



Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası

İŞYERİNDE YILDIRMA

MOBBING



Eğitim Sen Yayınları 2010

EĞİTİM SEN
(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Zübeyde Kılıç Öztürk

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Serpil Açıl Özer

Yazışma Adresi: Cinnah Cad. Willy Brandt Sk. No:13
Çankaya/ANKARA 06680

Tel: (0.312) 439 01 14 (pbx)

Fax: (0.312) 439 01 18

Web: www.egitimsen.org.tr

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr

(Eğitim Sen Bülteni Ekidir)
Ağustos 2010

Basım Yeri: Hermes Ofset

Basım Tarihi : 05.08.2010 • **Basım Adedi:** 15.000 Adet

İşyerinde yıldırma *mobbing*

İşyerinde Yıldırma (mobbing) Nedir?

İşyerinde mevcut gücün ya da statünün kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma, taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde yıldırma ve yıpratmaya mobbing denir. Bu süreçte hedef seçilen kişi mağdur, yıldırıcı davranışı gerçekleştiren kişi saldırgan olarak adlandırılır. İşyerinde yıldırma dolayısıyla büyük zarar görmüş kimselere ise kurban denir.

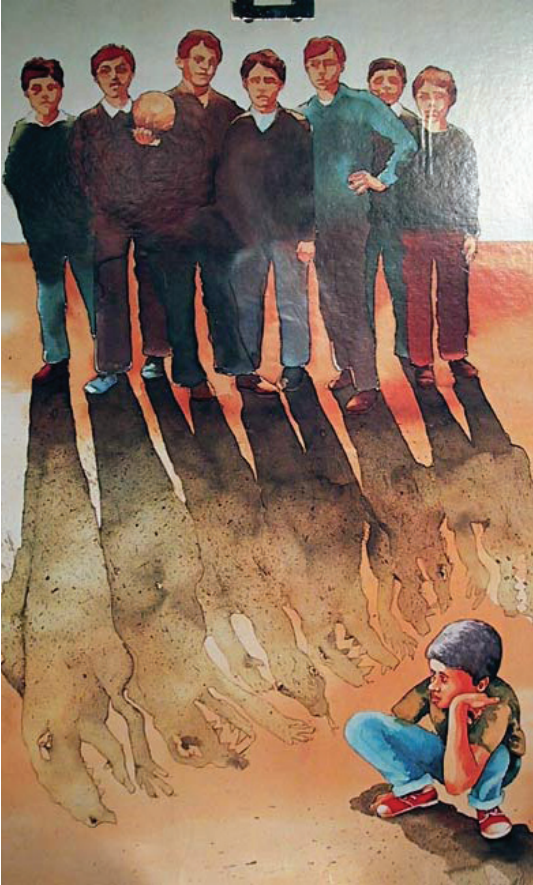


işyerinde yıldırma *mobbing*

İşyerinde Yıldırmanın (mobbing'in) Tarihçesi

Mobbing kavramı ilk olarak 1960'larda hayvan davranışlarını inceleyen Lorenz tarafından büyük bir hayvanın tehdidine karşı,

daha küçük hayvan gruplarının tepkiyi ifade etmek amacıyla kullanılmıştır. Daha sonraları çocukların okullarda birbirlerine karşı hareket tarzlarını inceleyen İsveçli Doktor Heinemann aynı terimi, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa karşı yıkıcı hareketlerini açıklamak için kullanmıştır. İşyerinde yıldırma, taciz anlamında ise ilk kez 1984'de yine İsveç'te Heinz Leymann tarafından hazırlanan "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu raporda ortaya atılmıştır.



işyerinde yıldırma mobbing

İşyerinde Yıldırmanın (mobbing'in) Farkına Nasıl Varılır?

- * Duygusal taciz'dir.
- * Çalışanlar üzerinde yetki kullanılarak, grup psikolojisi ve sistematik baskı uygulama yolu ile ortaya çıkar.
- * Baskının "sistematik" olabilmesi için, en az altı aylık bir süre gerekir. Stresten kaynaklanan anlık sorunlar sistematik baskı kapsamına girmez.
- * Bilerek ve isteyerek, düzenli biçimde yapılan aşağılamalar, suçlamalar söz konusudur.
- * Mağdur olan kişiler iş yerinden uzaklaşmaya zorlanmaktadır.

İşyerinde Yıldırıcı (mobbing'e yol açan) Davranışlar



- * Kişiyi örgütsel tedbirlerle saldırmak
- * Kişiyi sosyal ilişkileri bakımından saldırmak
- * Kişinin özel hayatına/itibarına saldırmak
- * Hafif fiziksel şiddet uygulamak
- * Kişinin tutumlarına saldırmak

işyerinde yıldırma mobbing

İşyerinde Yıldırmanın (mobbing'in) Aşamaları

- * İşyerinde kritik bir olayın olması ve saldırgan davranışların belirmesi.
- * Yıldırmanın belirgin biçimde ortaya çıkması ve hedef alınan kişiyi lekeleme çabaları.
- * Yıldırmaya maruz kalanın travma yaşamaması ve bununla başa çıkmaya çalışması.
- * İşten kovulma.



İşyerinde yıldırma mobbing

İşyerinde Yıldırmaya (mobbing'e) Maruz Kalanların Karşılaşabileceği Olaylar

- Çalışanların kişiliği, doğruluğu, güvenilirliği ve mesleki yeterliliğine saldırılar başlar.
- Olumsuz, küçük düşürücü, utandırıcı, taciz edici, kontrol edici iletişim kurulur (verilen süre içinde başarılması zor görevler vermek, izole etmek, bilgileri saklamak, kuralları sıkça değiştirmek).
- Yıldırıcı davranışlar, doğrudan ya da dolaylı, gizli veya açık olarak yapılır. (görmezden gelme, yetkilerin azaltılması, tutarsız gösterilme, göz temasından kaçınma).
- Sürekli ve sistemli bir biçimde yıldırıcı davranışlar gerçekleştirilir (Mobbingin sıklığı, süresi ve zararı büyür).



- Hata, kusur mağdurdaymış gibi gösterilir.
- İşyerinden uzaklaşmak mağdurun tercihiymiş gibi sunulur.
- Yıldırıcı davranışlar, bir veya birkaç kişi tarafından gerçekleştirilir (Bazen kurum yöneticileri de katılır).
- Saldırgan (mobbing uygulayan) kişi kurum tarafından hoş görülür, teşvik edilir ya da kışkırtılır (çare aramak için görüşülen merciler mağduru dikkate almaz).

işyerinde yıldırma mobbing

İşyerinde Yıldırmanın (mobbing'in) Etkileri

Kişi Üzerindeki Etkileri

- * İşyerinde yıldırma (mobbing) kişinin mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler, kendine yönelik kuşkusunu artırır, paranoyaya ve kafa karışıklığına neden olur. Mağdur kendine güven duygusunu yitirir, huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duyguları yaşayarak kendisini yalıtır. İşyerinde yıldırma; ağlama, uyku bozukluğu, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizi gibi sağlık sorunları ve travmatik bozukluklar yaratabilir.

Meslek Yaşamına Etkileri

- * Tükenmişlik duygusu.
- * İşe yönelik motivasyonun düşmesi.
- * İşe gitmeme isteği.
- * İş ve iş ortamı değiştirme duygusu.
- * Mesleği ilgili kendine güvensizlik.
- * Diğer iş görenler ve hizmet alanlarla iletişim çatışmaları.
- * Çalışmak konusunda pişmanlık ve hırs gibi çatışan hisler yaşama.

Aile Bireylerine Etkisi

- * Eşe ve çocuklara karşı ilgisizlik.
- * Ev içinde huzursuzluk ve olumsuz davranışlar.
- * Aile içi şiddet.
- * Boşanma

işyerinde yıldırma mobbing

Sosyo-Ekonomik Etkileri

- * İş doyumunun düşmesi, isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması, yaşananlara tanık olanların bir gün kendilerinin de aynı durumda kalacağını düşünmeleri güvensiz bir iş ortamı meydana getirir.
- * Ekip içinde çalışanların durumdan etkilenmesi sonucu çalışma şevkini düşürür ve örgüt kültürü değerlerinde çöküş yaşanır.
- * Çalışanın işten ayrılma isteği durumunda, çalışan işsiz kalır. Ekonomik, sosyal, psikolojik olarak zorluk yaşar.
- * İşte yaşananların dışarıda anlatılması kurumun güvenilirliğini, imajını zedeler.
- * Yasal mücadeleler mali yük getirir.
- * Bireyin hastalık mazeretinden dolayı kullandığı hastalık izni maliyetlerini artırır, verimin düşmesine neden olur.



işyerinde yıldırma mobbing

- * Genel sağlık problemleri ve sağlık harcamalarında, işsizlik, vergi kayıpları, devletin sağladığı yardım programlarına talebin artması, erken emeklilik isteğini yaratır, işgücü kaybı gibi toplum hayatına birçok olumsuz etkileri olur.
- * Mutsuz bireyler ve ailelere neden olan iş yerinde yıldırma(mobbing), mesleki yeterliliğini yitirmiş, psikolojisi tükenmiş sağlıksız bireylerin oluşturduğu bir toplum yapısını doğurur.

Mağdurun Alabileceği Bireysel Önlemler

- * İşyerinde yıldırmaya (mobbinge) maruz kalan çalışanların, saldırgan(mobbing uygulayan) kişiye taciz edici söz ve davranışlarını durdurmalarını açıkça söylemeleri ve bu konuşmayı yaparken gerekirse tanıklık edebilecek bir kişinin tanıklık etmesini sağlamaları,
- * İş arkadaşları ile durumu paylaşmaları,
- * Yaşadıkları olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydetmeleri
- * Durumu, bağlı bulunduğu birimin en üst yöneticisine ya da yönetim kuruluna raporlamaları,
- * Üyesi olduğu sendikanın yetkili organlarına/birimlerine bildirmeleri,
- * Hem yardımcı olması hem de kanıt oluşturması bakımından gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım almaları yararlı olacaktır.

işyerinde yıldırma mobbing

Eğitimciler Arasında Yıldırma (mobbing)

Asiye Toker Gökçe'nin öğretmen ve okul yöneticileri ile yaptığı görüşmelere dayanan "Mobbing: İşyerinde Yıldırma, Eğitim Örneği" adlı kitapta eğitimcilerin okulda karşılaştıkları yıldırıcı davranışlar 59 madde olarak sıralanmıştır. Bunlardan birkaçı:

- * Okul etkinliklerinde aktif görev almasının engellenmesi,
- * Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi,
- * Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi,



işyerinde yıldırma mobbing

- * *Başkalarının yapmak istemediği işlerde görevlendirilmesi,*
- * *Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoşla gitmeyen kararların tek sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi,*
- * *Disiplin kurallarının uygulanmasında mağdurun aleyhine ayrımcılık yapılması,*
- * *Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması,*
- * *Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi,*
- * *Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması,*
- * *Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi,*
- * *Cinsel imalar, cinsel içerikli şakalar ve hareketler (elle dokunma vb.) yapılması,*
- * *Mağdurun rızası olmadığını bile bile cinsel teklifler yapılması.*

Öğretmenler ayrıca; okul yöneticileri tarafından veli önünde aşağılanarak, mesleki yetersizlikle suçlanarak, siyasal görüşe göre farklı davranılarak, mesai dışında da çalışması istenerek, tayinle tehdit edilerek, üstlendiği görevlerin başarısı başkasına mal edilerek yıldırılmaktadır. Bazı okul yöneticileri yıldırmaya (mobbinge) tanık oldukları halde olaylara müdahale etmemekte ve sürece izin vermekte, eşi “saygın meslek” sahibi veya ailesi zengin ve itibarlı olan öğretmenlere ayrıcalık tanımakta yahut tutarsız davranarak sonucunu öğretmene yüklemektedir. Öğretmenler; meslektaşları tarafından eleştirilerek, hakaret ve küfür edilerek, branşa göre ayrımcılık yapılarak, öğrencileri kendisinden soğutulmaya çalışılarak, bağlı olduğu sendikaya göre ötekileştirilerek, hemşehrilik bakımından ya da ibadet ve inanışları bakımından dışlanarak, giyim tarzı ile alay edilerek işyerinde yıldırmaya (mobbinge) maruz bırakılmaktadırlar.

işyerinde yıldırma mobbing

Hukuksal Süreç



A. İşyerinde Yıldırma Halinde Başvurulabilecek Yasal Düzenlemeler

Türk Ceza Kanunu'nun "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlığını taşıyan altıncı bölümünün 105. maddesi cinsel taciz barındıran iş yerinde yıldırma (mobbing) vakaları için uygulanabilmektedir. Ayrıca Kanun'un "İşkence ve Eziyet" başlıklı üçüncü bölümünde yer alan 94. maddenin 1. ve 3. fıkralarına da başvurulabilir.

İşkence

Madde 94 - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanmasına yol açacak davranışları gerçekleştiren kamu görevlisi hakkında üç yıldan on iki yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

3) Fiilin cinsel yönden taciz şeklinde gerçekleşmesi hâlinde, on yıldan onbeş yıla kadar hapis cezasına hükmolunur.

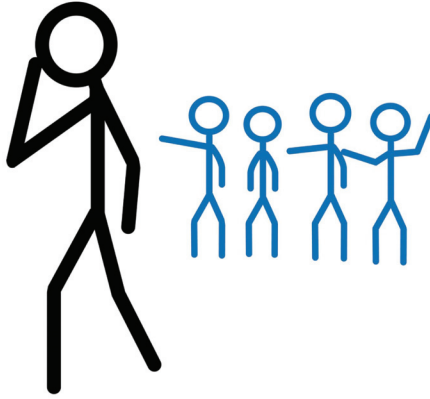
Cinsel taciz

Madde 105 - (1) Bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adlî para cezasına hükmolunur.

işyerinde yıldırma mobbing

(2) Bu fiiller, hiyerarşi veya hizmet ilişkisinden kaynaklanan nüfuz kötüye kullanılmak suretiyle ya da aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylıktan yararlanılarak işlendiği takdirde, yukarıdaki fıkra göre verilecek ceza yarı oranında artırılır. Bu fiil nedeniyle mağdur işi terk etmek mecburiyetinde kalmış ise, verilecek ceza bir yıldan az olamaz.

İş Kanunu'nun 24. maddesinin "Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri" başlıklı ikinci fıkrasına iş yerinde yıldırma durumunda da başvurulabilir.



İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 24 -“Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir.

işyerinde yıldırma mobbing

II. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

b) İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

c) İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse yahut işçiye veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.

d) İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”

Devlet Memurları Kanunu’nun “ Disiplin Cezalarının Çeşitleri ile Ceza Uygulanacak Fiil ve Haller” başlığını taşıyan 125. maddesi iş yerinde yıldırma durumunda başvurulabilecek hükümler içermektedir.

Madde 125- Devlet memurlarına verilecek disiplin cezaları ile her bir disiplin cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

A - Uyarma :

Uyarma cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

h) Görevin işbirliği içinde yapılması ilkesine aykırı davranışlarda bulunmak.

B - Kınama :

Kınama cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

g) İş arkadaşlarına, maiyetindeki personele ve iş sahiplerine kötü muamelede bulunmak,

işyerinde yıldırma mobbing

h) İş arkadaşlarına ve iş sahiplerine söz veya hareketle sataşmak.

D - Kademe ilerlemesinin durdurulması:

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

- d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,
- İ) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek.

İşyerinde yıldırmaya (mobbinge) maruz bırakılan eğitimciler “Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”nin 21 ve 32. maddeleri çerçevesinde atama ve görev yerlerinin değiştirilmesini isteme hakkına sahiptir.

