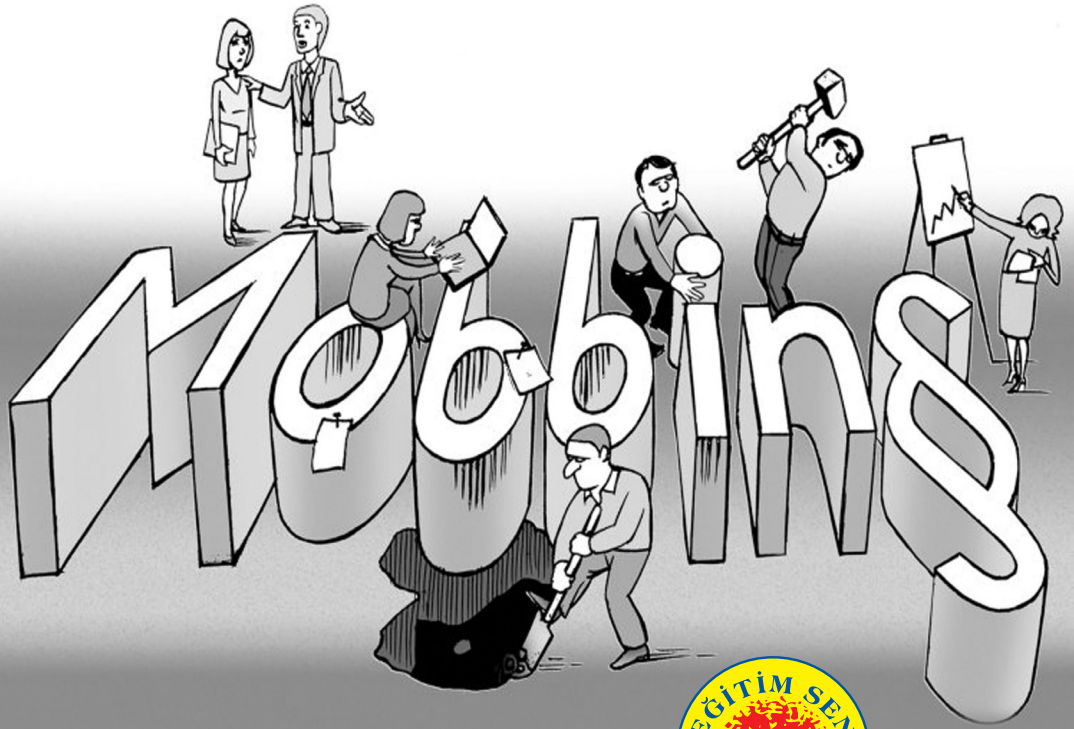




Eğitim Sen Yayınları
Şubat 2016

EĞİTİM SEN

(Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası)

Adına Sahibi: Kamuran Karaca

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Hanım Koçyiğit

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

E-posta: bilgi@egitimsen.org.tr Web: www.egitimsen.org.tr

Şubat 2016

Sayfa Düzeni/Kapak: Gülüzar Ünver

Baskı: PİA Enerji Tem. Mad. Turizm Danış. İnş. Rek. San. Tic. Ltd. Şti.

Uğur Mumcu Cd. Küpe Sk. No: 7/6 G.O.P. / Ankara

Tel: 0312 447 04 47 Faks: 0312 446 02 22

İŞYERİNDE YILDIRMA (MOBBİNG) NEDİR?

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, iş yerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir.

Çalışma yaşamında mobbing kavramının ilk kez, 80'li yılların başında İsveçli Endüstri Psikoloğu Heinz Leymann tarafından kullanıldığı bilinmektedir. İş yerinde yıldırma, taciz anlamında ise ilk kez 1984'de yine İsveç'de Heinz Leymann tarafından hazırlanan "İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık" konulu raporda ortaya atılmıştır. Leyman'ın



Çalışanlar arasında benzer tipte uzun dönemli düşmanca ve saldırgan davranışların varlığına dair yaptığı saptamalar sonucunda, bu kavramı kullandığı görülmektedir.

Çalışma yaşamında Leymann'ın görüşleri ve araştırmaları, bütün dünyada işyerlerindeki mobbing davranışlarına ilişkin araştırmalara temel oluşturmaktadır. 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.

Mobbing, dünyada ve ülkemizde kamu ya da özel fark etmeksizin var olan ancak tanımı üzerinde ortak bir uzlaşma olmayan bir durum olmayı sürdürmektedir. Genellikle kuralların yazılı olmadığı, iletişim kanallarının kapalı olduğu alanlarda mobbing uygulamaları daha sık görülmektedir. Uluslararası alanda yapılan tüm araştırma sonuçlarının ulaştığı ortak sonuç, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından sayı olarak çok daha fazla olduğudur.

MOBBİNG NEDİR?

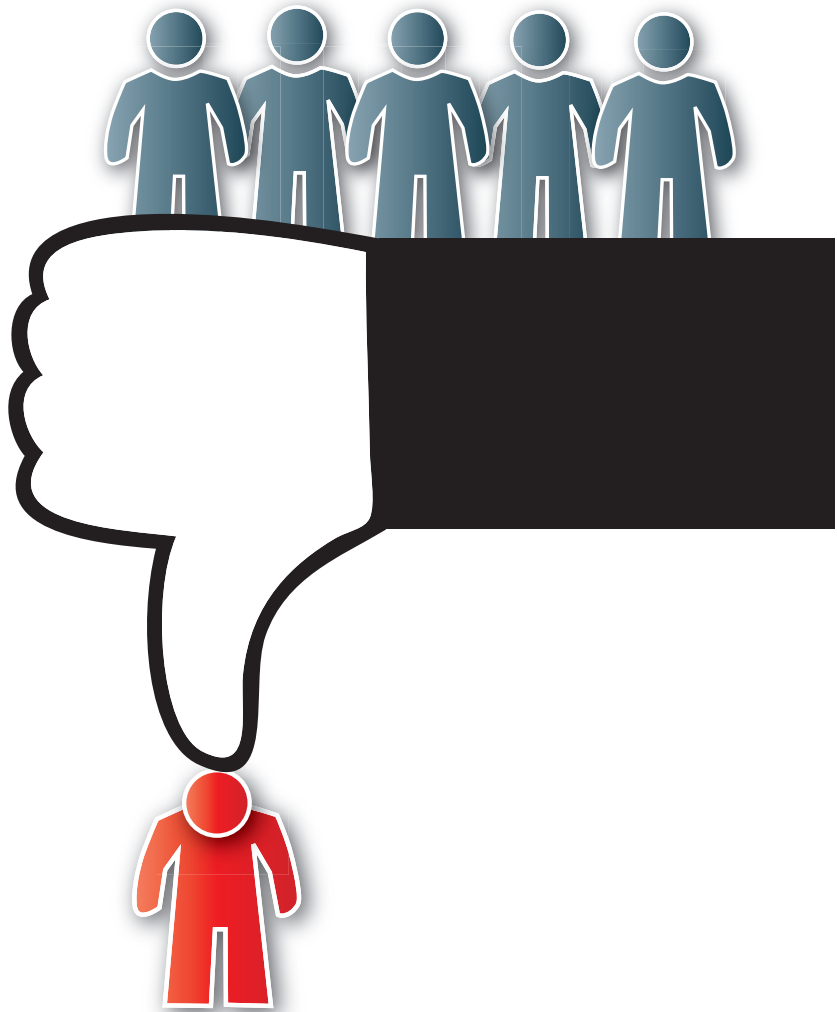
Mobbing, iş yerinde mevcut gücün ya da statünün kötüye kullanılarak; sistematik olarak psikolojik şiddet, baskı, kuşatma,

taciz, aşağılama, tehdit vb. şekillerde yıldırma, yıpratmadır. Bu süreçte hedef seçilen kişi mağdur, yıldırıcı davranışı gerçekleştiren kişi saldırgan olarak adlandırılır. İşyerinde yıldırma dolayısıyla zarar görmüş kimselere ise kurban denir.

Mobbing, işyerinde rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşımaktadır.

MOBBİNGİN FARKINA NASIL VARILIR?

- Psikolojik tacizdir ve yıldırma amaçlıdır.
- Çalışanlar üzerinde yetki, grup psikolojisi ve sistematik baskı ile ortaya çıkar.
- Stresten kaynaklanan anlık sorunlar sistematik baskı kapsamına girmez. Baskının “sistematik” olabilmesi için, en az altı aylık bir süre gerekir. Bilerek ve isteyerek, düzenli biçimde yapılan aşağılamalar, suçlamalar söz konusu olmalıdır.
- Mağdur olan kişiler iş yerinden uzaklaşmaya zorlanmaktadır.



MOBBİNG SÜRECİ

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle iş yerinde görülen ve mobbinge neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazıları, tamamen negatif olarak görülebilmesine rağmen bazıları, sadece normal etkileşim davranışları olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilir. Ancak bu davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir ve kasıtlı tacize dönüşür.

Mobbing rahatsız edici davranışlarla kendini gösteren, zaman geçtikçe acı vermeye başlayan ve olayların sarmal biçimde hız kazandığı; çeşitli aşamalardan oluşan bir süreçtir. Bu süreç içinde mobbinge işaret eden belirtilerin tanınması büyük önem taşır. Ayrıca süreç içinde rol alan aktörler de belirli gruplar içinde tanımlanmalıdır.

MOBBİNGE YOL AÇAN DAVRANIŞLAR

- Kişiyi örgütsel gerekçelerle saldırmak,
- Kişiyi sosyal ilişkileri bakımından saldırmak,
- Kişinin özel hayatına/itibarına saldırmak,



- Fiziksel şiddet uygulamak,
- Kişinin tutumlarına saldırmak,
- Sözle saldırganlık,
- Dedikodular,
- Taciz.

MOBBİNGİN AŞAMALARI

- İş yerinde kritik bir olayın olması ve saldırgan davranışların belirmesi,
- Mobbingin belirgin biçimde ortaya çıkması ve hedef alınan kişiyi lekeleme çabaları,
- Mobbinge maruz kalanın travma yaşaması ve bununla başa çıkmaya çalışması,
- İşten ayrılmaya zorlama ya da kovma.



MOBBİNGE MARUZ KALANLARIN KARŞILAŞABİLECEĞİ 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, göz hapsine alma).
- Sürekli ve sistemli bir biçimde yıldırıcı davranışlar gerçekleştirilir (Mobbingin sıklığı, süresi ve zararı büyür).
- Hata, kusur mobbinge maruz kalmış kişide gibi gösterilir.
- İş yerinden uzaklaşmak kişinin tercihiymiş gibi sunulur.
- Yıldırıcı davranışlar, bir veya birkaç kişi tarafından gerçekleştirilebilir (Buna kurum yöneticileri de katılabilir).
- Saldırgan (mobbing uygulayan) kişi kurum tarafından hoş görülür, teşvik edilir ya da kıskırtılır (Çare aramak için görüşülen merciler mobbinge maruz kalan kişiyi dikkate almaz).
- Yöneticiler yetkilerini mobbing aracı olarak kullanabilir.



MOBBİNGİN ETKİLERİ

Kişi Üzerindeki Etkileri

Mobbing, kişinin mesleki bütünlük ve benlik duygusunu zedeler, kendine yönelik kuşkusunu artırır, psikolojisinin bozulmasına neden olur. Kişi kendine güven duygusunu yitirir, huzursuzluk, korku, utanç, öfke ve endişe duyguları yaşayarak kendisini yalıtır. İş yerinde 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,
- Çalışma arkadaşları ve hizmet alanlarla iletişim çatışmaları,
- Çalışma yaşamında isteksizlik ve hırs gibi çelişen hisler yaşama.



Aile Bireylerine Etkisi

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

MOBBİNGE MARUZ KALAN KİŞİNİN ALABİLECEĞİ BİREYSEL ÖNLEMLER

- Mobbinge maruz kalan emekçilerin, saldırgan (mobbing uygulayan) kişiye taciz edici söz ve davranışlarını durdurmalarını açıkça söylemeleri ve bu konuşmayı yaparken gerekirse tanıklık edebilecek kişinin ya da kişilerin 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 belgelendirmeleri,
- Üyesi olduğu sendikanın yetkili organlarına/birimlerine bildirmeleri,
- Hem yardımcı olması hem de kanıt oluşturması bakımından gerekiyorsa tıbbi ve psikolojik yardım almaları yararlı olacaktır.



EĞİTİMCİLER ARASINDA MOBBİNG

- Okul etkinliklerinde aktif görev almasının engellenmesi,
- Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi,
- Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi,
- Başkalarının yapmak istemediği işlerde görevlendirilmesi,
- Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoş 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, fiziksel özellikleri, kişiliği vb. konularda alay edilmesi,
- Cinsel imalar, cinsel içerikli şakalar ve hareketler (elle dokunma vb.) yapılması,

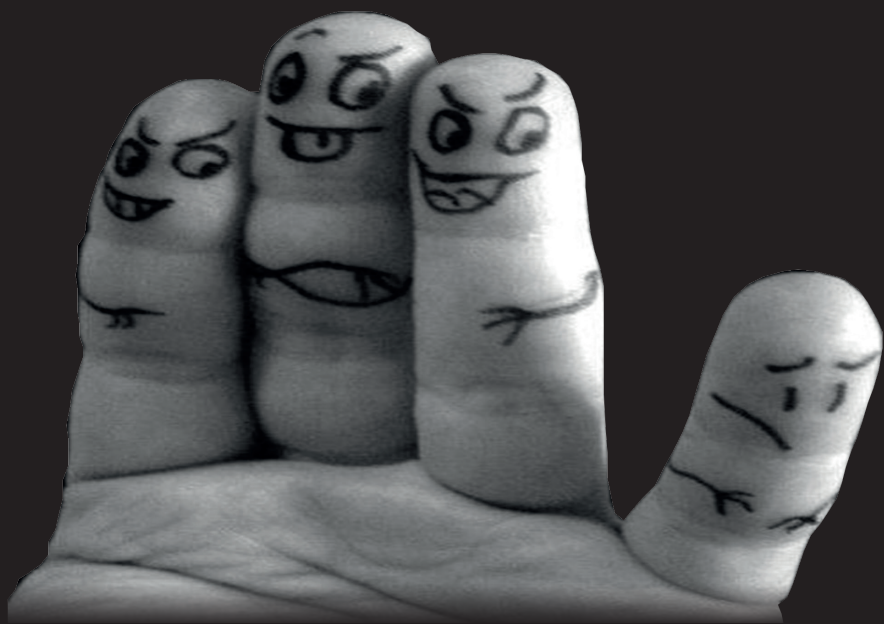
- Kişiy e cinsel teklifler yapılması,
- Ayrımcılığa uğraması,
- Okulda, öğretmenler odasında tecrit etmeye yönelik davranışlar.

Öğretmenler ayrıca; okul yöneticileri tarafından veli önünde aşağılanarak, mesleki yetersizlikle suçlanarak, siyasal görüş e göre farklı davranılarak, mesai dışında da çalışması istenerek, tayinle tehdit edilerek, üstlendiği görevlerin başarısı başkasına mal edilerek yıldırılmaktadır. Bazı okul yöneticileri mobbinge tanık oldukları halde olaylara müdahale etmemekte ve sürece izin vermemekte, eşinin mesleği veya ailesinin gelir durumu iyi 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, üyesi olduğu sendikaya göre ötekileştirilerek, hemşehrilik bakımından ya da ibadet ve inanışları bakımından dışlanarak, giyim tarzı ile alay edilerek iş yerinde mobbinge maruz bırakılmaktadırlar.

EĞİTİMDE KARŞILAŞILAN YILDIRICI DAVRANIŞLAR

- * Sözü'nün kesilmesi
- * Yaptığı işlerin haksızca eleştirilmesi
- * Bireyin başarılarının küçümsenmesi
- * Başkalarının yanında yüksek sesle azarlanması
- * Kendisinin bulunmadığı ortamlarda başkalarına kötülenmesi
- * Okul/kurum etkinliklerinde aktif görevler almasının engellenmesi
- * Kendisiyle konuşulmaması
- * Jestler, bakışlar ve imalar yoluyla, iletişim kurmasının engellenmesi
- * İşle ilgili aldığı kararların yanlışmış gibi sorgulanması
- * Geçersiz nedenlerle sözlü olarak uyarılması
- * Kişi ortama girdiğinde konuşmanın kesilmesi veya konunun değiştirilmesi
- * Başkalarının önünde gülünç duruma düşürülmeye çalışılması
- * Herhangi bir ortamda "yokmuş" gibi davranılması
- * Kişisel ve mesleki gelişim sağlayabilecek etkinliklere katılmasına izin verilmemesi
- * Hakkında dedikodu çıkarılması
- * Verilen görevlerde kendisine güvenilmeyerek, işin her aşamasının takip edilmesi



- * Cinsel taciz
- * Başkalarının yapmak istemediği işlerle görevlendirilmesi
- * Psikolojik sorunları varmış gibi gösterilmeye çalışılması
- * Etnik kimliği, mezhebi ya da siyasi görüşüyle ilgili alaycı imalarda bulunulması
- * Aptal konumuna düşürülmeye çalışılması
- * Başkaları tarafından yapılan hatalardan sorumlu tutulması
- * Aşırı iş yükü altına sokulması
- * Tutarsız olmakla suçlanması
- * İftira atılması
- * Yazılı ya da sözlü tehditlerde bulunulması
- * Velilere veya öğrencilere, okulda alınan ve hoşla gitmeyen kararların tek sorumlusu kendisiymiş gibi gösterilmesi
- * Disiplin kurallarının uygulanmasında mobbinge maruz kalan kişinin aleyhine ayrımcılık yapılması
- * Yürüyüşünün, jestlerinin veya sesinin taklit edilmesi
- * İş dışı toplantı veya sosyal faaliyetlerden dışlanması
- * Dini görüşünün/inancının hafife alınması ya da alay edilmesi
- * Verilen görevin haber verilmeden değiştirilmesi veya geri alınması



- * Güvenilmez olduğunun ima edilmesi
- * Özel yaşamıyla alay edilmesi
- * Gelen telefonların haber verilmemesi gibi, başkalarının kendisine ulaşmasının engellenmesi
- * Özgüvenini veya itibarını olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanması
- * Eşinin mesleği ile ilgili çeşitli imalarda bulunulması
- * Meslektaşlarıyla iletişim kurmasının engellenmesi
- * Onur kırıcı şakalar yapılması
- * Telefonla gereksiz yere veya kasıtlı aranarak rahatsız edilmesi
- * Psikiyatrik tedavi alma ihtiyacı hissettirilmesi
- * Öğretmenler odasında yanına kimsenin oturmaması
- * Verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süresi verilmesi
- * Onur kırıcı isimlerle/lakapla anılması
- * Doğum yeri/bölgesi ile alay edilmesi
- * Başarısızlıkla sonuçlanma olasılığı yüksek işlerde görevlendirilmesi



KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI MOBBING BİÇİMLERİ

Ataerkil toplum değerleri ve geleneksel roller, cinsiyet temelli ayrışma/ayrıştırma, başarı/zirve/yalnızlık korkusu, gibi durumların her birinin kadınların mobbinge uğrama sürecini ya hazırlamakta ya da hızlandırmakta olduğu varsayılabilir. Diğer bir taraftan toplumsal cinsiyet algıları kadına biçilen roller ve beklentiler kapsamında kadınlardan genellikle naif ya da zayıf davranış beklenmektedir. Bu doğrultuda iş yaşamında kadın için tehlikeli bir ikilem ortaya çıkmaktadır; ya toplum beklentileri yönünde davranacak ve potansiyel mobbing mağduru olacak ya da erkeklerin kurallarına göre oynayarak yerini koruyacaktır.

Kadınlar erkeklerden daha çok ve farklı nitelikte mobbinge maruz kalabilmektedir. Toplumsal ilişkilerde ikincil konuma yerleştirilen kadınların işyerlerinde karşılaştıkları mobbing toplumsal cinsiyet kaynaklıdır. Erkekler, iş yerlerinde toplumsal güç ve prestij sahibi iken kadınların daha “aşağı”, ikincil bir konumda olduğu düşünülür ve gerçeklik de bu biçimde örgütlenmeye çalışılır. Kadınlar iş yerlerinde, emeğinin ve bizzat kendilerinin değersiz bulunması, sözlerinin kesilmesi, terfilerde ayrımcılık, giyim ve görünüşle dalga geçme, cinsel içerikli şakalar, cinsel tacize uzanan çeşitli biçimlerde mobbing ve şiddetle karşılaşmaktadır.



HUKUKSAL SÜREÇ

A. İş Yerinde Yıldırma Halinde Başvurulabilecek Yasal Düzenlemeler

Türk Ceza Kanunu'nun "Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar" başlığını taşıyan 6. 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 başvurulabilmektedir.

İşkence

Madde 94 - (1) Bir kişiye karşı insan onuruyla bağdaşmayan ve bedensel veya ruhsal yönden acı çekmesine, algılama veya irade yeteneğinin etkilenmesine, aşağılanması 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.



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

657 sayılı 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,



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

D - Kademe ilerlemesinin durdurulması:

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

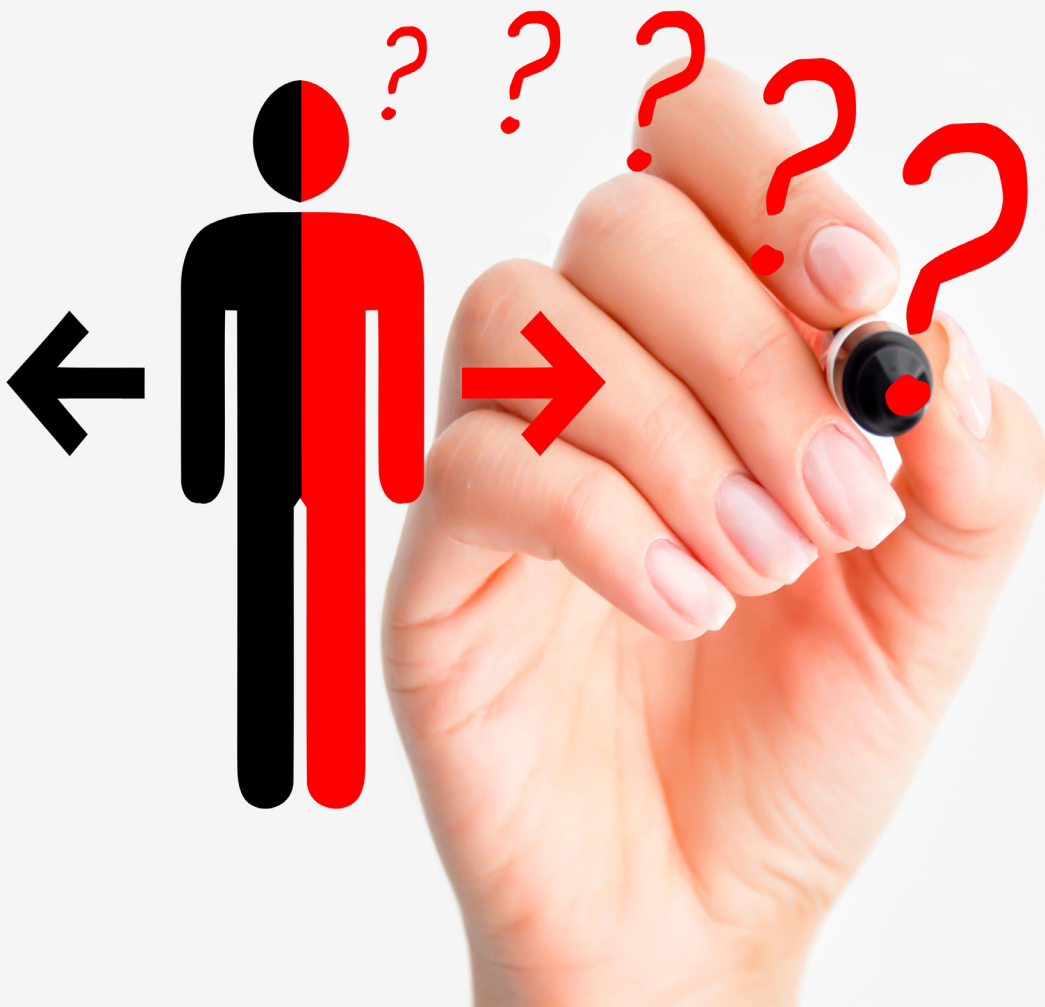
d) Amirine veya maiyetindekilere karşı küçük düşürücü veya aşağılayıcı fiil ve hareketler yapmak,

l) Amirine, maiyetindekilere, iş arkadaşları veya iş sahiplerine hakarete bulunmak veya bunları tehdit etmek.

Mobbinge maruz bırakılan eğitimciler “Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği”nin 52./4. maddesi çerçevesinde atama ve görev yerlerinin değiştirilmesini isteme hakkına sahiptir.

İsteğe Bağlı Yer Değiştirmeler

Madde 52/(4) Görev yerleri eğitim kurumunun kapanması, norm kadro değişikliği, hizmetin gereği ve benzeri çeşitli nedenlerle istekleri doğrultusunda veya resen değiştirilen öğretmenlerin bulundukları eğitim kurumunda veya ilde çalışması gereken sürenin hesabında, daha önceki eğitim kurumlarında veya ilde geçen hizmet süreleri birlikte değerlendirilir.



İŞYERİNDE MOBBİNGLE MÜCADELE

Mobbing konusu, özellikle kamu hizmetlerinin sunumu sürecinde iktidar ilişkilerinden, çalışma biçimlerindeki değişiklik ve performans uygulamalarından, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlaştırılması gibi pek çok etmene dayanmaktadır. Çalışma yaşamının giderek esnek ve kuralsız hale getirilmesi, dayanışma kültüründen rekabetçi kültüre geçiş gibi uygulamalar çalışma ilişkilerini bireyselleştirmeye dayanmakta ve benzer bir durum mobbing konusunda da geliştirilmek istenmektedir.

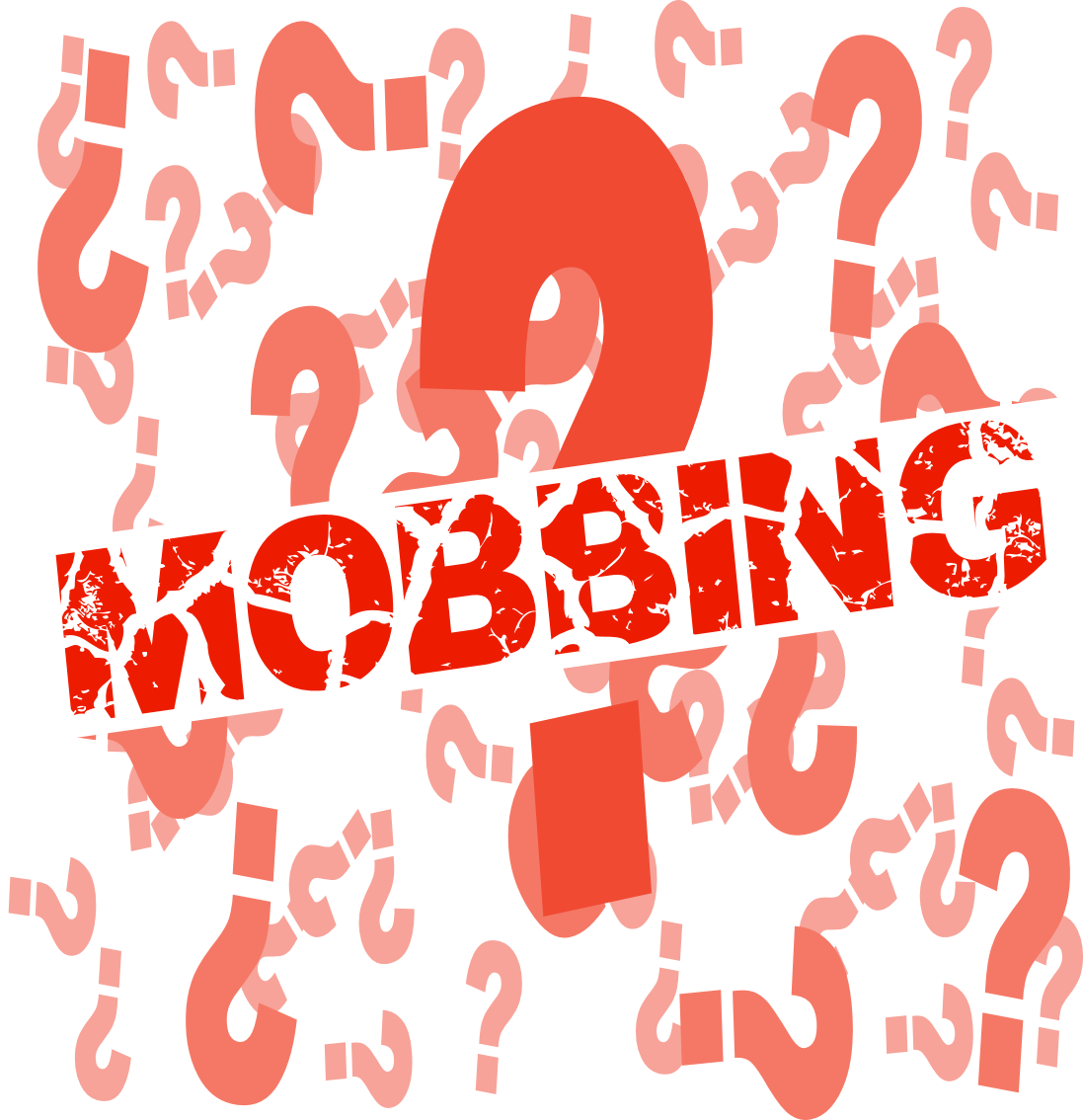
Oysa sadece Türkiye’de değil, pek çok ülkede önemli bir sorun olarak dikkat çeken mobbing uygulamaları, çalışma yaşamında yaşanan güvencesizleştirmeye bağlı olarak artmaktadır. Mobbing, kamuda yaşanan dönüşüm süreçleri, özelleştirmeler, norm kadro uygulamaları, esnek çalışma, kamunun taşeronlaşması, performans uygulamaları gibi bir dizi düzenlemeden ve toplumsal yaşamın her alanına yansıyan hakim iktidar ilişkilerden kesinlikle bağımsız değildir.

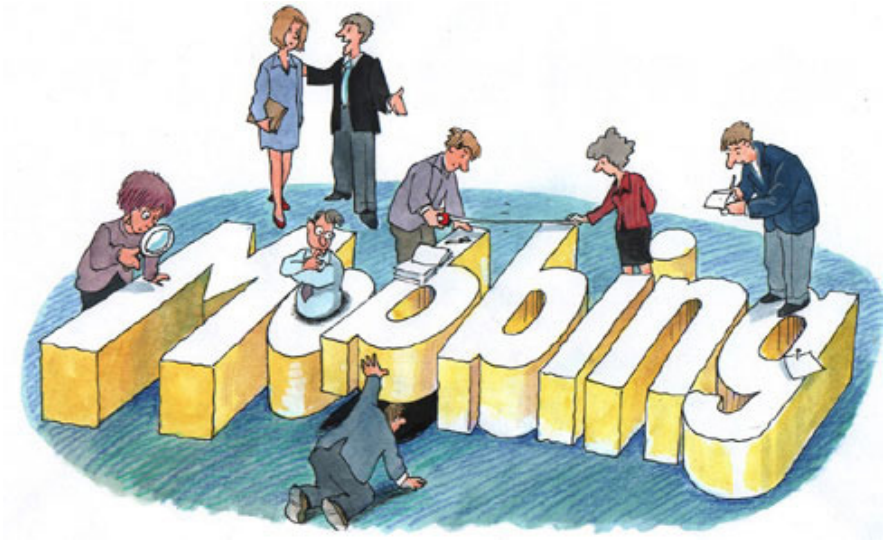
Kaynağında toplumsal yaşamın tüm alanlarını etkileyen hakim iktidar ilişkileri ve çalışma yaşamını belirleyen sistemin yer aldığı mobbing; iş yerinde bireylere en yaygın biçimiyle üstleri, daha sonra eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından uygulanan, hedef

alınan kişiyi işten soğutmak, istifa etmesini ya da emekli olmasını sağlayabilmek amacıyla sistematik biçimde uygulanan, insan onuruyla bağdaşmayan, küçük düşürücü, doğrudan ya da dolaylı her tür kötü muamele, tehdit, şiddet ve aşağılama davranışlarıdır. Başta eğitim ve sağlık alanı olmak üzere pek çok kamu kurumunda mobbing yaygın olarak uygulanmaktadır.

Okul ya da kurumlarımızda sıkça karşılaştığımız mobbing uygulamaları, bireysel bir sorun olarak görülmemelidir. Bu nedenle okul öncesinde, üniversitelerde ve MEB teşkilatının bütün birimlerinde yaşanan mobbing uygulamalarını durdurabilmek için bireysel değil, örgütlü tutum almak, rekabeti değil dayanışmayı güçlendirmek gerektiği açıktır.

Eğitim Sen, her konuda olduğu gibi mobbing konusunda da bireysel değil, örgütlü tutumların, bireyci kurtuluş reçetelerinin değil örgütlü mücadelenin güçlendirilmesi ve yaygınlaştırılması gerektiğine inanmaktadır.





www.egitimsen.org.tr
bilgi@egitimsen.org.tr