçok atıf nedeniyle, geçerliliğe ilişkin sorunların minimum düzeyde olduğu düşünülmektedir.

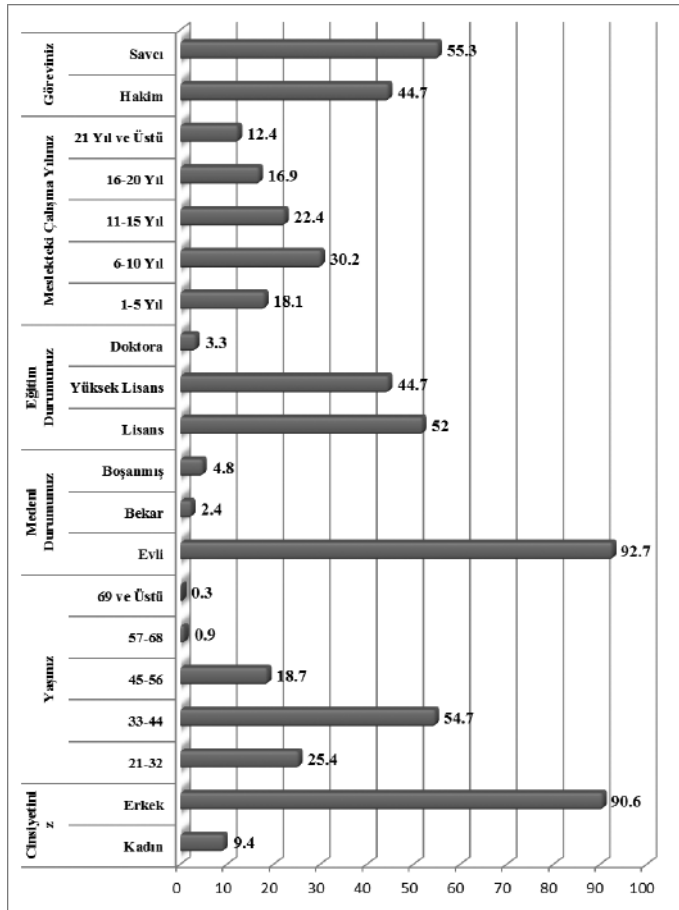
Zaman ve maliyet kısıtları, katılımcılara ulaşmadaki zorluk, katılımcıların araştırmaya katılmada çekingen davranması, anket formunda yer alan bazı soruların eksik yanıtlanması veya hiç yanıtlanmaması bu araştırmanın kısıtlarıdır. Bu sebeplerle daha büyük bir örneklem kitlesi araştırmaya dâhil edilememiştir.

Araştırmada yer alan anket formundaki sorular gönüllü katılımcılar tarafından yanıtlanmıştır. Bu anlamda katılımcıların yanlış yanıtlar vermedikleri varsayılmaktadır. Ayrıca, örneklem kitlesinin bağlı bulunduğu evreni temsil kabiliyetine sahip olduğu ve anket formunda yer alan soruların, araştırmmanın amacına uygun hazırlandığı kabul edilmektedir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

Bu araştırmada değerlemeye alınan 388 anket formundan 331’inde demografik özellikler belirtilmiştir. Katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde dağılımları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Demografik Dağılımlara İlişkin Grafikler



Araştırmada yer alan hâkim ve savcılarda mobbinge maruz kalma sıklığı % 18,1 olarak saptanmıştır. Araştırmaya katılan hâkimlerin %13,5'i mobbinge maruz kaldıklarını düşünmekte iken, savcılarının %21,8'i mobbinge maruz kaldıklarını düşünmektedir.

Mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkimlerin %15'i meslek hayatının ilk yıllarında mobbinge maruz kalmışken, savcılarda bu oran %22,5'tir.

Uygulanan Ki-Kare analizi sonucunda mobbinge maruz kalma durumu ile yaş arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkim ve savcılarda 33-44 yaş aralığında olanlar daha çok mobbinge maruz kalmaktadırlar.

Araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgulara göre, hâkim ve savcılarının en çok maruz kaldıkları mobbing davranışları %56,7 ve % 52,8 oranları ile “Sözlerinin Sürekli Kesilmesi” ve “Yaptıkları İşin Sürekli Eleştirilmesi” davranışları olmuştur. %1,5 ve 2,1 oranları ile hâkim ve savcılarının en az maruz kaldıkları davranışlar ise “Göz Korkutmak İçin Hafif Şiddet Uygulama” ve “Fiziksel Şiddet Tehditleri Alma” davranışlarıdır. Hâkim ve savcılarının hiçbiri “Doğrudan Cinsel Tacize Uğrama” ve “Fiziksel Zarar Görme” davranışlarına maruz kalmamışlardır.

Mobbinge maruz kalanların %81,2'si üstleri/amirleri tarafından(Yukarıdan Aşağıya), %42'si çalışma arkadaşları ve akranlar tarafından(Yatay) ve %7,2'si ise astları tarafından(Aşağıdan Yukarıya) mobbinge maruz kalmaktadır.

Mobbing uygulayanların %61,8'i erkek, %2,9'u kadın; hem erkekler ve hem de kadınlar tarafından birlikte yapılan mobbingin yüzdesi ise %35,3'tür.

Mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkimlerin %50'si, savcılarının ise %40'ı ellerinden bir şey gelmediği için durumu kabullenmek zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Mobbing mağduru olduğunu düşünen ve mobbinge mücadelede bir veya birden fazla yol izleyen hâkimlerin %20'si, savcılarının %30'u sorunu konuşarak çözmeye çalıştıklarını, hâkimlerin %15'i, savcılarının %7,5'i üst yönetime yazılı şikâyetinde bulunduklarını, hâkimlerin %25'i savcılarının %22,5'i üst yöne-

time sözlü şikâyetle bulunduklarını, hâkimlerin %5'i, savcılarının %10'u yasal mercilere başvurduklarını, hâkimlerin %10'u, savcılarının %10'u psikolojik ve tıbbi desteğe başvurduklarını, hâkimlerin %15'i, savcılarının %2,5'i uzun süreli tatile çıktıklarını ve hâkimlerin %35, savcılarının %42,5'i mobbing uygulayanlar ile ciddi tartışmalar yaptıklarını belirtmişlerdir. Uygulanan Ki-Kare analizi sonucunda hâkim ve savcılar arasında mobbinge maruz kaldıklarında izledikleri yollar arasında bir farklılık yoktur. Ayrıca mobbing türleri ile başvuru yapılan mücadele yöntemleri arasında da bir farklılık bulunmamıştır.

Mobbing sürecinin bir aktörü olan mobbing izleyicilerin oranı, araştırmada hâkimler için %44,5 ve savcılar için ise % 49,4 olarak bulunmuştur; hâkim savcılar arasında mobbinge tanıklık etmede anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Hâkimlerin %10,8'i, savcılarının ise %10,9'u daha önce bir mobbing davasına bakmıştır.

Mobbinge maruz kalan hâkimlerin hiçbirisi mobbing davasına bakmamışken, mobbinge maruz kalmış savcılarının % 17,9'u mobbing davasına bakmıştır.

Bakılan mobbing davalarında erkek davacı sayısı 59, kadın davacı sayısı 93, erkek davalıların sayısı 83, kadın davalı sayısı 36'dır. Mobbing davalarında 57 dava davacı lehine, 26 dava davalı lehine sonuçlanmış iken, 25 davada takipsizlik kararı verilmiştir.34 dava araştırmanın yapıldığı dönemde devam etmektedir.

Bakılan mobbing davalarının %54,2'si eğitim sektöründe, %27,1'i sağlık sektöründe, %14,6'sı sanayi sektöründe, %2,1'i tarım sektöründe, %2,1'i turizm sektöründe ve %6,2'si ise yargı sektöründedir.

Mobbinge maruz kaldığını düşünenlerin %44,4'ü mobbing adı altında açılan davaların %1-%5'inin mobbing kapsamına girdiğini düşünürken, %33,3'ü %84-%100'ünün mobbing kapsamına girdiğini düşünmektedir.

Hâkimlerin %2'si,savcılarının %2,2'si mobbing konulu eğitim programı, konferans ve çalışmaya katılmıştır.

Katılımcılardan mobbinge yönelik mevcut yasal düzenlemeleri yetersiz bulanların oranı %70,7’dir. Katılımcılar içinde mobbing davasına bakan hukukçuların %35,4’ü mobbinge yönelik mevcut yasal düzenlemeleri yeterli bulmakta iken, davaya bakmamış kişilerin %28,4’ü düzenlemeleri yeterli bulmaktadır.

Mobbinge maruz kalanların %10,6’sı, maruz kalmayanların ise %33,4’ü mevcut yasal düzenlemeleri yeterli bulmaktadır. Uygulanan Ki-Kare analizi sonucunda mobbinge maruz kalma durumu ile mevcut yasal düzenlemelerin yeterliliği arasında anlamlı farklılık bulunmaktadır. Buna göre, mobbinge maruz kaldığını düşünen kişilerin mevcut yasal düzenlemeyi yeterli bulma oranları, mobbinge maruz kalmayanların oranından anlamlı derecede daha düşüktür.

SONUÇ

Mobbing, çalışma hayatında sıkça rastlanan, mağdur konumundaki kişiler üzerinde hem fiziksel hem de psikolojik tahribatlar yapan, meydana geldiği örgütlerde verimliliği ve etkinliği düşüren, mağdura, örgütlere, topluma ve devlete ciddi maliyetler yükleyen, ahlaki olmayan bir olgudur.

Araştırmada yer alan hâkim ve savcılarda mobbinge maruz kalma sıklığı % 18,1 olarak saptanan oran dikkat çekicidir ve üzerinde durulması gerekmektedir. Mobbinge maruz kalan bu grubun %33,3’ü hâkim, %66,7’si savcıdır. Savcıların mobbinge daha fazla maruz kalmaları hâkimlerin aksine savcılarının idari yönden Cumhuriyet Başsavcılarına bağlı olmaları ile savcılarda sicil notu uygulamasının yapıyor olması ile açıklanabilir.

Mobbinge maruz kaldığını düşünen hâkimlerin %50’si ve savcılarının %40’ının “Elimden birşey gelmediği için durumu kabullenmek zorunda kaldım ve hiçbir şey yapamadım” şeklindeki beyanları düşündürücüdür. Temel işlevi, toplumda bireylerin birbiriyle ya da devletle olan ilişkilerinde ortaya çıkan anlaşmazlıkları çözme ve yasalar nezdinde suçlu ve suçsuzu, haklı ve haksızı birbirinden ayırt ederek adaletin gerçekleşmesini sağlayan yargı teşkilatında mobbing gibi bir eylemin yaşanması oldukça çarpıcıdır. Bu durum aynı zamanda, hâkim ve savcılarda da görülebilen mobbingin, ne derece yaygın ve engel

tanımaz bir olgu olduğunu göstermektedir. Yasaları bilen ve uygulayan, özlük hakların diğer çalışanlara oranla daha iyi olduğu hâkim ve savcılarda, beklenenin aksine mobbinge maruz kalındığında durumu kabullenmenin oldukça yüksek ve yasal mercilere başvurmanın da son derece düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, mobbingin kurbanların mücadele güçlerini zaafa uğrattığını, çaresizliğe mahkûm ettiğini ve yasaların mobbinge mücadelede yetersiz kaldığını göstermektedir.

Mobbing sürecinin bir aktörü olan mobbing izleyicilerin oranı, araştırmada hâkimler için %44,5 ve savcılar için ise % 49,4 olarak bulunmuştur ve hâkim savcılar arasında mobbinge tanıklık etmede anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir. Björkvist ve arkadaşlarının⁴⁰ 1994 yılındaki çalışmalarında mobbinge tanıklık etme oranı %32, Çöl'ün⁴¹ çalışmasında ise %24,8 olarak saptanmıştır. Hâkim ve savcılarda görülen mobbinge tanıklık etme oranlarının literatürde yer alan bazı çalışmalara göre yüksek olması dikkat çekici bir başka bulgudur.

Yaş faktörü dikkate alındığında, en çok 33-44 yaş aralığında olan hâkim ve savcıların mobbinge maruz kaldıkları görülmektedir. Literatürde yapılan çalışmalarda, yaş ile mobbinge maruz kalma riski arasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Çalışmaların bazılarında genç çalışanların, yaşça daha büyük çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, bazı çalışmalarda yaş ilerledikçe mobbinge maruz kalma riskinin arttığı, bazı çalışmalarda ise yaş ve mobbinge maruz kalma arasında herhangi bir farklılığın olmadığı saptanmıştır. Einarsen ve Skogstad'ın, 1996 yılındaki çalışmaları, 45 yaş ve üstündekilerin, 45 yaş altı çalışanlara göre daha fazla mobbinge maruz kaldıklarını göstermektedir.⁴² Leymann'ın 1996 yılındaki çalışmasında ise, 21-40 yaş arasındaki çalışanların, 40 yaş üstü çalışanlara göre daha çok mobbinge uğradıkları görülmektedir.⁴³ Niedl'in

⁴⁰ Kaj Björkvist, Karin Österman ve Monica Hjelt-Back, "Agression Among University Employees", *Agression Behaviour*, V.20, N.3, 1994, s.176-180.

⁴¹ Serap Özen Çöl, "İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" Çalışma ve Toplum, C.4, S.19, 2008, s.117-131.

⁴² Stale Einarsen ve Anders Skogstad, "Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations", *European Journal Of Work Organisational Psychology*, V.5, N.2, 1996, s.193-194.

⁴³ Heinz Leymann, "The content and development of mobbing at work", *European*

1996 yılındaki çalışması, Leymann'ı destekler niteliktedir; çalışmada mobbinge maruz kalanların %71'i 40 yaş altı, %29'nun ise 41 yaş ve üstü olduğu saptanmıştır.⁴⁴Vartia'nın hapisane çalışanlarına yönelik 2002 yılında yaptığı araştırmada, genç çalışanlar arasında kadınların daha çok mobbinge uğradıkları bulgusu dışında, genel olarak yaş ve mobbinge maruz kalma arasında bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.⁴⁵

Mobbinge maruz kalan hâkim ve savcılarının %10'u kadın, %90'ı ise erkek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, katılımcıların büyük oranda erkek hâkim ve savcılardan (%90,6) oluştuğu ile açıklanabilir. Literatürde yer alan bazı çalışmalarda kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldıkları, bazı çalışmalarda ise cinsiyet faktörü ile mobbinge maruz kalma arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. Tehrani'nin 2004 yılında olduğu araştırmada, kadınların erkeklerden daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.⁴⁶ Thompson ve arkadaşlarının yapmış oldukları çalışmada, erkek çocukların kız çocuklarına göre daha fazla mobbinge neden olan saldırgan davranışlarda bulunduğu saptanmıştır.⁴⁷Kök tarafından, 109 bankacıya yönelik yapılan araştırmada, kadın bankacıların erkek bankacılara göre daha fazla mobbing mağduru oldukları görülmüştür.⁴⁸

Keashly ve Harvey'in⁴⁹ 2003 yılında; Vartia'nın⁵⁰ 2002 yılında; Leymann'ın⁵¹ 1996 yılında yaptıkları çalışmalarda elde edilen mobbing

Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 5, N.2,1996, s.175.

⁴⁴ Niedl, agm, s.242.

⁴⁵ Maarit Vartia, "Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers", European Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 11, N.1,2002, s.119.

⁴⁶ Noreen Tehrani, "Bullying a Source of Chronic Post Traumatic Stress?", British Journal of Guidance&Councelling, V.32, N.3, 2004, s.360.

⁴⁷ David Thompson, Tiny Arora ve Sonia Sharp, "Bullying: Effective Strategies for Long-Term Improvement", New York: RoutledgeFalmer, 2005, s.26.

⁴⁸ Sabahat Bayrak Kök, "İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri",

<http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/539/519>

⁴⁹ Loreleigh Keashly, Steve Harvey, "Workplace Emotional Abuse", http://www.sagepub.com/upm-data/8745_KellowayCh6.pdf

⁵⁰ Vartia, agm, s.120.

⁵¹ Leymann, agm, s.175.

ile cinsiyet faktörü arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgusu, bu araştırmada ortaya çıkan sonucu desteklemektedir.

Ortaya çıkan bir başka önemli bulgu ise hâkim ve savcılardan hiçbirinin “Doğrudan Cinsel Tacize Uğrama” ve “Fiziksel Zarar Görme” davranışlarına maruz kalmadığı sonucudur. Bu davranış türü genelde en az görülen mobbing davranışlarıdır ve bu araştırmada ortaya çıkan sonuç literatürdeki diğer sonuçlarla desteklenmektedir. Fiziksel şiddet ve cinsel taciz içeren davranışların yaygın olmamasının nedeni, bu tür davranışların yasalarca net bir şekilde yasaklandığı, cezai yaptırımların açık olduğu ve aynı zamanda bu davranışların ispatının diğer mobbing davranışlarına oranla daha kolay yapıldığı gerekçeleriyle açıklanabilir.

Literatürde en çok yapılan mobbing türünün üstler/amirler tarafından yapılan “Yukarıdan Aşağıya Mobbing” türü olduğu görülmektedir. Matthiesen⁵², Tutar⁵³, Hogh ve Dofradottir⁵⁴, Pearson⁵⁵ ve daha birçok araştırmacı yaptıkları araştırmalarında en yaygın mobbing türünün yukarıdan aşağıya doğru yapılan mobbing türü olduğunu saptamışlardır. Bu durum, güç erkinin kötüye kullanılması; amirin, astı konumundaki kurbanın başarısını, bilgisini ve yeteneklerini kıskanması veya mağdurun bu özelliklerini, geleceği için bir tehdit olarak algılaması; kurbanla aynı politik görüşü paylaşmaması; amirin zevk arayışı içinde olması veya kurban üzerinden egosunu tatmin etme çabası gibi gerekçelerle açıklanabilir. Bu araştırmada en yaygın mobbing türünün yukarıdan aşağıya yapılan mobbing türü olduğu bulgusu, literatürdeki diğer birçok araştırma bulgularıyla desteklenmektedir. Araştırmada ayrıca mobbing türleri ile mobbinge mücadelede başvuru yöntemleri arasındaki farklılık incelenmiş ve herhangi anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

⁵² Stig Berge Matthiesen, “Bullying at Work: Antecedents and Outcomes”, The Degree Philosophiae Doctor(Ph D) , Norway: University of Bergen, s. 32, 2006.

⁵³ Hasan Tutar, İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Ankara: Platin Yayınları, 2004,s.91.

⁵⁴ Annie Hogh ve Andrea Dofradottir, “Coping with Bullying in the Workplace”, European Journal Of Work Organisational Psychology, V.10, N.4, 2001, s. 490.

⁵⁵ David C. Yamada, “The Phenomenon of “Workplace Bullying” and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection”, Georgetown Law Journal, V.88, N.3, 2000, s.475.

Araştırmaya katılan tüm hâkimlerin %10,8’inin, savcılarının ise %10,9’unun daha önce mobbing davasına baktıkları saptanmıştır. Mobbinge maruz kalan hâkimlerin ise hiçbirinin mobbing davasına bakmadığı, mobbinge maruz kalmış savcılarının %17,9’unun daha önce mobbing davasına baktığı görülmüştür.

Araştırmaya katılan hâkim ve savcılarının bakmış oldukları mobbing davalarındaki sektörel dağılım alan yazınla paralellik göstermektedir. Özçelik’e göre, finans, eğitim, sağlık, iletişim ve ordu sektöründe⁵⁶, Yüçetürk’e⁵⁷ göre eğitim ve sağlık sektörleri ile kar amacı gütmeyen örgütlerde mobbingin görülme sıklığı daha yaygındır. Hollanda’da yapılan her dört çalışmanın üçünde, eğitim sektörünün, mobbingin en yaygın yaşandığı sektör olduğu saptanmıştır.⁵⁸

Araştırmada yer alan hâkim ve savcılarının, mobbing adı altında açılan bazı davaların gerçekten mobbing kapsamında olmadığını düşünmeleri, mobbing olgusunun davacılar tarafından yeterince bilinmemesi ve davacıların iş yaşamının doğasında bulunan bazı davranışları mobbing olgusuyla karıştırmaları şeklinde açıklanabilir. Ayrıca bazı davalarda, davacıların kasten ve bazı çalışanları zor durumda bırakmak amacıyla mobbing davası açtıkları da düşünülebilir.

Araştırmada hâkim ve savcılarının herhangi bir mobbing konulu eğitim programı, konferans ve çalıştaya katılıp katılmadıkları belirlenmek istenmiş ve hâkimlerin %2’sinin, savcılarının ise %2,2’sinin mobbing konulu eğitim programı, konferans ve çalıştaya katıldıkları belirlenmiştir. Bu oranların çok düşük olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın bulgularından birisi, mobbinge dair mevcut yasal düzenlemelerin yetersizliğinin hâkim ve savcılar tarafından da doğ-

⁵⁶ Burcu Özçelik, “Mobbing Mağdurları Yasayı Bekliyor”, <http://burcuozcelik.wordpress.com> /2011.01.09/mobbing-magdurlari-yasayi-bekliyor/

⁵⁷ Elif Yüçetürk, “Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi? II”, <http://www.ikademi.com/orgut-sosyolojisi/512-orgutlerde-durdurulamayan-yildirma-uygulamalari-dus-mu-gercek-mi-ii.html>

⁵⁸ Adrienne B. Hubert, Marc van Veldhoven, “Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing”, *European Journal Of Work Organisational Psychology*, V.10, N.4, 2001, s.423.

gulanmış olmasıdır. Araştırmaya katılan hâkim ve savcılarının mobbinge yönelik mevcut yasal düzenlemeleri yetersiz bulma oranı %70,7'dir.

23 Mayıs 2012'de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) tarafından düzenlenen 1.Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayında⁵⁹ ve ayrıca 2011 yılının mart ayında, Türkiye Büyük Millet Meclisi bünyesinde, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından, "İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Çözüm Önerileri" ismiyle oluşturulan komisyon raporunda da⁶⁰mobbinge yönelik yasaların yeterli olmadığı dile getirilmiştir.

Araştırmada yer alan hâkim ve savcılarının mobbinge dair mevcut yasal düzenlemeleri yetersiz bulma gerekçeleri şöyle özetlenebilir:

- Yasal düzenlemelerde nelerin açıkça mobbing sayıldığıнын belli olmaması ve mobbingin sınırlarının, kapsamının açıkça çizilmemiş olması, eylemin tanımının ve yaptırımın, açık bir ifadeyle kanunlarda yer almaması ve mevcut yasal düzenlemelerde yorum yoluyla sonuca varılmaya çalışılması;
- İçeriği mevcut yasalara göre suç olmayan, ancak bütünlüğü içerisinde ele alındığında mobbing sonucunu doğuran fiillerin tanımlanamıyor oluşu ve bu fiillerin karşılıksız kalması,
- Zaten kendisinden güçlü veya saldırgan bir şahıs ile mücadele eden mobbing mağdurunun haklarının yeterince oluşturulmaması, şikâyet ve direnme halinde koruyucu düzeninin eksikliği, mağdurun yasal yollara başvurusu halinde, haklarını güvence altına alacak bir mekanizmanın olmayışı,
- Mobbingin Türk Ceza Kanununda açıkça yer almaması, fiili ceza yönünden mobbingin yaptırımsız kalması, etik davranış kurallarına aykırılıkta yeterli yaptırımın olmaması,

⁵⁹ "Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştay" Sonuç Bildirgesi", <http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=665>

⁶⁰ http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf

- Düzenlemelerin genelde özel sektöre yönelik olması, doğrudan kamu sektörünü ilgilendiren düzenlemelerin olmaması,
- Mevcut yasal düzenlemelerde soruşturma usulü açısından bir netliğin olmayışı,
- Somut verilerle kanıtlamanın zorluğu, yasaların güçlünün yanı sıra amirin lehine olması,
- Tazminat davalarının çok uzun sürmesi ve bu nedenle etkinliğin sağlanamaması,
- Türk Ceza Kanunu’nda düzenleme yapılmadığı gibi, Borçlar Kanunu’nda da genel ve soyut tanımlara yer verilmesi, tam olarak açıklanmaması,
- Kişisel hak ve özgürlüklerin korunması konusunda yeterli hukuk bilinci ve toplumsal dayanışma fikrinin olmaması...

Araştırmada yer alan hâkim ve savcıların, mobbinge dair yeterli ve daha iyi yasal düzenlemelerin nasıl yapılacağı konusuna ilişkin ortaya koydukları görüş ve öneriler aşağıda yer almaktadır:

- Mobbing olgusunun doğrudan bir suç olarak tanımlanması, kapsamının ve tanımının çok iyi yapılması, mobbing davranışlarının sınırlarının çizilmesi, müktesebata ve evrensel hukuka uygun düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Mobbingin yasal unsurları daha somut tanımlanarak, mobbing eylemi, mobbinge dair cezanın özel ve genel önleyicilik özelliği de dikkate alınarak hazırlanmış dengeli bir düzenleme ile müeyyideye bağlanmalıdır.
- Anayasal temeli olan bir maddenin olması ve bunun üzerine bina edilen, hem kamu hem de özel sektöre yönelik yasaların olması gerekir.
- Mobbingin ceza verilmesini gerektirir bir suç olarak kabulü halinde öncelikle Türk Ceza Kanunu’nda yer almalı, sonrasında 6284 sayılı şiddetin önlenmesine dair kanun içerisine veya ayrı bir kanunla mobbing mağdurlarına koruma getiren yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

- TCK'nın yanı sıra İş Kanunu'nda ve Devlet Memurları Kanunu'nda da nelerin mobbing sayılacağına belirtilip ve açıkça düzenlenerek, tüm sektör çalışanları için ilgili kanunlarda yer alması gerekmektedir.
- Uluslararası mevzuatın incelenerek, benzer unsurların göz önünde bulundurulduğu ve genel ahlak kuralları çerçevesinde değerlendirildiği özel bir yasal düzenlemeye ihtiyaç vardır. Bu konuda öncelikle ilgili kişilere eğitim verilmesi ve hukuk fakültelerinde konuya dair ders konulması gerekmektedir.
- Bizzat mobbingin tarifinin yapıldığı, yapanlara ve asılsız mobbing iddiasında bulunanlara etkili ve sonuç almaya elverişli yaptırım öngören yasa yapılması, gerekir.
- İşveren veya amirin mobbing eyleminin kanıtlanması halinde, ciddi tazminat gerektirir düzenlemeler olmalıdır. Eylemler suç niteliğinde ise şikâyet şartı araştırılmamalıdır.
- Hem disiplin suçu yönünden, hem de para ve hapis cezası yönünden yasal düzenlemeler yapılması gerekmektedir.

Bu araştırma sonuçları, mobbingin yaygınlığını, mağdurlarını çaresiz bırakma gücünü, Türkiye'de konuya ilişkin yasal düzenlemelerin henüz yeterli olmadığını, yargı mensuplarının konuya ilişkin deneyimleri ve yasalara ilişkin tespit ve önerileri ile bir kez daha açıkça göstermektedir. Konunun anlaşılabilirliğinin ve farkındalığın artırılması ve de gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önem taşımaktadır.

Kaynakça

- Adams Andrea, "Bullying at Work", Journal of Community & Applied Social Psychology, V.7, 1997, ss.177-180.
- Bayram Selahattin, "Psikolojik Taciz(Mobbing) ve Başbakanlık Genelgesi", Mali Çözüm, C.21, S.104, 2011, ss.317-326.

- Björkqvist Kaj., Karin Österman ve Monica, Hjelt-Back, “Agression Among University Employees”, *Agression Behaviour*, V.20, N.3, 1994, ss.173-184.
- Bozbel Savaş ve Serap Palaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Sonuçları”, *Tisk Akademi*, S.1, 2007, ss. 67-81.
- Çöl Özen Serap, “İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” *Çalışma ve Toplum*, C.4, S.19, 2008, ss.107-134.
- Davenport Noa., Ruth Distler Schwartz ve Gail Pursell Elliot, *Mobbing: İşyerinde Duygusal Taciz* (Çeviren: Osman Cem ÖnerToy), İstanbul: Sistem Yayıncılık, 2003.
- Demir Şamil, “Mobbing Olgusunun Hukuki Değerlendirmesi” , *Ankara Barosu Dergisi*, C.67, S.2, 2009, ss.139-145.
- Einarsen Stale ve Anders Skogstad, “ Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations”, *European Journal Of Work Organisational Psychology*, V.5, N.2, 1996, ss.185-202.
- Erdoğan Gülnur, “Mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz), http://portal.ubap.org.tr/App_Themes/Dergi/2009-83-535.pdf (11.10.2014)
- Gültekin Ümit Işıl, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde Mobbing” <http://www.gultekin hukuk.com/tr/Sayfalar/Publications/Docs/6f3ef77ac0e3619i.pdf> (03.01.2015)
- Halbur Kimberly Vess, “Bullying in The Academic Workplace”, *Academic Leader*, V.21, N.11, 2005, ss.3-7.
- Hogh Annie ve Andrea Dofradottir, “Coping with Bullying in the Workplace”, *European Journal Of Work Organisational Psychology*, V.10, N.4, 2001, ss.485-495.
- Hubert B. Adrienne ve Marc van Veldhoven, “Risk Sectors for Undesirable Behaviour and Mobbing”, *European Journal Of Work Organisational Psychology*, V.10, N.4, 2001, ss.415-424.
- Keashly Loreleigh ve Steve Harvey, “Workplace Emotional Abuse”, http://www.sagepub.com/upm-data/8745_KellowayCh6.pdf (12.17.2014.)
- Kirel Çiğdem, “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici Ve Risk Azaltıcı Öneriler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.7, S.2, 2007, ss.317-334.
- Kök Bayrak Sabahat, “İş yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu Ve Nedenleri”, <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/download/539/519> (29.09.2014.)
- Leymann Heinz, “ The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal Of Work and Organizational Psychology*, V.5, N.2, 1996, ss. 165-184.
- Leymann Heinz, “Measurements Against Mobbing”, <http://www.leymann.se/English/20100E.HTM> (27.12.2014)
- Leymann Heinz, “Mobbing - its Course Over Time”, <http://www.leymann.se/English/frame.html> (10.09.2014)

- Leymann Heinz, "The Definition of Mobbing at Workplaces", <http://www.leymann.se/English/frame.html> (10.12.2014)
- Matthiesen Berge Stig, "Bullying at Work: Antecedents and Outcomes", The Degree Philosophiae Doctor(Ph D) , Norway: University of Bergen, 2006.
- Niedl, Klauss, "Mobbing and well-being: Economic and personnel development implications", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, V.5, N.2, 1996, ss.239-249.
- Olsen Lene, "Preventing workplace violence -we can't afford not to", http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111456.pdf (10.10.2014)
- Özcelik Burcu, "Mobbing Mağdurları Yasayı Bekliyor", <http://burcuozcelik.wordpress.com/2011.01.09/mobbing-magdurlari-yasayi-bekliyor/> (17.11.2014)
- Özgün Kemal Altuğ "İşyerinde Mobbing ve Mobbingin Hukuki Değerlendirmesi", http://www.turkhukuksitesi.com/makale_1293.htm (28.12. 2014)
- Soyer Şule, "Mobbing: İşyerinde Duygusal Saldırı", http://www.alomaliye.com/sule_soyer_mobbing.htm (08.10.2014)
- Tehrani Noreen, "Bullying a Source of Chronic Post Traumatic Stress?", *British Journal of Guidance&Counselling*, V.32, N.3, 2004, ss.357-66.
- Thompson David., Tiny Arora ve Sonia Sharp, "Bullying: Effective Strategies for Long-Term Improvement", New York: RoutledgeFalmer, 2005.
- Tınaz Pınar, *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları, 2011.
- Tınaz Pınar, Fuat Bayram ve Hediye Ergin, *Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing)*, İstanbul: Beta Yayınları, 2008.
- Tutar Hasan, *İş Yerinde Psikolojik Şiddet*, Ankara: Platin Yayınları, 2004.
- Vandekerckhove Wim ve M. S. Ronald Commers, "Downward Workplace Mobbing: A Sign of theTimes?", *Journal of Business Ethics*, V.45, N.1/2, 2003, ss.41-50.
- Vartia Maarit, "Gender Differences in Workplace Bullying Among Prison Officers", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, V.11, N.1,2002, ss.113-126.
- Yamada C. David, "The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Work Environment Protection", *Georgetown Law Journal*, V.88, N.3, 2000, ss.475-536.
- Yüçetürk Elif, "Örgütlerde Durdurulamayan Yıldırma Uygulamaları: Düş Mü? Gerçek Mi? II", <http://www.ikademi.com/orgut-sosyolojisi/512-orgutlerde-durdurulamayan-yildirma-uygulamalari-dus-mu-gercek-mi-ii.html> (17.12.2013.)
- Zapf Dieter ve Stale Einarsen, "Individual Antecedents of Bullying: Victims and Perpetrators", *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*, London: Taylor & Francis, 2011.

Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Sonuç Bildirgesi,
<http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=665> (19.12.2014)

İşyerinde Psikolojik Şiddet/ Mobbing Sempozyumu Kapanış Bildirgesi, 17 Mart 2011,
s.12-13.,

http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=88:mobbingle-muecadele-sempozyumu-kapan-bildirgesi&catid=25:sempozyum&Itemid=11 (02.10.2014)

http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf
(13.09.2014)