



# Mobbing

İşyerinde Psikolojik  
Şiddet

**Prof . Dr. Aytolan Yıldırım**

**İstanbul Üniversitesi**

**F.N Hemşirelik Fakültesi**



# Mobbing Nedir?

Duygusal bir saldırıdır.

- Bir çalışanın ya da bir grubun diğerkalışanlar tarafından duygusal anlamda taciz edilmesi, hakarete uğraması ve çalışamaz duruma getirilmesidir.
- Hedefi;Duygusal taciz yoluyla kişilerin **performansını ve dayanma gücünü yok etmek** ve onları işten ayrılmaya zorlamaktır .



# Tarihçe ?

- 1960'larda etholog Konrad Lorenz bazı hayvan hareketlerini açıklamak için kullanılmış,  
“Büyük bir hayvanın tehdidine karşı, daha küçük hayvan gruplarının gösterdiği tepki”





**İsveçli doktor Heinemann (1972)  
“bir grup çocuğun, tek bir çocuğa  
karşı yıkıcı hareketlerini”  
açıklamak için de kullanmıştır.**

ÖZALP, Selin : “Ofislerde Psikolojik Şiddet”

- 
- **Heinz Leymann, 1984;**

**“Mobbing; bir veya birkaç kişi tarafından, diğer kişi veya kişilere, sistematiik biçimde düşmanca ve ahlak dışı uygulamalarla ortaya çıkan psikolojik şiddet veya psiko-terör”**

ZAPF, D./ KNORZ, C./KULLA,M.: “On The Relationship Between Mobbing Factors, and Job Content, The Social Work Environment and Health Outcomes”,Europe Journal of Work Organizational , 5. 1996, s.215 vd.



# mobbing & bullying

- **Bullying:** Okullar, eğitim birimleri, askeri birimler de örgütsel saldırılar için zorbalık anlamında kullanılan
- **Mobbing;** iş yerlerinde, **psikolojik taciz, duygusal terör** le ilgili kavram
- **Bullying;** içinde fiziksel şiddet var
- **Mobbing;** daha çok psikolojik baskı ve yıldırma politikalarının benimsendiği örgütsel psikoloji



- **Field; “kişilerin kendilerine olan güvenine ve öz-saygısına sürekli ve acımasız bir saldırı, mağdurun benliğini öldürme çabası”**
- **Temel neden; üstünlük kurmak, buyruğu altına almak ve yok etmek arzusu**
- **Mobbingcinin davranışlarının sonuçlarını inkar etmesi**

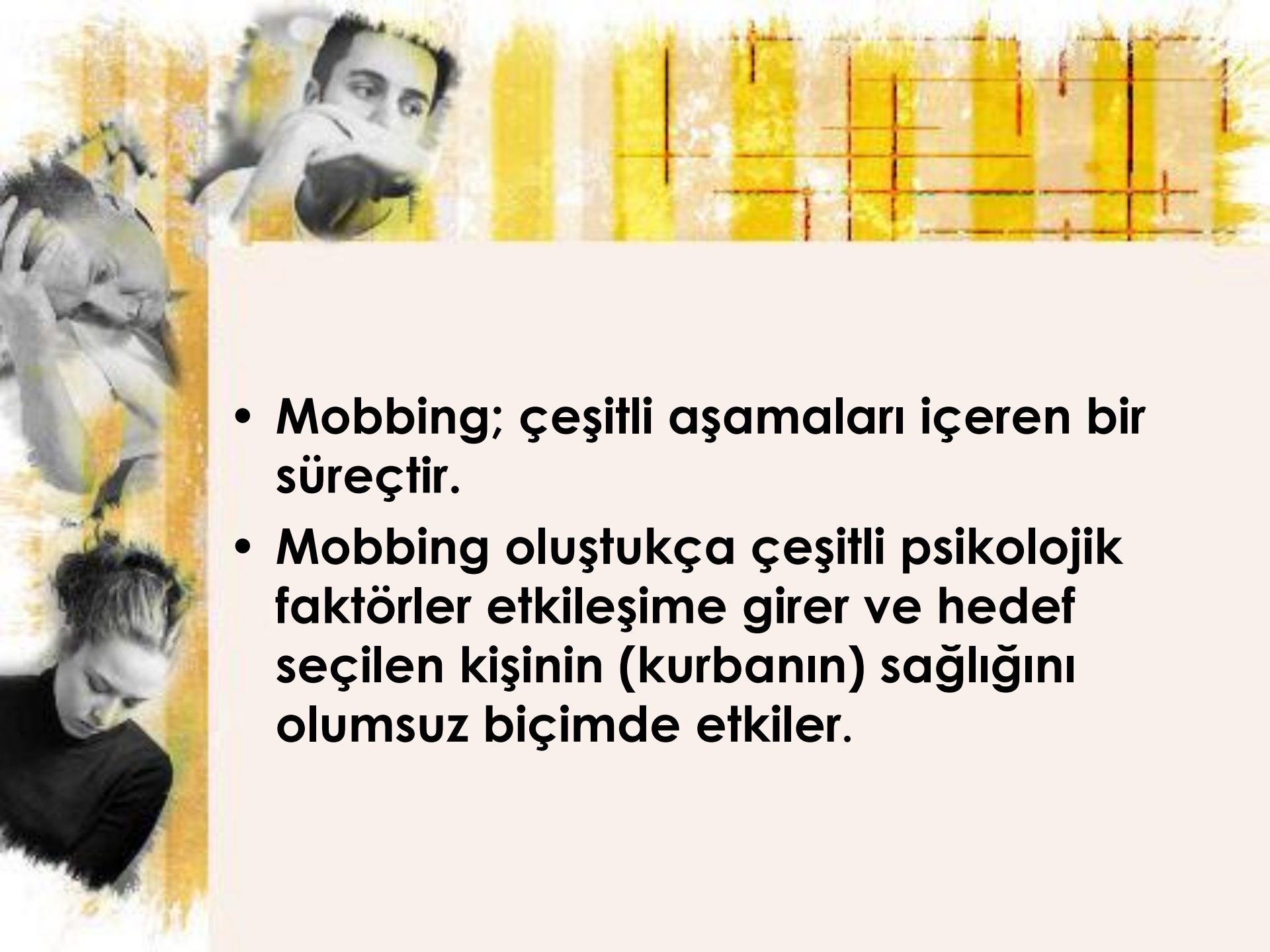
FIELD, Tim : “Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised”.  
<http://www.bullyonline.org/personal.htm>.

# Türkçe Karşılık

- Mobbing batı literatürüne yeni giren bir kavram
- Türkçe karşılığı konusunda henüz bir netlik yok, literatürde bir terminoloji sorunu var
- Mobbing; “*duygusal taciz*”, “*psiko-terör*”, “*psiko-şiddet*” ve “*işyerinde yıldırma*” “*zorbalık*”, olarak kullanılmakta



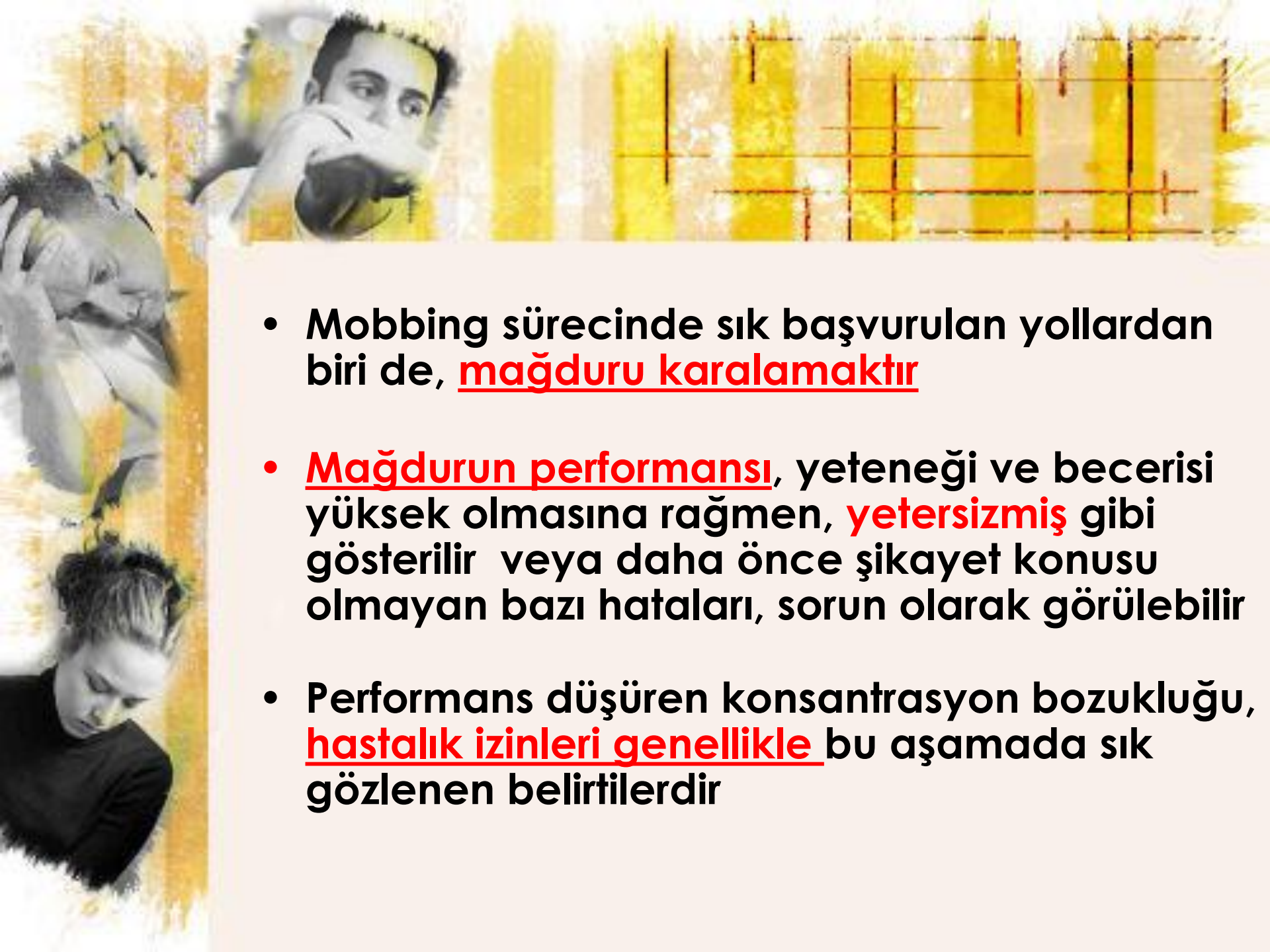
# **İşyerinde psikolojik şiddetin (mobbing) boyutları**



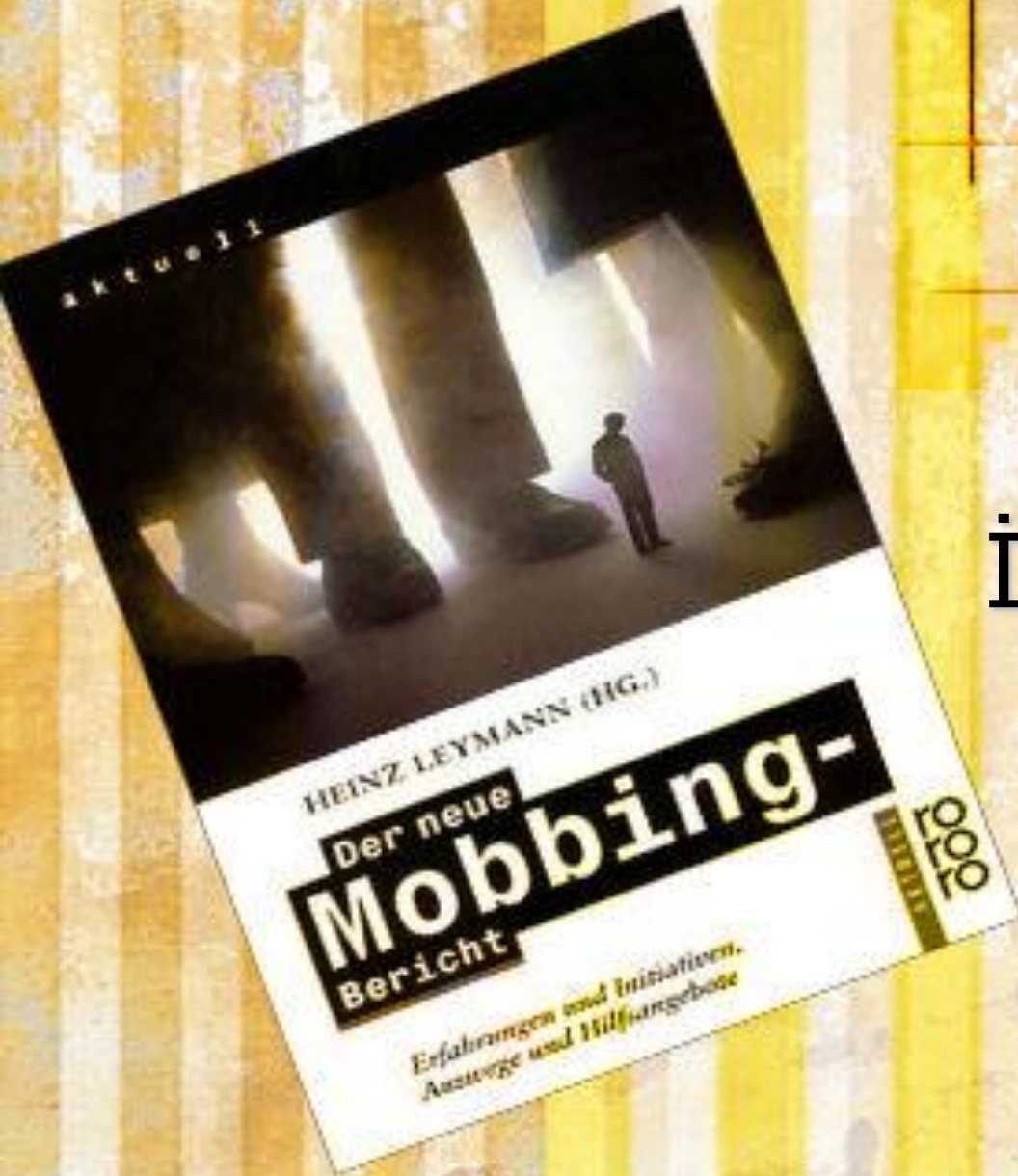
- **Mobbing; çeşitli aşamaları içeren bir süreçtir.**
- **Mobbing oluştukça çeşitli psikolojik faktörler etkileşime girer ve hedef seçilen kişinin (kurbanın) sağlığını olumsuz biçimde etkiler.**



- Kurbanı en fazla etkileyen mobbingin sıklığı, tekrarı ve süresidir.
- Psikolojik şiddet arttıkça ve süresi uzadıkça, etkisi de artar. Herkesin psikolojik şiddete dayanma sınırı farklıdır
- Birisi için, dayanılabilir olan bir durum, diğerine çok büyük zarar verebilir, psikolojik olarak yaralayabilir
- Psikolojik şiddetle mutsuzlaşan ve içine kapanan kişinin özel ve sosyal yaşamı etkilenir.



- Mobbing sürecinde sık başvurulanan yollardan biri de, mağduru karalamaktır
- Mağdurun performansı, yeteneği ve becerisi yüksek olmasına rağmen, **yetersizmiş** gibi gösterilir veya daha önce şikayet konusu olmayan bazı hataları, sorun olarak görülebilir
- Performans düşüren konsantrasyon bozukluğu, hastalık izinleri genellikle bu aşamada sık gözlenen belirtilerdir

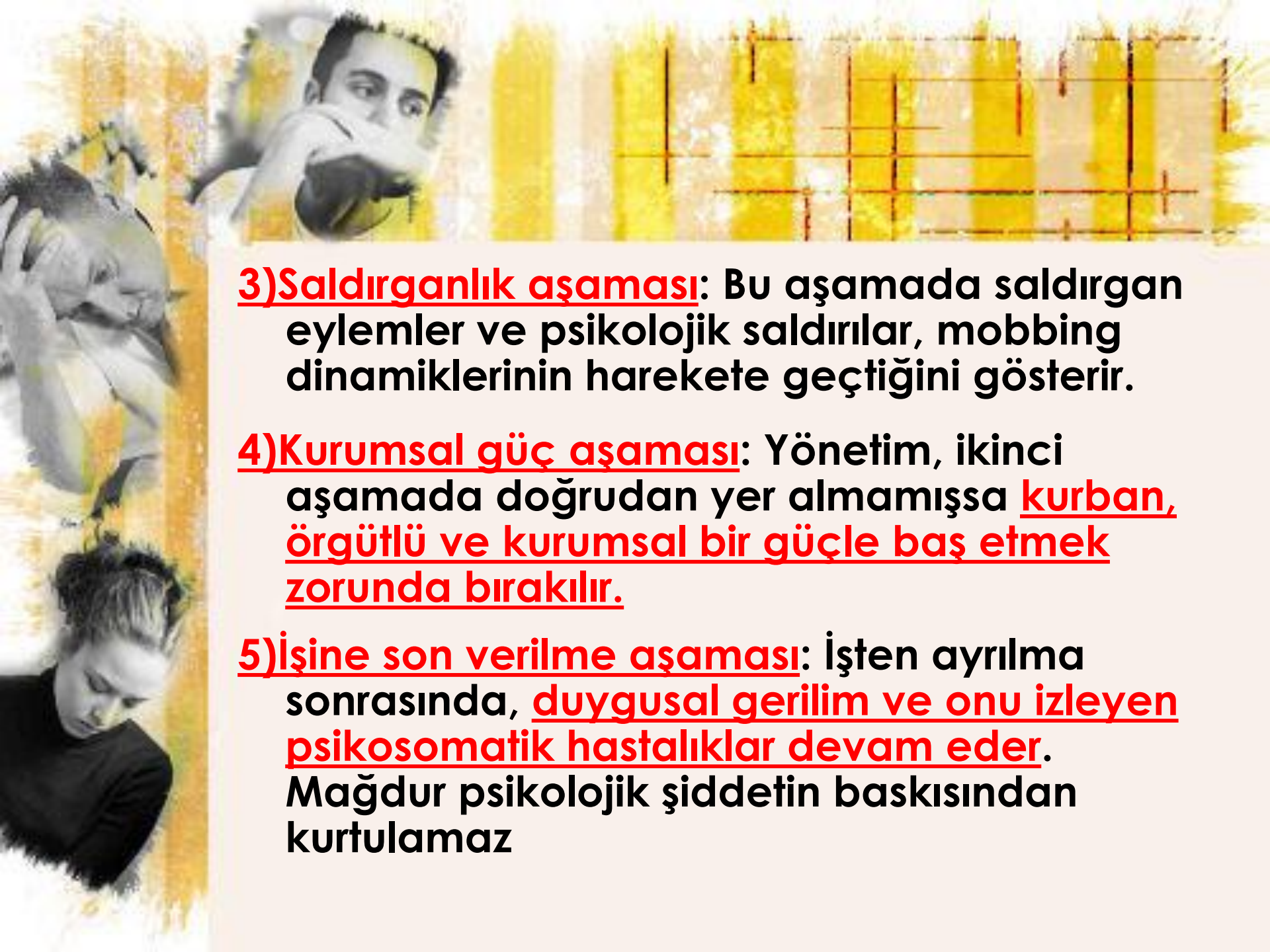


İşyerinde psikolojik  
şiddet sürecinde  
beş aşama :  
Leymann



**1)Tanımlama aşaması:** Kurban; “zor”, “asi”, “muhalif”, “öteki” veya “psikolojik sorunları olan biri” olarak damgalanır. Yönetimin yanlış yargısı ve taraflı tutumu, bu negatif döngüyü hızlandırır.

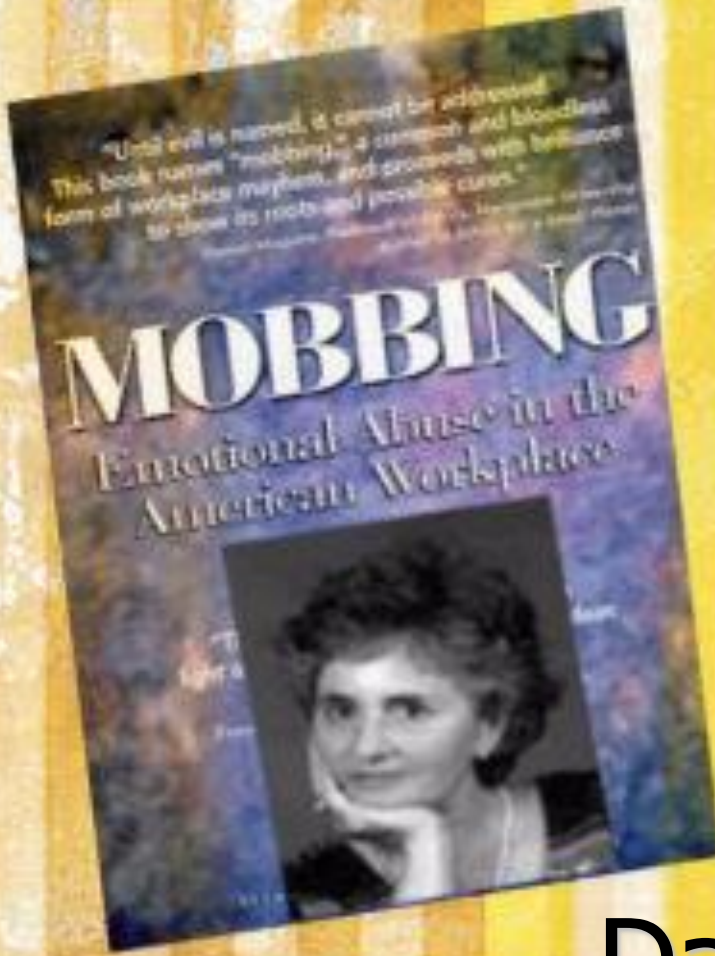
**2)Anlaşmazlık aşaması:** Kritik bir olayla, bir anlaşmazlıkla, karakterize edilir. Henüz mobbing değildir fakat mobbing davranışına dönüşebilir.



**3)Saldırganlık aşaması:** Bu aşamada saldırgan eylemler ve psikolojik saldırılar, mobbing dinamiklerinin harekete geçtiğini gösterir.

**4)Kurumsal güç aşaması:** Yönetim, ikinci aşamada doğrudan yer almamışsa **kurban, örgütlü ve kurumsal bir güçle baş etmek zorunda bırakılır.**

**5)İşine son verilme aşaması:** İşten ayrılma sonrasında, **duygusal gerilim ve onu izleyen psikosomatik hastalıklar devam eder.** Mağdur psikolojik şiddetin baskısından kurtulamaz



Davenport'un duygusal  
tacize ilişkin  
süreci

# İlk aşama: İletişim biçimi ve etkileri:

- Astın kendini ifade etmesini engelleme
- Toplantılarda sözü kesme ve sözüne önem verilmeme,
- Azarlama ve karalama
- Başarıları görmezlikten gelme ve başarısızlıklarını abartma,
- Özel yaşamını sürekli eleştirme,
- Telefonla rahatsız edilme, sözlü olarak tehdit etme.

# İkinci aşama: Sosyal ilişkilere saldırı

- Zayıf kişilikli insanların “güç”ten yana tavır takınarak, mobbing mağduruyla ilişkilerini en asgari düzeyde tutma,
- Şikayet kanalları sınırlandırılma,
- Diğer çalışanlardan izole edilme ve mağdurla yakın ilişki kurmaya çalışanlara mobbing mağduru olma riski,
- Mağduru görmezlikten gelme; “yokmuş” gibi davranma ve haklarına ve kişiliğine saygı göstermeme.

# Üçüncü aşama: İtibara saldırı

- Mağdura karşı bir karalama kampanyası,
- Asılsız dedikodu, alaya alınma, başarıları küçümseme ve başarılarının nedeni dış faktörlerde arama.
- Psikolojik sağlığı konusunda ileri geri konuşma, “tehlikeli” olduğu yönünde söylenti,
- Şiyasi ya da dini inançlarıyla alay etme. İnançlarına ve değerlerine sözlü ve fiili saldırıda bulunma,
- Dar görüşlülük ve vizyonsuzlukla suçlama,
- Ünvanları göz ardı etme

# Dördüncü aşama: Yaşam ve iş kalitesine saldırı

- Önemli görevleri ve yetkileri sınırlandırma, haklarından mahrum bırakma.
- Her hakkına yargı yoluyla kavuşmaya zorlama.
- Lehine olan kararların uygulanması kasıtlı olarak geciktirme,
- Yeteneklerinden daha önemsiz ve öz saygısını olumsuz yönde etkileyen görevler verme,
- İstifaya zorlama



## Beşinci aşama: Sağlığı etkileyen saldırılar

- Mağdur fiziksel olarak zor bir görev yapmaya zorlanır,
- Bayan mağdurlar ima yoluyla sözle veya fiili olarak cinsel tacize maruz bırakılır.



Mobbinge  
Hedef Olan Kişilerin  
Kişilik Özellikleri  
Nelerdir?



- **Çoğu üstün özelliklere sahip,**
- **zeki, başarı odaklı, yaratıcı,** kendini işine adanmış,
- **Dürüst, insanlara güvenen, iyi niyetli,** politik davranmayan, **kurumuna bağlı,** işiyle özdeşleşmiş,
- **Yetkinlik düzeyleri** yüksek,
- **Özellikle yaratıcı ve yenilikçi görüşleri gelenekçi çalışanları tarafından tepki alır**

PİR, Gamze: İş Yerindeki Kabus: Mobbing Şubat 2006 Gündem.net – Doğu Akdeniz Gazetesi-

2005www.gundem.emu.edu.tr/subat2006/turkish/mobbing.htm



**Mobbing  
Uygulamaya  
Yatkın Kişilerin  
Özellikleri Nelerdir ?**



- 
- Duygusal tacizi genel olarak alışkanlık haline getirmiş kişiler;
- kendi yetersizlik duygularını hedef aldıkları kişinin zor durumlarıyla eğlenerek yenmeye çalışan,
- ikiyüzlü, farklılıklara karşı hoşgörüsüz,
- kıskanç ve aşırı denetleyici kimselerdir.

CLARKE, Jane: "Maymuncuk: İşyerinde İletişim ve Politika",  
İstanbul: MESS Yayınları, Çev. Z. Dicleli, 2002, s. 72



# **Mobbing uygulayanların kişilik Özellikleri**

# 1. Mobbingci antipatik kişiliktir

- Kendi statülerini yükseltmek ve ihtirasları uğruna, kötü niyetli ve hileli eylemlere başvurmaktan çekinmeyen,
- Aşırı denetleyici, korkak ve sinirli,
- Daima güçlü olma isteği içinde,
- Korku ve güvensizliklerini bir başkasına çamur atarak yenmeye çalışan,
- Kendi hasta kişiliklerini saklamak amacıyla diğerlerinin gelişimini önleyecek şekilde güç kullanma eğiliminde,

## 2. Mobbingci ayrıcalıklı ve vazgeçilmez olduğuna inanır

- Örgüt hiyerarşisinde kendilerinin “güç uygulama” ayrıcalığına sahip olduklarını düşünen,
- Gerilimden beslenen ve stresli bir örgütsel iklimle arzu ettikleri doğal çevreyi sağlayan,
- Yöneticilik ve liderlik vasıfları olmayan,
- Örgütte yöneticilik pozisyonlarını korumak için çırpınıp duran özellikte



### 3. Mobbingci narsist kişiliğe sahiptir.

- Narsist kişilik,
- “gerçek”ten ziyade gösterişli bir hayal ortamında yaşayan,
- kendini sürekli diğer insanlardan üstün gören,
- ve bunun kabul edilmesini arzulayan kimselerde görülen zihinsel bozukluk halidir.



## 4. Mobbingci düşmanlık yapmaktan kendini alamaz

- Örgüt hiyerarşisinin neresinde bulunursa bulunsun, başarıya azmetmiş bireylere karşı yıldırma politikası gütmeyi, önemli bir görev olarak gören,
- Ben merkezci ve egoist,
- Örgütsel etik değerleri hiçe sayan ve örgütsel çıkarları göz ardı eden,
- Örgüt ve çalışanlar onlar için var olduğuna ve
- Kendi çıkarıyla örgütün çıkarı aynı anlama geldiğine



## 5. Mobbingci sadist kişiliğe sahiptir

- Sadist ruhlu, yaptıkları eziyetten haz duyan,
- Özel ve toplumsal çevrelerinde dışlandıkları için,
- kurumsal kimliklerini kullanarak,
- astlarına ve eşit statüdeki insanlara karşı çok saygısız, kaba ve saldırgan davranan



## 6. Mobbingci, önyargılı ve duygusaldır.

- Davranışlarının **rasyonel temeli ve açıklaması yoktur.**
- **Dinsel, sosyal** veya etnik bir nedenler,
- Gösterilen yüksek **bir performans,**
- Elde edilen **bir fırsat,**
- Beklenmeyen **bir terfi veya ödül,** mobbingcileri harekete geçirmeye yeter.
- Hatta onun **sevmediği birine** benzemek bile kurbanı saldırı için bir neden olabilir.



# 7. Mobbingci kötü kişiliktir

- Kendi hasta kişiliklerinin bütünlüğünü korumak ve sürdürmek için;
- başkalarının ruhsal gelişimini, güç kullanarak yok etmek isteyen,
- Kendilerinin dışındaki herkesi, “kendiliğinden değersiz” gören kişilerdir

Psikiyatrist M. Scott Peck, kötü kişilik teorisinde [(PECK, Scott: Kötülüğün Psikolojisi, (İstanbul, Çev: Göker Talay, Kuraldışı Yayıncılık, 2003, s.117)

## 8. Mobbingci genellikle çalışkandır

- Genellikle çalışkandır; (hem işe yaramaz, hem de örgütsel gerilimin kaynağı olmak gibi iki olumsuz tutum ve davranışın bir arada olamayacağını bilirler)
- Yaptığı her işi abartır, başkalarının işini ise küçümser.
- Sürekli işlerinin çokluğundan ve zorluğundan bahseder.
- Kendilerinin olmaması durumunda bu “çok zor ve önemli” işleri yapacak kimsenin olmayacağını düşünürler.





**Mobbingin kurumsal  
yaygınlaşma  
nedenleri**



- Yönetimde “**kapalı kapı**” politikası,
- **Yetersiz liderlik**,
- **Adil olmayan başarı değerlendirme ve ücretleme**,
- Karar verme ve **yönetimde otokratik yaklaşım**,
- **Yetersiz iletişim**,



- Etik değerlerin kaybolması,
- Örgüt yapısındaki radikal değişiklikler,
- Duygusal zekadan yoksunluk,
- İş yerinde yüksek düzeyde stres
- İş yerindeki monotonluk,

# Mobbing'in Etkileri

- benlik duygusunu zedeler,
- kendine yönelik kuşkusunu artırır,
- güven duygusunu yitirir,
- huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duyguları yaşar.
- ağlama, uyku bozuklukları, depresyon, yüksek tansiyon, panik atak, kalp krizi, travma sonrası stres bozukluğu yaratabilir.[\[4\]](#)



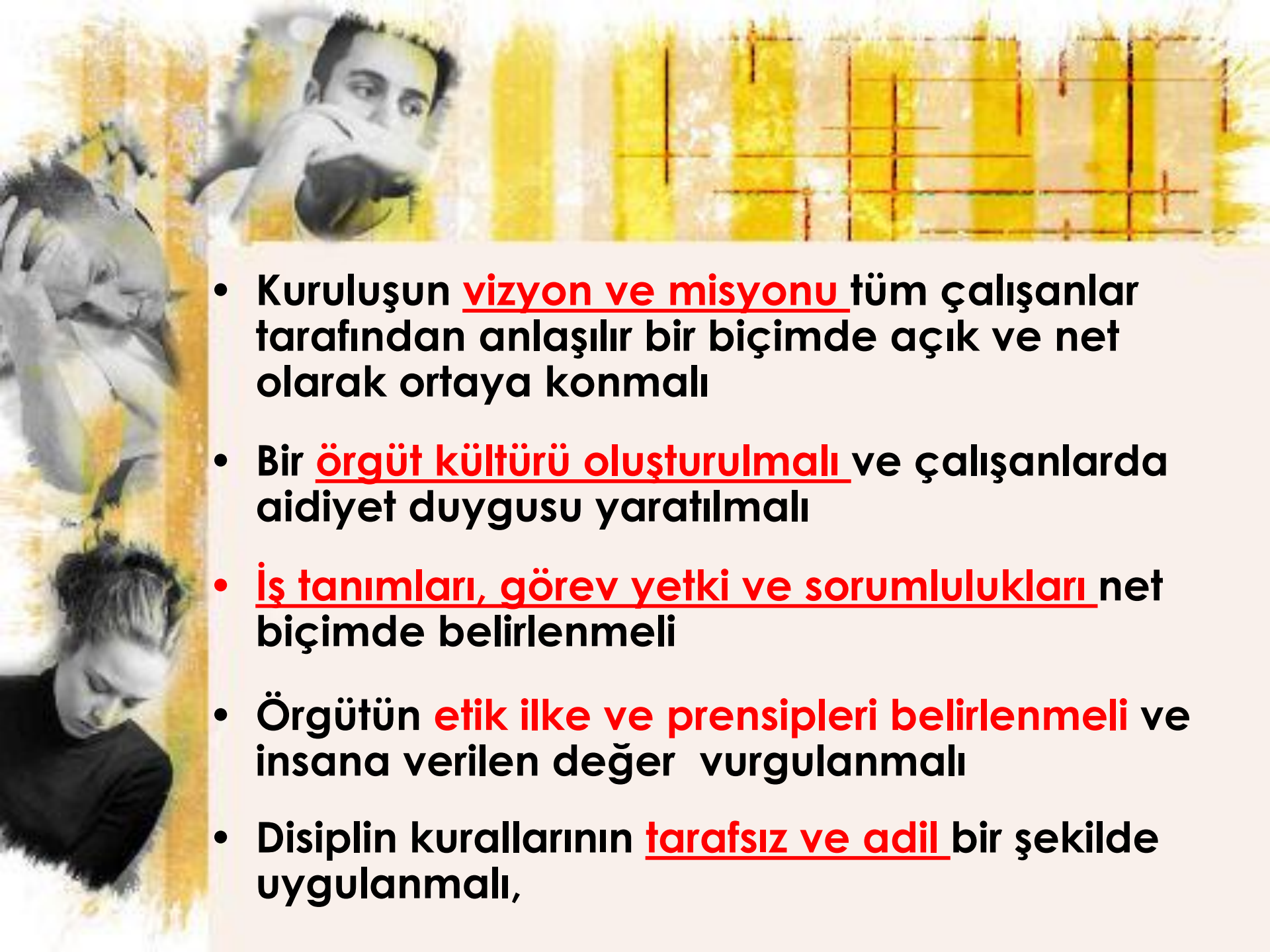
**Mobbingle  
karşılaşan birey ne  
yapmalı?**



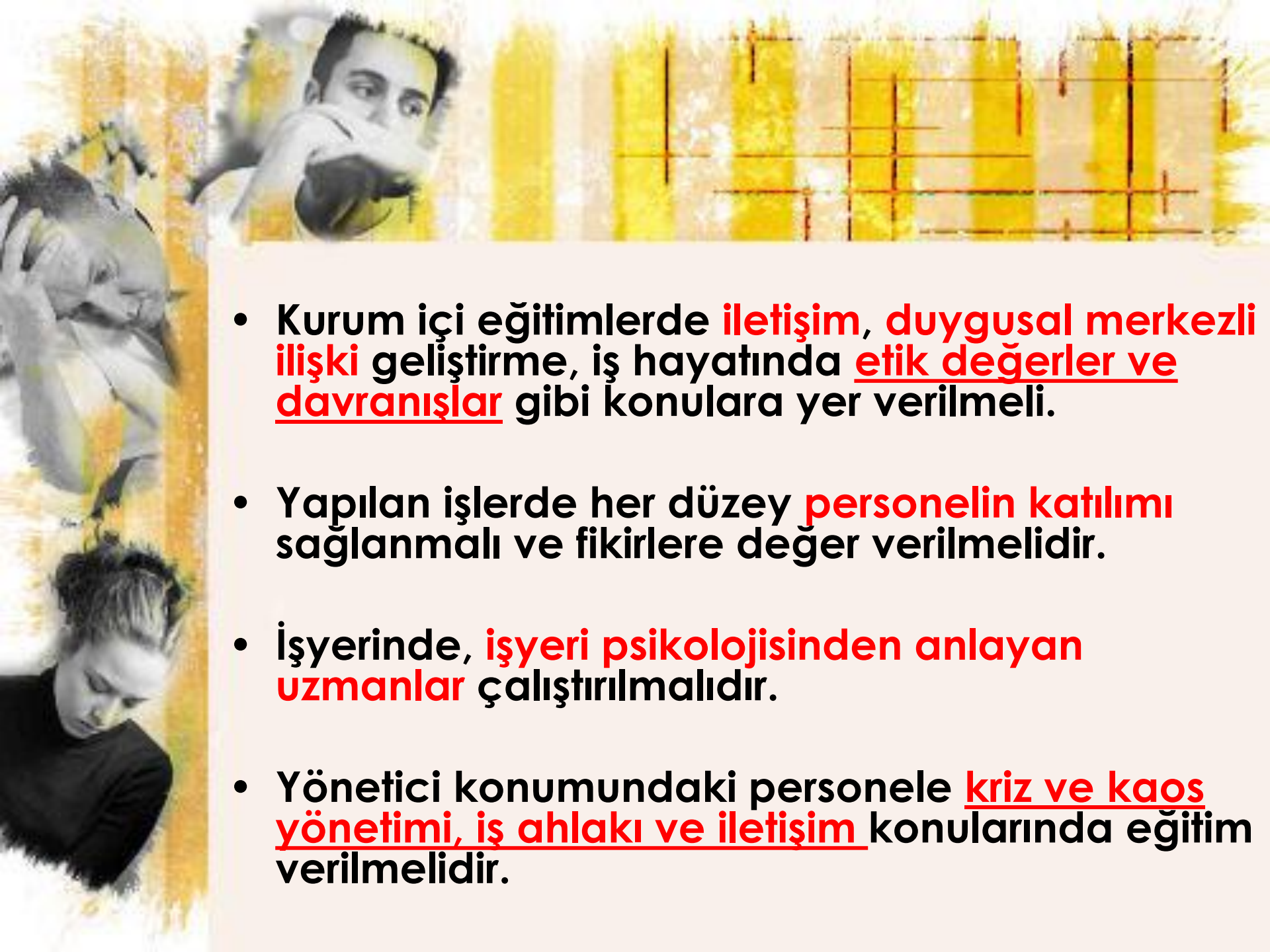
- Duygusal tacizde bulunan kişi ile konuşmak
- Söz ve davranışlarını durdurmalarını açıkça söylemek
- Yaşadıkları olayları, verilen anlamsız emirleri ve uygulamaları yazılı olarak kaydetmek,
- Tacizde bulunan kişiyi bağlı bulunduğu birimin en üst amirine, insan kaynakları departmanı ve/veya yönetim kuruluna raporlamak,
- Tıbbi ve psikolojik yardım almak ve iş arkadaşları ile durumu paylaşmak



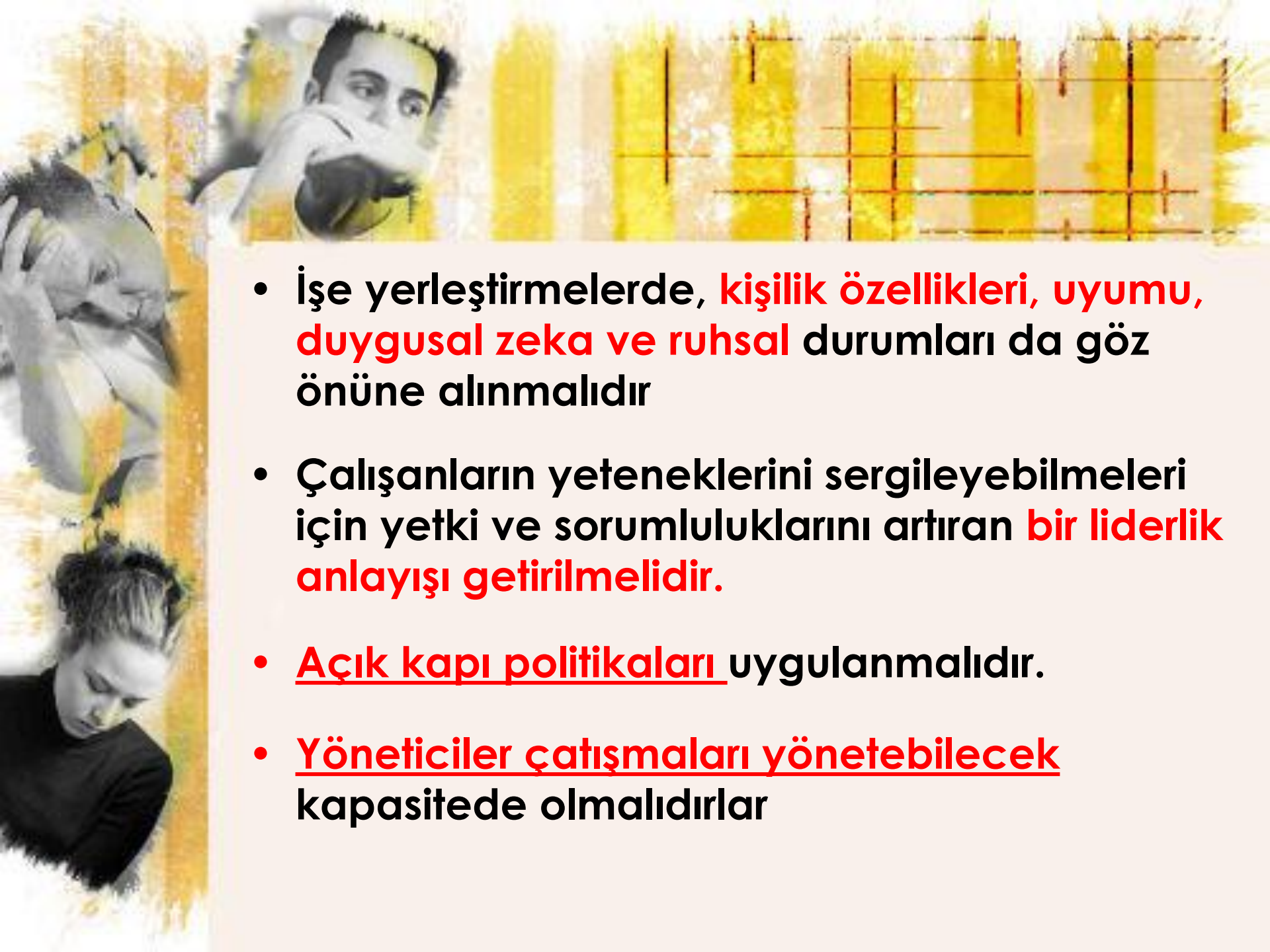
Kurumsal düzeyde  
önlemler



- Kuruluşun vizyon ve misyonu tüm çalışanlar tarafından anlaşılır bir biçimde açık ve net olarak ortaya konmalı
- Bir örgüt kültürü oluşturulmalı ve çalışanlarda aidiyet duygusu yaratılmalı
- İş tanımları, görev yetki ve sorumlulukları net biçimde belirlenmeli
- Örgütün etik ilke ve prensipleri belirlenmeli ve insana verilen değer vurgulanmalı
- Disiplin kurallarının tarafsız ve adil bir şekilde uygulanmalı,



- Kurum içi eğitimlerde **iletişim**, **duygusal merkezli ilişki** geliştirme, iş hayatında **etik değerler ve davranışlar** gibi konulara yer verilmeli.
- Yapılan işlerde her düzey **personelin katılımı** sağlanmalı ve fikirlere değer verilmelidir.
- İşyerinde, **işyeri psikolojisinden anlayan uzmanlar** çalıştırılmalıdır.
- Yönetici konumundaki personele **kriz ve kaos yönetimi, iş ahlakı ve iletişim** konularında eğitim verilmelidir.



- İşe yerleştirmelerde, **kişilik özellikleri, uyumu, duygusal zeka ve ruhsal** durumları da göz önüne alınmalıdır
- Çalışanların yeteneklerini sergileyebilmeleri için yetki ve sorumluluklarını artıran **bir liderlik anlayışı** getirilmelidir.
- **Açık kapı politikaları** uygulanmalıdır.
- **Yöneticiler çatışmaları yönetebilecek** kapasitede olmalıdırlar



- Örgüt **içi statü ve görev dağılımı** gibi hassas konularda **belirsizliklere yer verilmemeli,**
- **İkilemli uygulamalardan** kaçınılmalı,
- Örgüt içi iletişimde **dürüstlük ve içtenlik kavramlarını güçlendirici** önlemler alınmalı.
- **Şikayet ve performans değerlendirme** mekanizmalarının olabildiğince sağlıklı çalışmasına özen gösterilmeli.



Mobbingin  
örgüt içinde  
yayılması nasıl önlenir?



- Öncelikle kısa bir **eğitim** ile tüm çalışanları **mobbing olgusu ve öğeleriyle** tanıştırılması,
- Çalışanların katılımı sağlanarak bir **politika** oluşturulup yazılı hale getirilmesi,
- **Kötü bir çalışma ortamından** ayrıcalıksız tüm çalışanların korunması,
- **Duygusal tacizin** tanımlanması, bu olgunun **yıkıcı** olduğunun resmen ilan edilmesi,



- Mobbing'in **ihbar olarak** kabul edilmesi ,
- Yönetimin olumlu ve zamanında vereceği tepkinin, **şikayetçiye doğrudan bildirilmesi,**
- Tüm çalışanların **adil ve geçerli** olduğunu kabul edeceği bir **soruşturma yönteminin** saptanması,
- **Sorunu çözme** ile ilgili alınacak önlemlerin açıklanması



- Maddi ve manevi **zararın saptanması** ve yazıya dökülmesi (Tıbbi teşhisler, ücretli izinler, kaybedilen sosyal haklar)
- Hedef olan **kişinin hakları** korunarak, başka bir departmanda çalışmasının sağlanması
- Kişilerin güvenliği korunarak **tanıklık** etmeleri için **koşulların** belirlenmesi
- **Son kararlar** kurumun tek bir yöneticisine bırakılmadan, **en az üç karar verici** tarafından verilmesi,

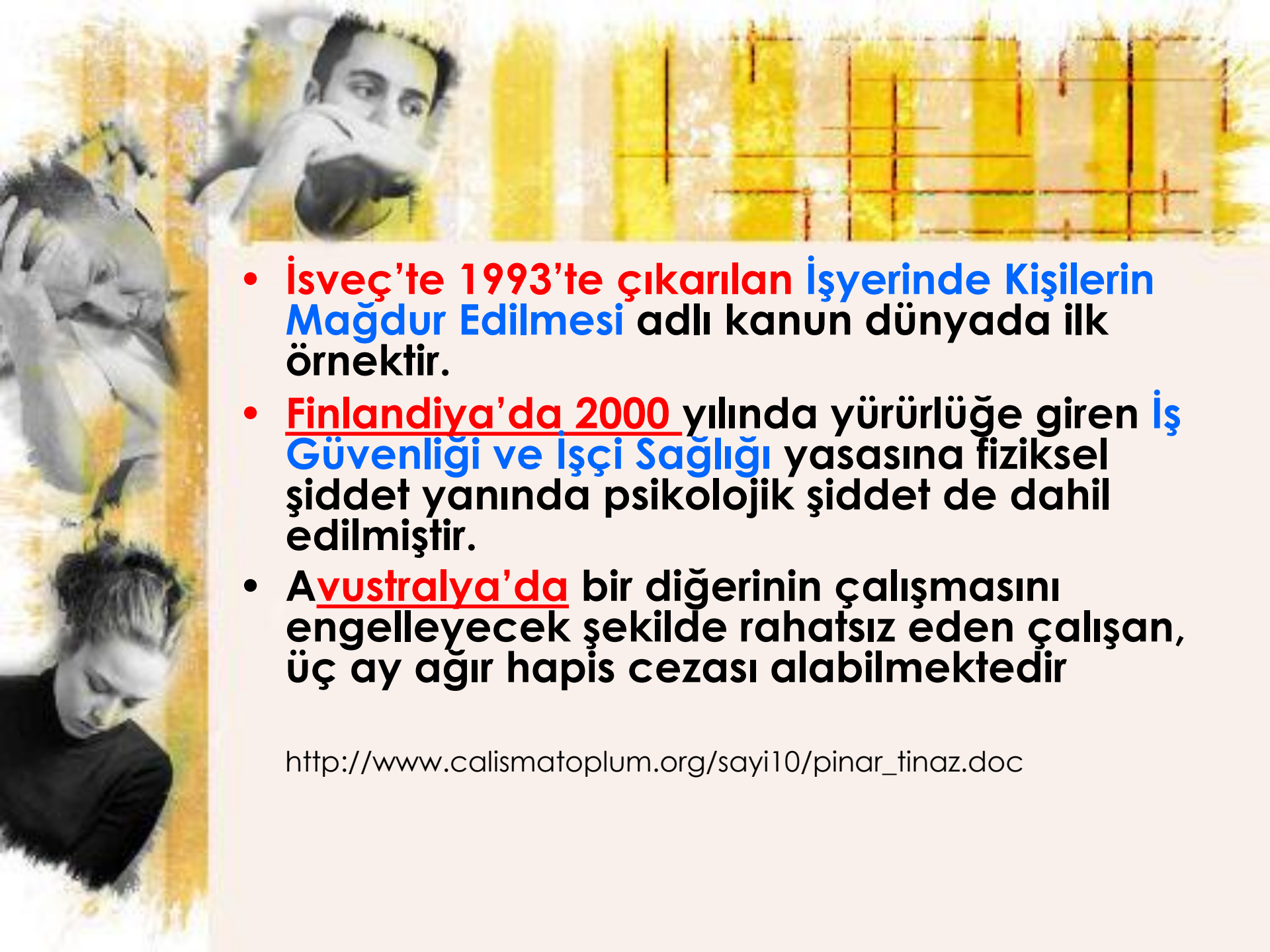


- Tacizcinin açık olarak **özür dilemesinin** sağlanması,
- İşyerindeki **konumunun düşürülmesi** veya yer değiştirmesi,
- tacizi kesinleşen ve suçlu bulunan kişinin **cezalandırılması**
- **Misilleme veya intikam almayı** önleyici tedbirlerin alınması, bunun **yeni bir taciz olarak kabul edileceğinin** belirtilmesidir.

ARPACIOĞLU, Gülcan: "İşyerindeki Stresin Gizli Kaynağı: Zorbalık ve Duygusal Taciz, <http://www.insankaynaklari.com/makaleler>



# Mobbingin yasal boyutu



- **İsveç'te 1993'te çıkarılan İşyerinde Kişilerin Mağdur Edilmesi** adlı kanun dünyada ilk örnektir.
- **Finlandiya'da 2000** yılında yürürlüğe giren **İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı** yasasına fiziksel şiddet yanında psikolojik şiddet de dahil edilmiştir.
- **Avustralya'da** bir diğ<sup>er</sup>inin çalışmasını engelleyecek şekilde rahatsız eden çalışan, üç ay ağır hapis cezası alabilmektedir

[http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar\\_tinaz.doc](http://www.calismatoplum.org/sayi10/pinar_tinaz.doc)



- **İsviçre'de** işyerlerinde her türlü psikolojik baskı ve tacizde bulunan kişi işten çıkartılabilir.
  - **Fransa'da** işyerinde psikolojik tacizin cezası 1 yıl hapis ve 15000 Euro'dur
  - **İrlanda'da 1999'dan** bu yana, işyerlerinde taciz ve şiddetle ilgili çalışmalar yapmaktadır.
- İtalya'da** bölgesel olarak mobbing karşıtı yasalar yürürlüğe girmiş ve psikolojik şiddet dolayısıyla ortaya çıkan rahatsızlıklar iş kazası kapsamına alınmıştır.



- **2000 Yılında Avrupa Parlamentosu'nda,** mobbingin sosyal, insani ve ekonomik ağır bedellerinden korunmak için **ortak önlemlerin alınmasının ve mücadele yollarının belirlenmesinin gerekliliği** dile getirilmiştir.
- **Avrupa Birliği Komisyonu,** bu konuya ilk yanıtını, 2002 Ekim ayında “Stres ve Mobbing Konulu Avrupa Haftası”nı düzenleyerek vermiştir.



- **Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Uluslararası Sağlık Örgütü de (WHO),** 2002-2005 çalışma planlarına, işyerlerinde psikolojik tacizin önlenmesine yönelik çalışmaların yapılmasını eklemişlerdir



Mobbing'in  
ekonomik boyutu

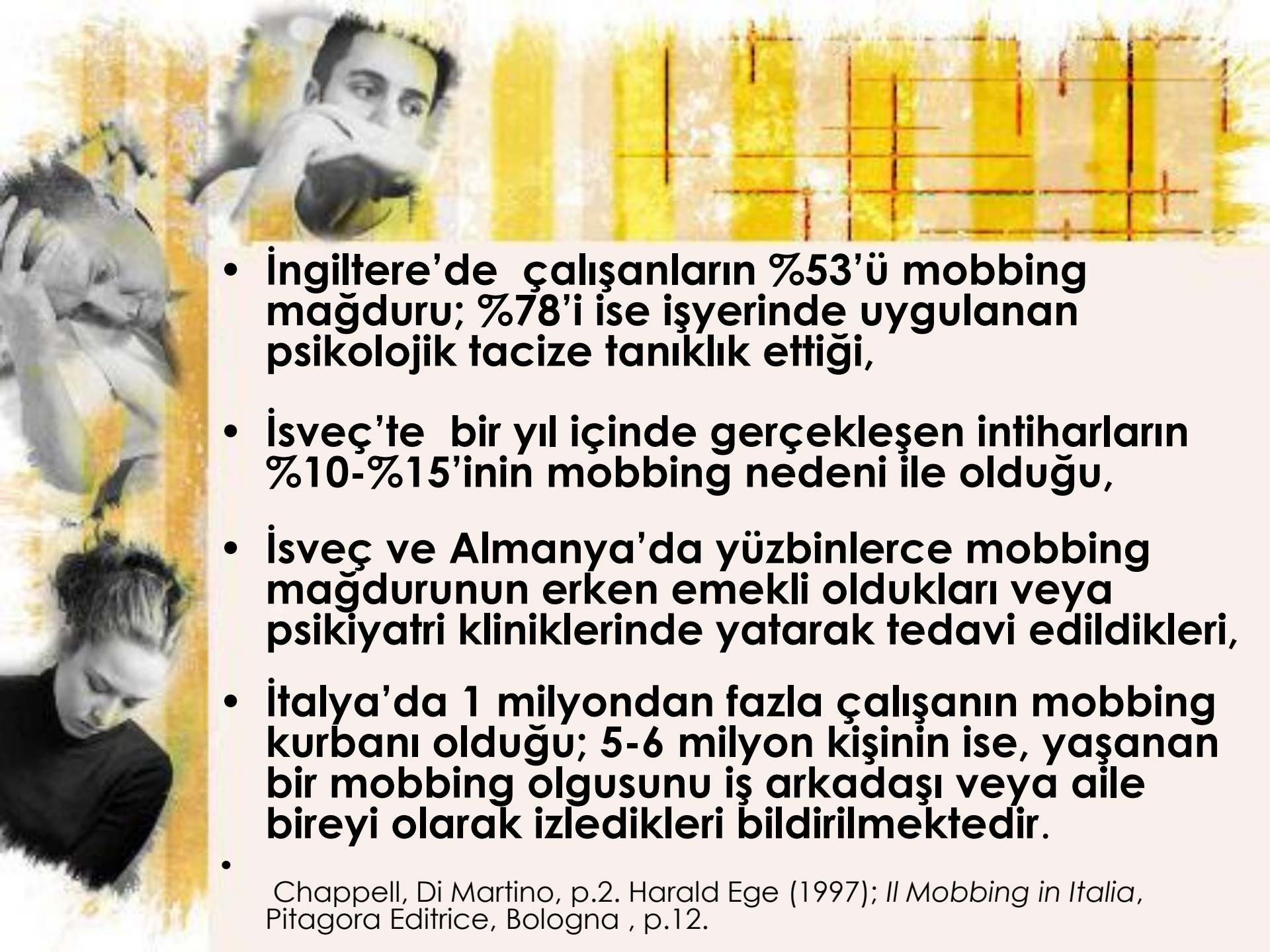


- ABD'de işyeri şiddetinin çalışanlara toplam maliyeti, **1992 yılında 4 milyar dolardan fazla.**
- Almanya'da psikolojik şiddetin, 1000 çalışanlı bir işletmeye doğrudan maliyeti 112.000\$; bunun yanında dolaylı maliyeti ise 56.000\$ olarak belirlenmiştir.

Tınaz, P. (2006); *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*, Beta Basım Yayım, İstanbul.

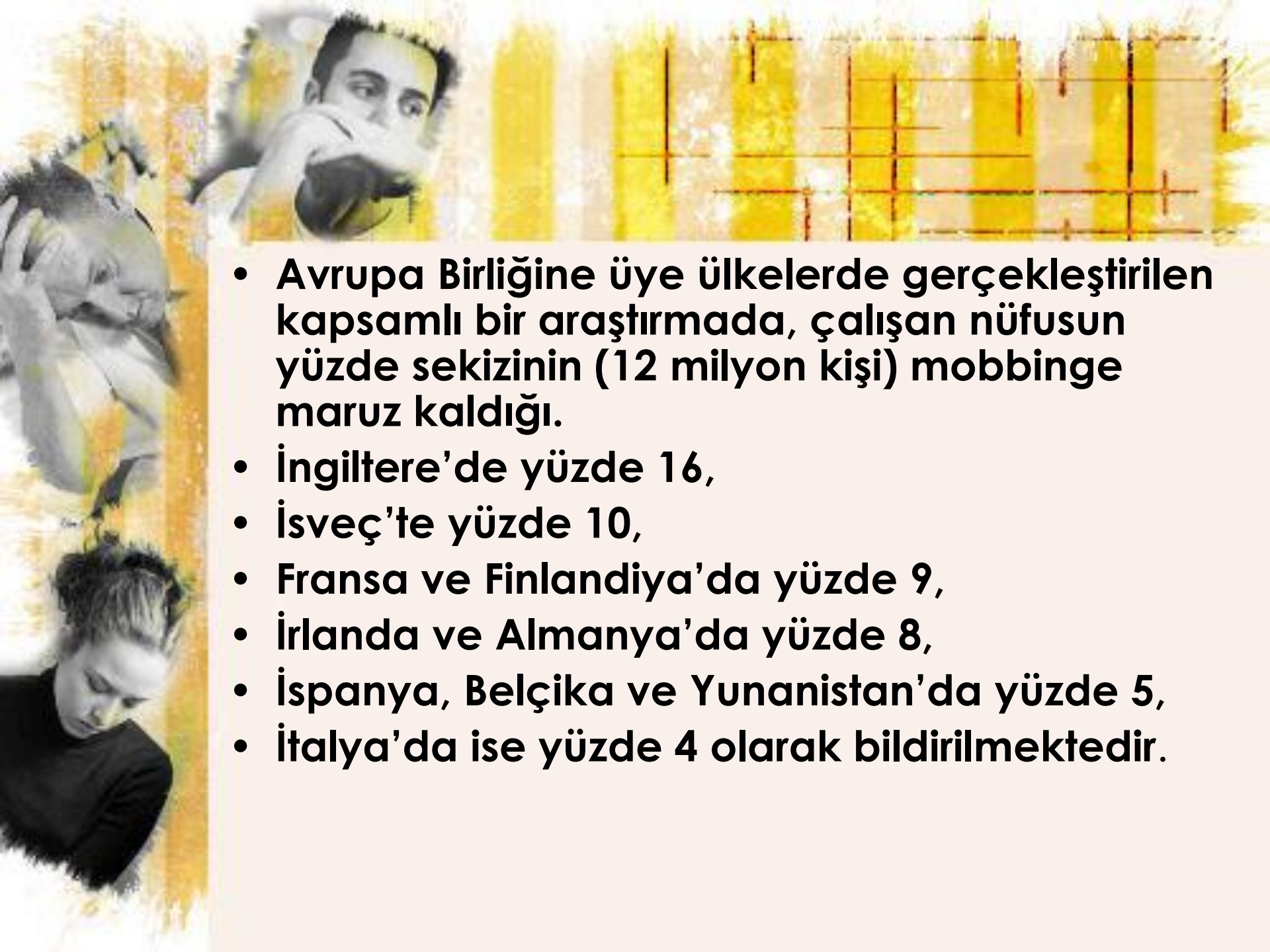
A spiral-bound notebook with yellow and white vertical stripes is open. A fountain pen with a light-colored, textured barrel and a silver nib lies diagonally across the left page. A small, dark glass ink bottle with a white label is positioned at the top left. The right page features the title text in a bold, black, sans-serif font, slanted upwards to the right.

# Araştırma Sonuçlarına Göre Mobbingin Boyutları



- İngiltere’de çalışanların %53’ü mobbing mağduru; %78’i ise işyerinde uygulanan psikolojik tacize tanıklık ettiği,
- İsveç’te bir yıl içinde gerçekleşen intiharların %10-%15’inin mobbing nedeni ile olduğu,
- İsveç ve Almanya’da yüzbinlerce mobbing mağdurunun erken emekli oldukları veya psikiyatri kliniklerinde yatarak tedavi edildikleri,
- İtalya’da 1 milyondan fazla çalışanın mobbing kurbanı olduğu; 5-6 milyon kişinin ise, yaşanan bir mobbing olgusunu iş arkadaşı veya aile bireyi olarak izledikleri bildirilmektedir.

• Chappell, Di Martino, p.2. Harald Ege (1997); *Il Mobbing in Italia*, Pitagora Editrice, Bologna , p.12.



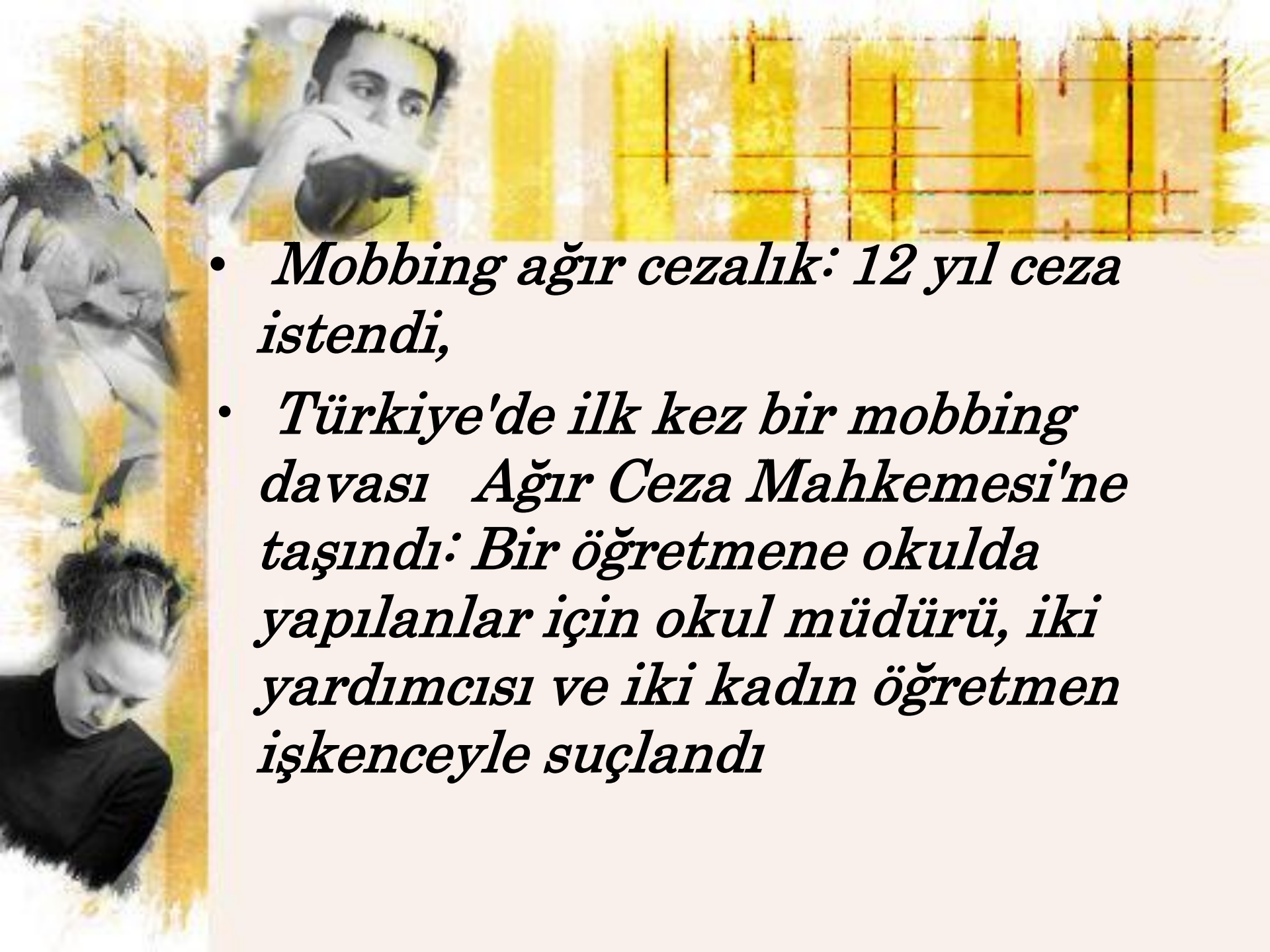
- Avrupa Birliğine üye ülkelerde gerçekleştirilen kapsamlı bir araştırmada, çalışan nüfusun yüzde sekizinin (12 milyon kişi) mobbinge maruz kaldığı.
- İngiltere'de yüzde 16,
- İsveç'te yüzde 10,
- Fransa ve Finlandiya'da yüzde 9,
- İrlanda ve Almanya'da yüzde 8,
- İspanya, Belçika ve Yunanistan'da yüzde 5,
- İtalya'da ise yüzde 4 olarak bildirilmektedir.



# TÜRKİYE'DE MOBBİNG

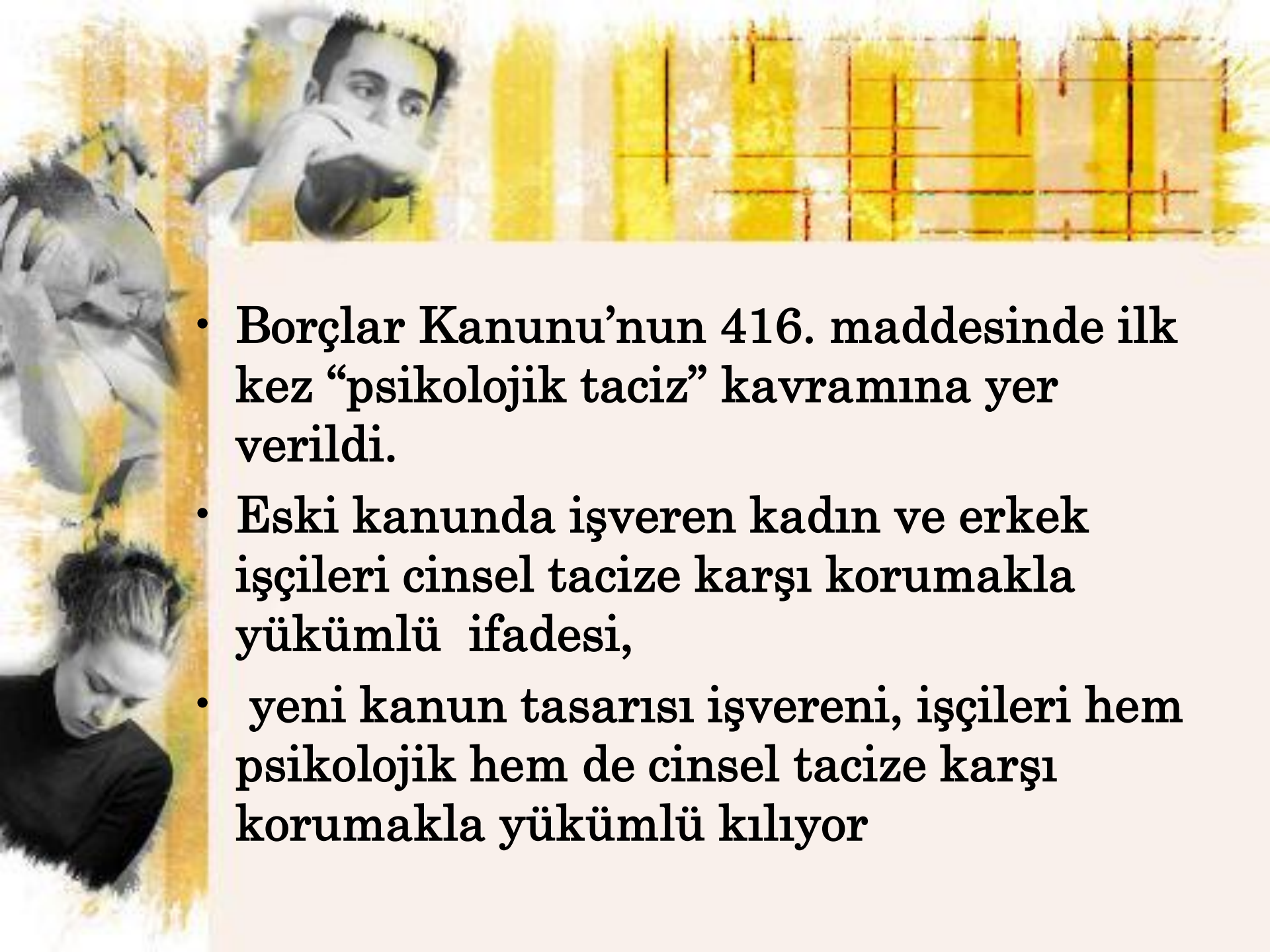
# Türkiye’de ilk mobbing davalarını açanlar

- *Toprak Mahsulleri Ofisi’nde çalışan Şaban Tokat,*
- *Jeoloji Mühendisleri Odası’nda çalışan Tülin Yıldırım,*
- *Marmara Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Biyokimya Anabilim Dalı’nda öğretim üyesi olan Prof. Dr. Dehen Altınır,.*



- *Mobbing ağır cezalık: 12 yıl ceza istendi,*
- *Türkiye'de ilk kez bir mobbing davası Ağır Ceza Mahkemesi'ne taşındı: Bir öğretmene okulda yapılanlar için okul müdürü, iki yardımcısı ve iki kadın öğretmen işkenceyle suçlandı*

- 
- *Gerede Devlet Hastanesi'nde başhemşire olarak görev yapan Hülya Sakız , hastane yönetiminin kendisi hakkında; kınama, uyarı ve disiplin dahil, 6 kez ceza vermesi ve geçici görevle başka bir hastaneye gönderilmesi nedeniyle açtığı mobbing davasını kazandı.*



- Borçlar Kanunu'nun 416. maddesinde ilk kez "psikolojik taciz" kavramına yer verildi.
- Eski kanunda işveren kadın ve erkek işçileri cinsel tacize karşı korumakla yükümlü ifadesi,
- yeni kanun tasarısı işvereni, işçileri hem psikolojik hem de cinsel tacize karşı korumakla yükümlü kılıyor

# Başbakanlık

- *Başbakanlık 19 Mart 2011 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı genelgesi alınabilecek tedbirleri 8 maddede yer alıyor*

# TBMM Önlemleri

*Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu bünyesinde oluşturulan **İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) alt komisyonu;***

*İşçilere, işe başlamadan önce mobbing yapmayacağına dair yemin belgesi imzalatılması,*

*tacizi yapanlarla, yapılmasına göz yumanlara alt sınırı 2 yıl olmak üzere hapis cezası öngörülmesi yer alıyordu..*

# Üniversite Araştırma

Akademisyenlerde Yapılan Çalışmada (N=580)

## Mobbing Davranışları

- Hakkında asılsız söylemlerde bulunma (%65)
- Başkalarının yanında aşağılayıcı konuşulması (%62)
- Verdikleri karar ve önerilerin eleştirilerek reddedilmesi” (%62)

# Mobbingin etkileri

- Kendisini yorgun ve **stresli hissetme** (%74),
- Yapılan davranışı tekrar **tekrar yaşama** (%71),
- İş yerinde kimseye **güvenmeme** (%65),
- **Özel yaşamın** etkilenmesi (%64)
- Baş ağrıların (%63),
- **İşe bağlılığın** azalması (%61),
- İşle ilgili konsantrasyon gücü %58),
- **İhanete uğramış** hissetme (%56)
- Çalışma arkadaşlarıyla **çatışma yaşama** (%52),
- Kişilerden **öç almayı düşünme** (%50) ve
- **Depresyon** (%49)

# Kurtulmak için yapılanlar

- Daha planlı ve çok çalışma %76
- Eleştiri almamak için işe daha çok özen gösterme %76
- İlgili kişiyle yüz yüze konuşma (%66)  
Üst makama bildirim(%51)
- İşten ayrılmayı düşünme, %51
- Kurum içinde görev değişimi %32

# İntiharı düşünme

- 
- Katılımcıların ;
  - 41 kişi ( %7) **zaman zaman** intihar etmeyi düşündükleri,
- Bunların 24'ü ara sıra,
- 14 kişi “sık sık”,
- 3 kişi de hemen her zaman intihar düşüncesinde oldukları belirlenmiştir.





# Teşekkürler...

[aytolany@mynet.com](mailto:aytolany@mynet.com)

[aytolany@gmail.com](mailto:aytolany@gmail.com)