

# AVUKATLIK MESLEĞİNDE PSİKOLOJİK TACİZ: MOBİNG

## PSYCHOLOGICAL HARASSMENT IN THE ADVOCACY PROFESSION: MOBING

Burcu GÖRKEMLİ\*

**Özet:** Yargılama faaliyetinde savunma makamı avukatlar tarafından temsil edilmektedir. Avukatlar mesleki faaliyette bulunurken, meslektaşları ve müvekkileri tarafından baskıya maruz kalabilmektedirler. Hukuka ve ahlaka aykırı psikolojik saldırılar neticesinde, kamu hizmeti veren avukatlar, üstlenmiş oldukları bu önemli vazifeyi layıkıyla yerine getirmekte zorlanmaktadır. Bu süreçte, avukatların bir kısmı mobbingi uygulamakta iken, bir kısmı mobbinge maruz kalmakta, bir kısmı da yapılan mobbinge seyirci olmaktadır. Çalışmamızda avukatlık mesleğindeki mobbing davranışları ve mobbingin avukatlar üzerindeki etkileri üzerinde durulacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Avukat, Mobbing, Bezdırme, Psikolojik Saldırı, Baskı

**Abstract:** In judicial activities, the defense is represented by lawyers. When the lawyers make occupational activity, they can be exposed to pressure by colleagues and clients. The lawyers who are providing public service have difficulties to perform this important task adequately because of unlawful and immoral psychological harassment. In this process, while some of the lawyers enforce mobbing, some of them are exposed to mobbing, and some of them remain audience against mobbing. In our study, mobbing in the advocacy profession and the effects of mobbing on the lawyers are examined in detail.

**Keywords:** Lawyer, Mobbing, Harassment, Psychological Harassment, Impression

---

\* Avukat, Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Kamu Hukuku Bölümü Doktora Öğrencisi

## GİRİŞ

Yargılama işlevinin ayrılmaz parçası olan savunma hakkı adaletin önkoşulu olup, avukatların savunma hakkını kullanmaları, adaletin gerçekleşmesine yardımcı olduğu için kamu yararını da beraberinde getirmektedir. Savunma makamını temsil eden avukat, mesleğini yaparken belli bir görüşü savunmaya veya o görüşten uzak durmaya zorlanamaz.

Avukatlar zaman zaman hem müvekkilleri hem de meslektaşları tarafından baskı ve ayrımcılıklara tabi tutulabilmektedirler. Söz konusu baskılar, ayrımcılıklar, duygusal ve manevi tacizler ve psikolojik şiddetler neticesinde avukatlar, mesleki faaliyetlerini yürütmekte zorlanmakta, yılmakta, yıpranmakta, sindirilmekte ve mobbing mağduru haline gelmektedirler.

Mobbinge konu davranışlar yaşanan somut olaylar bakımından farklılık göstermekte, mobbing faili ve mağdurunun özelliklerine göre değişebilmektedir. Toplumun hemen hemen her kesiminde karşılaşılan mobbing, avukatlar arasında da oldukça sık gözlemlenmektedir. Fazlasıyla stresli bir meslek olan avukatlık, avukatlara uygulanan mobbing sebebiyle daha da yıpratıcı olmakta, avukatı meslek hayatından bezdirmektedir.

Çalışmamızda iş hayatında yapılan ayrımcılık ve mobbing kavramları anlatılarak, avukatlık mesleğinde maruz kalınan mobbing davranışları, süreci, türleri ve mobbingde rol alanlar incelenmek suretiyle, avukatlık mesleğinde maruz kalınan mobbingin bireysel ve örgütsel etkileri ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

## I. İş Hayatında Yapılan Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramı, “Belli insan öbeklerinin ayrımlaşmasını bilinçli bir biçimde gerçekleştirmeyi amaçlayan bir yöneltinin benimsenmesi”<sup>1</sup> şeklinde tanımlanmıştır. Bir başka tanımda ayrımcılık kavramı, “Bir gruba veya grubun üyelerine karşı önyargılardan beslenen olumsuz tutum ve davranışlarının tümüyle ilgili bir süreç”<sup>2</sup> olarak ifade edilmiştir.

<sup>1</sup> Türk Dil Kurumu Sözlüğü, ([http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.575098ca6651f4.24319867](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.575098ca6651f4.24319867), 12 Mayıs 2016).

<sup>2</sup> Melek Göregenli, Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık, Ayrımcılık

Ayrımcılık doğrudan ve dolaylı ayrımcılık şeklinde ele alınmakta; *“doğrudan ayrımcılık”*, ayrımcılığın tipik görünümü olup, kişilerin dili, dini, etnik kökeni, cinsiyeti ve bunlara benzer sebeplerle diğer kişilere oranla farklı ve olumsuz muamelelere maruz kalmalarıdır.<sup>3</sup> 6 Nisan 2016 tarihli 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendinde doğrudan ayrımcılık, *“Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştırılan her türlü farklı muamele”* şeklinde tanımlanmıştır.

*“Dolaylı ayrımcılık”*ta ise, kişilere yönelik farklı muameleler olmamakla birlikte, herkese aynı şekilde uygulanan düzenlemelerin ayrımcılık yasağına aykırı sonuçlar doğurduğu görülmektedir.<sup>4</sup> Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nun 2’nci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendinde, *“Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması”* şeklinde tanımlanmaktadır. Doğrudan ayrımcılığa örnek olarak, kişinin etnik kökeni gereği ten renginin siyah olması sebebiyle bulunduğu toplum içerisinde hakaretlere maruz kalması gösterilebilirken; dolaylı ayrımcılığa örnek olarak, bir iş ilanında *“seyahat edebilme engeli bulunmama”* kriteri, işin esaslı unsurunu oluşturmuyor ise, böyle bir kriterin belirlenmiş olması erkeklere oranla hem engelliler hem de kadınlar bakımından daha olumsuz bir şart olarak ayrımcılığa sebep olarak gösterilebilecektir.<sup>5</sup>

İş hayatında yaşanan ayrımcılıkların başında cinsiyete dayalı ayrımcılık gelmektedir. Bu kapsamda, kırsal iş hayatında kadınların eğitim düzeyinde geri kalmaları, tarım ve hayvancılık işlerinde ağır çalışma koşullarına maruz bırakılmaları ayrımcılığa örnek iken; kentsel

---

cılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Derleyenler: Kenan Çayır-Müge Ayan Ceyhan, İstanbul 2012, s. 21.

<sup>3</sup> İdil Işıl Gül, Hukukta Ayrımcılık Yasağı, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Derleyenler: Kenan Çayır-Müge Ayan Ceyhan, İstanbul 2012, s. 124.

<sup>4</sup> Gül, Hukukta Ayrımcılık Yasağı, s. 124.

<sup>5</sup> Gül, Hukukta Ayrımcılık Yasağı, s. 124, 125.

iş hayatında, cinsel tacize maruz kalma başta olmak üzere, ücretlerde eşitsizlik, kayıt dışı çalıştırılma ve kariyer hayatında fırsat ve kaynaklar bakımından geri bırakılma durumu kadınlara ayrımcılık yapıldığına dair örnek teşkil etmektedir.<sup>6</sup> Ayrıca iş yaşamında, cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanında, kişilerin din veya mezheplerine, etnik kökenlerine veya eğitim durumlarına yönelik ayrımcılığa maruz kaldıkları da görülmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin "Ayrımcılık yasağı" başlıklı 14'üncü maddesinde, "Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır." Söz konusu düzenleme ile AİHS'te güvence altına alınmış çalışma özgürlüğü de dâhil olmak üzere bütün hakların kişiler arasında ayırım gözetilmeksizin kendilerine tanınması gerektiği vurgulanmaktadır.

İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'ye Ek 12 Numaralı Protokol'ün "Ayrımcılığın genel olarak yasaklanması" başlıklı 1'inci maddesinde, "1) Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.

2) Hiç kimse, 1. paragrafta belirtildiği şekilde hiçbir gerekçeyle, hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz."

Söz konusu düzenlemede de yer aldığı üzere kişiler kendilerine hukuken tanınmış haklardan hiçbir ayırım gözetilmeksizin yararlanma hakkına sahiptirler. Bu bakımdan iş hayatında karşılaşılan ayrımcılığa yönelik tutum ve davranışlar, hem iç hukuk hem de uluslararası hukuk kurallarına aykırılık teşkil etmektedir.

## II. Mobbing Kavramı

Mobbing kavramı, "Psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmekte olup bir veya birkaç kişi tarafından,

<sup>6</sup> Nesrin Şalvarcı Türel, Nilgün Dolmacı, "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, Aralık 2013, s. 85, 86.

bir diğer kişiye yönelik şiddet, hakaret veya küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle sistematik bir biçimde düşmanca ve ahlak dışı bir hareket şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik baskı”<sup>7</sup> şeklinde ifade edilmektedir. Daha kapsamlı bir bakış açısıyla mobbing, “İş yerinde ya da iş ilişkisinden dolayı fail tarafından kısa olmayan bir sürede tekrarlanan davranışlarla, sistematik bir şekilde, mağdurun iş ortamını kötüleştiren, mesleki etkisi olan ya da onu iş hayatından koparan, kural olarak kasten yapılan, ancak ihmalen de gerçekleşebilen bir süreç”<sup>8</sup> olarak tanımlanmaktadır.

Latince “kararsız kalabalık” manasına gelen “mobile vulgus” kelimesinden türetilen “mobbing” kelimesi İngilizce’ye bu şekliyle girmiştir.<sup>9</sup> Yıldırma, yıpratma, duygusal taciz, psikolojik şiddet, sindirme, psiko-terör ve manevi taciz anlamlarına gelen mobbing kavramı ilk olarak 1960 yılında Konrad Lorenz tarafından kullanılmış olup; Lorenz mobbing kavramını, “Büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvan gruplarından gelen karşı tepki” olarak açıklamıştır.<sup>10</sup> Lorenz’in bu tanımından yola çıkarak mobbingi, grup içinde rakip olarak algılanan güçlü bir kişiye karşı güçsüz kişilerin bir araya gelmek suretiyle, tehdit olarak algılanan söz konusu kişiyi, tepkileriyle bezdirmeye çalışıp grup dışına çıkarma faaliyetleri olarak tanımlayabiliriz.

1980’li yıllarda iş yerindeki duygusal saldırıları ifade etmek için mobbing kavramını ilk defa Profesör Leymann kullanmış; Leymann mobbingi, “İşyerinde çalışan kişi veya kişiler üzerinde planlı ve sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, şantaj, aşağılama, tehdit etme gibi taktiklerle başlayıp, çalışanların işten ayrılmasına kadar varabilen bir süreç” olarak tanımlamıştır.<sup>11</sup>

<sup>7</sup> Atila Erkal, İdare Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınevi, Ankara 2014, s. 7; Langenscheidt, Grosswörterbuch Deutsch als Fremdsprache, Berlin, München 2003, s. 699.

<sup>8</sup> Erkal, İdare Hukukunda Mobbing, s. 20.

<sup>9</sup> Hasan Gül, Aliye Ağıröz, “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 2011, s. 30.

<sup>10</sup> Muhittin Şahin, “Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi”, *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 38, Eylül-Ekim 2013, s. 2; Hasan İbicioğlu, Münire Çiftçi, Seher Derya, “Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, ISSN: 1309-8039 (Online), 2009, s. 27.

<sup>11</sup> Gül, Ağıröz, “Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama”, s. 31; H. Leymann, The Content and Development of Mobbing at Work, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 1996, s. 165,

Mobbing kavramının ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiş olduğu Belçika'da uygulanmakta olan "Çalışanın İşini Yaparken Kendisini Huzurlu Hissetmesi Hakkındaki Kanun"un 32'nci maddesinin ikinci fıkrasında, "İşyerinde ahlaki (moral) taciz: İşyeri veya kurum içinde ya da dışında belli bir süre yapılan çok sayıda benzer ya da farklı haksız davranışlarla çalışan ya da başka bir kişinin kişilik, onur ya da bedensel veya ruhsal dokunulmazlığının ihlal edilmesinin amaçlanması ya da böyle bir etkisinin olmasıyla, işini yerine getirmesine zarar verilmesi, işinin tehlikeye sokulması ya da yıldırma, düşmanca, onur kırıcı aşağılayıcı veya hakaret edici bir ortam yaratılması, bunun da özellikle sözler, tehditler, hareketler, tavırlar ya da tek taraflı yazılarla ifade edilmesidir. Bu davranışlar özellikle din, dünya görüşü, engelli olma, yaş, cinsel tercih, ırk ya da etnik kökenle ilgili olabilmektedir."<sup>12</sup>

Anayasa'nın 10'uncu maddesinde mobbingi de kapsayacak şekilde her türlü ayrımcılığa yönelik olarak "Kanun önünde eşitlik" başlığı altında yapılan düzenlemede, "Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz. Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." Anayasa'nın bu hükmü gereğince herkes hayatın her alanında eşit olup, mobbinge konu davranışlar da dâhil olmak üzere hiçbir ayrımcılığa tabi tutulamazlar.

Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun amaç ve kapsamını düzenleyen 1'inci maddesinde, söz konusu Kanun'la insan onuru ve hakları çerçevesinde kişilerin eşit muamele görme hakkı güvence altına alınarak her türlü ayrımcılığın önüne geçilmesi ve bu bağlamda işkence ve kötü muameleyle etkin mücadelenin yapılması amaçlanmaktadır.

Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde, çalışanla-

166; Jale Minibaş Poussard, Meltem İ. Çamuroğlu, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kurbanlar ve Saldırganlar, Editör: Uzm. Psk. Tarık Solmuş, Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi (Kuramdan Uygulamaya İş Yaşamında Psikoloji), Beta Yayıncılık, İstanbul 2007, s. 325.

<sup>12</sup> Erkal, İdare Hukukunda Mobbing, s. 18.

rın itibarlarının ve onurlarının zedelenmesine yol açan, verimliliklerini azaltan ve sağlıklarını kaybetmelerine sebep olan ve nihayetinde çalışma hayatını çekilmez hale getiren mobbing kavramı ile ilgili olarak, Başbakanlığın 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi'nde, *"Kastlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının geliştirilmesi açısından çok önemlidir."*

Mobbinge benzer nitelikte olan kavramlardan *"bullying"*, okuldaki öğrencilerin birbirlerine mobbinge konu davranışları uygulamaları iken; *"bossing"*, hiyerarşik düzende üst makamların alt makamlara mobbing uygulamaları; *"staffing"*, bossingin tersine alt makamların üst makamlara mobbing uygulamaları; *"stalking"* failin mağdurun özel hayatına müdahale şeklinde gerçekleştirdiği zorla iletişim kurma çabaları, ısrarlı bir şekilde tacize konu eylemlerde bulunması; *"harrasment"*, mobbinge eş anlamlı olmakla, işyerinde yapılan tacizi ifade etmektedir.<sup>13</sup>

### III. Avukatlık Mesleğinde Mobbing

Avukatlık, mahiyeti itibariyle kamu hizmeti ve serbest bir meslek olup, yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil etmektedir.<sup>14</sup> 19 Mart 1969 tarihli, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 2'nci maddesinde avukatlığın amacı, *"Hukuki münasebetlerin düzenlenmesini, her türlü hukuki mesele ve anlaşmazlıkların adalet ve hakkaniyete uygun olarak çözümlenmesini ve hukuk kurallarının tam olarak uygulanmasını her derecede yargı organları, hakemler, resmi ve özel kişi, kurul ve kurumlar nezdinde sağlamak"* şeklinde ifade edilmekte, avukatların bu amaç doğrultusunda hukuki bilgi ve tecrübelerini adalet hizmetine ve kişilerin yararlanmalarına sunacakları vurgulanmaktadır.

Savunma hakkı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin *"Adil yargılanma hakkı"* başlıklı 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenmiş olup, *"Bir suç ile itham edilen herkes aşağıdaki asgari haklara sahiptir:*

<sup>13</sup> Erkal, İdare Hukukunda Mobbing, s. 10.

<sup>14</sup> 19 Mart 1969 tarihli, 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nun 1. maddesi.

- a) Kendisine karşı yöneltilen suçlamanın niteliği ve sebebinden en kısa sürede, anladığı bir dille ve ayrıntılı olarak haberdar edilmek;
- b) Savunmasını hazırlamak için gerekli zaman ve kolaylıklara sahip olmak;
- c) Kendisini bizzat savunmak veya seçeceği bir müdafinin yardımından yararlanmak; eğer avukat tutmak için gerekli maddi olanaklardan yoksun ise ve adaletin yerine gelmesi için gerekli görüldüğünde, resen atanacak bir avukatın yardımından ücretsiz olarak yararlanabilmek;
- d) İddia tanıklarını sorguya çekmek veya çektirmek, savunma tanıklarının da iddia tanıklarıyla aynı koşullar altında davet edilmelerinin ve dinlenmelerinin sağlanmasını istemek;
- e) Mahkemede kullanılan dili anlamadığı veya konuşamadığı takdirde bir tercümanın yardımından ücretsiz olarak yararlanmak.”

Söz konusu Sözleşme’deki düzenleme ile adil yargılanma hakkının en önemli unsuru olan savunma hakkı ve bu bağlamda avukatlık mesleğinin önemine vurgu yapılmıştır. Yargılama işlevinin ayrılmaz parçası olan savunma hakkı adaletin önkoşulu olup, avukatların savunma hakkını kullanmaları, adaletin gerçekleşmesine yardımcı olduğu için kamu yararını da beraberinde getirmektedir.<sup>15</sup>

Avukatlık, serbest meslek faaliyeti olup, avukatın mesleki faaliyette bulunup bulunmama, mesleki faaliyeti sebebiyle istediği işi alıp almama hususlarında özgür olması gerekmekte; bu kapsamda avukat, mesleğini yaparken belli bir görüşü savunmaya veya o görüşten uzak durmaya zorlanmamaktadır.<sup>16</sup>

Avukatlık mesleğinin niteliğini belirten Yargıtay 4’üncü Hukuk Dairesi’nin 23.11.1970 tarihli, 1970/ 2497 Esas, 1970/ 8629 Karar sayılı kararında, “Avukat, müvekkilinin her isteğini sınırsız biçimde yerine getirmek şöyle dursun, hukuk konusundaki bilgi ve deneyimlerini yasalar ve adalet yararına kullanmak ödeviyle bağlı ve yükümlüdür ve avukatlık ödevi, bir kamu hizmetidir.”<sup>17</sup>

<sup>15</sup> Mehmet Altundiş, “Avukatın Düşüncelerini Olgun ve Objektif Biçimde Açıklama Yükümlülüğü”, *Yasama Dergisi*, Sayı: 8, Ocak-Şubat-Mart-Nisan 2008, s. 133; Anayasa Mahkemesi’nin 24.11.2004 tarihli, 2004/ 11 esas, 2004/ 93 karar sayılı kararı.

<sup>16</sup> Ömer Ulukapı, Avukatlık Mesleği Hakkında Genel Bilgiler, (<http://www.ataaof.edu.tr/wp-content/uploads/AvukatlikVeNoterlik.pdf>, 10 Mayıs 2016), s. 6.

<sup>17</sup> Necmettin Aydın, Avukatlık Mesleğinin Niteliği, Genç Hukukçular Hukuk Oku-



Avukatlar zaman zaman hem müvekkileri hem de meslektaşları tarafından baskı ve ayrımcılıklara tabi tutulabilmektedir. Söz konusu baskı, ayrımcılıklar, duygusal ve manevi tacizler ve psikolojik şiddetler neticesinde avukatlar mesleki faaliyetlerini yürütmekte zorlanmakta, yılmakta, yıpranmakta, sindirilmekte ve neticesinde mobbing mağduru haline gelmektedirler.

1971 tarihli Türkiye Barolar Birliği Meslek Kuralları'nın "*Meslektaşlar Arası Dayanışma ve İlişkiler*" başlıklı bölümünün 26'ncı maddesinde, "*Hiçbir avukat, bir meslektaşının mesleki tutum ve davranışları hakkındaki düşüncelerini kamuoyuna açıklayamaz. Bu yoldaki şikâyetlerin mercii yalnız barolardır.*" denilmek suretiyle avukatların mesleki tutum ve davranışları sebebiyle kamuoyuna yansıtılamayacakları, bu bağlamda yine mesleki tutum ve davranışları sebebiyle baskı altına alınamayacakları vurgulanmaktadır. Türkiye Barolar Birliği Meslek Kuralları'nın 27'nci maddesinde ise, "*Hiçbir avukat, herhangi bir meslektaşı özellikle hasım vekili meslektaşı hakkında küçük düşürücü nitelikte kişisel görüşlerini açıkça belirtmez.*" Söz konusu kuralda, bir avukatın küçük düşürücü nitelikteki söz ve eylemleriyle meslektaşına mobbing uygulamasının yanlışlığı üzerinde durulmaktadır.

Bunun yanında Türkiye Barolar Birliği Meslek Kuralları'nın 30'uncu maddesi gereğince, avukatların meslektaşlarına mesleki çalışmalarındaki usule ilişkin işlemlerinde ve dosya incelemelerinde dayanışma niteliğindeki yardımları esirgememeleri ve ellerinden gelen kolaylıkları sağlamaları gerekmektedir. Ayrıca duruşmaya geç kalması sebebiyle hakkında giyap kararı alınan avukat hemen gelmişse, karşı taraf vekili avukatın meslektaşı hakkında alınan giyap kararının kaldırılmasını ve düzeltilmesini isteme zorunluluğu getirilmiştir. Yine bu kapsamda bir başka yerdeki duruşması sebebiyle mazeret veren avukatın, karşı taraf vekilinin bir başka yerden gelme durumu söz konusu ise, bu mazeretini öncelikli olarak meslektaşına bildirmesi gerekmektedir. Ayrıca avukatlar arasında "*özeldir*" kaydı bulunan yazışmaların, yazan meslektaşın izni olmaksızın açıklanması avukatlık meslek kurallarına aykırılık teşkil edecektir. Bütün bu düzenlemeler bir avukatın diğer meslektaşına duyması gereken saygıyı ve netice-

sinde oluşacak güven ortamını sağlamaya yöneliktir. Aksi bir durum, avukatlık mesleğini çekilmez duruma getiren, avukatları mesleklerinden soğutan ve bezdiren bir ortama sebep olacaktır.

Avukatlar arasında cinsiyet bakımından da ayrımcılık yapıldığına şahit olunmaktadır. Çalışan bayanların meslek hayatlarında karşılaştıkları ayrımcılıklara benzer şekillerde bayan avukatlarda maruz kalabilmektedir. Kadınların erkeklere oranla daha ucuz işgücü niteliğine haiz oldukları, hayatlarının yalnızca belirli dönemlerinde (genç ve bekâr) işe uygun ve aktif iş hayatına sahip oldukları ve ancak belli tür işlerde başarılı olabilecekleri yönünde ayrımcılık içeren muamelelere avukatlık mesleğinde de sıkça rastlanmaktadır.<sup>18</sup>

Avukatın görevini gereği gibi yerine getirmesini fiilen engellemeye yönelik olarak gerçekleştirilen hukuka ve ahlaka aykırı psikolojik saldırılar, hakim-savcılar tarafından yapılabilmekte; avukatlar, duruşmalarda ve duruşma dışında küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici, kontrol edici muamelelere maruz kalabilmektedirler.<sup>19</sup>

Bunun yanında sigortalı avukat çalıştıran avukatların, çalıştırdığı kişilerin de aynı meslek mensubu olduğunu unutmak suretiyle, mesleki dayanışma ve karşılıklı saygı ve sevgi kurallarına aykırı bir şekilde, yanında çalıştırdığı sigortalı avukatın emek ve mesaisine saygı göstermeyerek onlara yönelik mobbing uyguladıklarına sıkça rastlanılmaktadır.<sup>20</sup>

Ayrıca kamu gücünü kullanan kurum ve kuruluşların hukuki ilişkilerine yön vermek suretiyle ortaya çıkan uyuşmazlıklarda bağlı bulunduğu kurum ve kuruluşu temsil eden kurum avukatları<sup>21</sup> da mobbinge maruz kalabilmektedir. Mobbinge konu işlemlerden biri kamu avukatlarının hukukçu olmayanlar tarafından denetlenmesi ve sicil verilmesidir. Denetleyen kişilerin konularının uzmanı olması kamu avukatları ve neticesinde bulunan kurum bakımından

<sup>18</sup> Şalvarcı Türel, Dolmacı, "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma", s. 86.

<sup>19</sup> Fahrettin Kayhan, "Avukatlık Kimliği ve Avukatın Yargı Sistemi İçindeki Yeri", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 68, Sayı: 2010/3, s. 283.

<sup>20</sup> Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu'nun 11.04.2015 tarihli, 2015/51 esas, 2015/281 karar sayılı kararı.

<sup>21</sup> Ejder Yılmaz, "Kamuda Çalışan Avukatlar", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:57, Sayı: 3, 2008, s. 738.

fayda yerine zarar getirmekte olup, avukatların bağımsızlığını da zedelemektedir.<sup>22</sup> Böylece avukatlar bağımsızlıklarının zedelenmesi dolayısıyla meslek hayatından soğumakta ve bu bezdiri sebebiyle kamu avukatlığından istifa edebilmektedirler.

Bunun yanında avukatlık mesleğine yeni adım atmış olan stajyer avukatların yanında staj yaptıkları avukat ve avukat yanında çalışan icra servis görevlileri ve sekreterlerden, bağlı buldukları baro çalışanlarından, mahkeme kalemlerinde görev yapan kâtiplerden kaynaklı mobbinge maruz kaldıkları gözlemlenmektedir.

#### IV. Avukatlık Mesleğinde Maruz Kalınan Mobbing Davranışları

Mobbinge konu davranışlar yaşanan somut olaylar bakımından farklılık göstermekte, mobbing faili ve mağdurunun özelliklerine göre değişebilmektedir. Toplumun hemen hemen her kesiminde karşılaşılan mobbing, avukatlar arasında da oldukça sık gözlemlenmektedir. Avukatlar arasında maruz kalınan mobbing, davranışsal belirtileri ve fiziksel belirtileri bakımından sınıflandırılmaktadır.

##### A. Avukatlık Mesleğinde Maruz Kalınan Mobbingin Davranışsal Belirtileri

Avukatlar arasında mobbingin davranışsal belirtileri avukatların mesleki yaşamlarının her safhasında farklılık arz etmektedir. Söz konusu davranışların kişilere olan mobbing etkisi kişiden kişiye değişebilmekte, bu davranışlardan etkilenme düzeyi başka başka olmaktadır.<sup>23</sup> Sonuç itibariyle bazı kimseler bu davranışların tekrarlanması sebebiyle iş yaşamından uzaklaşırken diğerleri etkilenmeksizin iş hayatına devam edebilmektedir.<sup>24</sup> Bu bakımdan her somut olay değerlendirilirken, bezdiri neticesini doğurabilecek davranışların mağdurlar üzerindeki etkisi gözlenerek mobbing oluşturup oluşturmadığına bakılmalıdır.

<sup>22</sup> Yılmaz, "Kamuda Çalışan Avukatlar", s. 748.

<sup>23</sup> Esin Çakıroğlu, Dilaver Tengilimoğlu, "Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, Ağustos 2014 BÜROKAN Özel Sayısı, s. 169.

<sup>24</sup> Çakıroğlu, Tengilimoğlu, "Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", s. 169.

Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu kararına konu olayda, hakkında şikâyet bulunan avukatın daha önceden sözleşmeli olarak yürütmekte olduğu İl Özel İdaresi avukatlığı görevi sözleşmeli olarak başlayan şikâyetçi avukata verilmiştir.<sup>25</sup> Bunun üzerine, şikâyetli avukat Valiliğe göndermiş olduğu e-posta mesajında göreve yeni başlayan şikâyetçi meslektaşına yönelik olarak, *“mesleğe yeni başlamış bir bayan avukat”, “başarının gözle görülebilir şekilde düştüğü” “28531 no’lu 17.01.2013 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe giren 2012/4096 no’lu Yönetmelik 6. maddesinde yer alan özellikleri taşımadığından derhal sözleşmenin sonlandırılması ve adam kayırma ve torpil söylentilerinin bertaraf edilebileceği”* ifadelerini kullanması neticesinde başlatılan disiplin kovuşturması sonucunda, Baro Disiplin Kurulu’nca şikâyetli avukat hakkında verilen *“disiplin cezası verilmesine yer olmadığına”* dair karar üzerine yapılan itirazda, Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu, *“Türkiye Barolar Birliği Meslek Kurallarının 26’ncı maddesine göre ‘Hiçbir avukat, bir meslektaşının mesleki tutum ve davranışları hakkındaki düşüncelerini kamuoyuna açıklayamaz. Bu yoldaki şikâyetlerin mercii yalnız barolardır.’ Türkiye Barolar Birliği Meslek Kuralları’nun 27/1’inci maddesine göre ise, ‘Hiçbir avukat, herhangi bir meslektaşı özellikle hasım vekili meslektaşı hakkında küçük düşürücü nitelikte kişisel görüşlerini açıkça belirtmez.’ Türkiye Barolar Birliği Meslek Kuralları mesleğin gelişmesini sağlamak, mesleki ahlak, düzen ve gelenekleri korumak amacıyla konulmuş kurallar olup tüm avukatlar için bağlayıcı niteliği göz ardı edilemez. Avukatın, meslektaşını küçük düşürücü ve onu rencide edici ifadeler kullanmaması avukatlık mesleğine duyulan saygının bir gereğidir. Ayrıca, avukat mesleğine saygıyı ön planda tutarak, davanın özünü ilgilendirecek şekil ve üslupla ve avukatlık mesleğinin gerektirdiği, incelik ve zarafetle beyanlarını açıklayarak karşı taraftaki meslektaşının onur ve itibarını zedelemekten görevinin gereğini yerine getirmek zorundadır. Şikâyetli avukatın kovuşturmaya konu ifadeleri, bu ilkelere aykırı olmakla disiplin suçunu oluşturmaktadır.”*<sup>26</sup> Söz konusu karar ile avukatın meslektaşı üzerinde mobbing etkisi oluşturacak küçük düşürücü ve onu rencide edici ifadeleri sebebiyle disiplin cezasına çarptırılması söz konusu olmuştur.

<sup>25</sup> Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu’nun 13.03.2015 tarihli, 2014/ 677 esas, 2015/ 198 karar sayılı kararı.

<sup>26</sup> Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu’nun 13.03.2015 tarihli, 2014/ 677 esas, 2015/ 198 karar sayılı kararı.

TBB Disiplin Kurulu'nun 17.01.2015 tarihli, 2014/780 Esas, 2015/63 Karar sayılı kararında, bir dosya kapsamında karşılıklı taraf olan avukatlardan birinin duruşmaya 4 dakika gecikmesi sebebiyle meslektaşını beklemeden duruşmayı aldırarak ve davayı takip etmediğini söyleyerek müracaata bıraktığını söyleyen, neticede meslektaşını geldiği halde söz konusu işlemi kaldırma girişiminde bulunmayan avukat hakkında TBB Disiplin Kurulu, *"Duruşma saati gelmiş de olsa adliyelerin içinde bulunduğu fiziki koşullar da gözetilmeli, makul süre beklenmelidir. Nitekim nedeni ne olduğu saptanmasa da diğer duruşmalarda da duruşma saatlerinin geçtiği ve makul sayılabilecek sürelerde duruşmanın yapıldığı bu durumda 4 dakikalık bir gecikmenin makul sayılamayacağı, makul bir süre beklense duruşmanın yapılabileceğini göstermektedir."* Kararda da belirtildiği üzere bir avukatın meslektaşına yönelik yapması gereken yardımları ve kolaylıkları dayanışma gereği esirgememesi gerekmektedir. Aksi takdirde, avukatların birbirlerine yönelik yapmış oldukları mobbinge konu davranışlar sebebiyle yıpratıcı, meslekten soğutucu, meslek dayanışma birliğini bozucu haller ortaya çıkmaktadır.

Avukatlar müvekkillerinin haklarını savunmak için yazmış oldukları dilekçelerinde karşı taraf vekillerini küçük düşürücü ifadeler kullanmak suretiyle meslektaşlarını bezdirmektedirler. Mobbinge sebep olan bu ifadeler sebebiyle TBB Disiplin Kurulu tarafından yapılan değerlendirmede, *"...Şikâyetçi avukatın, tanıkları yönlendirdiği, yalan beyanda bulunmaya azmettirdiği iddiaları ile kişisel tahmin ve varsayım ile şikâyetli avukatı delilleri karartmak, polisi yanultmak üzere hareket ettiği intibahını yaratmaya matuf söylemler olduğu tartışmasızdır. Bu söylemler iddia ve savunmanın sınırlarını aştığı gibi olayların ve delillerin objektif ölçüler içinde yorumlanması ilkelerine de aykırıdır. Avukatlar sıfatları ne olursa olsun mahkemelerde ve kamuya açık alanlarda birbirlerine karşı daha duyarlı, dikkatli ve nazik olmaları, gereksiz tartışma ve çekişmelerden kaçınmaları, yazarken de, söylerken de özellikle birbirlerine karşı kullandıkları sözlerin ölçülü olmasına dikkat etmeleri gerektiği gibi, ettikleri yemine de sadık kalmalıdır."*<sup>27</sup>

Mobbinge konu davranışlara bir diğer örnek olarak bir avukatın, başka bir avukatın müvekkiline meslektaşını kastederek, *"Dava açması*

<sup>27</sup> Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu'nun 31.01.2015 tarihli, 2014/745 Esas, 2015/77 Karar sayılı kararı.

için avukat tutmuşsun. O. E. denen şahıs zamanında benden iş istedi, ben vermedim. O davayı hak edemezsiniz” demesidir.<sup>28</sup> Bunun üzerine başlatılan disiplin kovuşturması sonucunda TBB Disiplin Kurulu tarafından verilen kararda, “... Avukatlık Yasası’nın 34’üncü maddesi ‘Avukatlar, yük- lendikleri görevleri bu görevin kutsallığına yakışır bir şekilde özen, doğruluk ve onur içinde yerine getirmek ve avukatlık unvanının gerektirdiği saygı ve güvene uygun biçimde davranmak ve Türkiye Barolar Birliğince belirlenen meslek kurallarına uymakla yükümlüdürler’ Avukatlık Yasası’nın 134’üncü maddesi ‘Avukatlık onuruna, düzen ve gelenekleri ile meslek kurallarına uy- mayan eylem ve davranışlarda bulunanlarla, mesleki çalışmada görevlerini yapmayan veya görevinin gerektirdiği dürüstlüğe uygun şekilde davranma- yanlar hakkında bu kanunda yazılı disiplin cezaları uygulanır.’ Türkiye Ba- rolar Birliği Meslek Kuralları’nın 27/1 maddesi ‘Hiçbir avukat, herhangi bir meslektaşı özellikle hasım vekili meslektaşı hakkında küçük düşürücü nitelik- teki kişisel görüşlerini açıkça belirtmez.’ hükümlerini amirdir. Dosya kapsamına göre şikâyetli avukatın ‘dava açması için avukat tutmuşsun. O. E... denen şahıs zamanında benden iş istedi, ben vermedim. O davayı hak edemezsiniz’ sözlerini kullandığı tartışmasızdır.” Söz konusu kararlar avukatlar arasında yaşanan mobbinge konu davranışların hem Avu- katlık Kanunu’nun ilgili maddelerine hem de TBB Meslek Kuralları’na aykırılık teşkil ettiği vurgulanmaktadır.

Ayrıca avukatlar yanlarında çalıştırdıkları sigortalı avukatların haklarına riayet etmeli, mesleki dayanışmayı sağlamak adına onların emek ve mesailere saygı duymaları gerekmektedir. Ofis ortamında te- lefon, bilgisayar ve lamba gibi avukata ait eşyaların birden bire kay- bolması veya bozulması, çalışma arkadaşlarıyla arasında çıkan tartış- maların artması, kişinin sigara dumanından rahatsız olduğunu bile bile yanındaki masaya çok sigara içen birinin oturtulması, işle ilgili önemli gelişme ve haberlerin dışında tutulması, kişinin arkasından çıkarılan çeşitli söylentilerle ilgili fısıltıların yayılması, kendisine ye- tenek ve becerilerinin altında veya avukatlıkla ilgisi olmayan işlerin verilmesi, işe geliş ve gidiş saatlerinin, telefon konuşmalarının, çay ve kahve molalarının sürekli denetim altında tutulması, müvekkilleriyle yapmış olduğu telefon konuşmalarının kayıt altına alınması, aynı ofis

<sup>28</sup> Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu’nun 26.10.2014 tarihli, 2014/501 Esas, 2014/707 Karar sayılı kararı.

içinde avukat olmayan çalışanlardan daha düşük ücret verilmesi, istediği avukatlık alanında uzmanlaşmasına izin verilmemesi, takip ettiği dosyaların kendisinden alınarak başka avukata verilmesi sigortalı avukatlara yapılan mobbinge konu davranışlara örnektir.<sup>29</sup>

Sigortalı avukatların sıkça karşılaştığı sorunlardan birisi de CMK kapsamında yürütülen müdafilik görevi nedeniyle yapılan ödemelerin sigortalı avukatın yanında çalıştığı avukatın hesabına ödenmesi ve daha sonra bu ödemelerin sigortalı avukatın hesabına geçirilmemesidir. Bu kapsamda TBB Disiplin Kurulu'nun 11.04.2015 tarihli 2015/ 51 Esas, 2015/ 281 Karar sayılı kararında, *"Şikâyetli avukat CMK gelirinin büro ortak gideri olarak harcandığını bildirmekte ise de dosya kapsamına göre şikâyetçi avukatın ücret karşılığı sigortalı avukat olarak çalıştığı, kendi nam ve hesabına vergi kaydı bulunmadığı, sigortalı avukat olarak aldığı işlerde çalıştıran avukat adına serbest meslek mabuzu düzenlendiği tartışmasızdır. Sigortalı avukat çalıştıran avukatlar çalıştırdığı kişinin de meslek mensubu olduğu, mesleki dayanışma ve karşılıklı sevgi ve saygı kurallarına uygun davranmak, onun emek ve mesaisine saygılı olmak zorunda olduğunu unutmamalıdır. Avukatlar yaşamının her alanında özen ve doğruluk kurallarına göre hareket etmek, kamunun inancını ve mesleğe güvenini sağlayacak biçimde sadakatle davranmak, meslektaşlarına ve çalışanlarına karşı daha duyarlı olmak, mesleğin itibarını sarsacak her türlü davranıştan kaçınmak zorundadırlar."*

Görüldüğü üzere avukatlara yapılan mobbinge konu davranışlar her somut olaya göre değişmekte, avukatların meslek hayatlarındaki çalışma pozisyonu da söz konusu davranışların tespiti açısından önem arz etmektedir.

## **B. Avukatlık Mesleğinde Maruz Kalınan Mobbingin Fiziksel Belirtileri**

Fazlasıyla stresli bir meslek olan avukatlık, avukatlara uygulanan mobbing sebebiyle daha da yıpratıcı olmakta, avukatı meslek hayatından yıldırarak suretiyle bezdirmektedir. Mobbingin davranışsal belirtileri ile ortaya çıkan fizyolojik belirtiler, avukattan avukata farklılık göstermekte, söz konusu etkilerin düzeyi ve şiddeti de somut olaya göre değişmektedir.

<sup>29</sup> Çakıroğlu, Tengilimoğlu, "Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", s. 168, 169.

Avukatların maruz kaldıkları mobbing sebebiyle meydana çıkan fizyolojik etkilerin başında panik atak, depresyon, migren, dikkat dağınıklığı, deride kaşıntı, kızarma ve döküntü, gözlerde ani kararma ve bulanıklık, kalpte hızlı ve düzensiz çarpıntı, kalp krizi, terleme, başta ülser olmak üzere mide rahatsızlıkları, nefessiz kalma, zayıflama gibi vücudun bütününe ilgilendiren rahatsızlıklar gelmektedir.

## V. Avukatlık Mesleğinde Mobbing Süreci ve Mobbingde Rol Alanlar

Mobbing süreci, bezdirilerin açık veya gizli şekilde yapılıp yapılmadığına göre sınıflara ayrılmaktadır. Mobbinge konu davranışların açık bir şekilde yapıldığı, mağdurun zayıf düşürülmeye çalışıldığı, mobbingcinin de kendisini kabul ettirmeye yönelik davranışlarda bulunduğu durum “*mobbing* sürecinde beyaz propaganda”; mobbingin gerçek aktörünün tam olarak belli olmadığı, daha çok örgütsel nitelik taşıyan, etrafta kaynağı belli olmayan söylentilerin dolaştığı durum “*mobbing* sürecinde gri propaganda”; ekip halinde gerçekleştirilen, kaynağın kesinlikle gizli tutulduğu, her türlü hile, entrika, sahte delil ve iftiraların bulunduğu, sinsice ve kurnazca yapılan propagandalarla mağdur aleyhine kamuoyu oluşturulan durum ise, “*mobbing* sürecinde kara propaganda” olarak adlandırılmaktadır.<sup>30</sup>

Hemen hemen bütün çalışma dallarında karşılaşılan mobbinge avukatlık mesleğinde de sıkça rastlanmaktadır. Bu süreçte farklı rollerde bulunan avukatların bir kısmı mobbingi uygulayan iken, bir kısmı mobbinge maruz kalmakta, bir kısmı da yapılan mobbingi izlemekle yetinmektedir.

### A. Mobbing Uygulayanlar

Kendi eksikliklerini kapatmak adına, kendi ad ve konumları bakımından duydukları korku ve güvensizlik sebebiyle başka birilerine yönelik küçük düşürücü davranışlarda bulunan kişiler mobbing uygulayanlar olarak nitelendirilmektedir.<sup>31</sup> Kompleksli kişilik

<sup>30</sup> Hasan Tutar, “İşyerinde Piskolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları”, *Yönetim Bilimleri Dergisi* (2:2), 2004, s. 108, 109.

<sup>31</sup> Semra Tetik, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (18), ISSN: 1309-9132, Haziran 2010, s. 84;



sorunu<sup>32</sup> olan gerçek mobbingcilerin hiçbir kişilik grubuna dâhil olmadıkları görülmekte, söz konusu mobbingciler sergiledikleri davranışlara göre farklı sınıflara ayrılmaktadırlar.<sup>33</sup>

Katlanamadıkları acılarını ve kabul edemedikleri iç çatışmalarını başkalarına yükleyerek kendilerini kusursuz olarak göstermeye çalışanlara *"narsist mobbingci"*; öfkelerini engelleyemeyen, başkalarının duygu ve düşüncelerini aşağılayan, mağdurları işlerini değiştirme veya kaybetme düşüncesiyle tehdit eden, sık sık patronun kendisi olduğunu hatırlatanlara *"hiddetli, bağırğan mobbingci"*; karşısındakini strese sokan, başkalarının başarılarını ve yükselmelerini hazmedemeyen, bu davranışlarını gizlemek için sürekli gülümseyen ve ara sıra iyiliklerde bulunanlara *"ikiyüzlü yılan mobbingci"*; başkalarına yönelik kıskançlık ve nefretlerini çevrelerine yansıtan, kendilerini numara yapmak suretiyle büyütme gereksinimi duyan, iç dünyalarında kendilerine karşı aşırı güvensizlik duyanlara *"megaloman mobbingci"*; başkalarına karşı duydukları haset ve kıskançlıklarının temelinde, kendi iş yaşamlarında sürekli kötü deneyimlere sahip olmaları yatanlara ise *"hayal kırıklığına uğramış mobbingci"* denilmektedir.<sup>34</sup>

Avukatlık mesleğinde de çeşitli mobbing uygulayıcılarına rastlanılmakta olup, mobbingci avukatın meslek hayatında bulunduğu pozisyona göre girdiği kategori değişmektedir. Avukatların meslekleri gereği nazik kimseler olmaları verdikleri hizmetin tam anlamıyla gerçekleşmesinde önemli olup; bu bakımdan, avukatların meslektaşlarıyla olan temaslarında azami nezaket göstermeleri ve kırıncı olmamaları zorunludur.<sup>35</sup> Özellikle de almış oldukları davalarda, karşı tarafın avukatı olan meslektaşını her verdiği dilekçede mobbing oluşturacak ifadelerle bezdiren avukatların kendilerini küçülteceği ve bilgisinin değerini düşüreceği ortadadır.<sup>36</sup> Yine avukatlıkta rekabet ayıplanan bir durum olup, malını satmak için avaz avaz bağırğan esnaf gibi avu-

Leymann, "The Content and Development of Mobbing at Work", s. 165-184.

<sup>32</sup> Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", s. 84.

<sup>33</sup> Pınar Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2006/4 (11), s. 19.

<sup>34</sup> Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s. 19, 20; Marie-France Hirigoyen, *Le Harce'lemer Moral*, Paris: Editions La De'couverte et Syros, 1998, s. 152;

<sup>35</sup> Saffet Nezih Bölükbaşı, "Avukatların Mesleki Tutum ve Davranışları", *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2, 1969, s. 300.

<sup>36</sup> Bölükbaşı, "Avukatların Mesleki Tutum ve Davranışları", s. 300.

katların kendilerini överek meslektaşlarını yermesi, özellikle de bu yermelerin sürekli olarak belli avukatlara yöneltilmesi mobbingle sonuçlanmaktadır.<sup>37</sup>

## B. Mobbing Mağdurları

Yapılan çalışmalarda mobbing mağdurlarının kişiliklerinin birbirine benzediği gözlemlenmiş olup, mağdurların kişilikleri genel olarak iki kulvarda toplanmıştır.<sup>38</sup> Bir kısım mobbing mağdurları hayal gücü düşük, paranoyak yapılı, çekingen tavırlı, güven eksikliği bulunan, kaygılı gözüken, dürüst kişilikli kimseler iken; diğer kısma dâhil olan mobbing mağdurları ise, zeki, başarılı, dürüst, üretme gücüne sahip, hayal gücü yüksek, sosyal kişilikli kimselerdir.<sup>39</sup>

Avukatlar arasında mobbing mağduru olarak görülenlerin başında kadın avukatlar gelmektedir. Yapılan anketler ve çalıştaylardan alınan sonuçlara bakıldığında, aynı büroda erkek avukatın bulunduğu hallerde müvekkillerin bayan avukatları yardımcı statüsünde gördüğü ve muhatap olarak erkek avukatları kabul ettiği gözlemlenmektedir.<sup>40</sup> Bunun yanında mobbing oluşturacak düzeyde, kadın avukatların mesleğin icrasında yoğun stres altında kalmaları söz konusu olmakta; kadın avukatların adliye, müvekkil ve ofis üçgeninde birbirinden farklı şiddet türlerine maruz kalarak meslek hayatından bezdirilmelerine sıkça rastlanılmaktadır.<sup>41</sup>

İşyerlerinde çalışan işçilerin kişiliklerinin korunması bakımından psikolojik tacize yani, mobbinge karşı gereken tedbirlerin işveren tarafından alınması gerektiğine yönelik Türk Borçlar Kanunu'nun 417'nci maddesinde, "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla,*

<sup>37</sup> Bölükbaşı, "Avukatların Mesleki Tutum ve Davranışları", s. 300.

<sup>38</sup> Şahin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", s. 5.

<sup>39</sup> Şahin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", s. 5.

<sup>40</sup> Gaziantep Barosu, "Çalışma Yaşamında Kadın Sorunları ve Kadın Avukatların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar", TÜBAKKOM 1. Kadın Avukatlar Kurultayı, Yayına Hazırlayan: Aydın Barosu Kadın Hukuku Komisyonu, Ankara 21-22 Nisan 2012, s. 339, 340.

<sup>41</sup> Gaziantep Barosu, "Çalışma Yaşamında Kadın Sorunları ve Kadın Avukatların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar", s. 340.

özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür." Söz konusu düzenleme, çalışanları mobbinge konu davranışlardan korumak veya mobbinge maruz kalan kişilerin daha fazla yıpranmalarının önüne geçebilmek adına mobbing mağdurlarını korumaya yönelik getirilen açık bir düzenlemedir.

Kamuda çalışan avukatlar da mobbing mağduru olabilmektedir. Kamu avukatlarının farklı statülerde istihdam edilmeleri, kamu avukatları arasında gereksiz bir farklılık ve dengesizlik meydana getirmekte, süreklilik arz ettiği vakit meslek hayatından bezdiri ile sonuçlanmaktadır.<sup>42</sup> Yine kamu avukatlarının hukukçu olmayanlar tarafından denetlenmesi ve sicil verilmesi neticesinde, denetimden umulan fayda sağlanamamakta, kamu avukatlarının mobbing oluşturacak şekilde bağımsızlıkları zedelenmektedir.<sup>43</sup>

Devlet memurlarının meslektaşlarıyla olan münasebetlerini memurluğun gerektirdiği terbiye, nezaket, ağır başlılık, sevgi, saygı, itibar ve işbirliği çerçevesinde düzenlemeleri gerektiğine yönelik 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun "Davranış ve işbirliği" başlıklı 8'inci maddesinde, "Devlet memurları, resmi sıfatlarının gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını hizmet içindeki ve dışındaki davranışlarıyla göstermek zorundadırlar. Devlet memurlarının işbirliği içinde çalışmaları esastır." Devlet Memurları Kanunu'nun "Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları" başlıklı 10'uncu maddesinde, "Devlet memurları amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun, tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip ve kontrol etmekten görevli sorumludurlar. Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır."

Bir hukuk bürosunda çalışan sigortalı avukatlar kadar stajyer avukatların da mobbinge maruz kaldıkları gözlemlenmektedir. Stajyer avukatlara avukatlık hizmetlerinin yanında büro temizleme, çay getirme ve götürme işlerinin yaptırılması, avukatların avukatlık hizmeti ile ilgili olmayan işlerinin verilmesi, stajyer avukatların aşağılanma-

<sup>42</sup> Yılmaz, "Kamuda Çalışan Avukatlar", s. 743.

<sup>43</sup> Yılmaz, "Kamuda Çalışan Avukatlar", s. 748.

ları ve azarlanmaları söz konusu olabilmektedir.<sup>44</sup> Ayrıca stajyer avukatlara uygulanan mobbingin bir diğer tarafı da, işyerinde full-time çalışan stajyer avukatların ücretlerinin ne olacağı hususunda yasal düzenlemelerin mevcut olmaması ve bu durumun stajyer avukatların hiç ücret almadan ya da cüzi bir ücret ile çalıştırılmalarına sebep olmasıdır.

Avukatların bağlı çalışan oldukları durumlar ile bağımsız avukatlık hizmeti verdikleri haller arasında fark olmaksızın adliye ortamında da avukatlar mobbinge maruz kalabilmekte, özellikle de duruşma esnasında hâkimlerin avukatlara söz vermemeleri, ders verme tarzındaki davranışları, avukatları duymamazlıktan gelmeleri sıkça rastlanan mobbing davranışlarıdır.<sup>45</sup>

### C. Mobbing İzleyicileri

Mobbing sürecinde, mobbing failinin mobbing mağdurunu bezdirmeye yönelik davranışlarına tanıklık eden mobbing mağdurunun çalışma arkadaşları, amiri veya pozisyon olarak alt kademedeki çalışanlar mobbing izleyicileri olarak tanımlanmaktadır.<sup>46</sup> Mobbing izleyicileri, kendilerine de mobbing uygulanabileceği korkusuyla mobbing mağduruna mesafeli davranarak dikkat çekmemeye çalışan kimselerdir.<sup>47</sup>

Mobbing izleyicileri beş kısma ayrılmaktadırlar.<sup>48</sup> Uzlaşmacı kişiliğiyle çatışmalarda aracı rolünü üstlenen, bu sebeple de ileride mağdur pozisyonuna düşme tehlikesi olan, çalışma arkadaşları tarafından sevilen veya sevilmeyen izleyiciye “*diplomatik izleyici*”; mobbing uygulayan faille çok bağlı ve sadık olduğu halde, bu özelliğini çalışma arkadaşlarına fark ettirmemeye çalışan izleyiciye “*yardakçı izleyici*”; çalışma arkadaşlarının problemleri özel alanlarına zorla müdahil olmaya çalışan, yardım arayan mağdurun dahi kendisinden kaçış yolları aradığı izleyiciye

<sup>44</sup> Yavuz Temizel, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, *Adalet Dergisi*, Yıl: 2013, Sayı: 45, s. 218.

<sup>45</sup> Temizel, “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, s. 218.

<sup>46</sup> Ahmet Kaya, H. Ebru Erdost Çolak, “Yargı Mensuplarının Deneyimi ile Mobbing”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 118, 2015, s. 102.

<sup>47</sup> Kaya, Erdost Çolak, “Yargı Mensuplarının Deneyimi ile Mobbing”, s. 102; 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.

<sup>48</sup> Tınaz, “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, s. 21, 22.

*"fazla ilgili izleyici"*; tanıklık ettiği mobbinge tamamen tarafsız duran, herhangi bir şeye karışmaktan hoşlanmayan, fikir dahi beyan etmeyen izleyiciye *"bir şeye karışmayan izleyici"*; gerçekte seçtiği taraf mobbing uygulayan ise de, görünüşte tarafsız gibi durmayı tercih eden, kendisinin de mobbinge uğrayabileceği korkusuyla mobbing failine yardımda bulunan izleyiciye *"ikiyüzlü yılan izleyici"* denilmektedir.<sup>49</sup>

## VI. Avukatlık Mesleğinde Maruz Kalınan Mobbing Türleri

Mobbing süreci yönetim tarafından desteklendiğinde daha etkili sonuçlar doğurmakta ve mobbing uygulayanlar cesaretlenerek söz konusu vakaların sayıca artmasına sebep olunmaktadır.<sup>50</sup> İşyerinde meydana gelen çatışmalar mobbingi tetiklemekte, liderlerin yetersizliği ve etkisizliği ise mobbing sürecine hız kazandırmaktadır.<sup>51</sup> Bu bakımdan avukatlık mesleğinde hiyerarşik (dikey) ve fonksiyonel (yatay) mobbing avukatların çalışma hayatında karşılaştıkları bezdiri türlerine örnektir.<sup>52</sup>

### A. Hiyerarşik (Dikey) Mobbing

Örgütsel yapı içinde mobbingin meydana gelmemesi adına yöneticilerin ve liderlerin zeki ve yetenekli olmalarının yanında duygusal zekâ yönünden de zengin olmaları gerekir.<sup>53</sup> Bu vasıflara sahip yöneticiler, duygularının kendilerini yönetmesine izin vermeyerek kötü niyetli insanların farkına varmalarında duygusal zekâlarını kullanırlar.<sup>54</sup> Aksi takdirde üst makamların alt makamlara, alt makamların da üst makamlara mobbing uygulayarak bezdirme faaliyetinde bulunmaları kaçınılmaz olacaktır.

Avukatlar mesleğinde de hiyerarşik mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Aynı ofis ortamında koordinatör avukatın liderlikteki yetersizliği, çalışma arkadaşları ile aralarındaki iletişimin kopukluğu, bü-

<sup>49</sup> Tınaz, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", s. 21, 22.

<sup>50</sup> Derya Güneş Ertuna, Erdem Ertuna, "Yıldırma (Mobbing): Kuramsal Bir Çerçeve", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Bahar 2015, s. 132.

<sup>51</sup> Güneş Ertuna, Ertuna, "Yıldırma (Mobbing): Kuramsal Bir Çerçeve", s. 132, 133.

<sup>52</sup> Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", s. 105, 106.

<sup>53</sup> Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", s. 105.

<sup>54</sup> Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", s. 105.

tün yetkinin kendi üstünde toplanması sebebiyle hiyerarşik yapının aşırı bir hal alması, yanlış yapılan her işlemde günah keçisi bulma anlayışının yaygın olması, takım çalışmasının sağlanamaması avukatlık mesleğinde maruz kalınan hiyerarşik mobbingin en önemli etkenleridir.<sup>55</sup>

Hiyerarşik mobbing kapsamında, kurum avukatlığında veya serbest avukatlık hizmeti verilen ofislerde amir pozisyonunda bulunan avukat, bir mağdur avukat belirleyerek ona aşırı saldırgan ve cezalandırıcı davranışlar uygulayarak meslek hayatından bezdirebilmektedir.<sup>56</sup> Bu bağlamda amirinden daha fazla başarı gösteren, sosyal imajı ile amir pozisyonundaki avukatı tehdit eden avukata amiri tarafından yapılan bezdiri; kendisinden daha genç olan bir avukatı kıskanarak kendisinin daha değerli ve vazgeçilmez olduğunu göstermek adına amirin mağdur avukata uyguladığı bezdiri; amir pozisyonunda bulunan avukatın kayırdığı gerekçesiyle kendisine aşırı güvenmesi ve bu cesaretle diğer çalışma arkadaşlarını meslek hayatlarından bezdirmesi hiyerarşik mobbinge verilecek örneklerdir.<sup>57</sup>

## B. Fonksiyonel (Yatay) Mobbing

Eşdeğerler arasında mobbing olarak da adlandırılan fonksiyonel mobbingde, mobbing uygulayan kişiler ile mağdurlar aynı konumda olan çalışma arkadaşlarıdır.<sup>58</sup> Yatay mobbing, kurum avukatlığında veya serbest avukatlık hizmeti verilen ofislerde avukatların birbirlerine olan kıskançlıkları ve çekememezlikleri, aralarındaki rekabet, ırkçılık sebebiyle meydana gelebilmektedir.<sup>59</sup>

## VII. Avukatlık Mesleğinde Maruz Kalınan Mobbingin Bireysel ve Örgütsel Etkileri

Avukatlık mesleğinde maruz kalınan bezdiriler neticesinde meydana gelen mobbingin sonuçları ve etkileri mobbingde rol alan kişiler bakımından farklılık arz etmektedir.

<sup>55</sup> Pınar Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı: 71, Eylül 2006, s. 4, 5.

<sup>56</sup> Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", s. 5.

<sup>57</sup> Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", s. 5, 6.

<sup>58</sup> Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", s. 6.

<sup>59</sup> Tutar, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", s. 106; Tınaz, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", s. 7, 8.

Yapılan bezdiriler neticesinde, mobbing mağduru avukatların psikolojik dengeleri bozulmakta; hal böyle iken, bu duruma ek olarak tedavi ve ilaç masrafları çıkmakta ve meslek hayatında başarısızlığa uğrayarak işinden ayrılmış olan avukat olumsuz bir özgeçmişe sahip olmaktadır.<sup>60</sup> Yapılan çalışmalar ve deneylerle elde edilen sonuçlara göre, mobbing mağdurlarının kaygı, asabiyet, paranoya durumları yaşadıkları ve neticesinde değişken ruh haline girerek çaresizlik ve özgüven azlığı bulgularına şahit olunmuştur.<sup>61</sup> Fiziksel olarak da sürekli yorgunluk hissi, çeşitli vücut ağrıları, sinirlilik, panik atak, hafıza ve uyku kaybı mobbing mağdurlarının sıklıkla yaşadıkları durumlarıdır.<sup>62</sup> Mobbinge maruz kalan avukatlar çok sevdikleri avukatlık hizmetini yapmaktan çekinmekte, o şevk ve isteği kendilerinde bulamamaktadırlar.

Kurum avukatlığında veya serbest avukatlık hizmeti verilen ofislerde mobbing mağduru avukatların çalıştıkları kurum veya ofisten ayrılmaları neticesinde meydana gelen ekonomik problemler örgütsel yapılanma aleyhine de sonuç doğurmaktadır.<sup>63</sup> Başarılı ve deneyimli avukatların işyerinden ayrılmaları, işveren açısından hem müvekkil çevresinin kaybı hem de yeni işe alma masrafları anlamına geldiğinden yıpratıcı bir durum olacaktır.<sup>64</sup> Ayrıca işyerinde mobbing sebebiyle ayrılmalar söz konusu olduğunda, çalışmakta olan diğer avukatlar da sık sık hastalık izinleri almaya başlamakta, avukatların ofis içerisinde yaşadıklarını ofis dışında anlatmaları neticesinde ekip çalışması ve birliktelik ruhu da kaybolmaktadır.<sup>65</sup> Avukatlık mesleğinde çok önemli olan ofisin adının lekelenerek saygınlığın yitirilmesi durumunda müvekkil kaybı kaçınılmaz olacaktır.<sup>66</sup>

<sup>60</sup> Şahin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", s. 9.

<sup>61</sup> Şahin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", s. 9.

<sup>62</sup> Şahin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", s. 10.

<sup>63</sup> Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", s. 86.

<sup>64</sup> Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", s. 86.

<sup>65</sup> Şahin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", s. 10.

<sup>66</sup> Tetik, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", s. 86.

## SONUÇ

Avukatlık, mahiyeti itibariyle kamu hizmeti ve serbest bir meslek olup, yargının kurucu unsurlarından olan bağımsız savunmayı serbestçe temsil etmektedir. Avukatların görevini gereği gibi yerine getirmesini fiilen engellemeye yönelik olarak gerçekleştirilen hukuka ve ahlaka aykırı psikolojik saldırılar neticesinde, kamu hizmetini sunmakla görevli olan avukatlar, üstlenmiş oldukları bu önemli vazifeyi layıkıyla yerine getirmekte zorlanmaktadır.

Mobbing süreci yönetim tarafından desteklendiğinde daha etkili sonuçlar doğurmakta ve mobbing uygulayanlar cesaretlenerek söz konusu vakaların sayıca artmasına sebep olunmaktadır. İşyerinde meydana gelen çatışmalar mobbingi tetiklemekte, liderlerin yetersizliği ve etkisizliği ise mobbing sürecine hız kazandırmaktadır. Bu süreçte farklı rollerde bulunan avukatların bir kısmı mobbingi uygulayan iken, bir kısmı mobbinge maruz kalmakta, bir kısmı da yapılan mobbingi izlemekle yetinmektedir.

Bu kapsamda, avukatların meslek yaşamlarında buldukları pozisyona, muhatap oldukları kişilere ve çalıştıkları yerlere göre maruz kaldıkları mobbingin uygulayıcıları, mağdurları ve izleyicileri farklılık göstermektedir. Serbest avukatlık faaliyeti yürüten avukatlar genellikle meslektaşları, hâkimler-savcılar ve adliye çalışanları tarafından mobbinge maruz kalırlarken; sigortalı olarak çalışan avukatlar çoğunlukla koordinatör avukat, çalışma arkadaşları ve alt pozisyonda bulunan diğer çalışanlar tarafından mobbinge maruz kalmakta; kurum bünyesinde avukatlık hizmeti veren avukatlar ise, hukukçu olmayan amirleri ve çalışma arkadaşları tarafından mobbinge maruz kalmakta; yine bayan avukatlar ve mesleğe yeni adım atmış olan stajyer avukatlar da küçük düşürücü, yıldırıcı, taciz edici muamelelere sıkça maruz kalabilmektedirler.

Hiyerarşik veya fonksiyonel mobbinge uğrayan avukatların psikolojik ve fiziksel dengeleri bozulmaktadır. Neticede, mobbing mağduru avukatlar maruz kaldıkları bezdiriler sonucunda kaygı, paranoya, asabiyet ve özgüven eksikliği yaşayarak çaresizlikle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ayrıca fiziksel olarak da sürekli yorgunluk hissi, çeşitli vücut ağrıları, sinirlilik, panik atak, hafıza ve uyku kaybı mobbing mağduru avukatların sıklıkla yaşadıkları durumlardır. Kanaatimizce en önem-



lisi de, mobbinge maruz kalan avukatların çok sevdikleri avukatlık hizmetini mobbing sebebiyle yapmaktan çekinmeleri, mesleğe başladıkları andaki o şevk ve isteği bir daha kendilerinde bulamamalarıdır.

### Kaynakça

- Altundış Mehmet, "Avukatın Düşüncelerini Olgun ve Objektif Biçimde Açıklama Yükümlülüğü", *Yasama Dergisi*, Sayı: 8, Ocak-Şubat-Mart-Nisan 2008.
- Anayasa Mahkemesi'nin 24.11.2004 tarihli, 2004/ 11 esas, 2004/ 93 karar sayılı kararı.
- Aydın Necmettin, Avukatlık Mesleğinin Niteliği, Genç Hukukçular Hukuk Okumaları ve Birikimler 1, Editör: Muharrem Balcı, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul 17 Ekim 2003.
- Bölükbaşı Saffet Nezih, "Avukatların Mesleki Tutum ve Davranışları", *Ankara Barosu Dergisi*, Sayı: 2, 1969.
- Çakıroğlu Esin, Dilaver Tengilimoğlu, "Mobbing (Yıldırma) Davranışlarının Tıbbi Sekreterlerin Tükenmişliği Üzerine Etkisi", *Electronic Journal of Vocational Colleges*, BÜROKAN Özel Sayısı, Ağustos 2014.
- Erem Faruk, Meslek Kuralları - Şerh -, Ankara 1977.
- Erkal Atila, İdare Hukukunda Mobbing, Adalet Yayınevi, Ankara 2014.
- Ertuna Güneş Derya, Erdem Ertuna, "Yıldırma (Mobbing): Kuramsal Bir Çerçeve", *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, Bahar 2015.
- Gaziantep Barosu, Çalışma Yaşamında Kadın Sorunları ve Kadın Avukatların İş Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar, TÜBAKKOM 1. Kadın Avukatlar Kurultayı, Yayına Hazırlayan: Aydın Barosu Kadın Hukuku Komisyonu, Ankara 21-22 Nisan 2012.
- Göregenli Melek, Temel Kavramlar: Önyargı, Kalıpyargı ve Ayrımcılık, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Derleyenler: Kenan Çayır Müge Ayan Ceyhan, İstanbul 2012.
- Gül Hasan, Aliye Ağıröz, "Mobbing ve Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkiler: Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama", *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 13, Sayı: 2, 2011.
- Gül İdil Işıl, Hukukta Ayrımcılık Yasağı, Ayrımcılık Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, Derleyenler: Kenan Çayır-Müge Ayan Ceyhan, İstanbul 2012.
- Hirigoyen Marie- France, Le Harce'lemer Moral, Paris: Editions La De'couverte et Syros, 1998.
- İbicioğlu Hasan, Münire Çiftçi, Seher Derya, "Örgütlerde Yıldırma (Mobbing): Kamu Sektöründe Bir İnceleme", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 1, Sayı: 2, ISSN: 1309-8039 (Online), 2009.
- Kaya Ahmet, H. Ebru Erdost Çolak, "Yargı Mensuplarının Deneyimi ile Mobbing", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 118, 2015.
- Kayhan Fahrettin, "Avukatlık Kimliği ve Avukatın Yargı Sistemi İçindeki Yeri", *Ankara Barosu Dergisi*, Yıl: 68, Sayı: 2010/3.

- Langenscheidt, Grosswörterbuch Deutsch als Fremdsprache, Berlin, München 2003.
- Leymann H., "The Content and Development of Mobbing at Work", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 1996.
- Niedl Klauss, "Mobbing and Well-being: Economic and Personnel Development Implications", *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol.: 5, N.: 2, 1996.
- Poussard Jale Minibaş, Meltem İ. Çamuroğlu, İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing): Kurbanlar ve Saldırganlar, Editör: Uzm. Psk. Tarık Solmuş, Endüstriyel Klinik Psikoloji ve İnsan Kaynakları Yönetimi (Kuramdan Uygulamaya İş Yaşamında Psikoloji), Beta Yayıncılık, İstanbul 2007.
- Şahin Muhittin, "Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi", *Akademik Bakış Dergisi*, Sayı: 38, Eylül-Ekim 2013.
- Temizel Yavuz, "Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri", *Adalet Dergisi*, Yıl: 2013, Sayı: 45.
- Tetik Semra, "Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi", *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 12 (18), ISSN: 1309-9132, Haziran 2010.
- Tınaz Pınar, "Çalışma Yaşamında Psikolojik Bir Dram: Mobbing", *Toprak İşveren Dergisi*, Sayı: 71, Eylül 2006.
- Tınaz Pınar, "İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 2006/4 (11).
- Tutar Hasan, "İşyerinde Psikolojik Şiddet Sarmalı: Nedenleri ve Sonuçları", *Yönetim Bilimleri Dergisi* (2:2), 2004.
- Türel Nesrin Şalvarcı, Nilgün Dolmacı, "İş Yaşamında Kadın Çalışana Yönelik Ayrımcı Bakış Açısı ve Mobbing Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 2, Aralık 2013.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü, [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&arama=kelime&guid=IDK.GTS.75098ca6651f4.24319867](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=IDK.GTS.75098ca6651f4.24319867), Erişim tarihi: 12 Mayıs 2016.
- Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu'nun 26.10.2014 tarihli, 2014/501 esas, 2014/707 karar sayılı kararı.
- Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu'nun 31.01.2015 tarihli, 2014/745 esas, 2015/77 karar sayılı kararı.
- Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu'nun 13.03.2015 tarihli, 2014/ 677 esas, 2015/ 198 karar sayılı kararı.
- Türkiye Barolar Birliği Disiplin Kurulu'nun 11.04.2015 tarihli, 2015/51 esas, 2015/281 karar sayılı kararı.
- Ulukapı Ömer, Avukatlık Mesleği Hakkında Genel Bilgiler, <http://www.ataaof.edu.tr/wp-content/uploads/AvukatlikVeNoterlik.pdf>, Erişim tarihi: 10 Mayıs 2016.
- Yılmaz Ejder, "Kamuda Çalışan Avukatlar", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:57, Sayı: 3, 2008.