

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KAMU SAĞLIK PERSONELİNİN MOBBİNG
KARŞISINDAKİ TUTUMU VE HUKUKİ HAKLARININ
BİLİNİRLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Sümeyye ADALAR SOLMAZ

İSTANBUL, 2015

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**KAMU SAĞLIK PERSONELİNİN MOBBİNG
KARŞISINDAKİ TUTUMU VE HUKUKİ HAKLARININ
BİLİNİRLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Sümeyye ADALAR SOLMAZ

Öğrenci No:

1207460972

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Bünyamin GÜRPINAR

İSTANBUL, 2015

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “**Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullanıldıkları her yerde bunlara atıf yapıldığını belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 02.05.2015

Aday: Sümeyye ADALAR SOLMAZ

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

02.05.2015.

Enstitümüz *İşletme Yönetimi* Anabilim dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden 1207460972 numaralı *Sümeyye ADALAR SOLMAZ*'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Hakların Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 21.04.2015 tarih ve 2015/16 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin (c) bendi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile ~~Kabul/Red~~ veya ~~Düzeltilme~~ kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN

YRD. DOÇ. DR. BÜNYAMİN GÜRPINAR
(BEYKENT ÜNİVERSİTESİ)


ÜYE

PROF. DR. SALİH ZEKİ İMAMOĞLU
(GEBZE TEKNİK ÜNİVERSİTESİ)


ÜYE

PROF. DR. MEHMET FİKRET GEZGİN
(BEYKENT ÜNİVERSİTESİ)

Adı ve Soyadı : Sümeyye ADALAR SOLMAZ
Danışmanı : Yrd.Doç. Dr. Bünyamin GÜRPINAR
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans 2015
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Sağlık Sektöründe Mobbing, Yıldırma, Psikolojik Terör.

ÖZ

KAMU SAĞLIK PERSONELİNİN MOBBİNG KARŞISINDAKİ TUTUMU VE HUKUKİ HAKLARININ BİLİNİRLİK DÜZEYİNİN ÖLÇÜLMESİ

Mobbing; mevcut gücün ya da pozisyonun kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde tecelli eden duygusal bir saldırdır. Yaş, cinsiyet, ırk ayrımı olmaksızın kişiyi iş yaşamından dışlamak amacı ile kasıtlı olarak yapılır. Mobbing uygulayan kişiye “*tacizci*”, mobbinge maruz kalan kişiye ise “*mağdur*” denir.

Bu çalışmada kamuda görev yapan sağlık çalışanlarının “Mobbing karşısındaki tutumu ve hukuki haklarının farkındalık düzeyinin ölçülmesini belirlemek amaçlanmıştır. Çalışma İstanbul il merkezinde faaliyette bulunan Sağlık Bakanlığı’na bağlı İstanbul İli Türkiye Kamu Hastaneleri Birliği Anadolu Kuzey Genel Sekreterliği Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan 98 sağlık personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler, Sosyal Bilimlerin Bilimsel İstatistik Veri Analizi programı olan SPSS’e girilmiş, değerlendirilmiş ve oluşturulan tabloların yorumları yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların %88,8’inin mobbinge uğradığı görülmüştür. Ne var ki mobbinge uğrayan kişilerin sadece %0,04’ ünün dava açmayı tercih ettiği görülmüştür.

Name and Surname : Sümeyye Adalar Solmaz
Supervisor : Assistant Professor Bünyamin Gürpınar
Degree and Date : Master / 2015
Major : Hospital and Health Care Management
Keywords : Mobbing in the Health Sector, daunt, psychological terror.

ABSTRACT

ASSESSMENT OF GOVERNMENT HEALTH EMPLOYEES' ATTITUDES TOWARD WORKPLACE MOBING AND AWARENESS OF THEIR LEGAL RIGHTS

Mobbing is the emotional abuse that occurs systematically in forms of psychological terror, pressure, harassment, intimidation, threat, isolation etc. in the workplace by misusing present power or position. It is done on purpose to force someone out of the workplace regardless of age, sex or race factors. The person who executes mobbing is called "the persecutor" and the person who is mobbed is called "the victim".

This study aims at measuring and identifying the attitude of public health workers against mobbing and how much they know about their legal rights. The study is done on 98 health workers working at İstanbul Association of Public Hospitals, Anatolian Northern General Secretariat of Zeynep Kamil Women and Children Diseases Training and Research Hospital, functioning in central İstanbul and connected to Ministry of Health. The data gathered after the study is processed in Social Studies Scientific .

Statistic Data Analysis Program; SPSS. It is then interpreted and the tables are formed accordingly.. Nevertheless, it is seen that only 0.040% of the mobbing victims prefer to go to court for this.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ

ABSTRACT

TABLolar LİSTESİ vi

KISALTMALAR..... vii

GİRİŞ.....1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG3

1.1. Terminoloji3

1.2. Şiddet.....5

1.2.1. İşyerinde Şiddete İlişkin Risk Faktörleri5

1.2.2. Şiddet Uygulayanların Kişilik Özellikleri6

1.2.3. Şiddete Maruz Kalanların Kişilik Özellikleri6

1.2.4. Türkiye’de İşyeri Şiddeti7

1.3. Mobbinge İlişkin Çeşitli Ülkelerden Araştırma Sonuçları.....7

1.4. Mobbingin Dereceleri8

1.4.1. Birinci Derecede Mobbing.....8

1.4.2. İkinci Derecede Mobbing9

1.4.3. Üçüncü Derece Mobbing9

1.5. Mobbingin Temel Etmenleri10

1.6. Mobbing Süreci.....10

1.7. Mobbingci Kişi Tipleri.....13

1.8. Mobbinge Maruz Kalanlar16

1.9. Mobbing Mağduru Tipler.....17

1.10. Mobbing Sürecinde Yöneltilen ve Örgütsel Faktörler.....19

1.11. Mobbing Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yeri.....20

1.11.1. Yukardan Aşağıya Doğru Mobbing.....20

1.11.2. Eşitler Arası Mobbing.....21

1.11.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing21

1.12. İşyerinde Mobbing Sürecinde İzleyiciler21

1.13. İşyerlerinde En Sık Rastlanan Mobbing Davranışları.....22

1.14. Mobbingin Maliyetleri	23
1.15. Mobbinge Bireysel Çözümler.....	24
1.16. Sağlık Sektöründe Mobbing.....	25

İKİNCİ BÖLÜM

1. ULUSLARARASI HUKUKTA MOBBİNG.....	29
1.1. Avrupa Hukukunda Mobbing.....	29
1.2. Avrupa Birliği Hukukunda Mobbinge İlgili Çalışmalar	32
1.2.1. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik İlkesinin Sağlanmasına Dair 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2000/73/EG, 2002/73/EG Sayılı Yönergeler	33
1.3. Avrupa Birliğine Bağlı Ulusların Hukukunda Mobbing.....	34
1.3.1. Almanya Hukukunda Mobbing.....	34
1.3.2. İsveç Hukukunda Mobbing.....	36
1.3.3. Fransa Hukukunda Mobbing.....	37
1.4. ABD Hukukunda Mobbing	37
1.5. Japonya Hukukunda Mobbing.....	38
1.6. Kanada Hukukunda Mobbing.....	39
1.7. Avrupa'dan Mobbing Kararları	39

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1. TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG	41
1.1. Anayasa'da belirtilen maddeler	42
1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu	42
1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu	43
1.4. Türk Ceza Kanunu	44
1.5. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu madde 417	45
1.6. TBK madde 332 ve İş Güvenliği Kanunu madde 4: İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcu.....	45
1.7. 2011/2 Başbakanlık Genelgesi - İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi	46
1.8. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu	47
1.9. Türkiye'de İlk Mobbing Davaları.....	47
1.9.1. Şaban Tokat TMO	47
1.9.2. Tülin Yıldırım Jeoloji Mühendisleri Odası.....	47
BULGULAR.....	49
SONUÇ	56

KAYNAKÇA	59
EKLER	64
Ek:1 Anket Formu	64

TABLULAR LİSTESİ

Sayfa No.

Tablo 1: Cinsiyete Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo 2: Yaşa Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	49
Tablo 3: Kamudaki Hizmet yılına Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	49
Tablo 4: Medeni Duruma Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	50
Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	50
Tablo 6: İşletmedeki Konuma Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	51
Tablo 7: Ünvana Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	51
Tablo 8: Çalışılan Ortamda Psikolojik Tacize(Mobbinge) Maruz Kalma Durumuna Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri	51
Tablo:9 Çalıştığınız ortamda psikolojik tacize(mobbinge) maruz kalanların cinsiyete göre T testi	52
Tablo:10 Çalıştığınız Ortamda Psikolojik Tacize(Mobbinge) Maruz Kalanların Medeni Duruma Göre T Testi	53
Tablo:11 Katılımcıların Mobbinge Uğradıklarındaki Davranış Biçimleri	53
Tablo 12. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine yönelik 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi bilinirliğinin demografik bilgilere göre Games-Howell Testi sonuçları	54

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
A.g.k.	: Adı Geçen Kitap
A.g.d.	: Adı Geçen Dergi
A.g.m.	: Adı Geçen Makale
A.g.t.	: Adı Geçen Tez
AMK	: Alman Medeni Kanunu
Araş.	: Araştırma
E.T.	: Erişim Tarihi
GEDY	: Genel Eşit Davranma Yasası
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İBF	: İdari Bilimler Fakültesi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
M	: Madde
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TDK	: Türk Dil Kurumu
Üniv.	: Üniversite
V.D.	: Ve Diğerleri

GİRİŞ

Günümüzde çalışanlara, hedef seçilen mağduru; aşağılayarak, tehdit edip gözdağı vererek, sözel saldırılarla, doğrudan şiddete başvurmak suretiyle mobbing uygulanmaktadır. Üstelik bilinçli bir şekilde eğitim düzeyi yüksek olan insanlar tarafından da yapılmaktadır. Çatışmalı bir iklim içinde çalışanların iş doyumunu azalmakta, işyerinde huzur kalmamakta ve bu durum performansını da negatif yönde etkilemektedir.

Mobbing şiddetin soyut halidir ve fiziksel şiddetten çok daha tehlikelidir.¹ İş yaşamında ödül-terfi adaletsizliği, konumsal beklentiler, bulunduğu mevkiide kalabilme hırsı, yeni gelen yüksek eğitilmiş ve tecrübe sahibi personeli tehdit olarak görme gibi sebeplerde bilhassa yöneticilerin uyguladığı bir olgudur. İnsan kaynakları çalışma hayatının kalbi olduğu halde, önemi hala kavranamamıştır. Kurumlar, personel seçiminde, ihtiyaç olan pozisyona göre seçim yapmak yerine, almak istediği personele göre iş bulmaktadır. İş hâkimiyeti olmayan, bilgi ve beceri düzeyi eksik insanların işyerlerinde varlığını sürdürebilmek amacıyla her türlü yola başvurduğu görülmektedir. Kurumlardaki bu gibi belirsizlikler giderilmedikçe, mobbing mağdurları her geçen gün artmaya devam edecektir.

Fiziksel şiddet anlamını içermeyen, birçok ülkede yaygın olarak kullanılan “Mobbing” ve “Bullying” kelimelerinin başka dillere çeviri yapılamamasının sebebi tam olarak karşılayan bir kelimenin bulunmamasıdır.² Yapılan araştırmalar göstermektedir ki; bir davranışlar silsilesine mobbing diyebilmek için; en az 6 ay, ortalama 15 ay, kalıcı ve ağır etkiler bırakan mobbingin ise 29-46 ay sürdüğü saptanmıştır.³

Bu çalışmadaki temel amaç; kamu da görev yapan personellerin işyerinde mobbing olgusunu ve kamu sağlık personelinin hukuki farkındalığını incelemektir.

Çalışma, Zeynep Kamil Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde devlet memuru olarak görev yapan uzman doktor, asistan doktor, hemşire-ebe, laboratuvar teknisyeni, tıbbi

¹ Nurettin Paksoy, İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing), Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s.8.

²Şaban Çobanoğlu, Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri Kitabı (1. Baskı), Timaş Yayınları, İstanbul, 2005, s.5.

³Şeyda Aktekin, Alınan Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Mess Sicil İş Hukuk Dergisi, 2006, Sayı:4, s.238.

sekreter, anestezi teknisyeni, röntgen teknisyeni üzerinde yapılmıştır. Araştırma 06/11/2014-12/12/2014 tarihleri arasında İstanbul Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde yapılmıştır.

Araştırmanın evreni, Zeynep Kamil Eğitim ve Araştırma Hastanesi'dir. Seçili örneklem alanı ise, Zeynep Kamil Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan personellerdir. İstenilen kriterdeki tüm evrene ulaşmak hedeflenmiş ancak, hastanenin renovasyon sürecinde olması sebebiyle personelin büyük bir kısmı başka kurumlara görevlendirilmiş olup, doğum izni, yıllık izinler sebebiyle ancak 98 personele ulaşılmıştır. Araştırma konusunda bilgilendirilen ve araştırmaya katılmaya gönüllülük ilkesine özen göstererek yazılı ve sözlü onamı alınan personeller ile gerçekleştirilmiştir.

Çalışma dört ana bölümden oluşmaktadır. Bu çalışma neticesinde, mobbinge neden olan faktörlerin hangilerinin ne derecede etkili olduğu tespit edilmiştir.

Araştırma esnasında kullanılan bilimsel araştırma metodu ankettir. Araştırma için yararlanılacak yöntem yüz yüze (kişisel görüşme) anket görüşmesidir. Yüz yüze anket yöntemi cevaplama oranının yüksek olması ve soru sorulmasına imkân vermesi yönünden tercih edilmiştir. Araştırmada 13 sorudan oluşan anket kullanılmıştır (Ek.1). Araştırma verilerinin toplanmasında öncelikle literatür taramasına başvurulmuştur. Çalışma alanıyla ilgili veriler, kütüphaneler, elektronik ortam ve geleneksel bilgi kaynaklarına ulaşım sağlanarak elde edilmiş ve ardından elde edilen bulgular değerlendirilmiştir. Konu itibarıyla literatür taramasında ölçüt olarak bilimsel bilgi niteliği taşıyan kaynaklara öncelik verilmiştir. Literatür taramasının ardından anketler personellere uygulanmış ve değerlendirilmiştir.

Veri toplama aracı olarak anket kullanılmıştır. (Ek.1) Anket formunun hazırlanmasında literatür taraması sonucu elde edilen dokümanlardan ve akademisyen görüşlerinden yararlanılmıştır. Anket formunun geçerliliği ve güvenilirliği ile ilgili, geçerliliğin sağlanması amacıyla sağlık hizmetlerinde 2 akademisyenin görüşleri alınmış ve onların önerileri doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir. Araştırma anket formunda kamu sağlık personellerine mobbingin hayatlarına zararları ve hukuki hakları hakkındaki görüşleri ve beklentileri sorulmuştur. 7 soruluk ilk bölümünde kamu sağlık personellerine sosyodemografik bilgilerine ulaşmak istenmiştir. Anketin ikinci bölümünde, 8.-20. soruları arasında, görev esnasında mobbinge maruz kalıp kalmadıkları ve memnuniyetleri belirlenmeye çalışılmıştır. Anketin son bölümünde ise, hukuki haklarının bilinirlik düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG

“Mobbile vulgus” Latince’de kararsız kalabalık anlamına gelmektedir. “Mob” ise İngilizce’de kanun dışı şiddet uygulayan kalabalık, çete anlamlarına gelmektedir. İngilizce’de “mob” kökünün eylem fiili olan “mobbing” Psikolojik taciz, yıldırma, sıkıntı verme, rahatsız etme, şiddet ve kuşatma anlamlarına gelir.⁴

Mobbing, son yıllarda yapılan araştırmalarda işyerinden istifa ederek ayrılan personellerin başlarda rekabet kaynaklı psikolojik baskılardan ötürü ortaya çıktığı düşünülen, ancak var oluşu ve önemi önceki dönemlerde fark edilemeyen bir olgudur. Genellikle işyeri iç yönetmeliklerinin olmadığı, iletişim kanallarının kapalı olduğu ve yüksek kâr odaklı çalışılan işyerlerinde mobbinge daha sık rastlanmakta ve sonuç olarak çalışanlar verimsiz, etkisiz, huzursuz olmaktadır. Personel devir hızı yüksek ve kurum içi çatışma fazla olmaktadır.⁵ Örgütsel bağlılık; belirli bir organizasyonun üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir istek, organizasyon lehinde yüksek düzeyde çaba göstermeye gönüllü olma, organizasyonun amaçlarını ve değerlerini kabul etme konusunda belirli bir inançtır.⁶

1.1. Terminoloji

Terim olarak Mobbing, 80’li yılların ortasında Alman Endüstri Psikologu Heinz Leymann’ın yaptığı çalışmalarla tanınmışsa da; ilk kez kullanımını Alman etolog Konrad Lorenz’e uzanmaktadır. Lorenz bir grup hayvanın (kuşların) bir araya gelerek kendilerinden daha iri ve tek olan bir hayvana (tilki) karşı birleşerek saldırılarını, etraftan uzaklaştırmalarını ve aynı kuluçkadan çıkan kuşların gruptaki en zayıf kuşu yiyecek ve sudan uzak tutarak iyice güçsüzleştirip, sonra da fiziksel saldırıda bulunarak ölmesine neden olmasını mobbing olarak tanımlamıştır.⁷ İsveçli doktor Peter Paul

⁴ Elif Yüçetürk, Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, 2003, II. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2003 s.184.

⁵ Fatih Karcıoğlu, Sevil Akbaş, İşyerlerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010, Cilt 24, ss.369-161.

⁶ Yıldız Kaya, Mahmut Özdevecioğlu, Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 2008, s:10, ss.19-37.

⁷ Jale Minibaş Poussard, Meltem İdiğ Çamuroğlu, Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus Kitabı (1. Baskı), Nobel Yayınevi, Ankara, 2009, s.3.

Heinemann sınıftaki çocukların grup oluşturarak bir tek çocuğu aralarında dışlamasıyla tanımlamıştır.

Türk Dil Kurumu, mobbingi “bezdiri” olarak tanımlamıştır.⁸ Kavram, İngilizce’den Türkçe’ye geçmiş olduğu için mobbing kelimesi sıklıkla kullanılır hale gelmiştir. Çobanoğlu’na göre; “Mobbing üzerine araştırma yapanlar, bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine, mobbing kavramının Türkçe karşılığı olarak "iş yerinde psikolojik taciz", "işyerinde psikolojik-terör", "işyerinde psikolojik şiddet", "işyerinde duygusal taciz", "işyerinde moral taciz", "işyerinde manevi taciz", "yıldırma" ve "işyerinde yıldırma yönelik psikolojik saldırı" sözcüklerini kullanarak yaygınlaştırmıştır.”⁹ Tınaz’a göre mobbing olgusu her dönemde vardı; ama yakın zamana kadar adı koyulamamıştı.¹⁰ Tutar’a göre mobbing; çalışanlara, astları, üstleri ve eşitleri tarafından uygulanan her türlü zorbalık, hakaret, taciz, şiddet ve kötü davranışlardır.¹¹

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), mobbingi “bireyleri ya da grupları sabote etmek için; kötü niyetli, acımasızca aşağılayarak kendine yer bulan fiziksel ya da psikolojik davranış biçimi” şeklinde tanımlamıştır.¹² Davenport ve Diğerleri; Mobbingin bir kişi ya da bir grup tarafından yapılacağına işaret ederek, Mobbingi; bir kişinin diğer insanları kendi rızalarıyla ya da rızası olmadan başka birinin etrafında toplaması, mutlak surette alay ederek, karşıdakinin toplum nezdinde küçük düşürmek suretiyle, kışkırtıcı bir ortam oluşturarak, mağduru işten ayrılmaya zorlaması şeklinde tanımlamıştır.¹³

Türkiye’de mobbing algısının 2006 yılında oluştuğu düşünülmektedir. Ankara 8. İş Mahkemesi’nin 20/12/2006 tarihli, 2006/19 E. ve 2006/625 K. sayılı kararının “mobbing kavramı işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları

⁸ Türk Dil Kurumu, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.551d13285ecd2.23205391 E.T.: 02.04.2015

⁹ Çobanoğlu, a.g.k., s.20.

¹⁰ Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz Kitabı (Mobbing)(3.Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2011, s.1.

¹¹ Hasan Tutar, İş yerinde Psikolojik Şiddet Kitabı (3. Baskı), Platin Yayınları, Ankara, 2003, s.11.

¹² Kenneth Westhues, Uluslararası Çalışma Örgütü, <http://www.mobbing-usa.com/>, E.T: 02.04.2015.

¹³ Noa Davenport., Rutt Distler Schwartz, Gail Pursell Elliot, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz Kitabı (2.Baskı), Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, Ankara, 2003 s.15.

tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama vb. davranışları içermektedir.” kabulü ile kavram daha ön plana çıkmıştır. ¹⁴

1.2. Şiddet

Bir insana fiziksel, ruhsal veya her iki şekilde birden zarar vermek suretiyle yapılan davranışlardır. Zarar, fiziksel olabildiği gibi psikolojik, sözel, cinsel, gelişim bozukluğu, sakat kalma, ölüm şeklinde de olabilir. Şiddet; dünyada Habil ve Kabil’le ilk kez başlayıp günümüze kadar süregelmiştir. Şiddet; gerek bireysel alanda gerekse toplumsal alanda karmaşık bir yapı olarak karşımıza çıkar. Günümüzde, işyerlerinde karşımıza çıkan en sıkıntılı mevzulardan birisi haline gelmiştir. Şiddet ölümcül darbelere sebep olduğu gibi, işgücü kaybı, ruhsal bozukluklar veya maddi zararlarla sonuçlanmaktadır.

“Günümüzde işyerlerinde gözlemlenen saldırganlık ve şiddet olgularının sayısında günden güne bir artış kaydedilmektedir. Çeşitli şiddet öyküleri ve istatistiksel verilerin yer aldığı kayıtların sayısı, günden güne artarken, konu, bireysel ve örgütsel sağlık açısından da alarm vermektedir.”

1.2.1. İşyerinde Şiddete İlişkin Risk Faktörleri

Bireylerin şiddet eğilimli olmalarında çevresel faktörler, işyeri koşulları, şiddet uygulayan ve şiddete maruz kalanların kişilik özellikleri, içinde bulunulan sektörün özellikleri gibi etkileyici birçok etmen bulunmaktadır. ¹⁵

Şiddeti çevresel faktörler tetiklemektedir. Çevresel faktörlere sebep olan pek çok etmen bulunmaktadır. Toplumda şiddetin yaygın olması, basında şiddete özendirici yayınların fazlaca yapılması, bireysel silahlanmanın artması, işlenen suçlar karşısında cezaların caydırıcı olmaması, işsizlik, ekonomik istikrarsızlık, toplumsal kutuplaşma ve insanların ruh halini olumsuz etkileyecek derecedeki hava, su kirliliği gibi sebepler toplumda şiddeti artırmaktadır. ¹⁶ Ağır stres ve baskı ile kötü fiziksel koşullar altında çalışma sonucu, işin gerektirdiği yetenek ve bilgi birikimine sahip olunmaması, bu

¹⁴ Ethem Duygulu, Oytun Boran Sezgin, Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Melikşah Üniversitesi Bildiri Kitabı, Kayseri, 2014, s.24.

¹⁵ Nazan Bilgel, “İşyerinde Şiddet”, Aytaç S.(Eds.), Bayram N.(Eds.), İşyerinde Şiddet Kitabı (1. Baskı), Beta Yayınları, İstanbul, 2011, ss.39-40.

¹⁶ Bilgel, a.g.k., s.40.

durumun getirdiği özgüvensizlik, keskin hiyerarşik yapı, erkek çalışanların sayıca fazlalığı ve kurumda yönetici kadrolarında öncelikli olarak erkek personele yer verilmesi şiddeti tetiklemektedir.

1.2.2. Şiddet Uygulayanların Kişilik Özellikleri

Şiddet motive olamamanın, uzlaşamamanın verimsizliğin temel kaynağıdır. Kişinin; özgüvensiz, asosyal, başarısız, sorumluluk duygusundan yoksun, otokontrolünün bulunmaması, aile içi ve dışı şiddete maruz kalması şiddet uygulayanların en belirgin özelliklerindedir. İşyerinde şiddet uygulayan failin temel amacı mağdurun özgüvenini zedeler. Onu devamlı olarak endişe, korku duyguları içerisine sürükleyerek yoğun stres altında bırakmaktadır.¹⁷

“Şiddette kişinin karşısındakine duyduğu öfkeyi, kişiye daha fazla fiziksel zarar verme şiddet şeklinde ortaya çıkarma durumu söz konusu iken, mobbing daha fazla kişinin hedef aldığı bireyi sindirmek, işletme dışına iterek yalnız kalmasını sağlamak için uyguladığı sofistike davranışları kapsar. Mobbing de karşıdaki kişiye fiziksel zarar verme çok nadir rastlanan bir durumken, şiddette ise kasıtlı olarak ciddi sonuçlar doğuracak fiziksel zararlar verme söz konusudur.”¹⁸

1.2.3. Şiddete Maruz Kalanların Kişilik Özellikleri

İş ve sosyal hayatında başarılı, fakat sosyal ve duygusal yönü zayıf, özgüvensiz kişilerdir. Hakkını arama noktasında çekimser kişiler oldukları gözlemlenir.

Nitekim konu ile ilgili yapmış olduğumuz anket çalışmasında mobbinge maruz kalanların %25'inin hiçbir şey yapmaması, % 33'ünün de sadece arkadaşlarıyla dertleşmeyi tercih etmişlerdir. Bu durum şiddete maruz kalan kişilerin karakteristik özelliklerini doğrular niteliktedir.

¹⁷ Tınaz, a.g.k., s.49.

¹⁸ Hülya Aksakal, Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma), Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2008 ss.36

1.2.4. Türkiye’de İşyeri Şiddeti

Ülkemizde işyerinde şiddet konulu yapılan araştırmaların sayısı oldukça az ve yetersizdir. Bununla birlikte yapılan araştırmalar işyerinde şiddetin en çok sağlık sektöründe görüldüğünü ortaya koymaktadır.

2001 yılında Ayrancı vd.’nin 1071 sağlık çalışanı üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya göre sağlık çalışanlarının şiddete uğrama oranı; Ankara’da %58, Kütahya’da %74,5, Eskişehir’de %46,6 olarak tespit edilmiştir.¹⁹

• Fiziksel Şiddet

Fiziksel şiddet; fiziki kuvvetin kasıtlı bir şekilde kişi veya topluma uygulanmasıdır. Kurbanlara fiziksel ve cinsel anlamda zarar veren güç uygulanmasıdır. Dövmek, tekme tokat atmak, vurmak, silah sıkmak gibi davranışlardır. Bu şiddet türü fiziksel güç kullanmayı ve dayağı içerir. Bu davranışlar ciddi fiziksel yaralanmalara sebep olur.²⁰

1.3. Mobbinge İlişkin Çeşitli Ülkelerden Araştırma Sonuçları

Aşağıda Avrupa ülkelerinde mobbing üzerine yapılan araştırmalar ve çalışmaları ilgili bilgiler derlenmiştir.²¹

- Sistematik olarak işyerlerinde yaşanan sorunların işe devamlılığı etkilediği düşünceci üzerine ilk kez Stockholm’de Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Enstitüsü tarafından mobbing ile ilgili araştırma yapılmıştır. Bu araştırma İsveç hükümeti tarafından da destek bulmuştur.
- İskandinav ülkeleri mobbing konusunda en fazla ilerleme kaydeden toplumlardandır.
- İsveç’te mobbing 1994 yılından beri “İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği” yasasıyla suç haline getirilmiştir. Yapılan bir araştırmaya göre bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-15’inin kaynağının mobbing olduğu tespit edilmiştir.

¹⁹ Ünal AYRANCI, Çınar YENİLMEZ, Yasemin GÜNAY, Cem KAPTANOĞLU, Çeşitli Sağlık Kurumlarında ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı, Anadolu Psikiyatri Dergisi, 2002, Sayı 3, s.150.

²⁰ Bilgel, a.g.k., s.33.

²¹ Pınar Tınaz, Fuat Bayram, Hediye ERĐİN, Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz Kitabı (mobbing), (1.Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2008, ss.12-19.

- Finlandiya, yürürlükteki İş Sağlığı ve İşçi Güvenliği yasasına psikolojik şiddeti de dahil etmiştir.
- Norveç'te 7986 kişiyle yürütülen çalışmaya göre son 6 ayda mobbing oranı %8,6'dır.
- Belçika'da yapılan araştırmada mobbinge uğrama oranı %11'dir.
- Almanya'da çalışanların %2,7'si işyerinde mobbinge uğradığı tespit edilmiştir.

1.4. Mobbingin Dereceleri

Davenport vd. mobbingin zararlarını; vücuttaki yanığın derinleştikçe verdiği zararın artmasına benzetir. Yara ne kadar derinse tahribat, hasar o kadar fazladır.²² Mobbingin şiddeti, süresi, şekli, zamanlaması, geçmişteki deneyimler, kişinin yetiştirilme tarzına göre kurbanı zararını değiştirir.

1.4.1. Birinci Derecede Mobbing

Davenport vd.'ne göre işyerinde çalışma arkadaşlarından mobbing derecesinde davranışlarla karşı karşıya gelenler içten içe üzülmeindedir. Kimileri bu durumu hoş görüp görmezden gelebilir, kimileri ise bu duruma karşı tavır sergiler. Durumdan ciddi derecede rahatsız olanlar ise yeni bir iş aramaya koyulurlar. Mağdur üzülür ve kırgınlık duyar. Sinirlenme, uyku bozuklukları, ağlama, alınganlık ve konsantrasyon bozuklukları görülebilir. Mağdur iş ortamını sevmemeye başlar ve mağdurda başka bir iş arama fikri oluşmaya başlar. Mağdurun aile ve arkadaş çevresi ile olan ilişkileri etkilenmez.²³

Örnek; İdari Mali İşler Müdür Yardımcısı Ayşe, Yüksek Lisans yapmakta olan Tıbbi Sekreter Yusuf'un mesleki bilgi ve becerisini eğitimiyle de desteklemesini kabullenememektedir. Yusuf'un yürütmekte olduğu ihale evraklarını paraflamaz, sudan sebeplerle sürekli yazıları geri çevirir. Maksat yönetime Yusuf'un işlerine yeterince önemsemediği intibasını oluşturmaktadır. Yusuf ise zaman zaman sinirleri bozulsa da bu durumu görmezden gelir, hoş karşılar.

²² Davenport vd., a.g.k., s.21.

²³ Davenport vd, a.g.k., ss.67-68.

1.4.2. İkinci Derecede Mobbing

Kişi direnmez, kaçmaz. Kalıcı uyku bozuklukları, mide ve bağırsak sendromları, kiloda aşırı derece artış veya azalma, depresyon gibi rahatsızlıklar görülür. Epeydir ve sıklıkla mobbinge maruz kalan kişilerde yüksek tansiyon, uyku bozuklukları, irritabl barsak sorunları, depresyona girme, madde bağımlılıkları, kabuslar görülmektedir.²⁴

Örnek; Hemşire B.H. yeni doğan yoğun bakımda bir bebeğin sepetten yere düştüğünü uzman doktorlara haber vermiş, bunun üzerine sorumlu hemşiresi ve bölüm şefi tarafından 2 ay boyunca sanki iş bilmiyormuş ve yeteneksizmiş gibi davranılması sonucu depresyona girmiştir. Ayrıca sorumlu hemşiresi tarafından sürekli fazla mesai ve gece nöbeti yazılmıştır. Bunun üzerine hemşire B.H. psikiyatri polikliniğinde ilaç tedavisi ve terapi almaya başlamış, çok fazla kilo kaybetmiş, migren krizleri sıklaşmıştır. Her defasında amirlerinin irrite edici bakışları gözünün önünden gitmemiştir. Bebeklere zarar vereceği duygusu yerleşmiş, tek başına gece vardiyasında çalışmak istememiş, en sonunda daha fazla dayanamayarak istifa etmiştir.

1.4.3. Üçüncü Derece Mobbing

Kişi iş yapamaz hale gelir. Fiziksel ve ruhsal zarar görebilmektedir. Yalnızca özel bir tedavi uygulanmasının yararı olabilir. İşe korku, kaygı ile ve istemeyerek gider. İşyerinde durmak istemez. Kendini koruyamaz haldedir. Sağlıklı düşünemez. Panik atak, sinir krizleri, intihar girişimleri sıklıkla görülür. Fiziksel, ruhsal zarar görme hali rehabilitasyonla bile düzeltilemez hale gelmiştir. Ancak çok özel ve uzun bir tedavi uygulanırsa düzelme ihtimali vardır.²⁵

Örnek; Hemşire B.K. işyerinde amirleri tarafından yapılan mobbing sonrası kronik depresyon + ağır obsesif kompulsif bozukluk tanısıyla İstanbul Üniversitesi Cerrahpaşa Tıp Fakültesi'nde tedavi görmeye başlamıştır. İsteksizlik, sıkıntı, ağır obsesyonel düşünceler, ara sıra suiside düşünceleri, iş yapamama, çalışmada güçlük gibi belirtiler ortaya çıkmıştır. Kendi öz bakımını karşılayamaması, bebeğine zarar vereceği düşüncesinde olması sebebiyle 90'ar günden 15 ay heyet raporu verilmiştir. Bu süreçte

²⁴ Davenport vd., a.g.k., ss.68-69.

²⁵ Davenport vd., a.g.k., ss.69-70.

kızı 3,5 yaşına gelmesine rağmen hala konuşamamış, bu durumdan ötürü de kendini suçlu hissetmiştir.

1.5. Mobbingin Temel Etmenleri

Çobanoğlu, mobbingin sistemli olarak ve sıklıkla meydana geldiği görüşündedir.²⁶ Mobbinge neden olan etmenleri aşağıdaki şekilde sıralamıştır:

- Çalışanın kişiliği, karakteri, onuru, dürüstlüğü, mesleki bilgi ve becerisine yapılan saldırılardır.
- Sürekli yaptıklarını kontrol ederek açık aramaya çalışmak, aşağılamak, taciz ederek küçük düşürmeye çalışılmaktadır.
- Fail, doğrudan ya da dolaylı şekilde, gizliden gizliye veya açıktan açığa mobbing yapmaktadır.
- Mobbing uygulayıcısı bir kişi olabileceği gibi, bir grup saldırgan da olabilir.
- Mobbing çoklu ve sürekli olarak yapılır. Belirli bir zaman aralığı seçilmez, sistematik bir şekilde sürekli maruz bırakılır.
- Her seferinde hata mağdurdaymış gibi gösterilir.
- Mobbing uygulayıcısı mağdurun itibarını yok etmek için elinden geleni yapar. Amaç onu sindirmek, yıldırma, köşeye sıkıştırmak, teslim olmasını sağlamaktır.
- Mağdurun işyerinde dışlanması amacıyla yola çıkılır.
- Mağdurun işyerinden ayrılmaya zorlanıp istifa etmesinin sağlanması sanki mağdurun kendi isteğiymiş gibi gösterilir.
- İşyerlerinde mobbingin yok sayılması, kulak ardı edilmesi, teşvik edilip desteklenmesi, yönetsel olarak köklü travmatik sorunlara sebep olmaktadır.

1.6. Mobbing Süreci

Davenport vd.'ye göre; mobbing meydana gelir gelmez, anında sonuç veren bir olay değildir. Belirli aşamalardan geçer. Bu esnada kurban güçsüzleşir, takati kalmaz. Son aşamada artık kurbanın psikolojisinin bozulması, işten ayrılması gibi keskin sonuçlarla teslim olmasına neden olur.²⁷

Mobbing sürecinde dikkatimizi çeken husus; ilk etapta kurbanın canını sıkın davranışlarla başlar, zaman geçtikçe acı iliklerine kadar işler, sonra öyle hızlı zarar verir

²⁶ Çobanoğlu, a.g.k., s.256.

²⁷ Davenport vd., a.g.k., s.20.

ki, artık her tarafı kanserli hücreyle kaplı haldedir. Elinden bir şey gelmez. Unutulmaması gereken nokta; mobbing devam etmesine müsaade edildiği sürece ilerler. Mobbingi Leymann beş aşamalı bir süreçte tanımlar.²⁸

Birinci Aşama: Anlaşmazlık Aşaması

İkinci Aşama: Saldırgan Eylemler Aşaması

Üçüncü Aşama: Yönetimin Müdahale Etme Aşaması

Dördüncü Aşama: Damgalanma, Yanlış Tanı Aşaması

Beşinci Aşama: İşten Ayrılma/Kovulma Aşaması

- **Anlaşmazlık Aşaması**

Bu aşamada henüz bir netlik yoktur. Karşılıklı atışmalar söz konusudur. Tetikleyici bir olayın ortaya çıkması beklenir. Bu aşama çok sürmeden mobbing davranışına dönebilir. Mağdurun psikolojik ve fiziksel sağlığı yerinde olsa da rahatsız edici huzursuzluklar başlamıştır.²⁹

- **Saldırgan Eylemler**

Mobbingin amacı her zaman mağduru işten uzaklaştırmak, kovdurtmak değildir. Sürekli rahatsız edici davranışlar neredeyse her gün tekrarlar. Düşmanca bir hedef için devam eden bu tavırlar günlük iletişim sorunları olarak düşünülebilir. Bu durum zamanla şekil değiştirerek mobbingi tetikler hale gelir.³⁰

Saldırganın tavrı, mağdurun yaklaşımını etkiler. Şayet aktif saldırganlık gösterecekse kolayca fark edecek, kurban önlemine alacaktır. Pasif saldırganlık gösterecekse de; dostça yaklaşacak, ona yardımcı olan biri izlenimi verecektir. Böyle bir durumda mağdur faili fark etmeyecek, sonuçlar kendisi için altından kalkılmaz hale gelecektir.

²⁸ Heinz Leymann, <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>, E.T. :02.04.2015.

²⁹ Pınar Tınaz, a.g.k., s.64.

³⁰ Pınar Tınaz, a.g.k., s, 64.

- **Yönetimin Müdahale Etme Aşaması**

Şayet yönetim 2. aşamadan haberdar değilse önyargılı bir şekilde davranır. Mağdura haksızlık edebilir. Yavuz'a göre; yönetim, mağdurun iş bilgi ve becerisi üzerinden değil de kişisel özelliklerinden yola çıkarak yargılamalarda bulunabilir. Bu aşamada yönetimin tavrı, olayı mobbinge dönüştürerek döngüye dahil olur.³¹

- **Damgalanma, Yanlış Tanı Aşaması**

Aksakal'a göre; mağdur, mobbinge baş edebilmek için psikologa ya da psikiyatriste başvurdu ise; çalışma arkadaşlarından özellikle de iyi eğitim almamış kişilerin ağırlıkta olduğu, sosyokültürel düzeyi düşük olan işyerlerinde bu durumun yanlış şekilde yorumlanmasına neden olup, mağdurun üzerindeki psikolojik baskıyı daha da artırır.³²

Damgalanma, Yanlış Tanı aşama çok hassastır. Yanlış yorumlarla mağdur edilen kişi paranoyak, akıl hastası diye itham edilip, damgalanır. Mağdur tedavi olmak amacıyla sağlık merkezlerine başvurur; sağlık çalışanları ise mobbingi tespit edemeyip, yanlış tanı vererek, personeli uzun süreli istirahat raporlarıyla işyerinden uzak tutarlar. Bu aşama çoğunlukla baskıyla istifa ya da işten çıkarılmayla sonuçlanır.³³

- **İşten Ayrılma/Kovulma Aşaması**

İşyerinden uzak tutulan mağdur daha da çok gerilir, bu durum psikosomatik hastalıkları beraberinde getirir. İşinden uzak kalan mobbing mağduru üzerinde sarsıntı ve Travma Sonrası Stres Bozukluğu (TSSB)'nu tetikler.Çobanoğlu'na göre mobbing; işten çıkarma, istifa ettirme, emekliliğe ayrılma için baskı yapmayla son bulur. Sonrasında kişinin psikolojik durumuna bağlı olarak intiharlar, yöneticilere saldırma,

³¹ Hüseyin Yavuz, Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s.27.

³² Aksakal, a.g.t., ss.37-38.

³³ Aslı Beyhan Acar, Gönen Dünder, İşyerinde Psikolojik Yıldırıma (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2008, ss.111-120.

işyerinin camlarını kırma, kapılarını tekmeleme, sosyal medyada karalamalar şeklinde devam edebilir.³⁴

Örneğin; bir kadın doğum uzmanının tedavisi esnasında aldığı raporlardan ötürü işe devam edememesi durumunda, hastane yöneticisinin çalışmayacaksan emekli ol, tavrının sonunda doktorun 3 ayın sonunda emeklilik dilekçesinin vermektten başka çare bulamaması.

1.7. Mobbingci Kişi Tipleri

Tınaz, işyerinde mobbing uygulayan kişileri bu davranışa iten ortak özelliğin 'kendi eksikliklerini bir şekilde gidermek olduğunu vurgulamıştır. 14 olası mobbingci tipini tanımlamıştır. Bu tipler aşağıdaki gibidir: ³⁵

• Narsist Mobbingciler

Fransız bir psikoterapist Marie France Hirigoyen, tüm mobbingci kişi tipleri arasında en tehlikelilerin narsist kişilikte olan mobbingciler olduğunu söylemiştir. Narsist kişilikteki mobbingci kendinin çok önemli olduğu duygusunu taşır. Gösterdiği başarı ve sahip oldukları becerileri abartır. Her şeyin en iyisini hak ettiğine inanır. Beklediği ilgiyi göstermeyen kişilere karşı acımasızdır. Kendinin üstün ve özel olduğunu düşündüğü için kendince üstün ve özel insanlarla dostluklar kurar. Hiyerarşik kademelerde yükselmek adına her türlü yola başvurur. Tutar'a göre Narsist mobbingciler; eziyet vermektten son derece haz alırlar. En büyük amaçları mağdurun kasten canını yakmaktır. Buna rağmen sanki bütün bu olanlar yaşanmamış gibi davranırlar.³⁶

• Hiddetli Bağırğan Mobbingciler

Tipik bir mobbingci grubudur. Korku verip kontrol etmeye çalışır. Hiç sebep yokken çevresindeki çalışanlara bağırır, hakaretler ve hatta beddualar eder, sonra da hiçbir şey olmamış gibi işinin başına dönüp çalışabilir. Aradıkları kişinin yerinde olmamasına tahammülleri yoktur. Kişilerin duygu ve düşüncelerini sürekli aşağılar.

³⁴ Tınaz, a.g.k., s.66.

³⁵ Tınaz, a.g.k., s.69.

³⁶ Tutar, a.g.k., s.47.

Çalışanları işten kovulmakla veya yerlerini değiştirmekle tehdit eder. Jest ve mimikleriyle etrafındakileri canından bezdirir.³⁷

- **İki Yüzlü Yılan Mobbingciler**

Devamlı kötülük peşindedir, bunu da gizli ve sinsi bir şekilde yapar. Yaptığı her şeyin bilincindedir. Saldırganlıklarını gizlemek için sürekli gülümser ve ara sıra yaptıkları sevecenlikler saldırganlığını örtmek içindir. Kurbanlarını hiç rahat bırakmaz ve başkalarının yükselmesini, başarısını hazmedemez. Yükselenlerin arkasından sinsice işler yapar. Diğer insanlara iyi görünmek için sürekli iyi davranışlar yaparken mağdur kişiye kaba davranış ve olumsuz yorumlarda bulunmaya devam eder.³⁸

- **Megaloman Mobbingciler**

Kendine güven duymaz ve bunu başkalarına karşı kıskançlık, nefret ve saldırganlık yapara izler. Sürekli kendilerini över. Mağdura kendisinin üstün olduğunu hissettirmeye çalışır. Para, zaman, malzeme gibi tüm kaynakları kendisi yönetmesi gerektiğini düşünür. Şartlara göre kendi kurallarını oluşturur. Sürekli emirler yağdırır.³⁹

- **Eleştirici Mobbingciler**

Sürekli şikâyet eder, hata arar; çözüm üretmez. Etrafındakileri şikâyetleri ile bıktırır. Eleştirici mobbingcilerin işyerinde gerginlik ve memnuniyetsizlik vardır. Buna rağmen yöneticiler tarafından sevilirler; çünkü diğer çalışanları eleştirerek çalışırlar.⁴⁰

- **Hayal Kırıklığına Uğramış Mobbingciler**

Mobbingci kişinin çalışma hayatı dışındaki karşılaştığı problemler hayal kırıklığı yaşamasına yol açar. Bu problemleri iş ortamına taşır ve iş arkadaşlarına yansıtır. Başkaları bu olumsuzlukları yaşamadığı için onlara karşı haset duygusu baskındır. Kadınlar ağırlıklı olarak bu gruptandır.⁴¹

³⁷ Tınaz, a.g.k., s. 71.

³⁸ Tınaz, a.g.k., s. 72.

³⁹ Tınaz, a.g.k., s. 84.

⁴⁰ Tınaz, a.g.k., s. 85.

⁴¹ Tınaz, a.g.k., s. 85.

- **Fesat Mobbingciler**

İftira atarak, insanları yaralar ve kötülük peşinde koşarlar. Mütemadiyen kötülük peşinde koşarlar. Tek amaçları mağdura zarar vererek, hırslarının esiri olurlar.⁴²

- **Tesadüfi Mobbingciler**

Herhangi bir çatışmanın gelişmesiyle beraber üstün taraf olma özelliği kazanır. Rastlanstısal olarak popüler hale gelir. Daha sonra o pozisyonu koruma adına artık hedef aldıkları kişiyi mahvetmeye odaklanır.⁴³

- **Pusuda Bekleyen Mobbingciler**

İzleyici konumundadırlar. Belirgin şekilde saldırıya geçmez ve kendini belli etmezler. Çatışma içinde yer almasalar da psikolojik tacizi izler ve durdurmazlar. Aksine faili her daim destekler bir pozisyondadır. Bu tepkisizlikleri de onları mobbingci ile eşdeğer nitelik kazandırır.⁴⁴

- **Dalkavuk Mobbingciler**

Bu tipteki kişiler yükselmek, amirinin gözüne girmek için hep bir yaranma içindedir. Amirlerine çalışkan görünmek için astlarına bağırıp çağırır. İşyerinde hep bir gergin hava oluşturur. Adeta amirin dalkavuşu gibi davranırlar.⁴⁵

- **Zorba Mobbingciler**

Etrafindakilere acımasız ve zalimce davranırlar. Başkalarının ihtiyaçlarına önem vermezler. Kendilerinin herkesten üstün olduğunu düşündüklerinden etrafındaki kişilere bir köle gibi davranırlar.⁴⁶

- **Korkak Mobbingciler**

Rakiplerinin kendisinden daha başarılı olacağı korkusu hakimdir. Konumlarını kaybedeceklerini düşünerek başkalarına mobbing uygularlar. Rakibine koltuğunu

⁴² Tınaz, a.g.k., s. 86.

⁴³ Tınaz, a.g.k., s. 86.

⁴⁴ Tınaz, a.g.k., s. 86.

⁴⁵ Tınaz, a.g.k., s.86.

⁴⁶ Tınaz , a.g.k., s. 87.

kaptırma korkusu her daim onu tetikler. Kendi konumunu kaybetmemek uğruna etrafındakilere mobbing uygulamaktan çekinmez.⁴⁷

- **Kıskanç Mobbingciler**

İşyerinde kendilerinden daha başarılı gördükleri kişileri yok etmeye çalışırlar. Başkalarının kendisinden daha iyi olduğunu kabul etmezler. Hasetlik beslediği kişiyi alt etmek uğruna mobbingi bir silah gibi kullanır.⁴⁸

- **Hırslı Mobbingciler**

Hedefledikleri konum ya da başarı yeteneklerinin üstünde olsa dahi her şeyi göze alırlar. Kendi çıkarları uğruna her şeyi ezer. Üstelik de yasal olmayan yollara başvururlar. Kimseye karşı acıma duygusu beslemezler.⁴⁹

1.8. Mobbinge Maruz Kalanlar

Mobbing, tüm kültürlerde ve işyerlerinde cinsiyet ve hiyerarşi farkı gözetmeksizin herkesin başına gelebilecek bir olgudur. Farklı işyerlerinde farklı gelişse de süreçte benzer yollar izlenir. Kişiyile iletişim kesilir ve işiyile ilgili bilgiler bildirilmez. Kişinin görevleri haber verilmeden başkasına verilir. Eleştirilere maruz kalır. Bu dönemde hastalanır ve işe gelmez. Bir süre sonra ise işe döndüğünde kurumda daha da yalnızlaştırılır. Odası ya da masası değiştirilmiştir. Sorularına cevap alamaz.

Bir başka şekilde ise Mobbing (Psikolojik Şiddet)'e maruz kalan kişi, sürekli kendini sorgular, neden başaramadığını, bilgi ve deneyiminin az olup olmadığını sorgular. Mağdur kendine olan güvenini kaybettiğinde, işinde başarılı olmaya daha çok odaklanmaya çalışır. Bu davranışı ise mobbingcinin işine gelir. Artık her işi ona verirler, iş tanımında olmayan işler dahi masasındadır. Mobbing mağduru kendine bitirmesi için verilen işleri de tamamlayamadığında, bu kez de performans değerlendirmede aldığı başarı puanları düşer. Bu durum kendine güvenini iyice yitirmesine ve kısır döngü içine girmesine sebep olur. Kendini baskı altında çaresiz hisseder.

⁴⁷ Tınaz, a.g.k., s. 87.

⁴⁸ Tınaz, a.g.k., s. 87.

⁴⁹ Tınaz, a.g.k., s.87.

Mobbinge maruz kalan kişi kurban olarak seçilmiş kişidir. En çok zararı o kişi görür. Kaybetmeye de çoğunlukla mahkûmdur. Mobbinge maruz kalan kişide görülenler aşağıdaki gibidir;

- Vücudunda hastalık emareleri oluşur, hastalanır, sağlık raporu alır, işyerine gelemeyebilir; sonraki aşamada çalışan işten çıkarılır.
- Stres altındadır. Hatta ağır depresyon yaşayıp intiharı bile düşünebilir, intihar edebilir.
- Beni aralarına almıyorlar der.
- Suçlu olmadığını düşünse de; öte yandan sürekli bir şeyleri yanlış yaptığı düşüncesindedir.
- Sürekli bir kararsızlık içindedir. Özgüveni azalmıştır ya da yoktur.
- Sorumluluk almak istemez, her şeyden kendini sorumlu tutar.

1.9. Mobbing Mağduru Tipler

Mobbinge ilgili yapılan araştırmalarda, kurbanların çoğunlukla çalışma yaşamlarında zeka, yaratıcılık, dürüstlük, başarı, işe ve örgüte bağlılık gibi pek çok olumlu özelliğe sahip oldukları belirtilmiştir. Başka bir araştırmada ise mobbing mağdurlarının pek çok olumlu özelliğe sahip olsalar bile kurban zihniyetli yani içine düştükleri durumdan kurtulmak yerine durumu olduğu gibi kabullenen kişiler olduğu görülmüştür. Çobanoğlu'na göre; "1998 yılında ABD'de internet üzerinden yapılan araştırma sonuçlarına göre mağdura isnat edilen özelliklerden on tanesi aşağıya çıkarılmıştır."⁵⁰

- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğinin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,
- Başarının olduğundan az gösterilmesi,
- İşten çıkarılma (ayağının kaydırılması)

⁵⁰ Çobanoğlu, a.g.k., s.88.

- Bağırlıma,
- Şerefin lekelenmesi.

Mobbing mağduru olma; bütün kurumlarda, tüm kültürlerde herkes için var olan bir risktir. Mobbing süreci farklı kurumlarda farklı şekilde gelişse de izlenen yol tipik bir şekilde benzerdir. Mobbing olgusunda, kurban rolünü oynamaya hazır bir tiplere yoktur. İşyerinde mobbinge maruz kalma olasılığı yüksek dört farklı tipi insan mevcuttur,⁵¹

- **Yalnız Bir Kişi**

İşyerinde tek başına kalmıştır. Arkadaşı neredeyse yoktur. Çalıştığı yerde erkeklerin yoğunlukta olduğu bir bayandır, kadınların yoğun olduğu bir yerde çalışan erkek de olabilir.⁵²

- **Acayip Bir Kişi**

Diğer çalışanlardan farklı ve diğer çalışanlarla kaynaşmayan bir kişi de olabilir. Marjinal tarza sahip olan, evli, vücudunda bir engeli olan veya yabancı bir kişi de olabilir. Sadece evli olanların bulunduğu bir çalışma ortamında bulunan bir bekar veya bekarların çoğunlukta olduğu bir çalışma ortamında tek evli de olmak mobbing mağduru olma nedeni olabilir. Popüler olmayan bir gruptan olan bir şahsın mobbinge maruz kalma ihtimali çok yüksektir. Psikolojik şiddete maruz kalmada sadece kişilik özelliklerinin değil diğer etmenlerin de dikkate alınması gerekir.⁵³

- **Başarılı Bir Kişi**

Kurumda adından söz ettiren, başarılı projelerde imzası bulunan, üst yönetimin takdir ettiği ya da bir müşteriden duyulan övgüden sonra kişi, iş arkadaşları tarafından kışkırtılan kişidir. Arkasından söylentiler çıkarılabilir, hatta çalışmaları sabote edilebilir.

⁵¹ Pınar Tınaz, İşyerinde Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, 11, 2006/4, s.20.

⁵² Tınaz, a.g.d., s.20.

⁵³ Tınaz, a.g.d., s.20.

Mesai arkadaşları tarafından kışkırtılan biridir. Arkasından olmayan söylentiler çıkarılıp, iftiralar atılır. İşleri sabote edilir, oyunlar oynanır.⁵⁴

• Yeni Gelen Kişi

İşe yeni başlayan kişinin orada çalışanlara göre üstün özelliklerinin olması ya da çalışmaya başladığı departmanda, kendinden önceki çalışanın çok sevilmesi, mobbing kurbanı olmasına sebep olabilir. Ofisteki çalışma arkadaşlarından üstün özelliklere sahip olabilir. Kişi daha güzel, hatta daha genç bile olabilir.⁵⁵

1.10. Mobbing Sürecinde Yönetmel ve Örgütsel Faktörler

Mobbing; eğitim, sağlık, enerji, inşaat, tekstil, medikal, alışveriş sektöründe olmak üzere hemen her türlü kurum ve kuruluşta karşımıza çıkar. Fakat en çok görüldüğü yer; sağlık sektörüdür. İnsan yetiştirirken, kız çocuklarının bebeklerle, tabak çanakla oyun oynarken; erkek çocuklarının silah, araba gibi çatışma, dövüşmeyi tetikleyen oyuncaklarla oynaması çocukluktan saldırganlığa meylettirir. Araştırmalarda kadın ve erkek sayısının birbirine yakın olduğu kurumlarda fiziksel taciz daha az görünürken; erkeklerin yoğun olarak çalıştığı kurumlarda (itfaiye, inşaat, enerji) fiziksel taciz görülürken, kadınların yoğunlukta olduğu kurumlarda ise psikolojik taciz ağır basmaktadır. Mobbinge en çok sağlık, eğitim, sosyal yardım kurumlarında karşılaşılmaması ise bu durumu destekler niteliktedir. Tüm dünyada kadına yönelik şiddetin sona ermesi için çalışmalar sürmekte iken, kadının hemcinsine karşı sergilediği böyle bir şiddetin var olması tedirgin edicidir.⁵⁶

Yönetim bazında işyerlerinde mobbingin ortaya çıkış sebepleri incelendiğinde; hatalı personel seçim ve işe alım süreci, insan kaynakları maliyetinin en alt seviyeye çekilmesi, iletişimin zayıf kalması, üst pozisyonlara geçebilmek adına eşitlerin rekabeti, hizmet içi eğitime önem verilmemesi, günah keçisi bulma anlayışının yaygınlığı ve şeffaf yönetim yerine “kapalı kapı” politikası uygulanmasıdır.⁵⁷

⁵⁴ Tınaz, a.g.d., s.21.

⁵⁵ Tınaz, a.g.d., s.21.

⁵⁶ Tınaz, a.g.k., ss.121-123.

⁵⁷ Tınaz, a.g.k., s.124.

1.11. Mobbing Uygulayan Kişinin Örgüt İçindeki Yeri

Mobbing tanısı koyulacağı zaman mağdura yönelik yapılacak olan bireysel değerlendirmenin yanı sıra mobbingin yaşandığı iş ortamındaki genel durumun da değerlendirilmesi gerekir. Kurban, fail, üstler, eşitler ve çoğu zaman astlara kadar uzanan bir örgütle ilişkili bir sonuç çıkar ortaya. Bu nedenler mobbing üzerine inceleme yapılırken sadece kurban değil tüm çalışanların algılayış tarzı ele alınmalıdır.⁵⁸

Mobbingciler çalışma zamanının %15'ini kurbanı ayırmaktadır. Tacizin hem sosyal-psikolojik sonuçları hem de ekonomik sonuçları ağırdır. Örgütün kültürel değerlerinde meydana gelen çöküş, güvensizlik ortamı, sürekli stres hali psiko-sosyal sonuçlardandır. Kurumdaki hiyerarşi kademeleri ne kadar çok ise mobbing eylemleri yukarıdan aşağıya; hiyerarşi ne kadar az ise; mobbing eylemleri de yatay ve aşağıdan yukarıya olarak görülmektedir. Mobbing sürecini incelerken; bir mobbingi uygulayan bir de mobbinge maruz kalan olduğunu varsayılır. Bu iki kişi arasında üç farklı olasılık ortaya çıkar.

1.11.1. Yukardan Aşağıya Doğru Mobbing

Mobbing yapan, kurbanın üstüdür. Yöneticinin veya amirin konumundan yararlanarak aşırı şekilde güç kullanması halidir. Üst; sert mizaçlı biri olabileceği gibi, astlarına arkadaşça davranan idareci de mobbing uygular. Her şey yolunda giderken, birdenbire tavır alabilirler. Bir kişi örgüt içindeki konumunun farkındaysa ve yeri geldiğinde insafsız, kararlar alıyorsa etkili bir mobbingci olma yolundadır. Hastane yöneticisi, başhekim, hasta bakım hizmetleri müdürü, idari mali işler müdürü, müdür yardımcısı, bölüm şefi, sorumlu hemşire, birim sorumlusu tarafından mobbinge maruz kalabilir.⁵⁹

Örnek; Hastane yönetimiyle iletişimi normal düzeyde olan bir personelin Genel Sekreterlikten başka bir hastanede çalışmak üzere geçici görevlendirme yapılacak personel ismi istendiğinde geçici göreve hiç gitmemiş kişiler varken, 3. kez aynı kişinin isminin verilmesi.

⁵⁸ Yüçetürk, a.g.k., s.100, Tınaz vd., a.g.k., ss,69-71.

⁵⁹ Tınaz, a.g.k., s. 125.

1.11.2. Eşitler Arası Mobbing

Yatay mobbing olarak da bilinir. Kurban; kuruma tayinle, atamayla gelen kariyerinin parlacağı tahmin edilen çalışkan ve girişken, özgüven sahibi kimselerdir. Oturmuş hiyerarşik düzen için tehdit unsuru kabul edilir. Arkadaşları tarafından kiskanıldığından, kapalı kapılar ardında geliştirilen stratejilerle işine çomak sokmak için uğraşılır.⁶⁰

Örnek; lise mezunu sorumlu hemşirenin yüksek lisans mezunu astı olan hemşireyi tehdit unsuru olarak gördüğünden, bilgi ve becerilerini sergilemesini, görevinde yükselmesini ve idari yöneticilerle iletişime geçmesini engellemek adına sürekli gece vardiyasına ve hafta sonu nöbetlerine yazması yukarıdan aşağıya doğru mobbinge emsaldir. Buradaki amaç branşlaşma yolunda ilerleyen genç hemşirenin görünmez olmasını sağlayarak yoluna set çekmek ve kendi konumunu korumaktır.

1.11.3. Aşağıdan Yukarıya Doğru Mobbing

Bir amirin yetkilerini kullanması emrinde çalışan personelleri tarafından tartışılır hale gelir. Çalışanlar bir araya gelerek amire karşı blok oluşturur. Hiyerarşik yapıyı çığneyerek üst yönetimle görüşmeler yaparlar. Yönetimin amirin gereksiz olduğunu düşünceleri için; iş bilgisini, birime hâkimiyetini sorgulatar hale gelirler.⁶¹

Örnek; doğrudan temin biriminde çalışan tıbbi sekreterlerin birim amirinin görevden alınması ve yerine kendi içlerinden birinin sorumlu olması için, işleri kasıtlı olarak yetiştirmemeleri, uygun fiyatta teklif yapan firmalara olumsuz dönüş yaparak yüksek maliyetli ürün alınmasına neden olmaları. Bu durumun sonucunu, yönetime birim amirinin emriyle yapıldığını söyleyerek kasıtlı olarak kurumu zarara uğrattığını düşündürmektir.

1.12. İşyerinde Mobbing Sürecinde İzleyiciler

İşyerinde psikolojik tacizde; psikolojik tacizi uygulayan kadar buna seyirci kalan iş arkadaşları, amirler veya ast konumda çalışanlar ile gücü ve yetkisi olmasına rağmen müdahalede bulunmayanlar da suçludur. Toplumumuzun kanayan yarası haline gelen

⁶⁰ Tınaz, a.g.k., s. 134.

⁶¹ Tutar, a.g.k., s. 17.

bana dokunmayan bin yaşasın zihniyeti her alanda olduğu gibi burada da karşımıza çıkmaktadır. Bu bir anlamda suça ortak olmaktır. Dolaylı mobbingcilerin en belirgin ortak özelliği ikiyüzlü olmalarıdır. Dolaylı mobbingciler üç grupta incelenebilir;⁶²

- Mobbing Ortakları: Mobbing uygulayan kişilerin işbirlikçileri olarak da adlandırılırlar. Bunların tipik özellikleri yarıdakçı, meraklı ve sahte masum görünümlü olmalarıdır.
- İlgisizler: Bunlar etrafında yaşanan olaylara duyarsız kalarak taraf olmaktan imtina ederler. Ancak böyle yaparak mobbing uygulayan kişilere göz yummuş ve mobbinge çanak tutmuş olurlar.
- Karşıtlar: Bunlar mobbingin faili ve mağduru arasında aracılık yaparak gerginliğin sona ermesi için çözüm arayışında olan kişilerdir. Diplomatik bir rol üstlenirler. Genelde mağdurlar tarafından sevilirken, failer tarafından hedef tahtasına konulması muhtemel kişilerdir.

Yukarıdaki açıklamalar da dikkate alındığında mobbing sadece faille kurban arasında yaşanan bir olay değildir. İşyerindeki bütün diğer faktörlerin de dâhil olduğu örgütsel bir patolojidir. Mobbinge Karşı Neler Yapılabilecekler aşağıda listelenmiştir;⁶³

- Mutlaka uzman desteği alınmalıdır.
- Kesinlikle iş motivasyonu yüksek tutulmalıdır. Motivasyonu ve konsantrasyonu kaybetmiş şekilde çalışmak tacizci için ele geçmez fırsattır.
- Mobbingin varlığını kanıtlayıcı somut deliller toplanmalıdır.
- Yaşanılan tacizin başkaları tarafından fark edilmesine çalışılmalıdır.
- Yasal hakların kullanılmasına karar verildiğinde konunun uzmanı profesyonel kişilerden yardım alınmalıdır.
- Kesinlikle kendi içine kapanıp, bir kenara çekilmemelidir.

1.13. İşyerlerinde En Sık Rastlanan Mobbing Davranışları

İşyerlerinde çalışanlar üstü, eşiti veya astı tarafından pek çok sebeple mobbinge maruz kalmaktadır. Sıklıkla karşılaşılan mobbing davranışları aşağıdaki gibidir;⁶⁴

- Yeteneklerinin tenkit edilmesi,

⁶² Tınaz vd., a.g.k., s.49.

⁶³ Tınaz vd., a.g.k., s. 69.

⁶⁴ Bahar Boydak, Hamit Hancı Mobbing, İşyerinde Psikolojik Şiddet Sempozyumu, İzmir.

- Birbirinden tutarsız olan kurallara uyulmasının beklentisi,
- İşinden olacağına dair gözdağı verilmesi,
- Başarısının olduğundan düşük gösterilmesi,
- İşten çıkarılmasını sağlamak,
- Bağırılma,
- Namusunun lekelenmesi,
- Mantık dışı sorumluluklar verilmesi yer almaktadır.

1.14. Mobbingin Maliyetleri

Çalışanlar için eğitim düzenlenmesi, ücreti kurum tarafından karşılanan kurslara gönderilmesi, oryantasyon süreci, gibi pek çok emek, zaman ve para harcanarak bir personel yetiştirilmeye çalışılmaktadır. Mobbing sebebiyle uzun süreli sağlık raporu alan, geçici görevlendirme isteyen, tayin isteyerek kadrosuyla beraber kurumdan ayrılan veya istifa eden personeller işyeri için ilave ek bir maliyet anlamına gelmektedir. Mobbingin kuruma maliyetleri aşağıdaki gibidir;⁶⁵

- Yetişmiş elemanların; istifa, tayin geçici görevlendirme, birim değişikliği talebinde bulunmalarına sebep olmak,
- Birimde yetişmiş elemanlardan mahrum kalmak, daha hızlı ve sorunsuz şekilde çözümlenecekken, daha fazla zaman harcanması,
- Yeni elemanların yetişmesi için harcanarak zaman,
- Göreve yeni gelen personelin eğitim maliyeti,
- Hastalık izinlerinin, heyet raporlarının artması,
- İş veriminin düşmesi,
- Erken emeklilik ödemeleri,
- Yeni atamaların kısıtlı olması sebebiyle personel sayısının daha da azalması,
- Hasta ve personel memnuniyetinin düşmesi ve şikâyetlerin artması.

⁶⁵ Tınaz, a.g.k., s.178.

1.15. Mobbinge Bireysel Çözümler

Mobbige önlemek adına birtakım çalışmalar yapılmalıdır. Tınaz vd.'ye göre; işyerinde mobbingden korunmak adına bireysel bazda alınabilecek önlemler aşağıdaki gibidir.⁶⁶

- Mobbing olgusunda tecrübe sahibi, profesyonel bir uzmana başvurmalıdır.
- Etraflıca düşünerek mobbinge savaşıma veya işten ayrılma kararının kendisi için iyi olacağına karar vermelidir.
- Failin işyerinde yokken zalimce programlar yapmasına engel olmak adına mecbur kalmadıkça hastalık raporu almamalıdır.
- Mobbinge göz yuman şirketlerin ağır faturalar ödeyeceğinin her fırsatta altı çizilmelidir.
- Mobbinge hedef olduğunu diğer çalışanların da fark etmesini sağlanmalı, yaşananların daha dramatik boyutlara gelmesi halinde çeşitli kişilere, üst kurumlara anlatılması gerekebileceği hatırdan çıkarılmamalıdır.
- Hukukta delillerin geçerli olduğu hususundan yola çıkarak, mobbing veya şiddeti kanıtlamaya yönelik belgeleri edinmeye dikkat edilmelidir.
- Yasal korunmaya karar verildiğinde mobbing alanında çalışmaları olan uzman ve hukukçular tercih edilmelidir.
- Tanıkların savunmada inandırıcı bir beyanda bulunması önemlidir.
- Amirler eşitler tarafından verilen sözel emirler, yazılı emir olarak da istenmeli, belgelendirmiş olma şartı da böylece sağlanmış olacaktır.
- Hiçbir surette içe kapanmayı, sineye çekmeyi düşünmemelidir.

Mobbingin önlenmesine yönelik öneriler ise şunlardır;

Amaç; mobbingin gerçekleşmeden önce önlenmesidir.

Birincil Önleme; mobbing meydana çıkmadan önce önlenmesidir. Daha çok işyerlerinde mobbingin önlenmesine yöneliktir.

İkincil Önleme; acil durumlara yöneliktir.

Üçüncül Önleme; rehabilitasyon gibi uzun dönemli tedavi, psikolojik sorunların hafifletilmesi ve desteğe yöneliktir.

⁶⁶ Tınaz vd., a.g.k., s.71-72.

1.16. Sağlık Sektöründe Mobbing

Sağlık sektörü hizmet sektörünün önemli bir koludur. Çalışma saatleri, çalışma koşulları başka hiçbir sektördeki kadar rahat değildir. Haftanın yedi gün, yirmi dört saati var olan nöbet usulü çalışma sistemi, personel eksikliğinden kaynaklanan artı mesailer, hata yapma lüksünün olmaması gibi birçok faktör şartların zorluğunu gözler önüne sermektedir. Çobanoğlu'na göre mobbinge maruz kalma sebepleri arasında pek çok faktör gösterilebilir;⁶⁷

- Çalışma koşullarının ağırlığı,
- Maaşların yetersizliği,
- Akademik eğitimi devam eden personeller arasında kayırmacılık yapılması,
- Terfi edecek personellerde yanlı ve adaletsiz seçimler,
- Nöbet vardiya sisteminin aile bütünlüğüne olumsuz etkisi, hasta sirkülasyonunun mesleki ihtiyaçları yapamaz hale gelme,
- Hastalara mevkii ve ekonomik koşullara göre davranılması,
- Üst yönetimle samimiyet içerisinde olma gibi sebeplerle mobbing uygulanmaktadır.

Mobbing kavramı Türkiye'de yeni olsa da, bu alanda çok fazla çalışma yapılmaktadır. Sağlık alanında yapılan çalışmalar, mobbingin boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Özdevecioğlu'nun Kayseri'de yaptığı hemşireler üzerindeki araştırma sonucuna göre; hemşirelerin %89,5'inin mobbinge maruz kaldığı tespit edilmiştir.⁶⁸ Bursa'da 2006 yılında sağlık, eğitim ve emniyet sektörleri arasında alan araştırması yapılmış ve araştırma sonuçlarında, mobbingin en çok sağlık sektöründe görüldüğü ortaya çıkmıştır. Özellikle de; bekârlar, gençler, idari personeller mağdur olmaktadır.⁶⁹

Türkiye Kamu Hastaneleri Birliği'ne bağlı hastanelerdeki hiyerarşik yapı 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 02 Kasım 2011 tarihinde değişmiştir.⁷⁰ Lisans mezunu olan herkes önceleri Sağlık Bakanlığı tarafından onaylanan kararlar veya İl Sağlık Müdürlükleri tarafından alınan Valilik onayıyla önce vekâleten sonra asaleten

⁶⁷ Çobanoğlu, a.g.k., ss,141-142.

⁶⁸ Mahmut Özdevecioğlu, Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araşt., Uludağ Üniv. İBF Dergisi, XXII (1), 2003, ss.121-150.

⁶⁹ Bayram Şahin, Tuğba Dünder, Sağlık Çalışanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarıyla Karşılaştırma Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bolu İli Örneği, Tisk Akademi 2011/11 s.94.

⁷⁰ Resmi Gazete Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-3.htm> E.T.:01.04.2015.

yapılan görevlendirmelerle üst düzey ve orta düzey yönetici olabiliyordu. Hastanedeki en üst karar mevkii olan Başhekim ve başhekim yardımcısı unvanlarına atanacak kişilerin en az uzman doktor olma şartı vardı. 663 sayılı KHK sonrasında; eğitim ve araştırma hastaneleri için eğitim görevlisi doktor veya tıp alanında doçent veya profesör unvanına sahip olması, diğer hastanelerde ise uzman doktor, tıp alanında doktora yapmış pratisyen doktor olması şartı getirilmiştir. İşletme, hukuk mezunlarının hastane yönetiminde yer alması yolu açılmıştır. Kamu Personeli Seçme Sınavı'ndan 70 puan almak şartıyla devlet memuru olmayan kişiler sözleşme imzalayarak üst düzey ve orta düzey yönetici olarak görev yapabilmektedir. Yasal değişiklik sonrası hastanelerdeki yapı tamamen değişmiştir. Önceleri bir göreve asaleten gelen bir çalışan sonrasında çok nadiren görevinden alınırken; şuan her yıl performans değerlendirilmesi yapılmakta, 2 yılda bir sözleşmeler yenilenmektedir. Sözleşmesinin yenilenmemesi endişesi hemen her yöneticide vardır. Tüm bu değişiklikler üst ve orta düzey yöneticiler üzerinde baskı oluşturmakta, koltuğunu kaybetme, yeni yetişenlere makamını kaptırma korkusu mobbingi tetiklemektedir.⁷¹

Bursa'da 944 kişi üzerinde yapılan bir araştırmaya göre çalışanların %55'i son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalmış, %47'si ise tanık olduğunu ifade etmiştir. Yapılan araştırmalara göre meslek grupları arasında en çok sağlık sektörü mobbing mağduruna sahiptir. İstanbul'da 505 hemşire üzerinde yapılan araştırmaya göre göre mobbinge uğrama oranı %86'dır.⁷² Human Resources Management'in yenibiris.com sitesi aracılığıyla Türkiye'de yaşanan mobbing vakalarını tespit etmek üzere 100 kişi üzerinde yaptığı ankete katılanların %81'i işyerinde mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Mobbinge maruz kalanların %70'i yöneticisi tarafından, %25'i ise eşitleri tarafından mobbing uygulandığını ifade etmiştir.⁷³ Workplace Institute tarafından Amerika'da yapılan araştırmada işyerinde çalışanların %13'ünün yakın dönemde,

⁷¹ Resmi Gazete Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname Madde:30 <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-3.htm> E.T.:01.04.2015.

⁷² Işıl Karatuna, Pınar Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma Kitabı (1.Baskı), Türk-İş Yayınları, Ankara, 2010, ss.43-44.

⁷³ TBMM, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri, TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf ss.17. E.T.:18.05.2014.

%24'ü geçmişte mobbinge maruz kalmış, %12'si ise mobbinge tanık olduğunu beyan etmiştir.⁷⁴

Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi'ne 2011 yılında 2.001, 2012 yılında 2.850, 2013 yılında 4.529 Mobbing mağdurundan çağrı gelmiştir. Alo 170'e başvuran arayan erkeklerin %57,91'i erkek, kadın çalışanların %66,32'si ise kadın çalışana şikâyet etmiştir. Başvuruda bulunanların şikâyet ettikleri kişinin cinsiyet dağılımı incelendiğinde; %71,63'ünün erkek, %28,37'sinin kadın olduğu görülmektedir. Çalışanların %67,10'u amirden şikâyetçi olmuştur. Başvuranların %71,76'sı psikolojik destek olarak ilaç kullanmakta, %14,89'u ise psikoterapi almaktadır.⁷⁵

Örneğin; Ayşe bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapmak üzere Hasta Hizmetleri ve Sağlık Otelciliği Müdürü olarak sözleşme imzalamıştır. Hastane terzihanesinde görev yapmakta olan ileri derecede Tiroid tedavisi gören ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu 4-A maddesine tabi Hatice'nin eşi olan Nermin tarafından iş yapmadığı gibi söylemlerle doldurulmuştur. Müdür Ayşe, Hatice'yi birimden alıp tuvalet temizliği yapmak üzere görevlendirmiştir. Hatice'yi tabi olduğu kanunda tanımlanan unvanı gereği temizlik yapmak üzere görevlendiremez; fakat tehditle köşeye sıkıştırarak şikâyet etmesini engellemiştir. Aradan çok zaman geçmez ki Ayşe'nin ön lisans dericilik bölümünden mezun olduğu, bulunduğu statü için en az lisans mezunu olması gerektiği maaş hesaplamaları yapılırken fark edilir ve sözleşmesi iptal olur. Bu süreçte sınırları iyiden iyiye yıpranan Hatice'ye üst yönetim destek olmaz ve müdürün görevlendiriyorsa yapacak bir şey yok denilmektedir. Arkadaşları tarafından ilgili üst makamlara şikâyet edip, sorunu çok kısa sürede çözeceği söylense de şehit yakını kontenjanından atanmış olduğundan “memuriyetim zarar görürse, işimden olursa” endişesinden hiçbir makama derdini anlatmaz. İşyerinde yaşanan bu mobbing vakasında memur doğrudan bağlı olduğu amirden yasal sınırların üstünde mobbinge maruz kalmıştır, kendisine tebliğ edilen görevlendirme belgesiyle; Sağlık Bakanlığı'na, SABİM ve BİMER iletişim hatlarına başvurup, ivedi bir şekilde amiri hakkında soruşturma başlatılabileceği arkadaşları tarafından defaatle belirtilmesine rağmen,

⁷⁴ Hüseyin Gün, Çalışma Ortamında Psikolojik Taciz – İşyeri Sendromu Kitabı (1. Baskı), Lazer Yayınları Ankara, 2010, s.83.

⁷⁵Mobbing, Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, http://www.alo170.gov.tr/assets/pdf/ALO_170_Mobbing_Bilgi_Notu_08_12_2013.pdf, ss.17-18, E.T:27.03.2015.

sindirilmiş mağdurumuz eşi ve arkadaşlarıyla paylaşmakla kalmıştır. Öte yandan elde ettiği güçten haz alarak adeta etrafına ateş saçan Müdür Ayşe, başında bulunduğu makamın şartlarını taşımadığı halde astına kanun dışı görevlendirme yaparak suç işlemiştir. Ne yazık ki işyerlerinde bunun gibi vakalar bitmek tükenmek bilmesede; yaşanan bu örnek de failin gerek siyasi makamlara yakınlığı gerekse karakteristik baskınlığıyla mağduru etkisiz hale getirmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

1. ULUSLARARASI HUKUKTA MOBBİNG

1.1. Avrupa Hukukunda Mobbing

Avrupa, insan hak ve özgürlüklerinin, refah düzeyinin, modernleşmenin son derece gelişmiş olduğu, ana amacı bireyi en iyi şartlarda yaşatmak olan bir kıtadır. İnsan faktörünün olduğu her yerde sorun yaşandığı gibi bu durum iş hayatında da kendini göstermektedir. İş yaşamında küreselleşmenin olumsuz etkisi yansımaktadır. Avrupa'da her ne kadar eğitim seviyesi çok gelişmiş olsa da, oluşan arz talep dengesizliği, ekonomi ve pazar paylarının küreselleşmesi rekabeti günden güne artırmakta, bütün bunların sonucu olarak insanların yoğun stres altında yaşaması, donanımlı genç dinamik neslin her geçen gün iş hayatına katılması, işini ya da mevkiini kaybetme korkusu, çalışanlar arasındaki gerginliğin artması işyerinde mobbingi artırmaktadır.⁷⁶

İşyerinde yaşanan olumsuzluklar üzerine yirmi yılı aşkın zamandır çalışmalar yapılmaktadır. Farkındalığın artmasıyla çözüm odaklı adımlar atılmaya başlanmıştır. Avrupa Birliği ve Uluslar arası çalışma örgütü gibi kuruluşların çalışmalarında işyerinde mobbinge geniş yer verilmiştir. 1998 yılında, Chappel ve Di Martino tarafından yapılan ILO raporunda, 15 AB ülkesinde 15800 kişi üzerinde yapılan çalışmada; çalışanların bir yıl içinde %4'üne (6 milyon kişi) fiziksel şiddet, %2'sine (3 milyon kişi) cinsel taciz, %8'ine (12 milyon kişi) mobbing uygulandığı tespit edilmiştir. ILO raporuna göre İngiltere'de yapılan bir çalışmaya göre çalışanların %53'ü mobbinge uğramış ve %78'i ise mobbinge şahit olmuştur.⁷⁷ Aşağıdaki tabloda Avrupa'da son dönemde yapılmış olan araştırmalar yer almaktadır:

⁷⁶ Tınaz vd., a.g.k., s.155-157.

⁷⁷ Ceren Altuntaş, Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, 2010, Journal of Yasar University. c. 18/5 ss.2995-3015.

Tablo 1: Avrupa’da yapılmış önemli çalışmalar

ÜLKE ADI	REFERANS	ERKEK	KADIN	ÖRNEKLEM (n)
		%	%	
AVUSTURYA	Niedl, 1995 (Hastane)	37	63	98
	Niedl, 1995 (Araştırma enstitüsü)	18	82	11
DANİMARKA	Mikkelsen ve Einarsen, 2002	9	91	118
FİNLANDİYA	Björqvist, 1994	39	61	70
	Salin, 2001	33	67	6
	Vartia, 1993	33	67	95
	Vartia ve Hyyti, 2002	86	14	145
	Kivimaki, 2000	12	88	302
	Nuutinen, 1999	35	65	84
ALMANYA	Zapf, 1999 (Bielefeld çalışması)	35	65	99
	Zapf, 1999 (DAG çalışması)	32	68	56
	Dick ve Dulz, 1994	26	74	200
	Zapf, 1999 (GieBen çalışması)	30	70	50
	Halama ve Möckel, 1995			
	Zapf, 1999 (Konstanz çalışması)	25	75	183
	Mackensen von Asfeld, 2000	44	56	86
Zapf, 1996	41	59	115	
İRLANDA	O’Moore, 1998	30	70	30
İTALYA	Ege, 1998	51	49	51
NORVEÇ	Einarsen ve Skogstad, 1996	46	54	96
	Matthiesen ve Einarsen, 2001	23	77	85
İSVEÇ	Leymann ve Gustafsson, 1996	31	69	64
	Leymann ve Tallgren, 1990	50	50	24
	Leymann, 1992	45	55	85
İSVİÇRE	Holzen Beusch	32	68	28
İNGİLTERE	Rayner, 1997	53	47	581
	Quine, 1999	18	82	418
	Hoel ve Cooper, 2000	48	52	553

Tablo 1: Mobbing Üzerine Yapılan Araştırmalar⁷⁸

Tablo 1’i incelediğimizde mobbing alanında Avrupa’daki çalışmalar 1990’lı yıllardan sonra, bilhassa da ikinci yarısından itibaren artmıştır. Avrupa çalışma hayatında kadınların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. Avrupa Parlamentosu’nun, işyerinde tacize yönelik 2001/2339 numaralı

⁷⁸ Nuray Mercan, Örgütlerde Mobbing’in Örgüt İklimiyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

raporunda da bu durum desteklenmektedir.⁷⁹ Kadınlar erkeklere nispeten daha duygusal olmalarından, işyerindeki problemleri evde de konuşmalarından ve rekabet hırslarının daha yüksek olması bu durumu pekiştirmektedir. Erkeklerin iş hayatında yönetici pozisyonlarına yükselmesinin kolaylığı da cinsiyet ayrımcılığı gözetildiğini göstermektedir.

• Avrupa Konseyi Hukukunda Mobbing

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin sosyal haklar karşılığı olan uluslararası bir antlaşmadır. İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra soğuk savaş ve bloklaşma şartlarında ilk yerel siyasi örgütlenmedir. 5 Mayıs 1949 kurulmuş ve Avrupa Konseyi dahilinde onaylanan insan hakları belgeleri arasında en önemlilerindedir.⁸⁰ Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı 7 Ağustos 1989 tarihinde onaylayarak taraf uluslar arasına katılmıştır.

Avrupa Konseyi üyesi uluslar arasında imzalanmış ve sosyal hakları güvence altına alan Avrupa Sosyal Şartı (1961) ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (1996) insan hakları sözleşmesi mahiyetindedir.⁸¹ Böylece güvencelenen haklar insan hakları niteliği taşımasının yanı sıra Avrupa Sosyal Şartı Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı altında kurallar barındıran sözleşmelerdir. İç hukukta veya uluslar arası sözleşmelerde çalışanların hak ve özgürlüklerini güvence altına alan ilkeler yer alıyorsa, bunlar Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na göre öncelikli uygulanırlar.⁸²

1996 yılında onaylanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı'nı ortadan kaldırmaz, her ikisi de bağımsız olarak yürürlüktedir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda Avrupa Sosyal Şartı'ndaki 23 temel hak

⁷⁹ Sabahat Kök, İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma, 14. Yönetim Organizasyon Kongre Bildirisi, Erzurum Atatürk Üniversitesi Bildiriler Kitabı, 2006, ss,161-170.

⁸⁰ Mesut Gülmez, Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof.Dr.Metin Kutsal'a Armağan Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası Dergisi, 1998, s,327.

⁸¹ Mesut Gülmez, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007, s,60.

⁸² Fatma Burcu Savaş, İşyerinde Manevi Taciz (1. Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2007, s,60.

maddesine ek olarak 8 yeni temel hak maddesiyle beraber 31 temel hak, güvence altına alınmıştır.⁸³

1.2. Avrupa Birliği Hukukunda Mobbinge İlgili Çalışmalar

Avrupa Birliği Parlamentosu'nun işyerinde mobbing üzerine araştırması bulunmaktadır. Avrupa Parlamentosu'nun 2001 yılı ağustos ayında talebi üzerine mobbing konusunda Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yasal tedbirler alınmasının gerekliliğini tespit etmek hususunda bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amacı; mobbingin etkileri, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerdeki var olan hukuki korumanın tespiti ve topluluk düzeyinde bu fenomene karşı koymak için dikkat çekmektir.⁸⁴

Çalışmada Avrupa Topluluğu Sözleşmesi'nin 136. Maddesinin 1. Fıkrası, 137. ve 140. Maddeleri temel alınarak Avrupa Birliği düzeyinde alınacak yasal önlemler ve ikincil hukuk kaynağı olan AB yönergelerinde mobbinge karşı koruma sağlayıp sağlamadığı araştırılmıştır.⁸⁵ Avrupa Birliği'ne üyelerinden Belçika, İsveç, Fransa, Polonya'da ayrı ayrı mobbing kanunu vardır.

• Avrupa Parlamentosu'nun “Andersson Raporu”

İsveçli Andersson'ın adıyla bilinen “Mobbing am Arbeitsplatz” raporunu 2001/2339 sayılı kararla Parlamento onaylamıştır. Raporda gerek Avrupa Birliği'nde gerekse üye ülkelerin ulusal hukukunda mobbinge daha etkin bir mücadele için yasal düzenlemelerin yeniden değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Komisyon; mobbinge mücadele amacıyla mevcut durumu analiz ederek önlem alınması, Eylem Planı hazırlanması ve Avrupa Sosyal Ajandası'na alınması gerektiğine değinmiştir. Avrupa Birliği'ndeki işçilerin %8'ine denk gelen 12 milyon kişi son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kalmıştır. Araştırmada psikolojik ve fiziksel şiddet sebebi olarak; ilişkilerinin güvensiz oluşu temel faktör olarak gösterilmiştir.⁸⁶

⁸³ Savaş, a.g.k., s.60.

⁸⁴ Tınaz vd., a.g.k., s.158-159.

⁸⁵ Tınaz vd., a.g.k., s.159.

⁸⁶ Tınaz vd., a.g.k., s.160.

İşyerlerinde Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye yönelik tedbirler alınması için 12 Haziran 1989 tarih ve 83/391 sayılı Avrupa Birliği Yönergesinin başlıca amacı; işyerlerinde çalışma ortamlarının güvenlik şartlarının iyileştirilmesidir (Yönerge madde:1). Yönergenin 6. maddesine göre İşveren işçilerin güvenliğini sağlamak için her türlü önlemi almakla ve işçinin sağlık ve güvenliği açısından yeteneklerini gözetmekle yükümlüdür.⁸⁷

- **İşyerindeki Risklerle Mücadele Hakkında Komisyonun Stratejileri**

Avrupa Konseyi'nin 7 Mart 2002 tarihinde "iş yaşamındaki ve toplumdaki değişime uyum: İşyerinde sağlık ve güvenlik için yeni bir topluluk stratejisi" yayınladığı raporda, mobbinge AB düzeyinde mücadele edilmesi ve psikolojik esasların iş düzenlenmesinde öncelikli yer alması kararı alınmıştır. Raporda; mobbing, işyerinde mobbing, işyerinde stres, alkol ve uyuşturucu bağımlılığı öne çıkmaktadır. Tehlikelerdeki değişim maddesinin 2.3. bendinde işyerinde organizasyon şemasındaki değişiklikler ve iş düzenlemelerinin, işyerinde oluşan hastalıklara (stres, depresyon, işyeri şiddeti, yıldırma, ilaç bağımlılığı) yol açacağı komisyonda bildirilmiştir. İşyerinde organizasyon, iş düzenlemeleri, işe bağlı hastalıkların %18'ini oluşturmaktadır. Bu da, iki haftaya kadar iş aksaklıklarına neden olmaktadır.⁸⁸

1.2.1. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik İlkesinin Sağlanmasına Dair 2000/43/EG, 2000/78/EG, 2000/73/EG, 2002/73/EG Sayılı Yönergeler

Bu yönergelerle; özellikle ırkçılık ve etnik sebeplerle ayrımcılığa uğrayan işçilerin istihdamda, meslekte mobbing eylemlerine maruz kalmaları engellenecektir. AB'ye üye ülkelere 2000/43/EG, 2000/78/EG sayılı yönergeleriyle iş ve toplu sözleşmelerdeki eşitlik ilkesiyle bağdaşmayan düzenlemeleri, hükümsüz kılma veya değiştirmeye yönelik yükümlülükler getirmiştir.⁸⁹

2002/73/EG sayılı Avrupa Birliği Yönergesi'yle beraber cinsel taciz, üye ülkelerde cinsiyet sistemine dayanan bir ayrımcılık olarak tanımlanmaya başlamıştır.

⁸⁷ Savaş, a.g.k., s.54.

⁸⁸ Tınaz vd., a.g.k., s.160.

⁸⁹ Tınaz vd., a.g.k., ss.164-176.

Adı geçen yönergenin 6. Maddesinin 2. fıkrasına göre, cinsel tacize uğramış işçiye ödenecek olan tazminat hem caydırıcı hem de orantılı olmalıdır.⁹⁰

1.3. Avrupa Birliğine Bağlı Ulusların Hukukunda Mobbing

1.3.1. Almanya Hukukunda Mobbing

Mobbing; Almanya'da 1990'lı yıllardan sonra artarak sosyolojik ve psikolojik araştırmalarda konu edilmeye başlanmıştır. Federal İş Güvenliği ve Çalışma Tıbbi Bakanlığı tarafından 2002 yılında yayınlanan Mobbing Raporuna göre işyerlerinde çalışanların %2,7'si somut olarak mobbinge uğramış, bunların %5,5'i ise bir kez mağdur olmuştur.⁹¹

Almanya'da Federal İş Mahkemesi tarafından 1997 yılında mobbinge ilgili ilk kez karar verilmiştir. Karara göre mobbing, işçilerin birbirleri arasında veya amirleri tarafından sistematik düşmanlık, kışkırtma, ayrımcılık olarak tanımlanmış ve işyerlerindeki stresin mobbingi tetikleyeceği, işçiye yeteneğinin üstünde ya da altında iş yüklendiğinde mobbinge ortam hazırlanacağı sonucuna varılmıştır. Almanya'da Berlin ve Schleswing-Holstein Bölge İş Mahkemesi'nin verdiği karara göre, yöneticinin otoriter tutumunun başlı başına mobbing kabul edilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Rheinland Pfalz Bölge İş Mahkemesi'nce verilen bir kararda ise çalışma arkadaşları arasında gerçekleşen olayların mobbing olamayacağı belirtilmiştir. 2001 yılında Federal Sosyal Mahkeme'nin verdiği bir karara göre ise; mobbing, kurbanla diğer ilgili kişilerin önceden süregelen, kurbanın sözlü olarak saldırıya maruz kalması, iletişime geçmesinin engellenmesi, saygınlığının zedelenmesi olarak tanımlanmıştır. Alman Federal Yargıtayı 2002 yılındaki bir davada; şefin sistematik ve sürekli olarak astına hakaret etmesinin, kışkırtmasının ve ayrımcılık yapmasının mobbing olduğu kararına varmıştır.⁹²

Ceza hukuku açısından uygulamada en çok; mağdurun yaralanması, tehdit edilmesi, hakaret edilmesi, karalanması, eşyalarının ortadan kaybolması, eşyalarının

⁹⁰ Erdem Özdemir, İşyerinde Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, 11, 2006/4, s.83.

⁹¹ Tınaz vd., a.g.k., ss.177-179.

⁹² Şeyda Aktekin, Alınan Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Mess Sicil İş Hukuk Dergisi, 2006, Sayı:4, s.238.

tahrip edilmesi bilişim sistemlerinden, bilgilerinin değiştirilmesi en çok rastlanan olaylardandır. Kendisi katılmaksızın mobbingi destekleyen, gerçekleşmesine göz yuman kişi olarak genellikle şef ya da eşit olan 3. Kişi Türkçe’de “mümkün kılan” anlamına gelen “möglichmacher” terimiyle ifade edilmektedir. Taciz edenin eylemlerini mümkün kılanların davranışlarının sonuçları analiz edilmiştir;⁹³

- Aktif bir davranış içinde ya da pasif kalarak mobbingin gerçekleşmesine katkıda bulunmak; mobbingciyi kışkırtarak mağdurun zarar görmesine neden olmak,
- Suça yardım veya suç işlemeye teşvik etmek; iş sözleşmesi fesh olana kadar astına fiziksel ya da psikolojik şiddet uygulamak,
- Astını bir suça azmettirmek; engel olabileceği bir suç gerçekleşirken astına müdahale etmemek,
- İhmal suretiyle suç işlemek, işverenin işyerindeki fiziki risklere önlem almayarak çalışanların hayatını tehlikeye atması,
- Tehlikede bulunanları kendi haline terk etme suçu; kaza anında yaralıya ilk yardım uygulamak, acil servise haber vermek yerine ölüme terk etmektir.

Mobbing; genel medeni hukuk ve iş hukukuyla Tazminat hukuku açısından bağlantılıdır. Ceza hukuku yönünden değerlendirilirken, tazminat hukukunun karar verdiği zararların tazmin edilmesi gereklidir. Örneğin; hastanede tedavi masrafları, psikoterapi masrafları, manevi zararlar, yeni işe girme sürecindeki alamadığı maaş, iş görüşmelerinin yol ücretinin tazminidir. Fail, Tazminat hukuku açısından yükümlülükleri aşağıdaki gibidir;

- Yükümlülüklerin ihlali nedeniyle tazminat ödenmesi (AMK m:280),
- Ayrımcılık nedeniyle (GEDY m:15),
- Haksız fiil nedeniyle (AMK m:823),
- Kasıtlı olarak ahlaka aykırı şekilde verilen zarar (AMK m:826),
- Onuruna zarar veren ifadelerin geri alınması ve tekrarının engellenmesi (AMK m:1004),
- Yardımcı kişinin fiilinden kaynaklanan zararlar (AMK m:831) için tazminat ödemekle yükümlüdür.⁹⁴

⁹³ Tınaz vd., a.g.k., ss. 207-216.

⁹⁴Tınaz vd., a.g.k., ss.216-222.

Almanya’da mobbing mağduru erken emeklilik hakkına sahiptir. Ülke genelinde mağdurların yardım talebinde bulunabileceği kamu merkezleri bulunmaktadır. İşyerlerinde mobbingi engelleyici çalışmalar yürürlüktedir.⁹⁵

1.3.2. İsveç Hukukunda Mobbing

Leymann, işyerinde mobbing konusunu İsveç’te bulmuştur. Bu ülkede mobbing en çok çalışma arkadaşlarında görülmektedir. Yapılan bir araştırmada aynı statüde çalışanlar arasında mobbing %44, yukarıdan aşağıya doğru %37 olduğu görülmüştür. Aynı statüde çalışanlar ile yukarıda aşağıya doğru olan mobbingin birlikte %10, aşağıdan yukarıya doğru mobbinge bakıldığında ise %9 oranında meydana geldiği saptanmıştır. Bu araştırma sonucunda İsveç’te %3,5 oranında iş yerinde mobbing yaşanmaktadır. Araştırma sonucunda cinsiyete bakıldığında %55 kadınların, %45’te erkeklerin işyerinde mobbinge uğradığı saptanmıştır. Cinsiyet ayrımı yapılmadığına aynı cinslerin birbirine karşı daha çok mobbing uyguladıkları görülmüştür.⁹⁶

Mobbinge karşı özel yasal düzenleme yapan ilk Avrupa Birliği ülkesidir İsveç. İşyerinde mobbinge karşı koruma sağlayan ‘İşyerinde Mağduriyet Hakkında Kararname’(‘Ordinance of the Swedish National Board of Occupational Safety and Health containing provisions on measures against victimisation at work’) 1994 yılı Mart ayında yürürlüğe girmiştir. İsveç mevzuatında, işverenlerin işyerinde mobbingin oluşmaması için ortam oluşturması, işi ve iş ortamını organize etmeleri konusunda yükümlülükleri olduğu yer almaktadır. Kararnameye göre; işveren iş yerinde mobbing oluşturabilecek çalışma koşullarını incelemeli ve mobbinge sebep olacak eksiklikleri tespit etmeli ve ortadan kaldırılması için düzenlemeler yapması gerekmektedir. Kararnamede yer alan diğer unsur ise mağduriyete uğrama söz konusu olduğunda geç kalınsız önlemlerin alınması ve bu önlemlere göre yapılan uygulamaların takip edilmesidir. Mobbinge uğrayan işçilere acil bir şekilde yardım edilmesi ve destek almaları da kararnamede yer almaktadır. Bu kararname ile mobbing, sosyal dışlama ve ruhsal şiddete karşı ciddi yaptırımlar getirilmiştir. Bu yükümlülükler yerine

⁹⁵ Aktekin, a.g.d., s,239.

⁹⁶ Savaş Bozbel, Serap Palaz, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuiki Sonuçları Dergisi, TİSK Akademi, 2007, Cilt:1, Sayı:3, ss.65-66.

getirilmediği takdirde para cezası ya da en fazla bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılacaktır.⁹⁷

1.3.3. Fransa Hukukunda Mobbing

Fransız İş Hukuku'nda, cinsel taciz konusu ilk kez 1992 yılında onaylanan kanunda yer almıştır. 19.12.2001 tarihinde kabul edilen 17 Ocak 2002 tarihinde yürürlüğe giren Sosyal Modernleşme Yasası'nda mobbingin tanımı yapılmıştır; “Çalışanlardan hiçbiri, çalışma şartlarının kötüleşmesini hedefleyen ya da bu sonucu doğuran, haklarını ya da onurunu zedeleyen, fiziki ya da ruhsal sağlığını olumsuz etkileyen yahut mesleki geleceğini tehlikeye atan, tekrarlanan gelen psikolojik taciz davranışlarının mağduru yapılamaz”.⁹⁸

Fransız Hukuku'na göre işyerinde mobbing yapan faile; hukuki yaptırım olarak taciz amacıyla yaptığı bütün işlemlerin veya mağdurun mobbingden ötürü iş sözleşmesini feshetmesi hükümsüz sayılacaktır. İş Kodu'nun m:1152-1 hükmü gereğince; işçiler, amaç veya sonuç sebebiyle ruhsal, fiziksel sağlığını tehlikeye atacak, onurunu zedeleyecek yinelenen ve sistematik mobbinge maruz bırakılamaz.⁹⁹

2002 yılında Fransız Ceza Kanunu'na bir hüküm daha eklenmiş ve mobbing yaptırımı bağlanmıştır. Fransız Ceza Kanunu'nun 222-33-2. maddesine göre, “mükerrer söz ve davranışlar şeklinde gerçekleştirdiği taciz eylemi ile haklara ve onura saldırıda bulunan bedensel ve zihinsel sağlığı tahrip eden, ya da mesleki geleceğin karartılması suretiyle çalışma koşullarının bozulması sonucunu doğuran, bir sene hürriyeti bağlayıcı cezaya ve 15.000 euro para cezasına mahkum edilir.¹⁰⁰

1.4. ABD Hukukunda Mobbing

Amerikan Medeni Haklar Kanunu'nun (Civil Right Act) VII. Bölümü'nde sadece ırk, cinsiyet, renk, ulusal köken veya dine dayanan tacize karşı koruma sağlanır. İşyerinde çalışana duygusal zarar verildiğinde bir kereliğine mahsus işverenin

⁹⁷ Tınaz vd., a.g.k., ss. 222-223.

⁹⁸ Bozbel, Palaz, a.g.d., ss.67-81.

⁹⁹ Tınaz vd., a.g.k., ss.225-228.

¹⁰⁰ Mehmet Emin Artuk, Cinsel Taciz Suçu (TCK. M. 105), Çalışma ve Toplum Dergisi, S:11, 2006/4, s.31.

sorumluluğundadır. Olağanüstü ve işverenin sınırı aşan bir davranışın olduğu durumlarda bu sorumluluk gündeme gelir. Amerikan Medeni Hukuku işverene mobbingin önlenmesi veya mobbingle mücadele edilmesi hususunda hukuki sorumluluk yüklememektedir. İşçi, kendisine kasten düşmanca davranılan bir iş ortamında çalıştığını ispat ettiğinde, Medeni Haklar Kanunu'nun VII. Bölümüne dayanarak cinsel tacizden de psikolojik tacizden de işvereni sorumlu tutulabilir.¹⁰¹ ABD'de mobbing, Birleşik Devletlerin tamamında doğrudan yerini almasa da, kimi eyaletlerde kanunlara girmiş durumdadır.¹⁰²

Birleşik Devletler'de 2010 yılında yapılan bir araştırmaya göre, çalışan kesimin %35'inin bir başka deyişle yaklaşık olarak her üç çalışandan birinin mobbing mağduru olduğu ortaya çıkmıştır.¹⁰³ "Washington ve Florida'da perakende satış sektöründe çalışan işçilere karşı belirli tür şiddet eylemlerini önleyen bir yasa bulunmaktadır."¹⁰⁴

1.5. Japonya Hukukunda Mobbing

Mobbingi önlemek adına özel bir kanun yoktur. Ancak 1997 yılında Kadın Erkek Arasında Eşitliğin Sağlanması Kanunu'na reformla cinsel taciz suç haline getirilmiştir. Bu madde işçiyi işyerindeki cinsel tacize karşı koruma altına almıştır. Uzun süren ekonomik krizler neticesinde toplu işten çıkarmalarda mobbing uygulandığı fark edilmiştir. Diğer bir husus ise; Japonya iş ilişkilerinde yaşanan köklü değişimlerdir. 1990'larda yeniden yapılandırma çalışmaları ve esnekleştirme çalışmalarının sonrasında tam zamanlı çalışma yerine kısmi zamanlı çalışma, belirli süreli iş sözleşmeleri ve ödünç iş ilişkisi gibi türler ağırlık kazanmıştır. Ağırlaşan iş koşulları, çalışanlar arasındaki rekabetin zirve yapması, performans değerlendirmesinin işçi üzerinde oluşturduğu baskı ve buna bağlı olarak çalışanlar arasındaki dayanışma duygusunun yok olması gibi sebeplerle mobbing ciddi oranda artmıştır. Üçüncü husus ise; sendikaların işverenler üzerindeki etkinliğinin azalması, uyuşmazlıkların çözülemez hale gelmesidir.

¹⁰¹ Tınaz vd., a.g.k., ss.275-278.

¹⁰² Dilşat Özer, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu, Bilge Kadın Araştırma Merkezi (2009), www.bilka.org.tr, E.T.:01.04.2015, Ceren Altuntaş, a.g.m. s.12.

¹⁰³ Zeynep Duygu Ulusoy, Mobbing Suç Tipi için Bir Analiz Denemesi Türk Tabipler Birliği Dergisi, 2013, s.136.

¹⁰⁴ Sabahattin Şen, Psikolojik Taciz ve İş Kanunu Boyutu, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>, s,55, E.T.:15.06.2012.

1990'lı yılların sonunda iş sözleşmesini kendisi fesheden çalışanlar mobbing sebebiyle ayrıldıklarını beyan etmişlerdir.¹⁰⁵

Mobbinge çözüm bulmak adına çeşitli organizasyonlar kurulmuş, bazı işçi sendikaları ve avukat toplulukları telefonla danışma hizmeti vermiştir. 2001 yılında onaylanan, “Bireysel İş Uyuşmazlıklarının Çözümünün Desteklenmesi”ne ilişkin yasa ile mobbingin hukuksal olarak fark edilmesi sağlanmıştır. İş uyuşmazlıklarını çözümlenmek üzere 300 Danışma Merkezi kurulmuştur. Japonya Medeni Hukuku'nda, haksız fiil bağlamında çalışanları koruma gerçekleşir. Mobbing mağdurları için sendika desteğiyle kurulmuş olan danışma hattı, 1996 yılında haziran ve ekim aylarında 1700 işçiye destek sağlamıştır.¹⁰⁶

1.6. Kanada Hukukunda Mobbing

Kebek'li işçileri ayrımcılık nedeniyle mobbinge karşı koruma altına almasıyla Kuzey Amerika kıtasında çalışanlarını yasal güvence altına alan ilk ülke olmuştur. Kanada'da 81.19 nolu maddenin “İşçinin Hakkı” fıkrasında; “Her işçinin mobbingden arındırılmış bir çalışma ortamına hakkı vardır” ibaresi yer almaktadır.¹⁰⁷

1.7. Avrupa'dan Mobbing Kararları

Berlin Bölge İş Mahkemesi tarafından; 15/07/2014 tarih ve 16 Sa 2280/3 Esas No'lu ve Schleswig – Holstein Bölge Mahkemesi tarafından 01/04/2004 tarih ve 3 Sa 542/03 esas no'lu kararlarla yöneticilerin mobbing uygulamadığını, ancak otoriter bir yönetim tarzı benimsediğini, bu tarzın çalışanlar tarafından sevilmediğini belirtmiştir. Buna göre iki mahkemede de verilen mahkeme kararlarına göre otoriter yönetim tarzı mobbing değildir. Otoriter yönetim tarzının yerinde ve başarılı olduğu durumlar da vardır; ancak bu durumdan duruma göre değişiklik gösterir. Çoğu insan otoriter yönetime karşı tepki göstermekte ya da bu durumu içselleştirmektedir. Bu tarz hallerde çalışanlar kötülük gördüklerinden, sert bir yönetim tarzı uygulandığından, kimileri de bu kararlarda olduğu gibi mobbing uygulandığından bahseder. Yöneticilere yönelik mobbing uyguladığı söylemleri artar. Almanya'da gerçekleşen bu iki davada otoriter yönetim tarzının mobbing olmadığı kararı verilmiştir. Kurum yöneticisinin personeli strese soktuğu ve motivasyon duygusunun yıkılmasına sebep olduğu ispatlanmalıdır.

¹⁰⁵ Tınaz vd., a.g.k., ss. 269-271

¹⁰⁶ Tınaz vd., a.g.k., ss. 272-274.

¹⁰⁷ Tınaz vd., a.g.k., ss.278-279.

Çalışan sağlık sorunu yaşamasına yöneticinin sebep olduğunu doktor raporuyla ispat etmekle mükelleftir.¹⁰⁸

Rheinland – Pfalz Bölge İş Mahkemesi tarafından verilen karara göre; şube yöneticisi tarafından aşağılandığını iddia eden çalışan mobbing uygulandığı gerekçesiyle 5.000 Euro tazminat talebinde bulunmuştur. Fakat söz konusu olayda yöneticisinin başka bir çalışana kendisi hakkında dedikodu yaptığını örnek göstermiştir. Bölge İş Mahkemesi mobbingin sistematik ve sürekli olması gerektiğinden karara konu olan durum İş Hakimlerince yeterli görülmemiştir. Kişisel hakların ağır bir şekilde ihlal edildiğini belirtmişlerdir.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Aktekin, a.g.d., ss.237-238.

¹⁰⁹ Aktekin, a.g.d., s.238.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

1. TÜRK HUKUKUNDA MOBBİNG

Mobbingle ilgili Türk hukukunda doğrudan kanuni bir düzenleme olmasa da dolaylı olarak mobbingin dayanağı olabilecek hukuki ilke ve normlar bulunmaktadır. “Mobbing mağdurlarının yasalar önünde ne gibi haklarının olduğu konusu iyi bilinmemektedir. Mobbing sürecinin insanların kişisel bütünlüklerine zarar vermemesi için her şeyden önce, patronların, yöneticilerin ve diğer görevlilerin iş etiği ve insani ilişkileri konusunda duyarlı olmaları beklenir.”¹¹⁰

Mobbingin, hem İş Kanunu’nda hem de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda açıkça yer almaması, caydırıcı bir yasal düzenleme bulunmaması mobbing uygulayıcısının sistematik ve gizli bir şekilde mağdurlara zarar vermeye devam etmesine neden olmaktadır. İşverenin işçiyeye uyguladığı bu süreç, kısmi veya tamamen hukuka aykırı eylemlerden oluşmasa da; işçiyeye borcu olan gözetme, koruma, eşit davranma ve dürüstlük kuralına aykırıdır.¹¹¹

663 sayılı KHK ile Kamu Hastaneleri Birliği sistemine geçilmesiyle beraber; orta ve üst düzey yönetici kadrosunun sözleşmeli olarak çalışması, sözleşmesinin yenilenip yenilenmeyeceği endişesi, devlet memuru olma şartının kaldırılması gibi etkenler kamu sektöründe sağlık çalışanları arasında mobbinge maruz kalanların sayısını artırmıştır. Yapılan düzenleme ile hastaneler ve yöneticiler, 6 ayda bir performans değerlendirme puanı almaya başlamıştır. Sağlık hizmetleri özelleştikçe doğru teşhis ve tedaviye ulaşım da zorlaşmıştır. Bu durum sağlık sektörünü giderek endüstriyelletmektedir. Böyle bir ortamda mobbingin hat safhaya ulaşması kaçınılmazdır. Mobbingi hukuki bağlamda inceleyebilmek için aşağıdaki hususlara dikkat etmek gereklidir;

- Mükerrer eylemlerden oluşmalıdır. Sistematik bir biçimde tekrarlamayan davranışlar mobbing kapsamında değerlendirilmez.

¹¹⁰ Çobanoğlu, a.g.k., s.198.

¹¹¹ Yüçetürk, a.g.k., s.100.

- Sinsi ve anlaşılmaz, dolaylı yollardan yapılır.
- Pozisyonunu ele geçirme amacı, işten çıkarılması veya istifa etmesini sağlama amacıyla yapılmalıdır.
- İş sağlığı ve işçi güvenliği alanına giren bir sorundur.

1.1. Anayasa’da belirtilen maddeler

Türkiye Cumhuriyeti Anayasa’sında mobbinge ilişkilendireceğimiz maddeleri aşağıda verilmiştir;

- Anayasa'nın 125. maddesi; “İdarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açıktır...”¹¹²
- Anayasa'nın 128. maddesi; “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.
- Ana kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve bunların üst kuruluşları mensuplarına savunma hakkı tanınmadıkça disiplin cezası verilemez. Disiplin kararları yargı denetimi dışında bırakılamaz.”

1.2. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununda amirin astına karşı; astın üstüne karşı ne şekilde davranması gerektiği, yasal hakları sınırları kanun maddeleriyle çizilmiştir;¹¹³

- Devlet Memurları Kanunu'nun 10. maddesi; “...Amir, maiyetindeki memurlara hakkaniyet ve eşitlik içinde davranır. Amirlik yetkisini kanun, tüzük ve yönetmeliklerde belirtilen esaslar içinde kullanır...”
- Devlet Memurları Kanunu'nun 17. maddesi; “Devlet memurları, bu kanun ve bu kanuna dayanılarak yayınlanan tüzük ve yönetmeliklere göre tayin ve tespit olunup yürürlükte bulunan hükümlerin kendileri hakkında aynen uygulanmasını istemek hakkına sahiptirler.”

¹¹² Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>, E.T.:15.06.2014.

¹¹³ Mevzuat Bilgi Sistemi, Devlet Memurları Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.aspx?MevzuatKod=1.5.657&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0&Tertip=5&Tur=1&No=657>, E.T yasa'nın 129. maddesi; “Memurlar ve diğer kamu görevlileri Anayasa ve kanunlara sadık kalarak faaliyette bulunmakla yükümlüdürler. Memurlar ve diğer kamu görevlileri ile, E.T.:01.04.2015.

- Devlet Memurları Kanunu'nun 18. maddesi; “Kanunlarda yazılı haller dışında devlet memurunun memurluğuna son verilmez, aylık ve başka hakları elinden alınamaz.
- Devlet Memurları Kanunu'nun 21. maddesi; “Devlet memurları kurumlarıyla ilgili resmi ve şahsi işlerinden dolayı müracaat; amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari eylem ve işlemlerden dolayı şikâyet ve dava açma hakkına sahiptirler.”

1.3. 4857 Sayılı İş Kanunu

Türkiye’de mobbing 2000’li yıllardan beri gündeme gelmektedir. Mobbing sayılabilecek davranışlara yönelik düzenlemeler her ne kadar 1475 sayılı İş Kanunu’nda yer almış ise de; cinsel tacize yönelik düzenlemeler ilk kez 4857 sayılı İş Kanunu’yla 2003 yılında getirilmiştir. Cinsel tacize ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu’nda 24. ve 25. madde de ahlâk ve iyi niyet kurallarına aykırılık başlığı altında hükümler bulunmaktadır. Şöyle ki; 24. maddeye göre; işçinin işveren tarafından cinsel tacize uğraması veya üçüncü şahıs tarafından işyerinde cinsel tacize maruz kalması ve bunu işverene bildirmesi durumunda işverence önlem alınmaması halinde işçi lehine iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilme imkânı getirilmiştir. 25. maddede de işçinin başka bir işçi aleyhine cinsel tacizde bulunması halinde işveren lehine bildirimsiz fesih hakkı düzenlenmiştir.¹¹⁴

“4857 sayılı iş kanunu’nun iş güvencesine ilişkin hükümleri uyarınca da, örgütte iş arkadaşlarını psikolojik, duygusal ve davranışsal bir şekilde rahatsız eden, yani işyerindeki psikolojik taciz (mobbing) uygulayan işçinin iş sözleşmesi de işverence geçerli sebeplerle feshedilebilecektir.”¹¹⁵

Savaş Bozbel ve Serap Palaz; İş Kanununun 25. maddesinde yer alan işveren yönüyle haklı sebeplerle yapılan fesih hakkının “ihbar süresinin beklenemeyeceği kadar ivedi ve/veya psikolojik tacizin yol açtığı zararın kişisel/örgütsel boyutlarının büyük olduğu hallerde” düşünülebileceği, bu bağlamda mobbingin İş Kanununun 25/II-d bendindeki işçinin işverenin bir başka işçisine “sataşması” şeklinde yaklaşılacağı kanaatindedir. Mobbingin sonucu olarak, işveren 30 günlük ücretin üstünde zarar gördüyse; faili haklı fesihle işten çıkarma hakkına sahiptir (İş Kanunu Madde 25/II-ı).

¹¹⁴ TBMM, Cinsel Taciz, 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 24/2-d, Madde 25/2-c, <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, E.T.: 07.04.2015.

¹¹⁵ Aktekin, a.g.d., ss.240- 242.

Böyle bir durumda hak; nelerin sebep olduğuyla değil, olayın zararlı sonuçlanmasıyla ortaya çıkmaktadır. Örneğin; mağdurun boya üretiminde hata yapmasına sebep olarak, düzeltme için iki kez boyama yapılarak işletmenin zarara uğratılması, maliyetin yükseltilmesiyle işletme zarara uğrar. Sebep olan kişiyi haklı fesihle işten çıkarabilir.¹¹⁶

1.4. Türk Ceza Kanunu

Cinsel tacize ilişkin Türk Ceza Kanunu'nun 105. maddesinde hüküm yer almaktadır. Cinsel amaçla tacizde bulunan hakkında mağdurun şikâyet etmesi halinde; üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası verilecektir. Şayet hiyerarşiden doğan yetki üstünlüğünü kötüye kullanmak veya aynı kurumda çalışmaktan kaynaklı tanışıklığın sağladığı kolaylıktan faydalanılırsa ceza yarı oranda arttırılacaktır. Mağdur işini kaybetti ise; verilecek olan ceza bir yıldan az olamayacaktır.¹¹⁷

TCK Madde 102'ye göre; vücut dokunulmazlığını çiğneyerek cinsel tacizde bulunan kişiye, mağdurun suç duyurunda bulunması sonucu iki yıldan on iki yıla kadar ceza verilmektedir. Eşit davranma ilkesinin, 5. maddesine göre işveren; cinsiyet, dil, din, mezhep, ırk, cinsiyet, engel gibi sebeplerle ayrımcılık yapamaz. Tam zamanlı ve kısmi zamanlı çalışan personelden birine ötekinden farklı işlem yapamaz. İşin niteliğine yönelik nedenlerle zorunlu olmadıkça cinsiyet veya gebelik sebebiyle personelini işten çıkaramaz. Aynı iş için cinsiyetten dolayı farklı ücretlendirme yapamaz. İşverenin yasal mevzuata aykırı davranarak işten çıkarttığı işçisine karşı, işçinin kıdemine göre dört aya kadar ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı ödemek zorunda kalabilir. İşçilerin iş yerinde sendikalaşma çalışmalarına karşı baskı ve mobbing uygulamak suretiyle engel olmalar, işten çıkma / çıkarılma ile sonuçlanırsa 6356 sayılı sendikalar ve toplu iş sözleşmeleri kanunu 25. maddesi uyarınca işçilerin 1 yıllık ücreti tutarında sendikal tazminat ödemek zorunda kalabilir.¹¹⁸

¹¹⁶ Bozbel, Palaz, a.g.d. s.76.

¹¹⁷ Aktekin, a.g.d., s.240.

¹¹⁸ Türk Ceza Kanunu Madde: 102/1, 102/2 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20140302.pdf> E.T.:07.04.2015.

1.5. 6098 Sayılı Borçlar Kanunu madde 417

“İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür.” denilmektedir.¹¹⁹

Mobbing hakkında hem kamu hem özel sektör çalışanlarını kapsayan esaslı bir düzenleme gereklidir. Mobbing bağlamında, Borçlar Kanunu; İş Kanunu gibi; İş Kanunu’na tabi olmayan işveren ve çalışan arasındaki hukuku koruyan, tarafların hak ve borçlarını düzenleyen, taraflar arasında ki saygıyı, iletişimi sağlamaya yönelik ana kanundur. Psikolojik veya cinsel zararı azaltma, işyerlerinde huzurlu bir ortam oluşması içindir.

1.6. TBK madde 332 ve İş Güvenliği Kanunu madde 4: İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcu

İşçinin gerek işveren gerekse diğer çalışanlar tarafından mobbinge maruz kalmama şartı olduğundan işvereni koruma altına alması gerekmektedir. İş sözleşmesi iş kanununun temel ilkelerindedir. Borçlar Kanunu’nun 332. maddesi ve Borçlar Kanunu’nun 332. maddesi ve İŞİGK Kanunu’nun 4. maddesinde işçiyi koruma ve gözetme borcu yer almaktadır. İşçi kişiliğinin korunması, ve iş sağlığı, güvenliği önlemlerinin değerlendirildiği sağlık ve beden bütünlüğü, işçinin eşya ve araçlarının korunması, işçinin iş ortamındaki taciz edici davranışlardan korumaya dair alınması gerekli her türlü önlem, koruma ve gözetme borcu içinde kabul edilir.¹²⁰

“Her somut olayda gözetme borcunun kapsamı Türk Medeni Kanunu’nun madde 2 hükmündeki dürüstlük kuralına göre tayin edilmelidir. Nihayet gözetme borcu, işverenin işçinin kişilik haklarına veya doğruluk ve dürüstlük kuralına aykırı düşen talimatlarını ve emirlerini sınırlar ve bunları geçersiz kılabilir.”¹²¹ Görüldüğü üzere Türk Hukuku’nda mobbing doğrudan yer almadığından yasal hükümler sadece cinsel taciz yönüyle konuyu ele almaktadır. Mağdurun mobbingten kaynaklı psikolojik travma yaşaması, işten ayrılması, hakaretlere maruz kalması, arkadaşları tarafından dışlanması,

¹¹⁹ Resmi Gazete, Borçlar Kanunu, Madde 417,

<http://www.resme.igazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm>, E.T.:08.04.2015.

¹²⁰ Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku Kitabı (2. Baskı), Turhan Kitapevi, Ankara, 2005, ss.424-429.

¹²¹ Emine Tuncay Kaplan, İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi, 2003, Cilt:7, Sayı:2, s.2.

kasıtlı olarak zarar görmesine yönelik hiçbir tedbir bulunmamaktadır. Özellikle de büyük çaplı işyerlerinde rekabetin ve hiyerarşinin etkisinin derinliği, çalışanların birbirini küçük düşürmesi, işini kaybedeceğine dair tehdit edilmesi gibi pek çok mobbing davranışlarına göz yummaktadır.

1.7. 2011/2 Başbakanlık Genelgesi - İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi

Başbakanlığın 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” isimli yayınlanan genelge yayımlanmıştır. Bu genelgeye göre işyerinde mobbingden korunmak için yapılması gerekenler verilmiştir;¹²²

- Mobbinge mücadele işverenin yükümlülüğündedir, çalışanları koruma adına tüm önlemleri almakla sorumludur.
- Mobbing kapsamında değerlendirilecek tüm fiil ve davranışlardan çalışanlar uzak durmalıdır.
- Mobbingin toplu iş sözleşmelerinden ötürü meydana gelmemesi için tedbir niteliğinde maddeler eklenmelidir.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 destek hattı üzerinden psikologlar aracılığıyla sosyal destek sağlanacaktır.
- Mobbing şikâyetlerini araştırmak ve önleyici faaliyetler yapmak adına Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesi altında "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" sivil toplum örgütlerinin de desteğiyle kurulacaktır.
- Mobbing iddiasının yer aldığı işlemlerde özel hayatın gizliliği ilkesine dikkat edilecektir.
- Mobbing şikâyetleri en kısa sürede denetim elemanları tarafından sonuçlandırılacaktır.
- Mobbinge yönelik bilinirliği artırmak amaçlı eğitim ve bilgilendirme toplantıları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı'nca yapılacaktır.

¹²² 2011/2 Başbakanlık Genelgesi - İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi, 19 Mart 2011 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazete, E.T.: 03.04.2014.

1.8. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

2011 yılında kurulmuştur. Bünyesinde oluşturulan İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) alt komisyonu, mobbinge karşı önlemlerini sıraladı. Bu önlemler arasında işçilere, işe başlamadan önce mobbing yapmayacağına dair yemin belgesi imzalatılması, tacizi yapanlarla, yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi vardı.¹²³

1.9. Türkiye’de İlk Mobbing Davaları

Türkiye’de mobbing davaları özellikle son yıllarda çok hızlı bir artış göstermektedir. Çalışanlar mobbinge karşı artık çok bilinçli yaklaşmaktadır. Buna rağmen ülkemizde mobbingle ilgili halen tam olarak hukuki bir alt yapı oluşturulmadığından çalışanların sesi duyulmamaktadır. Türkiye’de mobbinge uğramış ve ilk davaları kazananlara yönelik birkaç örnekle verilmiştir;

1.9.1. Şaban Tokat TMO

26 yıldır Toprak Mahsulleri Ofisi Personel Daire Başkanlığı’nda çalışmakta olan Şaban Tokat, mobbing hakkında devlete karşı dava açan ilk kişidir. Personel Daire Başkanlığı’nda görev yaparken, istifa etmeyi kabul etmeyince önce rütbesi düşürülerek önce müşavir sonra da başuzman kadrosunda atandı. 2006 yılından önce herhangi bir psikolojik rahatsızlığı olmadığını ve mobbing sonrası majör depresyon yaşadığını doktor raporuyla kanıtladı. Önce kendisinin sonra da ailesinin depresyona girdiğini ve 1,5 ay da yatarak ilaçla tedavi gördüğünü beyan etti. Yöneticileri için soruşturmaya izin verilmeyince, Danıştay’a başvurdu. Görevine dönmek için açtığı dava lehine sonuçlandı.¹²⁴

1.9.2. Tülin Yıldırım Jeoloji Mühendisleri Odası

2006 yılında Jeoloji Mühendisleri Odası’nda çalışan Tülin Yıldırım mobbinge uğradığına dair ilk davayı avukatı Ayşe Altıparmak ile açtı. Ankara 8. İş

¹²³ İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan, 2011
http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf E.T. 18.05.2014

¹²⁴ Aslıhan Erol, Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, 2011, s,36.

Mahkemesi'nin 2006 yılı Aralık ayında aldığı kararda mobbing terimini kullanmasıyla resmi bir anlam kazandı. Jeoloji Mühendisler Odası'na açılan, 1000 TL'lik manevi tazminat davası Yargıtay 9. Ceza Dairesi tarafından Tülin Yıldırım'ın lehine sonuçlandı.¹²⁵

¹²⁵ Tolga Korkut, Mobbing Davasını Kazanan Kadın Mühendis: Mutlaka Mücadele Edin, 21.07.2008, <http://www.bianet.org/biamag/insan-haklari/108465-mobbing-davasini-kazanan-kadin-muhendis-mutlaka-mucadele-edin>, E.T: 03.04.2015.

BULGULAR

Tablo 1: Cinsiyete Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	Frekans(N)	Yüzde(%)
Kadın	72	73.5
Erkek	26	26.5
Toplam	98	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarından (n=98) 26' sı (%26,5) erkek, 72' si (%73,5) kadındır.

Tablo 2: Yaşa Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Yaş	Frekans(N)	Yüzde(%)
18-28	34	34,7
29-38	39	39,8
39-48	24	24,5
49+	1	1,0
Total	98	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarından 34 kişi (%34,7) “18-28 yaş aralığında”, 39 kişi (%39,8) “29-38 yaş” aralığında, 24 kişi (%24,5) “39-48 yaş” aralığında ve 1 kişi (%1) 49 yaş üzerindedir.

Çalışanların %74,5'inin genç yaşta olduğu görülmektedir. Ankete katılanların %88,8'inin mobbinge maruz kaldığı ele alındığında hastanedeki genç personelin mobbinge daha fazla maruz kaldığı görülmektedir.

Tablo 3: Kamudaki Hizmet yılına Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Kamudaki Hizmet yılı	Frekans(N)	Yüzde(%)
1-5	30	30,6
5-10	37	37,8
15-20	12	12,2
20+	16	16,3
10-15	3	3,1
Total	98	100

Ankete katılan 98 kamu sağlık personelinin 30'u (%30,6) "1-5 yıl", 3'ü (%3,1) "10-15 yıl", 37'si (%37,8) "5-10 yıl", 12'si (%12,2) "15-20 yıl", 16'sı (%16,3) 20 yıldan fazla kamuda görev yapmaktadır.

Tablo 4: Medeni Duruma Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	Frekans(N)	Yüzde(%)
Evli	64	65,3
Bekâr	34	34,7
Total	98	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarından 64'ü (%65,3) evli, 34'ü (%34,7) bekârdır.

Tablo 5: Eğitim Durumuna Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Eğitim Durumu	Frekans(N)	Yüzde(%)
İlköğretim	1	1,0
Lise	9	9,2
Ön lisans	22	22,4
Lisans	37	37,8
Lisansüstü	23	23,5
Doktora	6	6,1
Total	98	100,0

Ankete katılan sağlık çalışanlarından 6' sı (%6,1) doktora, 23'ü (%23,5) yüksek lisans, 37'si (%37,8) lisans, 22'si (%22,4), 9'u (%9,2) lise, 1'i (%1) ilköğretim mezunudur.

Tablo 6: İşletmedeki Konuma Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Hastanedeki Konumu	Frekans(N)	Yüzde(%)
Üst düzey yönetici	15	15,3
Orta düzey yönetici	45	45,9
İş gören	38	38,8
Total	98	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarından 15'i (%15,3) üst düzey yönetici, 45'i (%45,9) orta düzey yönetici ve 38'i (%38,8) işgörendir.

Tablo 7: Ünvana Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Ünvan	Frekans(N)	Yüzde(%)
Ebe-Hemşire	56	57,1
Anestezi Tek.	12	12,2
Tıbbi Sekreter	6	6,1
Uzman Doktor	12	12,2
Asistan Doktor	3	3,1
Laboratuar Tek.	7	7,1
VHK	2	2,0
Total	98	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarından 56'sı (%57,1) ebe hemşire, 12'si (%12,2) anestezi teknisyeni, 6'sı (%6,1) tıbbi sekreter, 12'si (%12,2) uzman doktor, 3'ü (%3,1) asistan doktor, 7'si (%7,1) laboratuar teknisyeni, 2' si (%2) VHK dir.

Tablo 8: Çalışılan Ortamda Psikolojik Tacize(Mobbinge) Maruz Kalma Durumuna Göre Frekans Ve Yüzde Değerleri

Daha önce psikolojik tacize(mobbinge) maruz kalma	Frekans(N)	Yüzde(%)
Evet	87	88,8
Hayır	11	11,2
Total	98	100

Ankete katılan sağlık çalışanlarından 87'si (%88,8) mobbinge maruz kalmış, 11'i (%11,2) mobbinge maruz kalmamıştır. Sağlık çalışanları arasında mobbingin çok yaygın olduğu görülmektedir.

Mobbinge maruz kalma oranının bu kadar yüksek olma sebepleri arasında farklı meslek grupları arasında hiyerarşi olmamasına rağmen kıdemli personellerin yeni göreve başlayan asistan ve hemşirelere emrivaki tavırları, düşük eğitim seviyesine sahip kişilerin orta düzey yönetici olarak görevlendirilmesi, üstlerin buldukları mevkiyi kaybetme korkusu, fazla mesai ve gece nöbetlerinin insanın biyolojik sistemine aykırı olması ve bunun sonucu olarak personeldeki asabiyet, stres ve meslek hastalıkları mobbing uygulayıcılarını ve mobbinge maruz kalmayı artırmaktadır.

Tablo:9 Çalıştığınız ortamda psikolojik tacize(mobbinge) maruz kalanların cinsiyete göre T testi

İstatistik Grupları	Cinsiyetiniz Nedir	Frekans(N)	Yüzde(%)	P
Yukarıdaki tanımla dikkate alınarak çalıştığınız ortamda psikolojik tacize(mobbinge) maruz kalmış olduğunuzu düşünüyor musunuz?	Erkek	26	26,5	0,42
	Kadın	72	73,5	

Ankete katılan sağlık çalışanlarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde 72'si (%73,5) kadın 26'sı (%26,5) erkektir. Mobbinge uğrayanlar cinsiyete incelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$).

Araştırma sonuçlarına göre bayanların erkeklere oranla daha fazla mobbinge maruz kaldığı ve negatif ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Bu durum üst düzey yöneticilerin erkek olmasından ve hiyerarşik üst olmasa da mesleki uygulamada emir komuta zincirinde order veren doktorların ağırlıklı olarak erkek olması, hemşirelerin kadın olmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo:10 Çalıştığınız Ortamda Psikolojik Tacize(Mobbinge) Maruz Kalanların Medeni Duruma Göre T Testi

İstatistik Grupları Medeni Durumunuz Nedir	Frekans(N)	Yüzde(%)	p
Evli	64	65,3	
Bekar	34	34,7	

Mobbinge uğrayanlar medeni duruma göre incelendiğinde aralarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. ($p<0,05$) Araştırmamıza göre evli olan personelin, bekar personellerden daha fazla mobbinge uğradığı görülmüştür. Evli olarak çalışmakta olanlar başka çalışanların hatalarından da sorumlu tutulduklarını, sürekli olarak sözünün kesildiğini, fikirlerinin eleştirildiğini ve amirlerine karşı arkadaşlarınınca kötülendiğini yazdıkları cevaplarda görülmektedir. Bekar çalışanların ise kendisiyle ilgili konularda iftiraya, dedikoduya uğradıkları verdikleri cevaplardan anlaşılmaktadır. Evli olan personellerin bekâr olan personellerden çok daha fazla yükümlülüğünün olması, maddi sebeplerle çalışmaya mecbur olduğunun düşünülmesi evli olan personellerin mobbinge daha fazla maruz kalmalarına sebep olmaktadır.

Tablo:11 Katılımcıların Mobbinge Uğradıklarındaki Davranış Biçimleri

	Frekans(N)	Yüzde(%)
Bir şey yapmadım	25	0,29
Kurum/Kuruluş içinde şikayet ettim	10	0,11
Sendikama başvurdum	3	0,03
Dava açtım	4	0,05
Başka yere/kuruma tayin istedim	3	0,03
Psikolojik taciz yapanlara fiziksel ve/veya psikolojik saldırıda bulundum	2	0,02
Arkadaşlarımla dertleştirdim	33	0,38
Bir uzmandan destek aldım	6	0,07
Mobbinge mücadele derneğine başvurdum.	1	0,01
Mobbinge maruz kalan kişi sayısı	87	100

Bununla birlikte mobbinge maruz kalan 87 kişiden 25'inin bir şey yapmadığı, 33'ünün arkadaşlarıyla dertleştiği, 10'unun kurum/kuruluş içinde şikâyet ettiği, 3'ünün sendikasına başvurduğu, 3'ünün başka yere/kuruma tayin istediği, 2'sinin fiziksel ve/veya psikolojik saldırıda bulunduğu, 6'sının bir uzmandan destek aldığı, 1'inin ise mobbingle mücadele derneğine başvurduğu ve sadece 4'ünün dava açmayı tercih ettiği görülmüştür. Burada öne çıkan çarpıcı sonuç mobbinge uğrayanların sadece %5'inin hukuki yollara başvurması ve sadece %11'inin kurum/kuruluş içinde şikâyet etmesidir. Bu oranların oldukça düşük olmasının en büyük sebebi mobbingin ispatlanmasının zor olması ve işyerinde mobbing konusunda hem cezai hem hukuki sorumluluğa yönelik doğrudan kanuni bir düzenleme bulunmamasıdır.

Tablo 12. İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine yönelik 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi bilinirliğinin demografik bilgilere göre Games-Howell Testi sonuçları

(I) İşletmedeki Konumunuz	(J) İşletmedeki Konumunuz	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.
Üst düzey yönetici	Orta düzey yönetici	,47667*	,13119	,003
	İşgören	-,03016	,11957	,966
Orta düzey yönetici	Üst düzey yönetici	-,47667*	,13119	,003
	İşgören	-,50683*	,10476	,000
İşgören	Üst düzey yönetici	,03016	,11957	,966
	Orta düzey yönetici	,50683*	,10476	,000

Tabloya göre ankete katılan sağlık personellerinin 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesini bilme durumları arasında; cinsiyete, yaş gruplarına, kamudaki çalışma yılına, medeni duruma, eğitim durumuna ve ünvana göre değerlendirildiğinde anlamlı bir fark yoktur. ($P>0,05$) 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesini bilme durumu sadece işletmedeki konuma göre bakıldığında gruplar arasında anlamlı bir farklılık göstermektedir ($P=0,005$ $P<0,05$).

Gruplar arasındaki farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ise varyansların homojen dağılıp dağılmadığına göre farklı testler uygulayarak görebiliriz. Yapmış olduğumuz homojenlik testinde $P < 0,05$ olmasından dolayı Games – Howell testi ile hangi gruplar arasında farklılık olduğuna bakılmıştır. İlgili testimizde de P değerlerine bakıldığında üst düzey yönetici ile orta düzey yönetici arasında ($P=0,003$, $P < 0,05$) ve orta düzey yönetici ile de işgören arasında ($P=0,000$, $P < 0,05$) farklılık olduğu görülmektedir.

1.10. SONUÇ

Türkçe literatürde yerini almış olsa da; yasalarda mobbing hala yerini bulamamış olsa da; sağlık sektöründe yaşanan sıkıntılar ciddi bir oranda dile getirilmeye başlanmış, bilinç düzeyi son derece artmıştır. Mobbing işyerlerinde köklü bir problem olarak karşımıza çıkmakta, iş verimini, iş ortamındaki huzuru zedelemektedir. İş hayatında mobbing, bireyin üstünden, eşitenden ve astından gördüğü en az altı ay süreli ve sıklıkla tekrar eden her tür şiddet, aşağılama, kötü muamele gibi davranışlardır. Mobbinge maruz kalan birçok personel ağır stres yaşamakta, içine kapanmakta, tedavi görmekte, geçici görevlendirme veya tayin istemekte kimileri de emekli olmakta, istifa etmektedir. Her şeyden önemlisi kişinin hayat kalitesinin düşmesi ve örgüt yapısında meydana gelen sağlıksız, huzursuz ortamın diğer insanlara da yansımalarıdır.

Mobbingi tespit etmek çok kolay değil; aksine multidisipliner bir konu. İşin içine psikiyatri, çalışma psikolojisi, çalışma sosyolojisi, iş hukuku, işyeri hekimliği ve adli tıp işin içine giriyor. Kişi; normalin üzerinde iş verilmesi halinde, kişilik bozukluğu, paranoya gibi birçok sebeple mobbinge uğradığını düşünebilir. Halbuki personel eksikliği de aşırı iş yüküne sebebiyet verebilir. Ayrıca birden fazla kişiye aşırı iş verilmesi de mobbing olmadığını gösterir. Yapılanların; adil olup olmadığı, sektöre, departmana ya da dönemlere göre değişip değişmediği incelenmelidir.

Gerçekteki tahribatı belirlenemeyen mobbing, iş hayatında zaman zaman hayati önem taşıyan boyutlarda sorunlar oluşturmaktadır. Mobbingin; işçi, kurum ve ülke ekonomisi için ağır faturası vardır. Birey cihetiyle mobbing; kendisinin, ailesinin ve etrafındakilerin mutsuz olmasına neden olmakta. İşyerinde sıkıntı içinde, huzursuz bir ortamda çalışan kişi; ev hayatında da mutlu olamaz. Kendine ve etrafındakilere maddi manevi zarar verir.

İnsanlar, bir olguyu tanımayı öğrendikleri takdirde, önceden yaşamış oldukları veya şu anda yaşadıkları deneyimlerini çok daha gerçekçi bir bakışla değerlendirebilmektedirler. Bu durum insan kaynakları açısından önemle ele alınmalı ve diğer disiplinlerle de ortak çalışmalar yapılmalıdır. Bu araştırma da uygulanan anket ile kamu sektöründe Çalışan personellerin mobbinge maruz kalıp kalmadıklarını ortaya koymaktır. Araştırmanın bir boyutu da, anket çalışmasına katılanların %73,5.2unun kadın olmasıdır. Alan araştırması yaptığım kadın ve çocuk hastalıkları hastanesinde

çalışan herhangi bir mobbinge ya da ayrımcılığa maruz kalıp kalmadıklarını tespit etmekte.

Araştırmanın sonucunda çalışanların %88,8'inin mobbinge uğradığı görülmüştür. Katılımcıların %48'inin İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine yönelik 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nden, %39,8'inin Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ve ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek hattından, %25,5'inin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu'ndan, %42,9'unun 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun "Davranış ve işbirliği" başlıklı 8 inci maddesi devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğundan, %56,1'inin 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 10. maddesi olan amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranmasını belirtildiğine dair maddesini bildiği tespit edilmiştir. Ne var ki mobbinge uğrayan kişilerin sadece %0,04' ünün dava açmayı tercih ettiği görülmüştür.

Ne yazık ki, işyerinde mobbing konusunda hem cezai hem hukuki sorumluluğa yönelik doğrudan kanuni bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak hak ve özgürlükler temeline dayandırılarak şikâyette bulunulabilmektedir. Faillere kapı aralamakta olan bu kanun boşluğu en kısa zamanda doldurulmalıdır.

Konuya ilişkin yapılan literatür araştırmasında kitaplar, yüksek lisans doktora tezleri, makaleler, sempozyumlar ve daha pek çok çalışmaya bakıldığında mobbing her yerde karşımıza çıkmaktadır. Kurumsal olsun ya da olmasın, ister özel sektör ele alınsın isterse kamu sektörü, her türlü kurum ve kültürlerde mobbinge maruz kalınmaktadır. Mobbing uygulayıcıları bile mobbinge maruz kalabilmektedir. Bu yüzden mobbingi önleme, yönetme ve mobbingle mücadele etme çalışmaları yalnızca kurumlarca veya yasalarla değil; bireylerin desteğiyle de olmalıdır. Mobbingi önlemede en kritik yaklaşım kurumun zamanında müdahale etmesidir. Böylece; kuruma ve personele zararını engellemiş olacaktır.

Mobbingi yönetmeye yönelik öneriler özetle aşağıda ifade edilmiştir.

- Kapsamlı olarak ifade edebilecek Türkçe bir kelimeyle mobbingin terimleştirilmesidir.
- Mobbingin ciddi zararlar veren bir sorun olduğu kabul edilmeli; cinsel taciz, fiziksel taciz gibi yasal olarak suç haline getirilmeli, cezai bir yaptırım oluşturulmalıdır.

- Mobbingin ortaya çıkacağı zamanlarda fırsat verilmeden yönetimin müdahale edip, engelleyici konumda olduğu bir yönetim anlayışı hakim kılınmalıdır. Bu hususta önleyici kurum politikaları, prosedürler oluşturulmalıdır.
- Kurumda kuvvetli bir etik kültür oluşması sağlanmalıdır.
- Personele görev tanımını aşan işleri yapmaması, amiri dışında kimsenin emirlerinin yerine getirmemesi hususunda etkin bir bilgilendirme yapılmalı, kurum kültürü olarak bu durumu işleyiş haline gelmelidir.
- Mobbinge ilişkin personele hizmet içi eğitimler, seminerler, kurslar verilmelidir.
- Personelle üst yönetim arasında iyi bir iletişim kanalıyla sıklıkla yüzyüze iletişim kurulmalıdır. Personelin olası durumlarda yönetime kendini yakın hissedebileceği, içini dökebileceği bir ortam hazırlanmalıdır.
- Kurum terfi sisteminde çalışma yılı olarak kıdemli personelin eğitim seviyesi düşük olduğundan yeni gelen yüksek tahsilli personele mobbing uygulamasına fırsat verilmemeli, üst yönetimce bu durum kontrol altında tutulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Acar A.B., Dündar G., İşyerinde Psikolojik Yıldırmaya (Mobbing) Maruz Kalma Sıklığı ile Demografik Özellikler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, 2008.
- Aksakal, H., Çalışma Hayatında Mobbing (Sakarya İmalat Sektöründe Bir Araştırma), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2008.
- Aktekin, Ş., Alınan Mahkeme Kararları Işığında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Bir İnceleme, Mess Sicil İş Hukuk Dergisi, Sayı:4, 2006.
- Altuntaş C., Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma, 2010, Journal of Yasar University. c. 18/5.
- Anadolu Psikiyatri Dergisi 2002; 3:150, <http://37.18.177.131/~turkacil/e-akademi/wp-content/uploads/2013/02/cesitli-sa%C4%9Fl%C4%B1k-kurumlar%C4%B1nda-%C5%9Fiddet.pdf> E.T.:31.03.2015.
- Artuk M.E., Cinsel Taciz Suçu (TCK. M. 105) Çalışma ve Toplum Dergisi 11, 2006/4 .
- Ayrancı Ü., Yenilmez Ç., Günay Y., Kaptanoğlu C., Çeşitli Sağlık Kurumlarında ve Sağlık Meslek Gruplarında Şiddete Uğrama Sıklığı Anadolu Psikiyatri Dergisi, 2002; Sayı 3.
- Aytaç Serpil,(Ed.), Bayram Nuran (Ed.), 2011, İşyerinde Şiddet (1. Baskı), Bilgel N., Beta Yayınevi, İstanbul, (2011).
- Boydak B., Hancı H., 16.10.2010, Mobbing, İşyerinde Psikolojik Şiddet Sempozyumu İzmir.
- Bozbel S., Palaz S., İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuuki Sonuçları TİSK Akademi Dergisi , 2007 Cilt:1 Sayı:3.
- Çobanoğlu, Ş., Mobbing İşyerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri (1. Baskı), Timaş Yayınları, İstanbul, 2005.
- Davenport, N., Schwartz, R.D. ve Elliott, G.P., Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, (2.Baskı), Çeviren: Osman Cem ÖNERTOY, Sistem Yayıncılık, Ankara, 2003.

- Duygulu E., Sezgin O.B., Türkiye’de Örgütsel Davranış Yazını Doktora Tezlerine Yönelik Bir İnceleme, 2. Örgütsel Davranış Kongresi Melikşah Üniversitesi, Bildiri Kitabı, Kayseri 2014..
- Erol A., Çalışma Hayatında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık; Avrupa Birliği Politikaları ve Türkiye, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, 2011.
- Gülmez M., Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı, Prof.Dr.Metin Kutal’a Armağan Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü İşverenleri Sendikası Dergisi, 1998.
- Gülmez M., Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına Uyum Sağlayabilecek miyiz?, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2007.
- Karatuna, I., Tınaz, P., İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma (1. Baskı), Türk-İş Yayınları, Ankara, 2010.
- Karcioğlu F., Akbaş S., İşyerlerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010, Cilt 24.
- Kaya, Y. ve Özdevecioğlu M., Organizasyonlarda Algılanan Mağduriyetin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi,. 2008 s:10.
- Korkut T., Mobbing Davasını Kazanan Kadın Mühendis: Mutlaka Mücadele Edin, 21.07.2008, <http://www.bianet.org/biamag/insan-haklari/108465-mobbing-davasini-kazanan-kadin-muhendis-mutlaka-mucadele-edin>, E.T: 03.04.2015.
- Kök S., İş Yaşamında Psiko-şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma, 14. Yönetim Organizasyon Kongre Bildirisi, Erzurum Atatürk Üniversitesi Bildiriler Kitabı, 2006.
- Leymann H., <http://www.leymann.se/English/12220E.HTM>, E.T. :02.04.15.
- Mercan N., Örgütlerde Mobbing’in Örgüt İklimiyle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

- Mevzuat Bilgi Sistemi, Devlet Memurları Kanunu,
<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin1.Asp?MevzuatKod=1.5.657&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0&Tertip=5&Tur=1&No=657> E.T:01.04.2015.
- Minibaş Poussard J., İdiğ Çamuroğlu M., Psikolojik Taciz İşyerindeki Kabus (1. Baskı), Nobel Yayınevi, Ankara, 2009.
- Mobbing, Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ss:17-18,
http://www.alo170.gov.tr/assets/pdf/ALO_170_Mobbing_Bilgi_Notu_08_12_2013.pdf E.T:27.03.2015.
- Mollamahmutoğlu H., İş Hukuku (2. Baskı), Turhan Kitapevi, Ankara, 2005.
- Özdemir E., İşyerinde Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, 11, 2006/4.
- Özdevecioğlu, M. Organizasyonlarda Saldırgan Davranışlar ve Bireyler Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, Uludağ Üniversitesi İBF Dergisi. XXII (1), 2003.
- Özer D., *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Raporu*, Bilge Kadın Araştırma Merkezi (2009), www.bilka.org.tr, E.T.:01.04.2015.
- Paksoy N., İşyerinde Psikolojik Taciz-Yıldırma (Mobbing), Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Resmi Gazete, Borçlar Kanunu, Madde 417,
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/02/20110204-1.htm> E.T.:08.04.2015.
- Resmi Gazete, Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Savaş F. B., İşyerinde Manevi Taciz (1. Baskı) Beta Yayınevi, İstanbul, 2007.
- Resmi Gazete, Sağlık Bakanlığı Ve Bağlı Kuruluşlarının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname Madde:3
<http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/11/20111102M1-3.htm>
E.T.:01.04.2015.

Şahin B., Dündar T., Sağlık Çalışanlarının Yıldırma (Mobbing) Davranışlarıyla Karşılaştırma Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Bolu İli Örneği Tisk Akademi, 2011/11.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <http://www.anayasa.gen.tr/1982ay.htm>
E.T.:15.06.2014.

Türk Ceza Kanunu Madde: 102/1, 102/2
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237-20140302.pdf>
E.T.:07.04.2015.

Türk Dil Kurumu,
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.551d132855ecd2.23205391, E.T.: 02.04.2015.

TBMM, Cinsel Taciz, 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 24/2-d,
<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html>, E.T.: 07.04.2015.

TBMM, İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri TBMM Komisyon Raporu-Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No: 6, Nisan, 2011
http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf
E.T.:18/05/2014

TBMM, 4857 Sayılı İş Kanunu, Madde 25/2-c
<http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4857.html> E.T.: 07.04.2015.

Tınaz P., Bayram F., ERGİN H., Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing) (1.Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2008.

Tınaz P., İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) (3.Baskı), Beta Yayınevi, İstanbul, 2011 .

Tuncay Kaplan E., İşverenin Koruma Ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi 2003, Cilt:7, Sayı:2, ss:2

Tutar H., İşyerinde Psikolojik Şiddet (1. Baskı), Platin Yayınları Ankara, 2004.

Ulakbim, Hemşirelerin Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi, Ulakbim Makale Düzce Üniversitesi Dergisi,

<http://www.sbedergi.duzce.edu.tr/article/view/1039000102/1039000071>,

02.04.2015.

Ulusoy Z. D., Mobbing Suç Tipi için Bir Analiz Denemesi, Türk Tabipler Birliği Dergisi, 2013.

Westhues K., Uluslararası Çalışma Örgütü <http://www.mobbing-usa.com/> E.T: 2.4.15

Yavuz, H., Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.

Yüçetürk E., 2003, II. Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Bilgi Çağında Örgütlerin Görünmeyen Yüzü: Mobbing, Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 2003.

2011/2 Başbakanlık Genelgesi - İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi 19 Mart 2011 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazete E.T.: 03.04.2014.

EKLER

Ek:1 Anket Formu

Değerli Çalışma Arkadaşlarım,

“Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi” konulu yüksek lisans tezimde kullanılmak üzere yapmakta olduğum çalışmalara yol gösterici olması açısından aşağıda yer alan soruların sizler tarafından yanıtlanması büyük önem taşımaktadır. Bu konuda göstermiş olduğunuz ilgi ve yardımlarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederim.

Cinsiyetiniz : Erkek () Kadın ()

Yaş Aralığınız: 18-28 yaş () 29-38 yaş () 39-48 yaş () 49 yaş ve üzeri ()

Kamudaki Hizmet Yılıınız: 1-5 yıl() 5-10 yıl() 10-15 yıl() 15-20 yıl () 20+()

Medeni Durumunuz: Evli() Bekar() Diğer.....

Eğitim Durumunuz : İlköğretim() Lise() Önlisans() Lisans() Lisansüstü() Doktora()

İşletmedeki Konum : Üst düzey yönetici() Orta düzey yönetici() İşgören ()

Ünvan: Ebe() Hemşire() Tıbbi sekreter() Uzm.Dr() Asistan Dr()

Diğer personel ().....

- 1- Daha önce mobbing ya da psikolojik taciz sözcüklerini duydunuz mu?
Psikolojik Taciz (Mobbing): Bir işyerinde; bir kişi veya bir grup tarafından, muhtelif nedenlerle; hedef seçilen kişi yada kişilere yönelik olarak, belirli bir süre doğrudan veya dolaylı olarak, insan onuru ile bağdaşmayan, sistematik veya tekrarlanan eylem ve işlemlerle yapılan; hedef seçilen kişi yada kişilerin psikolojik,sosyal ve/veya ekonomik durumunda olumsuzluklara neden olan olayların bütünüdür.
Evet () Hayır ()
- 2- Yukarıdaki tanıma dikkate alarak çalıştığınız ortamda psikolojik tacize(mobbinge) maruz kalmış olduğunuzu düşünüyor musunuz?
Evet () Hayır ()
- 3- Yukarıdaki soruda cevabınız "evet" ise bu duruma nasıl tepki verdiniz?(Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.)
() Bir şey yapmadım
() Kurum/Kuruluş içinde şikayet ettim
() Sendikama başvurdum
() Dava açtım
() Başka yere/kuruma tayin istedim
() Psikolojik taciz yapanlara fiziksel ve/veya psikolojik saldırıda bulundum

- Arkadaşlarımla dertleştim
- Bir uzmandan destek aldım
- Mobbing ile Mücadele Derneğine Başvurdum
- İstifa ettim

4- Sizce psikolojik şiddete maruz kalma nedeniniz ?

- İşletmedeki pozisyon
- Cinsiyet
- Fiziksel yapı
- Yetersizlikler
- Popülarite
- Üstün yetenek
- Bilinmeyen neden
- Siyasi görüş
- Terfi edilme olasılığı

5- Psikolojik tacize maruz kaldığınız dönemdeki medeni durumunuz nedir?

Evli() Bekar()

6- Psikolojik tacize uğradığınız dönemde "evli" iseniz, uğradığınız psikolojik taciz evlilik hayatınızı nasıl etkiledi? Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz.

- Evde daha agresif bir insan oldum
- Eşimle daha sık tartışmaya başladım
- Çocuklarıma daha sert davranmaya başladım
- Eşlik görevlerimi yerine getiremez oldum
- Eşim bana destek oldu
- Eşim bana destek olmadı
- Eşimle boşanacak kadar aramız açıldı
- Boşandım
- İşteki sıkıntılarıma eve yansıtılmamaya çalıştım
- Evde bir şey olmamış gibi davrandım
- Sıkıntılarıma eşimle paylaştım ama ilgilenmedi/beni suçladı

7- Bir başka çalışanın işletme içinde psikolojik şiddete maruz kaldığına tanık oldunuz mu?

Evet () Hayır ()

8- HANGİ YOLLA PSİKOLOJİK ŞİDDET UYGULANDIĞINA DAİR DÜŞÜNCELERİNİZ

- Yönetim ile ilgili haberleri en son duyan kişi olma
- Kimsenin hoşlanmadığı rahatsız edici görevlerin verilmesi
- Yöneticilerin azarlaması veya ağır tavırlar sergilemesi
- Verdiği kararlar konusunda şüpheli davranılması
- Sağlığı açısından tehlikeli işleri yapmaya zorlanması

- Yapılanların kendisinden kıdemsiz kişilerce kontrol edilmesi
- Önemli işlerin kıdemsiz kişilere verilmesi
- Önemli bilgi ve belgelerin kişiden saklanması
- Asılsız dedikodular yapılması
- Esrarengiz bir şekilde eşyaların kaybolması
- İş yerinde kendi yeteneklerini gösterme olanaklarının engellenmesi
- İş yerindeki konum ve yaptığınız işlerle ilgili olarak sürekli küçümsenmek
- İş yerinde özel hayatın veya çalışma hayatı hakkında sert eleştirilere maruz kalmak
- İş yerinde sosyal olarak yalnız bırakılmanız
- İş yeri çalışanları tarafından size cinsel ima ya da doğrudan cinsel taciz yapılması
- İş yerindeki kişilerden sözel, yazılı ya da fiziksel olarak tehdit almanız
- Siyasi görüşler nedeniyle eleştirilmek ve baskı görmek
- İşten ayrılmaya zorlanması

- 9- İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesine yönelik 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi olduğundan haberdar mısınız?
Evet () Hayır ()
- 10- Psikolojik tacizle mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi ve ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek hattı olduğundan haberdar mısınız?
Evet () Hayır ()
- 11- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü başkanlığında Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu olduğundan haberdar mısınız?
Evet () Hayır ()
- 12- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Davranış ve işbirliği” başlıklı 8 inci maddesi devlet memurlarının işbirliği içerisinde çalışmasının esas olduğuna dair hakkınızdan haberdar mısınız?
Evet () Hayır ()
- 13- 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun “Amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları” başlıklı 10 uncu maddesi ise amirlerin hakkaniyet ve eşitlik esasına dayanarak memurlarına davranmasını belirtildiğine dair maddeden haberdar mısınız?
Evet () Hayır ()

ÖZGEÇMİŞ

2 Şubat 1989 tarihi, Kayseri Kocasinan doğumluyum. İlk ve Ortaöğrenimimi tamamladıktan sonra Çukurova Üniversitesi Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik Bölümünde 2007-2009 yılları arasında Ön lisans eğitimi aldım. Kayseri Özel Tekden Hastanesi'nde Kalite Yönetim Sorumlusu olarak 2 yıl görev yaptım. 2011 yılından bu yana görev yaptığım Zeynep Kamil Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne kamu görevlisi olarak atandım. Anadolu Üniversitesi İşletme Lisans Eğitimimi 2014 yılında tamamladım ve eğitimimin son döneminde eş zamanlı olarak Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimime başladım. Hala yüksek lisans eğitimime devam etmekteyim.

Yabancı dilim İngilizce olup, evli ve bir çocuk annesiyim.

Aday: Sümeyye ADALAR SOLMAZ