

BERKAY KIZIL

DİCLE ÜNİVERSİTESİ SAĞ. BİL. ENST.

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DIYARBAKIR-2023



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MOBBİNGİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

BERKAY KIZIL
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Özgür AKKOYUN

DİYARBAKIR- 2023



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

MOBBİNGİN İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNE ETKİSİ

BERKAY KIZIL
YÜKSEK LİSANS TEZİ

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ ANABİLİM DALI

DANIŞMAN
Prof. Dr. Özgür AKKOYUN

DİYARBAKIR- 2023



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

ONAY

Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İş Sağlığı ve Güvenliği Anabilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Berkay Kızıl'ın hazırladığı “ Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi ” başlıklı tez Dicle Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca kapsam ve bilimsel kalite yönünden değerlendirilerek Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Özgür AKKOYUN

Jüri Üyeleri

İmza

Jüri Başkanı

Üye

Üye

Üye

Üye

Tarih:/.../2023

Bu tez Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/.../.... tarih ve sayılı kararıyla onaylanmıştır.

...../...../.....

Prof. Dr. Mahmut BALKAN
Dicle Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürü

TEŐEKKÖR

Öncelikle değerli eşim Burcu ve biricik oğlum Kıvanç'a süreç boyunca gösterdikleri sabır ve destek için teşekkür ediyorum. Kıymetli hocam Prof. Dr. Özgür AKKOYUN' un danışmalığı ve rehberliği ile neticelendirdiğimiz bu çalışmanın bilim dünyasına katkı sağlaması dileğiyle.

Berkay KIZIL



BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün safhalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığını ve tezin Dicle Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzu standartlarına uygun bir şekilde hazırladığımı beyan ederim.

09/06/2023

Berkay KIZIL

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ	v
1. ÖZET.....	1
1.1 Türkçe Özet.....	1
1.2. Abstract	2
2. GİRİŞ VE AMAÇ	3
3. GENEL BİLGİLER.....	6
3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği.....	6
3.2. Mobbing.....	8
3.2.1. Cinsel taciz kavramı.....	10
3.2.2. Psikolojik taciz kavramı.....	11
3.3. Türkiye’de Mobbing	15
3.4. Türkiye’de Mobbing ile Mücadele	16
3.5. İş Sağlığı ve Güvenliği Bağlamında Mobbing	18
3.6. Mobbinge Uğrayan Çalışan Açısından Duruma Bakış.....	21
3.7. Mobbingin Sonuçları.....	22
3.7.1. İşçi ve işveren açısından mobbingin sonuçları	22
3.7.2. Ekonomik anlamda mobbingin sonuçları	23
4. GEREÇ VE YÖNTEM	25
5. BULGULAR.....	27
5.1. Anket Sorusu 1	27
5.2. Anket Sorusu 2	27
5.3. Anket Sorusu 3	28
5.4. Anket Sorusu 4	29
5.5. Anket Sorusu 5	29
5.6. Anket Sorusu 6	30
5.7. Anket Sorusu 7	31

5.8. Anket Sorusu 8	31
5.9. Anket Sorusu 9	32
5.10. Anket Sorusu 10	33
5.11. Anket Sorusu 11	33
5.12. Anket Sorusu 12	34
5.13. Anket Sorusu 13	35
5.14. Anket Sorusu 14	35
5.15. Anket Sorusu 15	36
5.16. Anket Sorusu 16	37
6. TARTIŞMA.....	38
7. SONUÇ VE ÖNERİLER	45
8. KAYNAKLAR	47
9. ÖZGEÇMİŞ	49
10. EKLER	50
11. ORJİNALLİK RAPORU	52

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ALO170 hattını arayanların dağılımı	13
Şekil 2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ALO170 hattını arayanların dağılımı	14
Şekil 3 Mobbing mağdurlarının yıllara göre dağılımı	15
Şekil 4 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ALO170 hattını arayanların dağılımı	16
Şekil 5 Ankete katılım sağlayanların cinsiyeti	27
Şekil 6 Ankete katılım sağlayan çalışanların iş yeri pozisyonları	28
Şekil 7 Ankete katılım sağlayan çalışanların haftalık çalışma saatleri	28
Şekil 8 Ankete katılım sağlayan çalışanların Alo170 ihbar hattı hakkındaki bilgi dağılımları	29
Şekil 9 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar	30
Şekil 10 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar	31
Şekil 11 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar	31
Şekil 12 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	32
Şekil 13 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	32
Şekil 14 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	33
Şekil 15 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	34
Şekil 16 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	34
Şekil 17 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	35
Şekil 18 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	36
Şekil 19 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	36
Şekil 20 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.	37

KISALTMALAR LİSTESİ

Bkz.	: Bakınız
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
İSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK.	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
Legal İSGHD	: Legal İş ve sosyal güvenlik Hukuku Dergisi
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
m.	: Madde
s.	: Sayfa

1. ÖZETLER

1.1. Türkçe Özet

Mobbingin İş Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi

Öğrencinin Adı ve Soyadı: Berkay KIZIL

Danışmanı: Prof. Dr. Özgür AKKOYUN

Anabilim Dalı: İş Sağlığı ve Güvenliği ABD

Amaç: Bu çalışmanın amacı, günümüz çalışma hayatı için potansiyel bir tehdit olan mobbing (psikolojik taciz, yıldırma) olgusu konusunda çalışanlara ve özellikle çalışanlarının özlük haklarını korumakla yükümlü olan işverenlere bilgi vermek ve literatüre katkıda bulunmaktır.

Gereç ve Yöntem: Bu çalışmada, mobbing olgusunun tarihsel gelişimi, aşamaları ve boyutları incelenmiş ve çalışanların mobbing konusundaki farkındalıklarını ve mobbingin iş sağlığı ve güvenliği üzerindeki etkilerini araştırmak için bir anket hazırlanmış ve uygulanmıştır. Anket farklı nitelik ve iş pozisyonlarından 214 çalışana uygulanmıştır.

Bulgular: Çalışmanın sonunda psikolojik taciz/mobbingin çalışma yaşamının en önemli sorunlarından biri olduğu ve mağduriyetin türü, şekli ve nedeni ne olursa olsun iş sağlığı ve güvenliğini etkilediği gösterilmiştir. İş sağlığı ve güvenliğinin en önemli unsuru çalışanların psikolojik sağlığıdır çünkü çalışma hayatında psikoloji her şeydir. İş sağlığı ve güvenliği olgusunun yasalaştığı iş hayatında, psikolojik tacizin etkeni, etkisi ve sonuçları göz önünde bulundurulmalıdır.

Sonuç: Psikolojik taciz mağduru olan çalışanların kaybı işyerini her açıdan olumsuz etkilemekte ve şirket için prestij kaybına neden olmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği gerçeğinin yasalaştığı iş hayatında, psikolojik tacizin etkeni, etkisi ve sonuçları göz önünde bulundurulmalıdır

Anahtar Sözcükler: Taciz, Psikolojik Taciz, Mobbing, İş Sağlığı ve Güvenliği, Anket çalışması

1.2. Abstract

The Effect of Mobbing on Occupational Health and Safety

Student's Surname and Name: Berkay KIZIL

Adviser of Thesis: Prof. Dr.Özgür AKKOYUN

Department: Department of occupational Health and safety

Purpose: The purpose of this study is to inform employees and especially employers who are obliged to protect the personal rights of their employees about the fact of mobbing (Psychological harassment, intimidation) which is a potential threat to today's working life, and to contribute the related literature.

Material and Method: In this study, the historical development, stages, and dimensions of the phenomenon of mobbing were examined and a questionnaire was prepared and applied to investigate the awareness of employees about mobbing and the effects of mobbing on occupational health and safety. The questionnaire was applied to 214 employees from different qualifications and job positions.

Results: At the end of the study, it is shown that psychological harassment/mobbing is one of the major problems of working life and it affects occupational health and safety, regardless of the type, form, or reason of victimization. The psychological health of employees is the most important factor of occupational health and safety because psychology is everything in working life. In business life, where the fact of occupational health and safety has become law, the factor, effects, and consequences of psychological harassment should be considered.

Conclusion: The loss of employees who are victims of psychological harassment negatively affects the workplace in every aspect and causes a loss of prestige for the company. In business life, where the reality of occupational health and safety is enacted, the factor, effects, and consequences of psychological harassment should be considered.

Key Words: Harassment, Psychological Harassment, Mobbing, Occupational Health and Safety, Questionnaire

2. GİRİŞ VE AMAÇ

Tarihsel gelişimi Sanayi Devriminden çok daha öncelere uzanan çalışma hayatının, zamanla ihtiyaçlara paralel olarak farklı kollara ayrılması ile uzmanlaşmış insan gücüne ihtiyaç doğmuştur. Önceleri tarlasını inek ile süren, yolculuğunu at ile yapan, yakacağını gübreden karşılayan insanoğlu, her geçen gün gelişen teknoloji ile bu ve bunun gibi birçok ihtiyacını makineleşme sayesinde kolaylıkla karşılayabilmektedir. Elbette bu makineleşme insanın ürünüdür. Karşılığını bulmuş hizmet sayesinde üreticinin çok daha fazlasını yapması ise talebin bir sonucudur. Bu sonucun ise zamanla somut iki ürünü meydana gelmiştir; “İşçi ve işveren”.

Yaşamak ve hayatını bir şekilde idame ettirmek için çalışmak zorunda olan insanoğlu bu süreçte birçok zorluğa göğüs germektedir. Çalışma hayatında zor olanı daha da zorlaştıran hatta çalışma hayatını çekilmez hale getiren birkaç etkeni şu şekilde sıralayabiliriz; istifaya zorlama, taciz, hakaret, dedikodu, başarıyı görmezden gelme, yok sayma, iftira, ya da şiddetin her türlü. Çok daha fazlasını kazanmak hırısı, en iyisi olabilmek arzusu, insanın doğasından gelen rekabet etmek ve elde etmek hırısı ile birleştiğinde, çalışma hayatını, zayıf kalanın saf dışı kaldığı bir yarış haline getirmiştir. Aslında bahse konu zayıflık, her zaman tembellik de değildir. Bazen nezaket, bazen iyilik, bazen acımadır. Kimilerine göre zayıflık olan bu erdemlere sahip insanlar bazen çalışma hayatında ezilmeye, kötü muameleye, zorbalığa, dışlanmaya, sömürülmeye mahkûm edilebilmektedir.

Bu etkenler sınırlı sayıda olmamakla birlikte çalışanın kişilik hakkına yapılan bunlar gibi çoğu saldırının çalışma hayatındaki karşılığı psikolojik taciz olarak adlandırılmaktadır. Tüm bir iş hayatını ve yanında iş sağlığı güvenliğini de tehlikeye sokan bu olumsuz durumun literatürdeki adı ise mobbing diğer adı ile psikolojik taciz ya da yıldırma. Dedikodu, iftira, siyasi görüş ya da dini inanışlar ile alay edilmesi, iş tanımına aykırı niteliksiz işler verilmesi ve şiddetin her türlü bu terim kapsamında değerlendirilebilir.

İş sağlığı güvenliği açısından çalışanın sağlıklı ve güvende olmasının sağlanması ve bu durumun korunması esastır. Sağlıklı olma hali ise beden ve ruhen iyi olma halidir. Yıldırmaya maruz kalan çalışan ise ruhen iyi olma halinde olmayacaktır. Mobbing ve iş sağlığı güvenliği burada kesişmektedir. Zira mağdur psikolojik açıdan artık tam bir iyilik halinde değildir.

Maruz kalınan psikolojik tacizin çalışan açısından elbette olumsuz sonuçları vardır. Ele alınması gereken en önemli kısmı tabi ki çalışan maruziyetinin sonuçlarıdır. Fakat ek olarak işveren açısından da sonuçları irdelenmelidir. İşyerlerinde psikolojik tacizi uygulayanların ve mağdurların iş yerine sebebiyet verebileceği ihtimalleri sıralayacak olursak; Çalışanlar arası ilişkiler öncelikli olmak üzere işveren ve işçiler arasındaki verimli süreç verimsiz bir hal alır. Çalışanların iş yerlerine olan aidiyeti ve bağlılığı zedelenir, iş gücü kayıpları ve mazeret, hastalık gibi sebepler ile mesai takip disiplininde azalmalar görülür. İş yeri birlik beraberlik olgusu / bağı zayıflar. Psikolojik taciz mağduru tecrübeli çalışanların kaybı, iş yeri tecrübesini ve iş yeri temsilini olumsuz etkiler, piyasada ya da çalışma koluna göre faaliyet gösterilen pazarda prestij kaybına sebep olur. Mevcut iş gücü kayıpları, halihazırda hizmet gören çalışanlar üzerindeki iş gücünün artmasına sebep olur ve iş gücü olarak olması gerekenden fazlasını vermek durumunda kalan diğer işçilerde ister istemez yorgunluk ve performans düşüşleri görülebilir. Dolayısıyla yıldırma, sadece hedef aldığı çalışanı değil, topyekûn bir işyerin ve işveren de dahil tüm bileşenleri etkilemektedir.

Özellikle son yıllarda iş hayatında mobbinge maruz kalan mağdur sayısı artış göstermektedir. İş yerlerinde, yolda, toplu ulaşım araçlarında ve bunun gibi birçok toplu yaşam alanlarında meydana gelen bu psikolojik taciz türü iş sağlığı açısından ele alındığında, çalışanların yükümlülüğü altındaki profesyonel çalışma hayatı etiğine tamamen aykırıdır. Sonuçları ele alındığında işveren, çalışan ve işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Keza yine mobbinge konu hukuka aykırı eylem Türk Ceza Kanunu'nun cinsel taciz başlıklı maddesince (TCK 105.m) değerlendirmeye tabi bir hukuka aykırılık olursa ve maruz kalınan tacizin çalışan açısından neticesi işi

bırakmasına sebep olmuşsa, suçun temel şeklinde belirtilen ceza artırılarak verilmesi ile mobbinge yönelik caydırıcılığı artırmaya yönelik önlemlerden biridir.

Her ne kadar sosyal medya ve haberler nedeniyle son yıllarda mobbing vakalarında bir artış olduğunu düşünsek de konunun hassasiyeti nedeniyle mobbing hala gizlenen saklanan iş kaybetmekten korkan çalışanlar tarafından dile getirilmeyen bir konudur ve toplumsal farkındalık yeteri düzeyde değildir. Bu tez çalışması ile mobbing konusu ele alınmış, mobbing İSG açısından değerlendirilmiş ve bir anket çalışması yapılarak çalışanların farkındalıkları ölçülmeye çalışılmıştır.



3. GENEL BİLGİLER

“Mobbing” köken olarak Latince ’den gelen ve etimolojide kararsızlık, kabalık ve düzensizlik kavramlarını ifade eden ve “Mob” kelimesinden türemiş olan bir terimdir. Bu kavramın tarihsel süreci, çalışma hayatının temeli olan “İş Sağlığı ve Güvenliği” olgusunun tarihsel sürecine kıyasla çok daha yenidir. Mobbing sözcüğü, ilk defa 19. yüzyılda, yuvalarını korumak için saldırganın etrafında uçan kuşların davranışlarını betimlemek amacıyla biyologlar tarafından kullanılmış olup, aynı kavram 1960’lı yıllarda Konrad Lorenz tarafından büyük bir hayvanın tehdidine karşı daha küçük hayvanların gösterdiği tepkiyi ifade etmek için kullanılmıştır (1). Bu terimin insan ilişkileri bakımından kullanımı ise 1986 yılında Heinz Leymann tarafından gerçekleştirilmiştir. Ancak Leymann, ifadeyi doğrudan mobbing olarak kullanmamıştır. Carroll Brodsky isimli Amerikalı psikiyatrist 1976 yılında zorbalık (bullying) kavramını, “bir kişi tarafından başkasına ızdırap verme, başkasını yıpratma veya başkasından tepki almak için tekrar eden ve sürekli girişimler tacizidir.” olarak ifade etmiştir (2). Çalışma hayatının literatürüne 1980’li yılların sonlarında, İsveçli bilim adamı Heinz Leymann tarafından girmiştir. Türkiye’de ise son yıllarda araştırmalara ve incelemelere konu olan mobbing kavramı, iş sağlığı ve iş güvenliği kavramları ile ele alınan bir kavramdır.

3.1. İş Sağlığı ve Güvenliği

Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tanımına göre “Sağlık sadece hastalık ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik halidir.” Dünya Sağlık Örgütü tanımına göre sağlıklı olabilmenin şartları yalnızca beden ve sosyal yönden iyi olmak ile sağlanamadığı, bununla birlikte ruhen de kişinin iyi olması gerektiği belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü, iş sağlığını, 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşmesinde, “Sadece işle ilgili hastalığın ve sakatlığın bulunmaması halini değil; aynı zamanda, çalışma sırasındaki hijyen ve

güvenlikle doğrudan ilgili sağlığı etkileyen zihinsel unsurlardır” diye tanımlamaktadır (3).

Çalışma ortamında iş sağlığı kavramı yalnızca bedensel anlamda karşılığını bulmakla yetinmemekte, aynı zamanda psikolojik, ruhsal fiziksel anlamda yani çalışanın tüm kişilik varlığı ile bir bütündür. İş sağlığı ve güvenliği açısından olmazsa olmaz, kişinin tam bir iyilik halinde çalışma ortamında var oluşunun etkileri iş yerine, iş yeri verimine doğrudan etkilidir. İş sağlığı kavramının bütünleyicilerini göz önüne aldığımızda kişinin sayılan tam iyilik hallerinin bütünleyicilerinden herhangi birinin yokluğu hali, iş ortamının sağlık ve güvenlik koşullarına domino etkisi gösterecektir.

Yapılan bu tanım bir hedefi ortaya koymakta ve bu hedefe ulaşılmasında kişinin hem yaşadığı ve hem de çalıştığı ortama büyük bir önem verilmektedir (4). Bu kapsamda, işçi sağlığı “işçinin sağlığının yaptığı işte ve çalışma ortamından etkilenmemesini, yani işçinin bedensel, ruhsal ve sosyal yönlerden tam bir iyilik durumunu ifade eder. Ancak, işçi sağlığı kavramı uzun bir süre kullanılmış olmakla birlikte yerini iş sağlığı kavramına bırakmıştır. Bunun nedeni olarak ise, sadece işçinin değil bütün çalışanların ve işyeri ile ilgili olan herkesin (örneğin müşteriler) sağlıklarının ve çevrenin korunması gerekliliği olarak ifade edilmektedir (5). Kavramsal olarak, iş sağlığı, çalışan bir kişinin, çalışma koşulları ve kullanılan araç ve gereçlerden doğabilecek tehlikelerden arınmış ya da bu tehlikelerin en aza indirildiği bir çalışma çevresinde huzurlu biçimde çalışabilmesini anlatır. Bu tehlikelerin ortadan kaldırılması ya da asgari bir düzeye indirilmesi, çalışan kişilerin gerek fiziksel gerek düşünsel ve gerekse sosyal olarak tam iyi olma durumlarının sağlanmasını hedefler. Bu kapsamda, işçinin beden sağlığının yanında ve bununla birlikte sıra ruhsal sağlığının da korunması iş sağlığının temel konusunu oluşturur (6).

Ruhen yani psikolojik yönden iyi olabilmek, çalışma hayatını düzenleyen kurallar çerçevesinde ancak ve ancak tam bir bütünlük olması halinde sağlanabilmektedir. Öyleyse bu kavramların senteziyle iş sağlığı kavramını şu şekilde ifade edebiliriz; “Çalışma hayatının hem beden hem ruhen hem de sosyal yönden tam bir iyilik halinde bulunan personellerce yürütülmesi ve devamlılığının

sağlanmasıdaki her türlü ana ve yardımcı ekipmanların faal durumda idamesinin sağlanmasıdır.”

İş sağlığı ve güvenliğinin amacı çalışanların iş kazası ve meslek hastalığına karşı korunmasıdır. Ancak, şunu da ifade etmek gerekir ki, iş sağlığı ve güvenliği sadece iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı alınacak önlemleri değil, aynı zamanda, işçinin psikolojik sağlığının, kişilik haklarının ve sosyal çevresine yönelik önlemleri de kapsayıcı bir özelliğe sahiptir. Çünkü çalışanın uğrayacağı bir iş kazası veya maruz kalacağı bir meslek hastalığı, kuşkusuz öncelikle kendisini etkileyecek olmakla birlikte, kendisinin dışında gerek ailesini ve gerekse tüm toplumu etkileyecektir. Bu nedenledir ki, iş sağlığı ve güvenliğinin çalışanları korumak, üretim güvenliğini sağlamak ve işyerinin güvenliğini sağlamak üzere üç temel amacı olduğu söylenmektedir (7). İş kazası ve meslek hastalıklarının gerek çalışan gerek işveren ve gerekse ülke ekonomisi açısından neden olduğu olumsuzluklar bu kapsamda çalışanların ölüm ya da yaralanmasına yol açması, iş gücü kaybı ile verimlilik azalmasına neden olması hem işveren ve hem de ülke ekonomisi açısından maliyet getiren olaylar olarak ortaya çıkmaktadır (7).

Çalışanın beden ve ruhen sağlıklı olma halini sağlamayı ve korumayı amaç edinen iş sağlığı ve güvenliği kavramı ile yıldırma ya da mobbing kavramı tam da burada kesişmektedir. Çünkü yıldırmaya maruz kalan çalışan ruhen iyi olma halinde değildir ve psikolojik açıdan artık tam bir iyilik halinde değildir. Bunu anlayabilmek için mobbing kavramını incelememiz gerekmektedir.

3.2. Mobbing

Mobbing kavramı geniş anlamda çalışma ortamında çalışanların maruz kaldığı her türlü iş yeri olumsuzluğu olarak tanımlanabilir. Dar anlamda ise gerek Yargıtayın kararlarında verdiği gerekse de öğretide üzerinde sıklıkla durulduğu üzere çalışanın doğrudan maruz kaldığı iş yeri huzursuzluğu ve çalışma ortamının, kasten, sistematik bir şekilde mevzuatlarca sınırları ortam ve koşulların olması gerekenden olmaması

gerekene evrilmesi olarak tanımlanabilir. Ki bu durum olumsuz fiziksel ve psikolojik çalışma koşulları ile sağlanabilir. Kavramsal olarak izah edildiği üzere kabalık, kaba davranmak anlamlarını ihtiva eden mobbing kelimesi aynı zamanda psikolojik taciz kavramı ile literatürümüze girmiştir.

Taciz kavramı rahatsızlık ve endişe veren hal ve hareketler ile 3. kişiye/kişilere verilen huzursuzluk veyahut tedirginliktir. Yine hukukumuzda taciz kavramı, yargıtay kararları ile de desteklendiği üzere bedensel temas olmaksızın kişinin bir başka kişiye ya da kişilere verdiği rahatsızlıktır. Bu rahatsızlık objektif olarak değerlendirildiğinde de ahlakla bağdaşmayan ve kamu vicdanınca hoş karşılanmayan hal ve hareketlerle gerçekleşmesi, ilgili suç tipinin tipiklik unsuru için şart olup aynı zamanda taciz suçunun kurucu unsurlarından biridir.

Maruz kalınan taciz olgusu çeşitliliği bünyesinde barındırmaktadır. Kişinin ruhen ya da bedenlen olumsuz yönde etkilenmesi ister istemez kaçınılmaz olup, kişi üzerinde herhangi bir zararın gerçekleşmesi de şart değildir. Objektif olarak taciz olarak değerlendirilecek hareketin ahlaken kabul edilemez olması, kamu düzenini bozması, kamu vicdanınca hoş karşılanmaması yeterli olup subjektif anlamda bir zarar şartı gerekli olmadığı düşüncesindeyim. Zira hareketin neticesinin zarar olmaması hareketin yokluğu anlamına gelmemektedir. Mağdurun şikâyeti suçun temel şeklinin yaptırıma bağlanabilmesinin kurucu unsurudur.

Türk Ceza Kanunun 105. maddesinde Cinsel Taciz suçu ve unsurları belirtilmiştir. İlgili suçun nitelikli hallerinin sıralandığı 2. fıkrasında; hizmet ilişkisinin ve aynı işyerinde çalışmanın sağladığı kolaylığın cinsel tacizin sebebinin oluşturması halinde, suçun temel şeklinde belirtilen cezada yarı oranda artırılarak verilmektedir.

Mobbing tacizin çoğunlukla psikolojik karşılığı olmakla birlikte hareketin cinsel anlamda gerçekleşmesi de mobbing olarak adlandırılmasına mani değildir. İş sağlığı açısından ele alındığında çalışanın maruz kalabildiği birçok türü olmasına karşın en çok dikkat çeken psikolojik taciz ve cinsel tacizdir. Aslında cinsel açıdan

tacize uğrayan mağdur kişi aynı zamanda psikolojik açıdan da tacize maruz kalmaktadır. Yani taciz olgusu bir zincir ise çeşitleri de bu zincirin halkasıdır.

3.2.1. Cinsel taciz kavramı

Cinsel taciz, “insan onurunu ihlal etme amacına yönelen veya bu sonucu doğuran, istenilmeyen, her türlü cinsel nitelikte sözlü, sözlü olmayan veya cinsel nitelikte fiziksel ve özel olarak düşmanca, aşağılayıcı, utandırıcı ve saldırgan bir ortam yaratan davranış” olarak tanımlanmıştır (8).

Türk Ceza Kanunun Cinsel dokunulmazlığa karşı suçlar başlığı altında düzenlenen cinsel taciz suçunun kurucu unsurları; yasal düzenleme yani tipiklik, cinsel taciz suçunun varlığını gösterir bir hareket, cinsel taciz suçuna sebep gösterilebilecek bir netice ve hareket ile netice arasında kurulacak bir nedensellik bağıdır. Kasten işlenebilen bu suçun iş sağlığı ve güvenliği açısından karşılığı, cinsel taciz suçunun nitelikli hali Türk Ceza Kanunda düzenlenmiş olup cezanın artırımına sebep olmaktadır.

Aynı çalışma ortamının sağladığı kolaylık ya da hizmet ilişkisinin sağladığı kolaylık sayesinde iş yerlerinde cinsel taciz suçu, mağdur açısından aynı zamanda psikolojik taciz olarak irdelenerek tazminat davalarına da konu olabilmektedir. Zira mağdur yalnızca vücut dokunulmazlığı anlamında değil aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği koşullarını tam olarak sağlamakla yükümlü işverenin, mevcut yükümlülüğünü yerine getirmediğinden dolayı da iş yerinde psikolojik dokunulmazlığa da maruz kalmaktadır. Mağdur bahse konu eylemler neticesinde hakkını yargı önünde arama hakkına sahiptir.

Özellikle son yıllarda cinsel açıdan tacize maruz kalan mağdur sayısı artış göstermektedir. İş yerlerinde, yolda, toplu ulaşım araçlarında ve bunun gibi birçok toplu yaşam alanlarında meydana gelen bu taciz türü iş sağlığı açısından ele alındığında, çalışanın maruz kaldığı cinsel taciz iş hayatının gerektirdiği profesyonelliğe tamamen aykırıdır. Sonuçları ele alındığında işveren, çalışan ve işyeri açısından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. Nitekim Türk Ceza Kanunu’nun ilgili

maddesinde de iş yerlerinde meydana gelen cinsel taciz hareketi de psikolojik açıdan çalışanı olumsuz yönde etkilediğinden, iş yerlerinde maruz kalınan cinsel tacizin aynı zamanda psikolojik tacize yan mobbinge de sebep olduğu şüphesizdir. Keza yine Türk Ceza Kanunu'nun cinsel taciz başlıklı maddesinde maruz kalınan tacizin çalışan açısından neticesi işi bırakmasına sebep olmuşsa, suçun temel şeklinde belirtilen ceza artırılarak verilmiştir. Cezanın artırılarak verilmesindeki sebep caydırıcılığı artırarak çalışanı korumaktır.

Diğer yandan, bir davranışın işyerinde cinsel taciz olarak nitelendirilebilmesi için, taciz edici davranışın bir defaya mahsus olması bile yeterli görülebilir. Psikolojik tacizde amaç kişinin çeşitli yollardan işten uzaklaştırılması iken, cinsel tacizde amaç kişinin cinsin yönden tatminidir. Her iki taciz şeklinde, çalışana olumsuz ve rahatsız edici davranışlar yöneltilmektedir. Ancak, söz konusu davranışların işyerinde cinsel taciz kapsamında değerlendirilebilmesi için bu davranışların cinsiyet temelli olması gerekir (9). Cinsiyet temelli olmayan psikolojik tacizler de vardır.

3.2.2. Psikolojik taciz kavramı

Psikolojik taciz, bezdiri yahut genel bilinen adıyla mobbing kavramı; çalışanın vücut dokunulmazlığından ziyade psikolojik dokunulmazlığına yönelik ve kişinin sırf insan olmasından kaynaklı sahip olduğu kişilik haklarının hukuka aykırı ihlali olarak nitelendirilebilecek sistematik eylemler olarak tanımlanabilir. Bu şiddetin kişi üzerindeki etkileri her türlü ruh hali bozukluklarına sebep olabilmektedir.

İngilizce “mobbing” deyiminin karşılığı olarak Türkçe 'de “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde manevi taciz”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma”, “gibi çeşitli deyimler de kullanılmaktadır (10).

Diğer yandan, psikolojik taciz, “işyerinde zorbalık” biçiminde Türkçe 'ye çevrilen, İngilizce “workplace bullying” teriminden farklıdır. “Bullying”, “mobbing” den farklı olarak, fiziki saldırı ve tehdit anlamını içerir. Bu kapsamda, “bullying”, daha çok kaba davranış ile sözleri içerir. Hâlbuki “mobbing”, daha çok, incitici ve küçük düşürücü tutum ve davranış kalıpları biçiminde ortaya çıkmaktadır (11). Yine,

işyerinde şiddet ve kabalık biçiminde ortaya çıkan davranışlar da işyerindeki psikolojik taciz kavramından farklıdır. Psikolojik tacizde esas unsur psikolojik unsur olarak ortaya çıkmaktadır (12).

Türkiye’de ise işyerinde psikolojik taciz konusunda yapılan çalışmalar 2000’li yıllardan itibaren artmıştır. İş yerinde psikolojik taciz olgusu ilk kez Aralık 2006’da Ankara 8. İş Mahkemesi’nce yapılan yargılamaya konu olmuş ve kavramın tartışıldığı kararda, işyerinde psikolojik taciz ‘işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama, vb. davranışlar ‘ olarak tanımlanmıştır (11). Türkiye Büyük Millet Meclisi Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu da konu hakkında ortak bir terim kullanımı için fikir birliğine varmak amacıyla Türk Dil Kurumundan talepte bulunmuştur. Türk Dil Kurumu tarafından psikolojik taciz olgusu ‘bezdiri’ olarak tanımlanmıştır (2). Psikolojik taciz en yalın anlamıyla, “bir topluluk içinde (işyeri, işletme, kamu kurumu) aynı yazgıyı paylaşan iki insandan birinin diğerine uyguladığı psikolojik şiddet ya da psikolojik terör biçiminde tanımlanabilir” (13). Mobbing, genel anlamda ele alındığında, kültür, yaşayış, örf, adet, gelenek, görenek, ırk, dil, din, cinsiyet farkı gözetmeksizin, yaşayan her canlıya karşı uygulanabilirliği olan bir çeşit terör çeşididir. Bu kavram, çalışanlara gerek hiyerarşik üstleri gerek astları gerekse eşit düzeydeki çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (10).

İşyerlerinde en çok uygulanan psikolojik taciz/şiddet davranışları şu şekilde sıralanabilir;

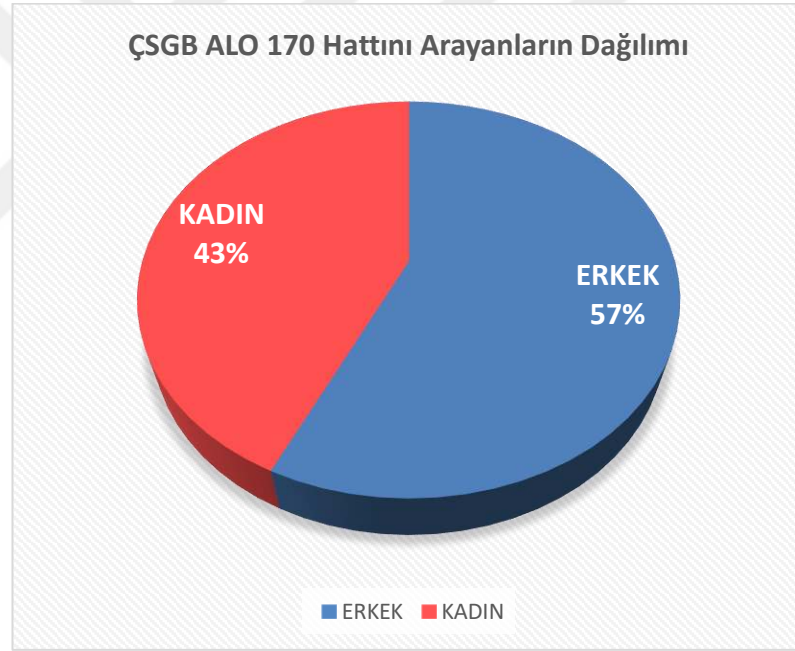
- Yapılan yanlışlardan sorumlu tutulma,
- Kişiye mantıksız görevler verilmesi,
- Yeteneğin eleştirilmesi,
- Birbiriyle çelişkili kurallara itaat ettirilme,
- Görevin kaybettirileceğine ilişkin tehditler,
- Küçük düşürülme ve hakarete uğrama,

- Bağırılma

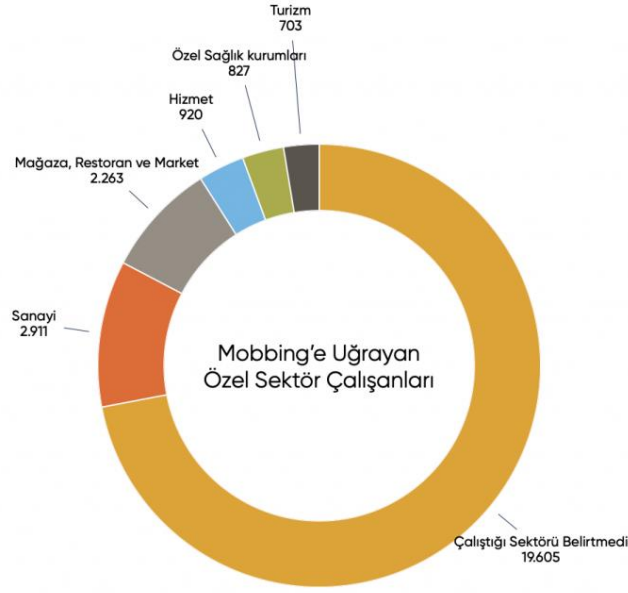
(<https://mobbing.org.tr/nedir-bu-mobbing-dedikleri/> Erişim Tarihi: 10 Ocak 2023).

3.3. Türkiye’de Mobbing

Türkiye’de 2000’li yıllarda üzerinde çalışmalara başlanan psikolojik taciz olgusu, günümüz Türkiye’sinde yalnızca maruz kalınan bir şiddet türü değil, aynı zamanda bilimin ve istatistiğin de bir konusu olmuştur artık. Bilimin ve istatistiğin olduğu yerde veri akışına da ihtiyaç vardı ve bu veri akışını sağlayabilecek bir platformun gerekliliği ile birlikte 2010 yılında, “Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler İletişim Merkezi” hizmete girdi. İletişim numarası olarak belirlenen “ALO170”, 7 gün 24 saat ulaşılabilirlik anlayışı ile vatandaşın hizmetine sunuldu.

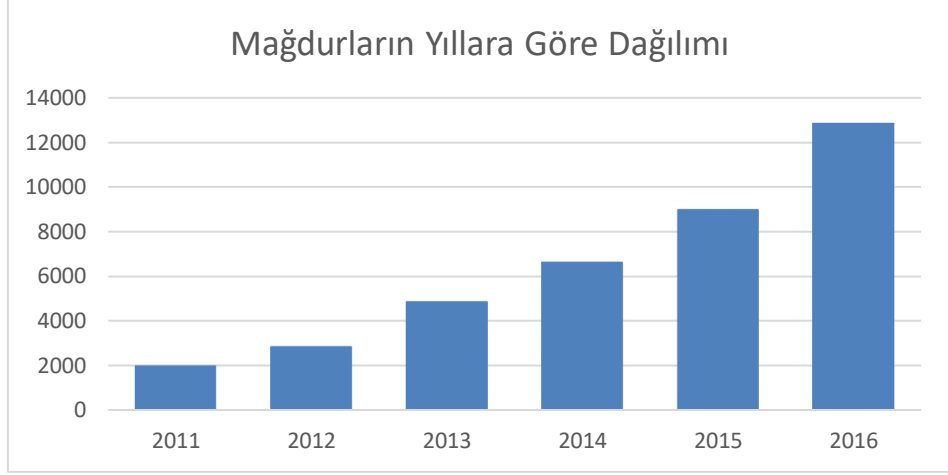


Şekil1 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 170 numaralı hattını arayanların dağılımı. (<https://kolayik.com/blog/mobbing-arastirma-ve-istatistikleri/> Erişim Tarihi 10.01.2023)



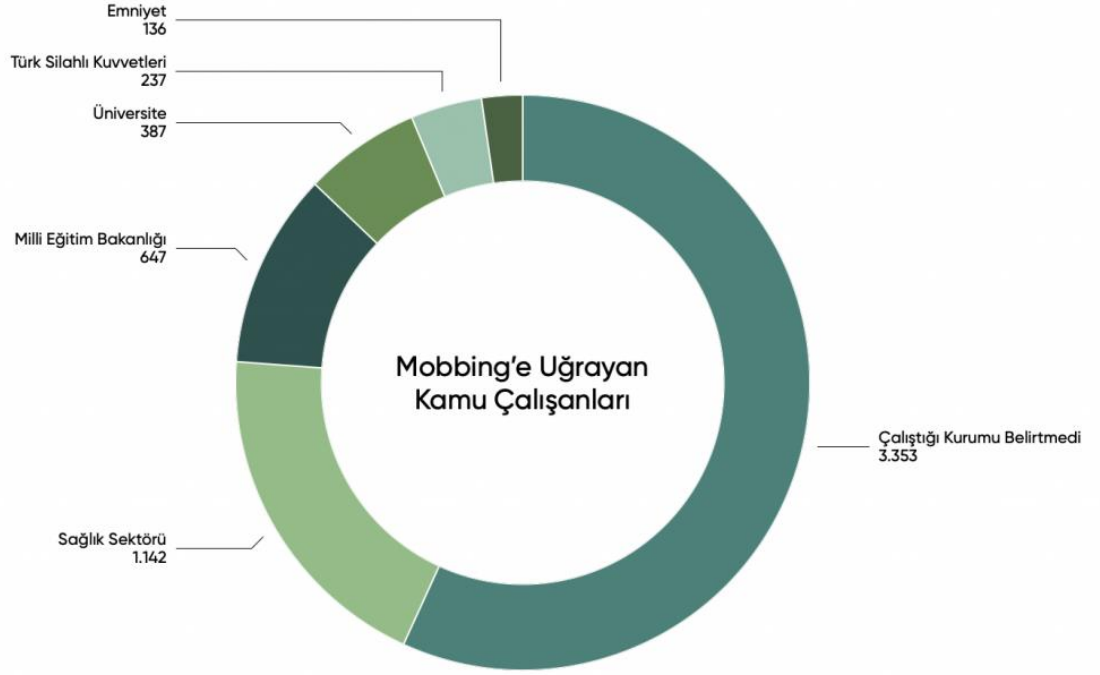
Şekil2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 170 numaralı hattını arayanların dağılımı. (<https://kolayik.com/blog/mobbing-arastirma-ve-istatistikleri/> Erişim Tarihi 10.01.2023)

Türkiye’de yalnızca 2010 ile 2015 yılları arasında yaklaşık kırk bin kişinin psikolojik mağduru olduğu ve bunların çoğunluğunun özel sektör çalışanı olduğu bakanlık verilerince saptanmıştır. Mağdurların yıllara göre dağılımı ise şöyle; 2011 yılında 2001 kişi, 2012 yılında 2850 kişi, 2013 yılında 4870 kişi, 2014 yılında 6659 kişi, 2015 yılında 9005 kişi, 2016 yılında 12 877 kişi (Şekil3).



Şekil3 Mobbing Mağdurlarının Yıllara Göre Dağılımı

Hattı arayanların 21 922'sinin erkek, 16 340'ının ise kadın çalışan olduğu tespit edildi. Verilere göre, 19605 kişi çalıştığı sektörü belirmezken, 2911 kişi ile sanayi sektörü ikinci sırada, 2263 kişi mağaza, restoran ve market sektörü üçüncü sırada, 920 kişi ile hizmet sektörü dördüncü, 827 kişi ile özel sağlık kurumları beşinci, 703 kişi ile turizm sektörü çalışanları altıncı sırada yer aldı. Kamu da ise 3353 kişi çalıştığı kurumu belirmezken, 1142 kişi ile sağlık sektörü ikinci sırada, 647 kişi ile Millî Eğitim Bakanlığı üçüncü sırada, 237 kişi ile Türk Silahlı Kuvvetleri beşinci sırada ve 136 kişi ile Emniyet Genel Müdürlüğü altıncı sırada (<https://www.cnnturk.com/turkiye/32-bin-262-kisi-mobbinge-ugruyorum-diyerek-bakanligi-aradi>, Erişim Tarihi : 08.03.2023)



Şekil4 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 170 numaralı hattını arayanların dağılımı. (<https://kolayik.com/blog/mobbing-arastirma-ve-istatistikleri/> Erişim Tarihi 10.01.2023)

Türkiye’de yapılan bu istatistik ile beraber görülüyor ki her geçen yıl mobbing kavramı üzerine farkındalık artmış ve çalışan maruz kaldığı kötü muameleye, şiddete, eziyete ve bunun gibi birçok haksız fiile karşı sessiz kalmamıştır. Psikolojik şiddete yönelik farkındalığın artması hem iş sağlığı ve güvenliği açısından tam bir iyilik ve düzen ortamında hem de yargı yerlerinin iş yükünün bir nebze olsun azalmasına katkı sağlayacağı şüphesizdir.

3.4. Türkiye’de Mobbing ile Mücadele

Psikolojik taciz olgusunun çözümüne odaklı yaklaşımlardan bir tanesi de ilgili bakanlığın yayımladığı İş Yerlerinde Psikolojik Taciz Bilgilendirme Rehberi’dir. Rehber psikolojik şiddete uğrayan çalışanların ne yapmalı, hangi usulde ve hangi

makamlara ne zaman nereye başvuruda bulunabileceğine yönelik açık ve anlaşılır bir dille, psikolojik şiddet mağdurlarına yol göstermektedir. Örneğin psikolojik şiddet mağduru çalışanın başvuru hakkı kapsamında ele alınan yöntemleri şu şekildedir;

Dilekçe ile başvuru;

Kişilik hakkı ihlal edilen kişi TBMM veya yetkili makamlara hak ihlalinin gerçekleşmesi üzerine başvuru için belirlenmiş yasal başvuru süresi içinde dilekçe ile başvurusunu yaparak hakkın yerine getirilmesini talep edebilmektedir. Dilekçeler ilgili komisyonlarda yine yasal inceleme süreleri dahilinde incelenerek hak sahibine ya da dilekçe ile başvuruda bulunan kişiye neticesi ile geri bildirimde bulunulur.

CİMER yoluyla başvuru;

Açılımı Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi olan CİMER başvuru kanalı, çalışanın iş yerlerinde kişilik haklarının ihlali neticesinde başvuruda bulunabileceği yürütme organı vasıtasıdır.

ALO 170 Hattı üzerinden başvuru;

Başvuran çalışanın işi, sektörü, cinsiyeti, konumu gibi veriler kurumca analiz edilerek, belirli dönemlerle istatistiksel sonuçlar çıkararak, çözüm odaklı anlayışa “ne yapılabilir” sorusunun cevabını psikolojik taciz özelinde değerlendirilmektedir. ALO 170 hattı psikolojik şiddete yönelik başvuruları ilgili organlarınca belirli süreler dahilinde değerlendirilerek mağduriyeti gidermeyi amaçlamaktadır.

Yargı yolu;

Psikolojik taciz mağduru çalışan yukarıda sayılan başvuru mekanizmaları haricinde hakkını yargı yolu vasıtasıyla da arayabilmektedir. Mağduriyetin niteliğine göre yargılamanın çevresi ya da yargılamanın yolu değişebilmektedir. Mağdur çalışan hakkını hem gerek adli anlamda gerekse idari anlamda yargı yolu vasıtası ile talep edebilmektedir. Yargı yolunu kullanmayı talep eden psikolojik taciz / mobbing mağduru çalışan iddiasını kanıtlamak durumdadır. Zira kişilik hakkı ihlal edilen kişi hakkının ihlal edildiği vakıaları somut deliller ile göstermek yükümlülüğündedir. Bu yükümlülük bazen taraflarca getirilme usulüne tabi olarak mahkeme önüne bizzat mağdurun sunduğu kesin ya da takdiri deliller ile sağlanabilmekteyken bazen de

kendiliğinden araştırma ilkesi çerçevesinde görevli mahkeme sorumluluğunda yerine getirilmektedir.

3.5. İş Sağlığı ve Güvenliğini Bağlamında Mobbing

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve bu kanun uyarınca çıkarılan yönetmelikler de bazı istisnaların dışında (m.2/2) tüm çalışanların (m.3/b, 4/1) yani işçilerin yanında kamu görevlilerinin, memurların, sözleşmeli personel ve çırakların da iş sağlığı ve güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır (16).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi işveren için genel nitelikte bir yükümlülük olarak çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümünü öngörmekte ve işverenin bu yükümlülükleri yerine getirirken uyacağı esaslar da yine aynı madde içerisinde düzenlemektedir. Bunun gibi, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 5. maddesinde işverenin bu yükümlülüğü yerine getirirken uyacağı ilkeleri belirtmiş ve ayrıca kanunun 10. maddesinde de işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmalarında dikkate almakla yükümlü kılındığı hususlar gösterilmiştir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4/I-a bendi işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümü çerçevesinde mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmasını öngörmektedir.

İşverenin, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması açısından, sadece gereken her türlü önlemi alması yeterli olmayıp, İSGK'da da düzenlendiği gibi, söz konusu önlemlere uyulup uyulmadığını izlemek, denetlemek ve uyumsuzlukların giderilmesini sağlamak zorundadır (İSGK. m.4/I-b).

Çalışanların güvenli ve sağlıklı yaşama alışkanlığını yani sağlık ve güvenlik kültürünü edinebilmelerinde en önemli araç bu konuda verilecek eğitimidir. Bu gereklilikten hareket eden İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işverenlerin, işçileri mesleki

riskler, alınması gereken önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmesini ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermesini bir yükümlülük olarak öngörmüştür (İSGK. m.4/I-b). Bu yükümlülükler, İSGK m. 16 ve 17’de ayrıntılı olarak hüküm altına alınmıştır.

6331 sayılı Kanun’un dayandığı temel esaslardan birini de işverenin risk değerlendirmesi yapması veya yaptırması oluşturmaktadır (17). 6331 sayılı Kanun ile tüm işverenlere çalışma ortamının ve çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlama, sürdürme ve geliştirme amacı ile risk değerlendirmesi yapma veya yaptırma yükümü getirmiştir (İSGK.m.10/I). Bu yükümlülük için işyerinin özel ya da kamu sektöründe olmasının, işyerinin girdiği tehlike sınıfının ya da işyerinde çalışan işçi sayısının da bir önemi yoktur.

İşveren çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önünde bulunduracaktır (İSGK. m. 4/I-ç). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.4’te işverenin genel yükümlülükleri belirtilmekle birlikte, Kanun’un kapsamı aslında işverenin yükümlülüklerinden oluşmaktadır. Bu kapsamda, işverenin yukarıda belirttiğimiz yükümlülükleri yanında, Kanun, iş sağlığı ve güvenliği önlemleri konusunda işverene başka yükümlülüklerde yüklemektedir.

Çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlama yükümü altında bulunan işverenin, yükümlülüklerini yerine getirirken göz önünde bulundurması gereken ilkeler sayma yolu ile İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda belirtilmiştir (m.5). Bunların başında, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun başta 4. maddesi olmak üzere, değişik düzenlemelerle, işverene her şeyden önce risklerin gerçekleşmesini engelleme yükümlülüğü getiren düzenlemeler yer alır. İşveren risklerden kaçınmak durumundadır (İSGK.m.5/I-a). Risklerle kaynağında mücadele edilmesi gerekmektedir (İSGK.m.5/I-b).

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin, iş sağlığı ve güvenliğini sağlama yükümü kapsamında, sağlık ve güvenlik önlemlerinin değişen koşullara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapmayı

öngörmüştür (İSGK.m.4/I-a). İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, risklerden korunma konusunda, “teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikasının geliştirilmesi gerektiğini kabul etmektedir (İSGK.m. 5/I-f).

İş Sağlığı ve güvenliği Kanunu, işverenin genel yükümlülüğü başlığı altında işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup, bu kapsamda organizasyon yapılması için çalışmalar yapacağı ifade edilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği bağlamında organizasyon, çalışma düzenini sağlayan bir faaliyeti veya süreci ifade eder ve organizasyon üyesi kişilerce sürece yayılmış bir kontrol sisteminin planlı bir şekilde yürütmesini ifade eder. İşverenin işyeri sağlık ve güvenlik birimi, işyeri sağlık ve güvenlik kurulu oluşturma yükümlülüğü, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve diğer sağlık personeli çalıştırma ve çalışan temsilcisi bulundurmak yükümlülüğü iş organizasyonu yapılması yükümlülüğü ile bağlantılıdır. İşverenin işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini organize etme yükümlülüğü çerçevesinde yerine getirilmesi gereken hizmetler İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 4-6 ve 8. maddeleri ve ayrıca İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir.

İş sağlığı ve güvenliği anlamında yasal mevzuatlarca belirlenmiş tüm normlar, işçi, işveren ve iş yeri üçlüsünün hem iş güvenliği anlamında hem de iş sağlığı anlamında tam bir iyilik, güvenlik ve verimlilik ile seyretmesini sağlamak amacıyla yazılmış kurallar bütünüdür. Yasamanın iradesi ile işverenden tutup çalışanına hatta üçüncü şahıslara kadar iş yeri ortamının kurallarına uymak gerekliliği kişilere yüklenerek dirlik ve düzen sağlanmak hedeflenmiştir. Mevcut kuralların her biri iş sağlığı ve güvenliğinin zorunlulukları olup aksi durumlar kanun hükümlerince yaptırıma bağlanmıştır. Yaptırımlar, mevcut yasal düzenlemelerin hilafına eylemlerin cezai karşılığı olup kişiler üzerinde caydırıcılık sağlamaktadır. Mevzuatın yokluğu yahut eksikliği iş yerinin, işverenin ve işçinin düzensizliğe ve karmaşaya ve beraberinde iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük sorunlara sebebiyet verme ihtimali bir hayli fazladır.

Belirtilmiş tüm bu yükümlölükler yasal bir düzenleme olmasının yanında işverenin manevi yükümlölükleridir de bir bakıma. Bu yükümlölüklerin aksine hareket eden bir işveren, çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmış olur. Her ne kadar kanunlaştırılsa da bazen menfaat ve daha fazla kazanma hırsının işverende yarattığı his çalışanın sağlığından ve güvenliğinden tasarruf etmeye kalkmak oluyor. Zor şartlarda çalışmaya mahkûm bırakılan işçi ise, gelecek kaygısı ve maddi kaygı gibi kendince haklı olduğu sebeplerden ötürü işveren tarafından sömürölmeye başlanıyor. İş güvenliği açısından yoksun bir ortamda çalışmanın yanında zamanla sağlığından da olmaya başlayan çalışan, mesleğinin olumsuz etkilerini, kanunsuzluğa maruziyet süresiyle de değişmekle beraber, zaman içerisinde görüyor. Bu tür çalışma ortamlarının kişide yarattığı psikolojik sorunlar ele alındığında görülüyor ki en etkin sebep maruz kalınan mobbing.

3.6. Mobbinge Uğrayan Çalışan Açısından Duruma Bakış

Psikolojik tacize uğrayan işçi açısından talep edilecek olanların başında tazminat talebi gelmektedir. Bu kapsamda işçi maddi ve manevi tazminat talep edebileceği gibi somut olayın özelliklerine göre olayın gerçekleşmesi ayrımcılık teşkil edecek nitelikte ise ayrımcılık tazminatı da talep edebilir (20).

İşyerinde psikolojik taciz uğrayan işçi tazminat talep hakkının dışında başvurabileceği önemli hukuki yollarda birisi de iş görme borcunu ifadan kaçınmaktır. İşçinin işini görmesi 6331 sayılı Kanun m.13/I anlamında ciddi ve yakın bir tehlike oluşturuyorsa işçi iş görmekten kaçınabilir (20). İSGK m.13/I hükmü ile öngörölen çalışmaktan kaçınma hakkının kullanılması her ne kadar işçinin yakın ve ciddi bir tehlikeyle karşı karşıya olması sebebiyle bu konudaki talebinin haklılığına ilişkin olarak, iş sağlığı güvenliği kurulu veya işveren/işveren vekili tarafından verilmiş bir kararın bulunması prosedürüne bağlı tutulmuş ise de İSGK m.13/III hükmü ile buna bir istisna getirilmiştir. Buna göre, çalışan ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ya da işverene başvurmaksızın çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilecektir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m.13/IV hükmüne göre ise, iş sözleşmesi ile çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin

işveren tarafından giderilmemesi halinde tabi oldukları kanunların (İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu) hükümlerine göre sözleşmeyi fesih hakkını kullanabilecektir (20).

Hemen belirtelim ki, İş Kanunu'nda açıkça ve doğrudan psikolojik tacize ilişkin bir hüküm yer almamaktadır. İş Kanunu m.24/II-b,d bentlerinde, işçinin gerek işveren ve gerekse diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel taciz uğraması haklı nedenle fesih nedenlerinden biri olarak belirtilmişken, işçinin psikolojik tacize uğramasına haklı nedenle fesih sebebi olarak yer verilmemiştir. Ancak, işçinin haklı sebeple derhal fesih hakkını düzenleyen İş Kanunu'nun 24. maddesinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri başlığı ve bunun altında yer verilen bazı hükümlere dayanılarak psikolojik taciz nedeniyle işçinin iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceği kabul edilmektedir. Bu kapsamda, psikolojik tacizin işveren dışında işveren vekili, diğer işçi(ler) veya üçüncü kişiler tarafından yapılması ve işverenin bu tür davranışları engellemek için gerekli önlemleri almaması da işçi bakımından haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmelidir. Çünkü, işveren işyerinde işçiyi üçüncü kişilerden de gelebilecek kişilik hakkı ihlallerine karşı koruma yükümlülüğü altındadır (21).

3.7. Mobbingin Sonuçları

3.7.1. İşçi ve işveren açısından mobbingin sonuçları

Psikolojik taciz mağduriyetinin birçok neticesi olabilmektedir. Neticeler işçi, işveren ve çalışma ortamı üçlüsü dahilinde ele alınmalıdır. Örneğin işçi açısından fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebep olurken iş veren açısından iş yeri verimsizliğine, üretim kalitesizliğine, zaman ve prestij kaybına sebep olabilmektedir. Çalışma ortamı açısından ise psikolojik taciz mağduru çalışanın fiziksel ve ruhsal sorunlarının sebebiyet verdiği dikkatsizlik gibi nedenler iş yeri malzeme ve ekipmanlarının hasarlanmalarına neden olabilmektedir. Bu ihtimaller akla gelebilecek ilk neticeler olabileceği gibi psikolojik tacizin sayılanlarla sınırlı olmamak üzere birçok olumsuz duruma sebebiyet vermesi kuvvetle muhtemeldir. Maruz kalınan psikolojik tacizin

elbette olumsuz sonuçları vardır. Ele alınması gereken en önemli kısmı tabi ki çalışan maruziyetinin sonuçlarıdır. Fakat ek olarak işveren açısından da sonuçları irdelenmelidir. İşyerlerinde psikolojik tacizi uygulayanların ve mağdurların iş yerine sebebiyet verebileceği ihtimalleri sıralayacak olursak;

- Çalışanlar arası ilişkiler öncelikli olmak üzere işveren ve işçiler arasındaki verimli süreç verimsiz bir hal alır.
- Çalışanların iş yerlerine olan aidiyeti ve bağlılığı zedelenir, iş gücü kayıpları ve mazeret, hastalık gibi sebepler ile mesai takip disiplini azalmalar görülür.
- İş yeri birlik beraberlik olgusu / bağı zayıflar.
- Psikolojik taciz mağduru tecrübeli çalışanların kaybı, iş yeri tecrübesini ve iş yeri temsilini olumsuz etkiler, piyasada ya da çalışma koluna göre faaliyet gösterilen pazarda prestij kaybına sebep olur.
- Mevcut iş gücü kayıpları, hali hazırda hizmet gören çalışanlar üzerindeki iş gücünün artmasına sebep olur ve iş gücü olarak olması gerekenden fazlasını vermek durumunda kalan diğer işçilerde ister istemez yorgunluk ve performans düşüşleri görülebilir.
- Psikolojik taciz mağduru çalışan sayısının varlığı ve artışı faaliyet gösterilen Pazar içinde kurumsal prestij kaybına sebep olabilirken, saygınlık ve marka değerinde de kayıplar görülebilir.

3.7.2. Ekonomik anlamada mobbingin sonuçları

Mobbingin doğrudan maliyeti çalışanların katlanmak zorunda olduğu iş kaybı ve güvenlik boyutu ile bireyin ruhsal ve fiziksel sağlığıyla ödemek zorunda kaldığı ağır bedeldir. Bu olgunun dolaylı maliyeti ise, işveren ve toplumun katlanmak zorunda kaldığı düşük verim ve üretim ürün kalitesinin bozulması, kurumun saygınlığının yitirilmesi ve müşteri sayısında azalma şeklinde kendini göstermektedir.

Psikolojik olarak rahatsız olan çalışanın üretime katacağı katkı sorunsuz bir çalışandan çok daha az olacaktır. Hastalık sebebiyle işgücü kayıpları ülke

ekonomilerinde büyük kayıplara sebep olmaktadır. Dünyada her sene 6 milyon çalışma gücü kaybı yaşanmaktadır (HSE-Information about Health and Safety at Work). Bu yaşanan kayıpların sebebi işyerinde psikolojik taciz mağdurlarının meslek güvensizliği, iş değişikliği ve uzun çalışma saatleri ve bu zor çalışma koşulları sebebiyle yaşanan çalışma kayıplarıdır. Dünya genelinde stres ve stres ile ilgili olan hastalıkların maliyetine baktığımızda 5 milyar (TUC- Trades Union Congress) dolardan 12 milyar (IPD- Institute of Personnel and Development) dolara yükselen bir grafik karşımıza çıkmaktadır. Bu denli maliyeti olan mobbingin önlenmesi için mevzuatta ve uygulamada yapılacak değişikliklerin çalışma hayatına yansıtılmalıdır (https://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/komisyon_rapor_no_6.pdf, Erişim tarihi: 11Ocak 2023)

4. GEREÇ VE YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde kullanılan gereç ve yöntemler tanıtılmıştır. Çalışanların mobbing hakkındaki farkındalıkları ve mobbingin iş sağlığı güvenliğine etkilerini araştırmak amacıyla “ İş yerlerinde psikolojik şiddetin tespiti ve iş sağlığı ve güvenliğine etkisi ” başlıklı bir anket çalışması tasarlanmış ve uygulanmıştır. Uygulama Dicle Üniversitesi Etik kurulunun 12 Nisan 2023 tarih ve 124 sayılı yazısıyla alınan izin ile gerçekleştirilmiştir.

214 katılımcı ile gerçekleştirilen ankette Likert ölçeği uygulanmıştır. Likert ölçeği, katılımcının önceden hazırlanmış yargı bildiren ifadeler hakkındaki görüşlerini ölçen kapalı uçlu psikometrik bir ankettir. Katılımcılar anket sorularını değerlendirdikten sonra karşıt uçlardan çeşitli cevaplar arasından seçim yapabilir. Likert ölçeği, katılımcılardan istenen derinlik seviyesine bağlı olarak beş, yedi veya dokuz noktaya sahip olabilir. Likert ölçeği, bu sistemi bulan kişi olan Rensis Likert'ten ismi ile adlandırılır.

Likert ölçeği ile değerlendirme öncesi katılımcılar hakkında bilgi sahibi olmak adına cinsiyetleri, çalıştıkları kurumdaki profesyonel pozisyonları, haftalık çalışma saatleri ve Alo170 hattı ile ilgili açık uçlu soruların yanında Likert ölçeğine uygun (Katılmıyorum, katılıyorum vb.) sorulara da cevap vermeleri istenmiştir. Likert ölçeğinde seçenekler “Her zaman”, “Sıklıkla”, “Ara sıra” ve “Hiçbir zaman” şeklinde belirlenmiştir. Anket içeriği aşağıda verildiği gibidir;

1. Cinsiyetiniz?
2. Çalıştığınız işyerinde hangi pozisyonda çalışmaktasınız?
3. Haftada çalışma saatiniz kaç saattir?
4. ALO 170 hattından haberdar mısınız?
5. Çalışmakta olduğum kurumda söz, bakış yahut hareketler ile işimi iyi yapamadığımı hissettirilmiştir.

6. Çalışmakta olduğum kurumda sürekli dedikodum yapılıyor, dışlanıyorum, sürekli sözüm kesiliyor ya da azarlanıyorum.
7. Çalışmakta olduğum kurumda çalışma arkadaşlarım ya da amirlerim/yöneticilerim tarafından yıldırılmaya yönelik davranışlara maruz kalıyorum.
8. Çalışmakta olduğum kurumda işyeri eşitsizliğine veya eşit olmayan koşullara maruz bırakılıyorum.
9. Çalışmakta olduğum kurumda başarılarım görmezden geliniyor.
10. Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel yönden olumsuz çalışma koşullarına maruz bırakılıyorum.
11. Çalışmakta olduğum kurumda dışlanıyor olmam, söz sahibi olamamam, dedikodumun yapılması, sürekli azarlanıyor olmam ya da başarılarımın görmezden gelinmesi gibi psikolojik açıdan rahatsız bir iş ortamında çalışıyor durumunda kalmak, işimi gerektiği gibi yapamamama sebep oluyor.
12. Çalışmakta olduğum kurumda olumsuz psikolojik çalışma şartlarına maruz bırakılmak, dikkatsizliğe ve beraberinde iş kazalarına sebep olabiliyor.
13. Çalışmakta olduğum kurumda olumsuz fiziksel çalışma şartlarına maruz bırakılmak, dikkatsizliğe ve beraberinde iş kazalarına sebep oluyor.
14. Çalışmakta olduğum kurumda iş sağlığına ve iş güvenliğine yönelik denetimler ve risk analizleri yapılmaktadır.
15. Çalışmakta olduğum kurumda iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitimler / seminerler düzenlenmektedir.
16. Çalışmakta olduğum kurumda kişisel ya da mesleki gelişimim için fırsatlar veriliyor.

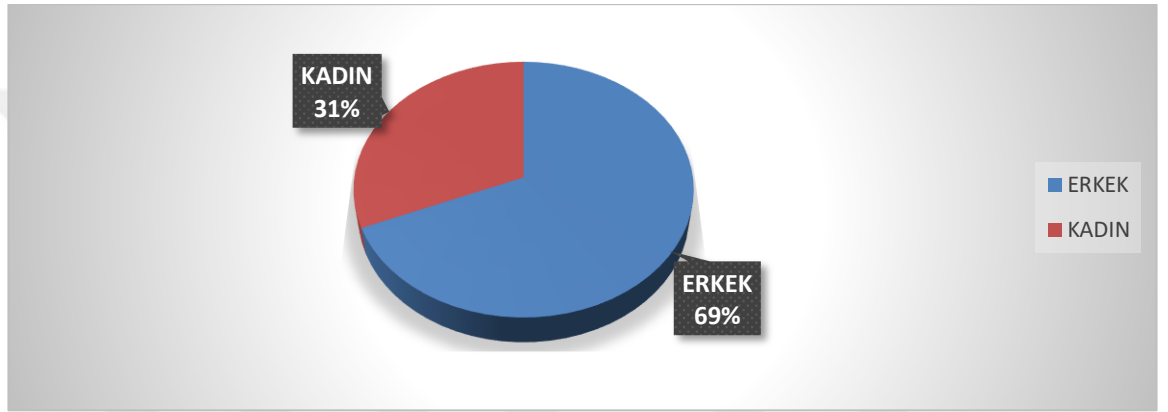
5. BULGULAR

Likert ölçeği ile değerlendirmesi yapılan anket sorularının grafiksel oranları şu şekildedir;

5.1. Anket sorusu 1

Katılımcıların cinsiyeti;

Ankete katılan çalışanların cinsiyet dağılımı %31 Kadın, %69 erkek olarak bulunmuştur (Şekil5).

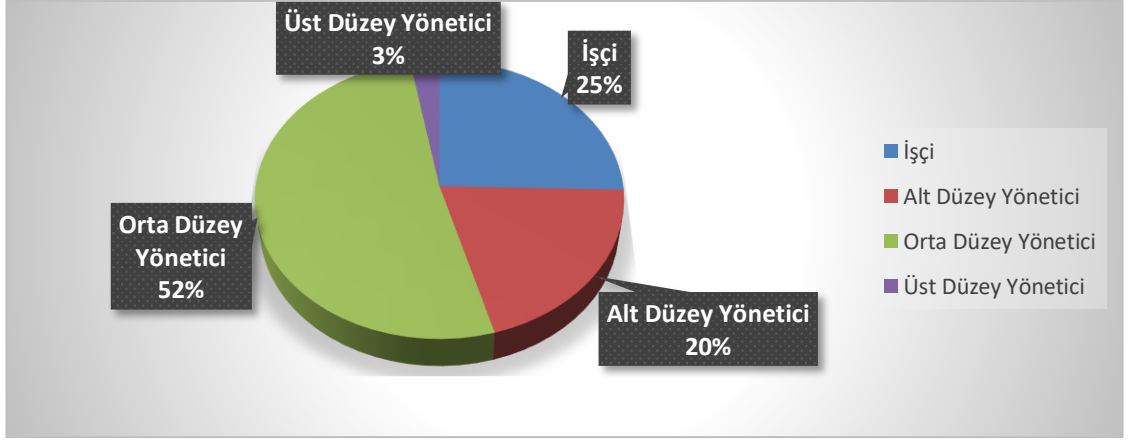


Şekil 5 Ankete katılım sağlayan çalışanların cinsiyet dağılımı

5.2. Anket Sorusu 2

İş pozisyonları;

Katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki pozisyonları incelendiğinde görülüyor ki %2,8'inin üst düzey yöneticilerden, %51,6 oranında orta düzey yöneticilerden, %20,2 oranında alt düzey yönetici yani kısım şefleri, formenler, ustabaşılardan ve %24,4 ünün ise işçi sınıfından oluşmaktadır.(Şekil6)

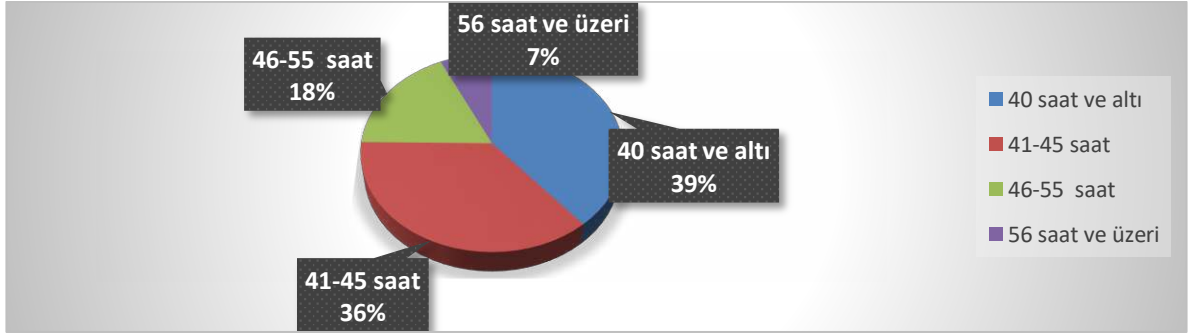


Şekil 6 Ankete katılım sağlayan çalışanların iş yeri pozisyonları.

5.3. Anket Sorusu 3

Haftalık çalışma saatleri;

Anket çalışmamıza katılan çalışanların haftalık çalışma saatleri incelendiğinde %38,8'inin 40 saat ve altı, %36,4'ünün 41-45 saat aralığında çalıştığı, %17,8'inin 46-55 saat aralığında ve %7'sinin ise haftalık 56 saat ve üzeri çalıştığı görülmektedir. (Şekil 7)

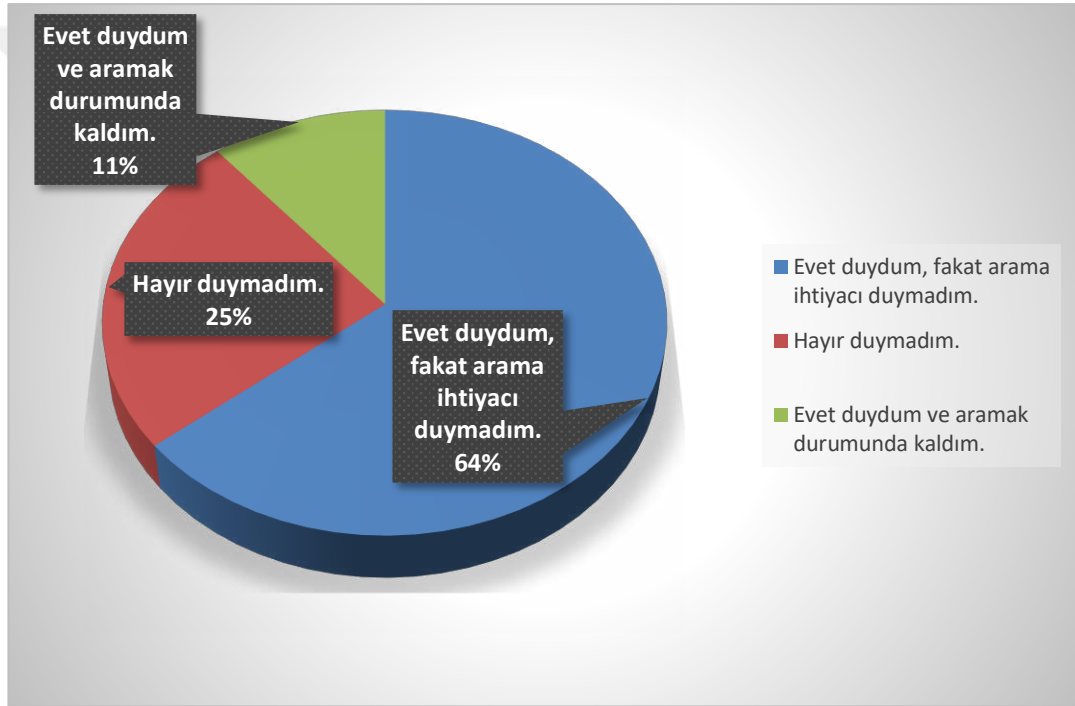


Şekil 7 Ankete katılım sağlayan çalışanların haftalık çalışma saatleri

5.4. Anket Sorusu 4

ALO170 hattı ile ilgili bilgi durumları;

Katılımcılara “ALO 170 hattını daha önce duydunuz mu? ALO 170 hattını aramak durumunda kaldınız mı?” sorusunu yönelttiğimizde aldığımız cevaplar grafikte belirtildiği üzeredir. %4,7 çalışanın sorumuza olumlu yanıt vererek aramak ALO170 hattını aramak durumunda kaldığını görürken, %55,1 oranındaki katılımcının ALO170 hattını duymadıklarını fakat %40,2 oranında katılımcının ise ALO170 hattından haberdar olup aramak durumunda kalmadığını görüyoruz. (Şekil 8)

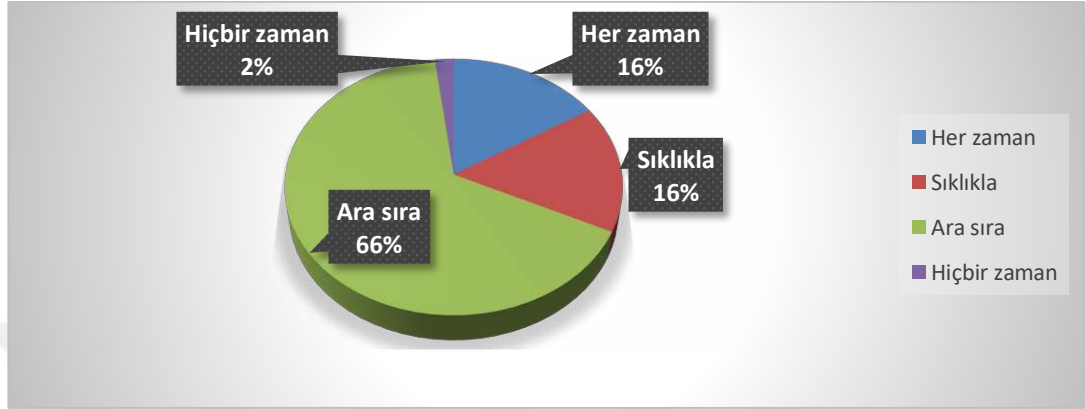


Şekil 8 Ankete katılım sağlayan çalışanların Alo170 ihbar hattı hakkındaki bilgi dağılımları

5.5. Anket Sorusu 5

“Çalışmakta olduğum kurumda söz, bakış yahut hareketler ile işimi iyi yapamadığım hissettirilmektedir.”

Katılımcıların %16'sının her zaman, %16'sının sıklıkla, %66'sının ara sıra ve %2'sinin hiçbir zaman olarak değerlendirdiği psikolojik taciz sebeplerinden biri olarak sayılabilecek anket sorumuzun grafik dağılımı aşağıdaki gibidir.(Şekil 9)

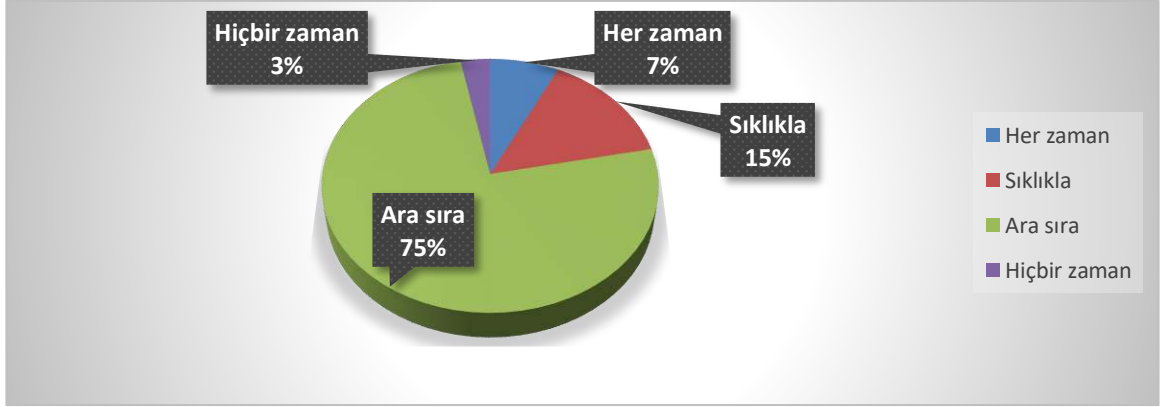


Şekil 9 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.6. Anket Sorusu 6

“Çalışmakta olduğum kurumda sürekli dedikodum yapılıyor, dışlanıyorum, sürekli sözüm kesiliyor ya da azarlanıyorum.”

Katılımcıların % 75 gibi büyük çoğunluğunun ara sıra olarak değerlendirdiği anket sorumuza, %3 oranında katılımcının ise hiçbir zaman yanıtını verdiğini görüyoruz. (Şekil 10)

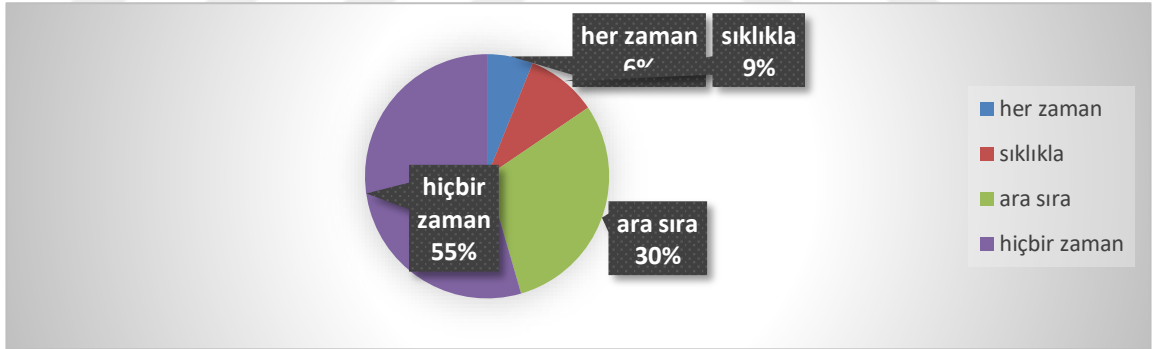


Şekil 10 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.7. Anket Sorusu 7

“Çalışmakta olduğum kurumda çalışma arkadaşlarım ya da amirlerim/yöneticilerim tarafından yıldırılmaya yönelik davranışlara maruz kalıyorum.”

Katılımcıların katılımcıların %54,5 inin hiçbir zaman olarak değerlendirmede bulunurken, %6,1 i ise her zaman olarak değerlendirmesini yapmıştır. %9,4 ü sıklıkla darken, %30 u ise ara sıra demiştir.(Şekil 11)

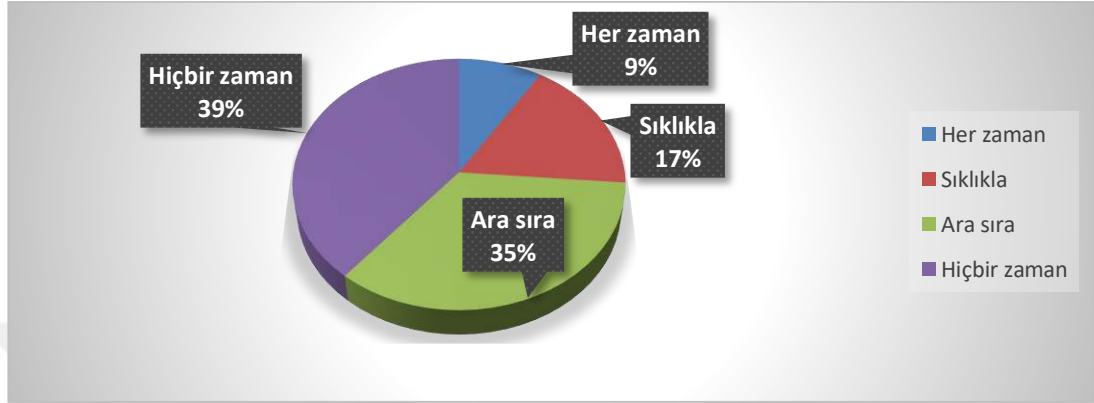


Şekil 11 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.8. Anket Sorusu 8

“Çalışmakta olduğum kurumda işyeri eşitsizliğine veya eşit olmayan koşullara maruz bırakılıyorum.”

Grafikte de gösterildiği üzere anket sorumuza katılımcıların %8,9 u her zaman derken, %17,4 ü sıklıkla, %34,7 si ara sıra ve %39 u hiçbir zaman demişlerdir. (Şekil 12)

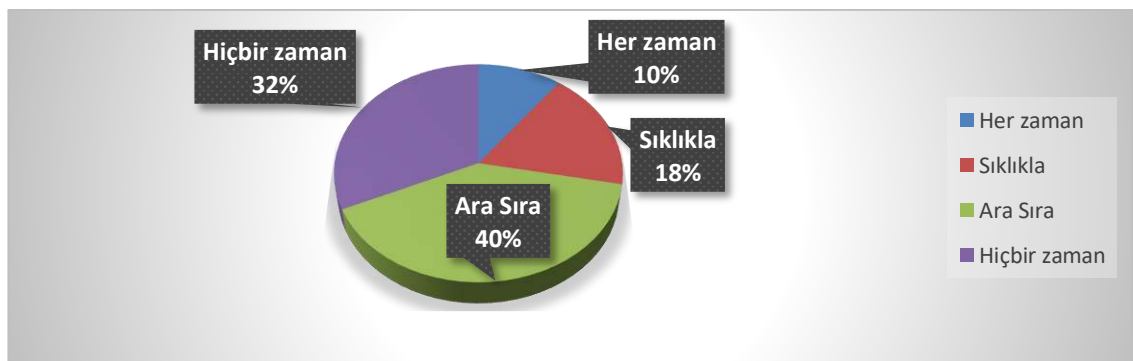


Şekil 12 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.9. Anket Sorusu 9

“Çalışmakta olduğum kurumda başarılarım görmezden geliniyor.”

Grafikte de görüldüğü üzere katılımcıların anket sorumuza verdikleri cevap oranları; %10,3 ü her zaman , %17,8 i sıklıkla, %40,2 si ara sıra ve %31,8 i ise hiçbir zaman şeklindedir.(Şekil 13)

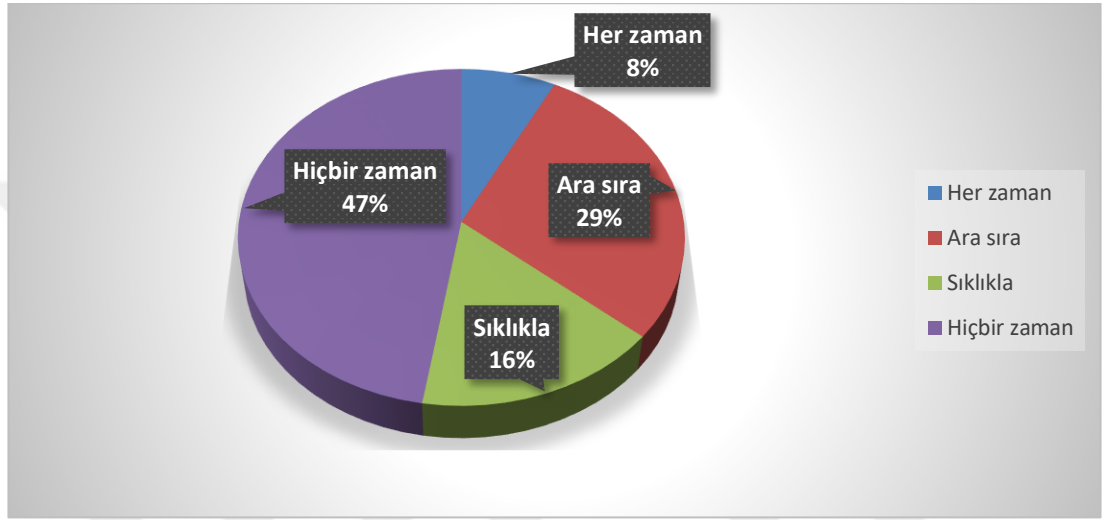


Şekil 13 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.10. Anket Sorusu 10

“Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel yönden olumsuz çalışma koşullarına maruz bırakılıyorum.”

Anket sorumuza katılımcıların %7,5 i her zaman derken, %16,4 ü sıklıkla, %28,6 sı ara sıra ve %47,4 ü hiçbir zaman demişlerdir. (Şekil 14)

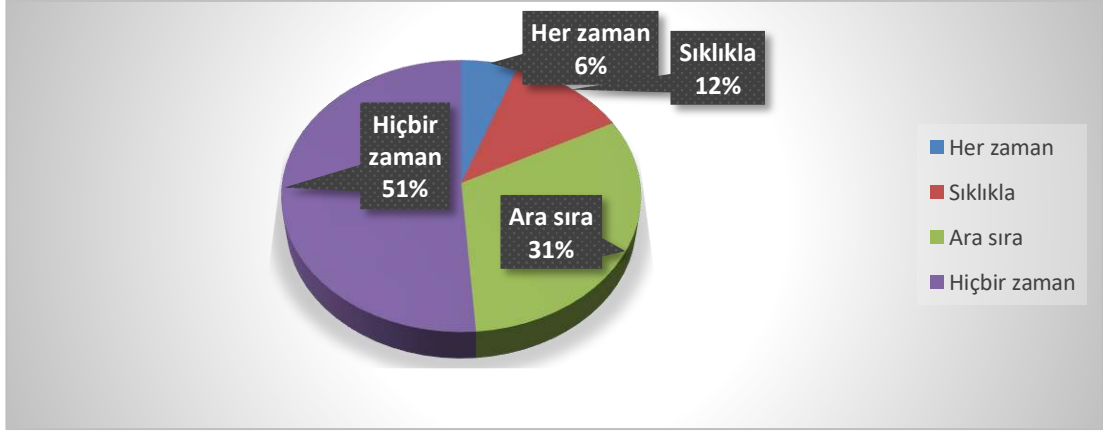


Şekil 14 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.11. Anket Sorusu 11

“Çalışmakta olduğum kurumda dışlanıyor olmam, söz sahibi olamamam, dedikodumun yapılması, sürekli azarlanıyor olmam ya da başarılarımın görmezden gelinmesi gibi psikolojik açıdan rahatsız bir iş ortamında çalışıyor durumunda kalmak, işimi gerektiği gibi yapamamama sebep oluyor.”

%5,6 oranındaki katılımcının her zaman olarak katılım sağladığı, %31,5 i ara sıra, %11,7 si sıklıkla ve %51 oranında katılımcının ise cevabı hiçbir zaman yönünde olmuştur.(Şekil 15)

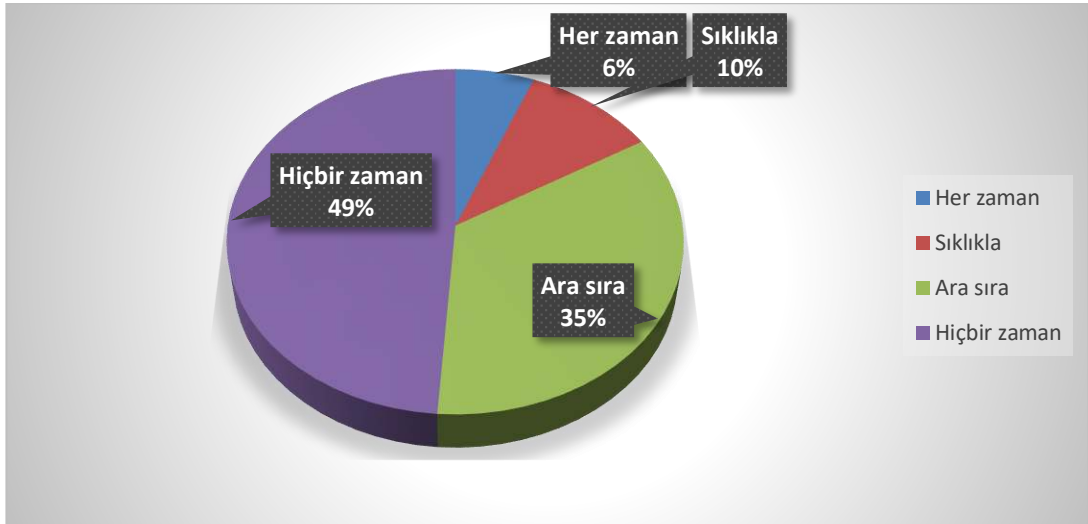


Şekil 15 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.12. Anket Sorusu 12

“Çalışmakta olduğum kurumda olumsuz psikolojik çalışma şartlarına maruz bırakılmak, dikkatsizliğe ve beraberinde iş kazalarına sebep olabiliyor.”

Katılımcıların %6,1 i bu değerlendirmeyi her zaman olarak yaparken, %10,3 ü sıklıkla, %34,7 si ara sıra ve %48,8 i ise hiçbir zaman olarak değerlendirmelerini yapmışlardır. (Şekil 16)

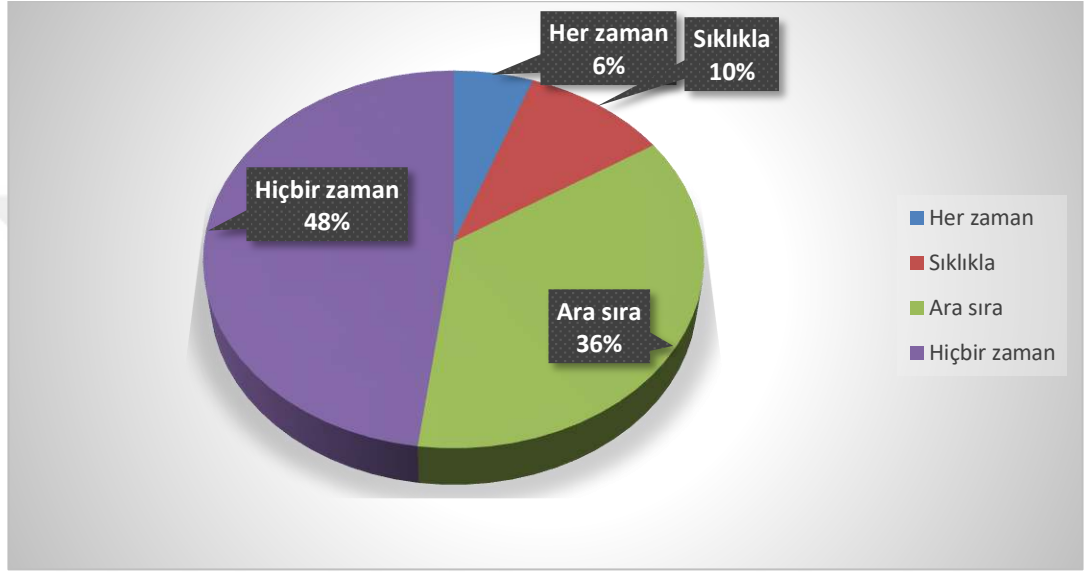


Şekil 16 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.13. Anket Sorusu 13

“Çalışmakta olduğum kurumda olumsuz fiziksel çalışma şartlarına maruz bırakılmak, dikkatsizliğe ve beraberinde iş kazalarına sebep oluyor.”

Katılımcıların %48 i nin hiçbir zaman %36 sının ara sıra, %6 sının her zaman ve %10 unun ise sıklıkla olarak katılım sağladığı anket sorumuzun grafik gösterimi aşağıdaki gibidir.(Şekil 17)

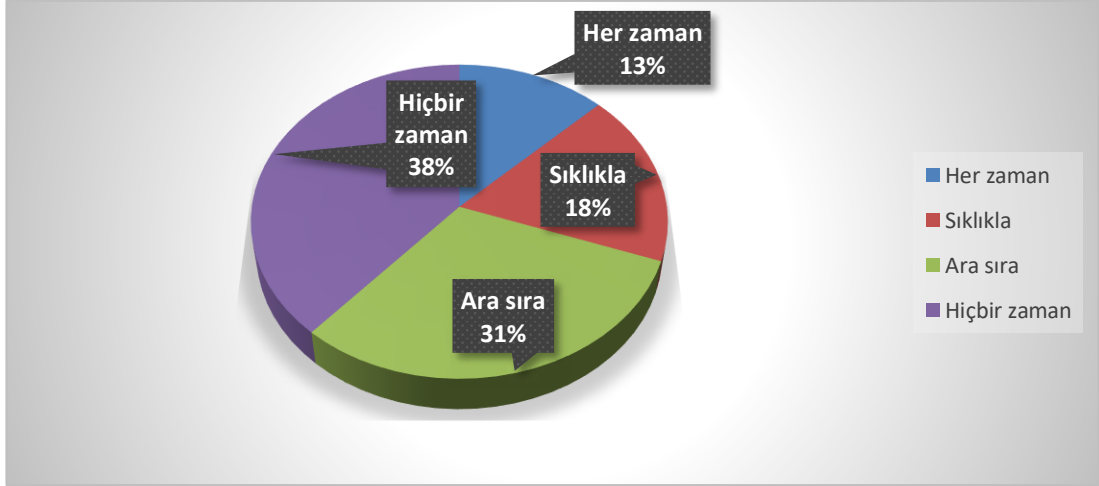


Şekil 17 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.14. Anket Sorusu 14

“Çalışmakta olduğum kurumda iş sağlığına ve iş güvenliğine yönelik denetimler ve risk analizleri yapılmaktadır.”

Katılımcıların %12,7 si değerlendirmesini her zaman olarak yaparken, %17,8 i sıklıkla, %31 i ara sıra ve %38,5 i ise hiçbir zaman olarak değerlendirmesini yapmıştır. (Şekil 18)

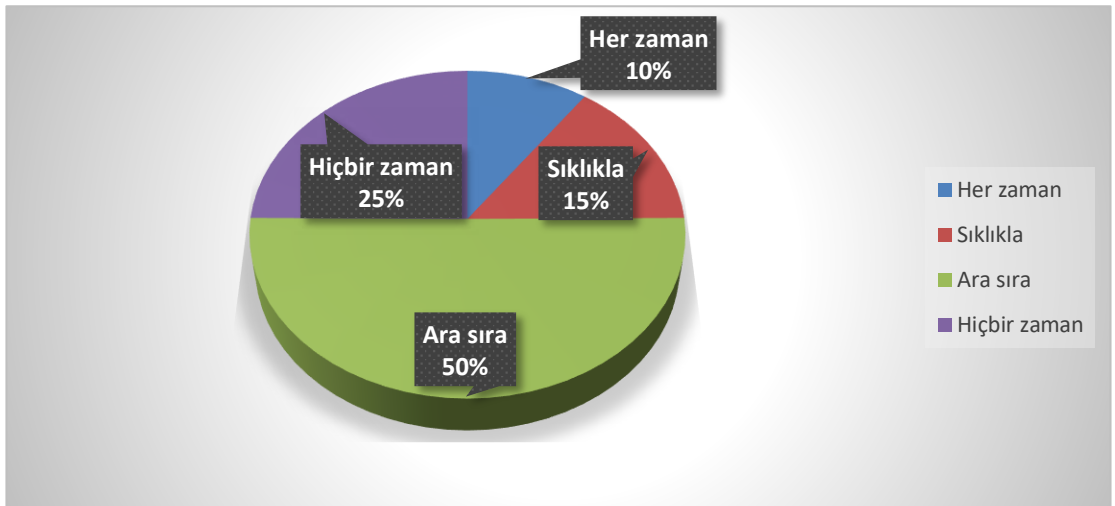


Şekil 18 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.15. Anket Sorusu 15

“Çalışmakta olduğum kurumda iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitimler / seminerler düzenlenmektedir.”

Katılımcıların %9,9'unun her zaman olarak yaptığı değerlendirmesini, %15 ile sıklıkla öncülü, %50,2 ile ara sıra öncülü ve %24,9 ile hiçbir zaman öncülü takip etmektedir. (Şekil 19)

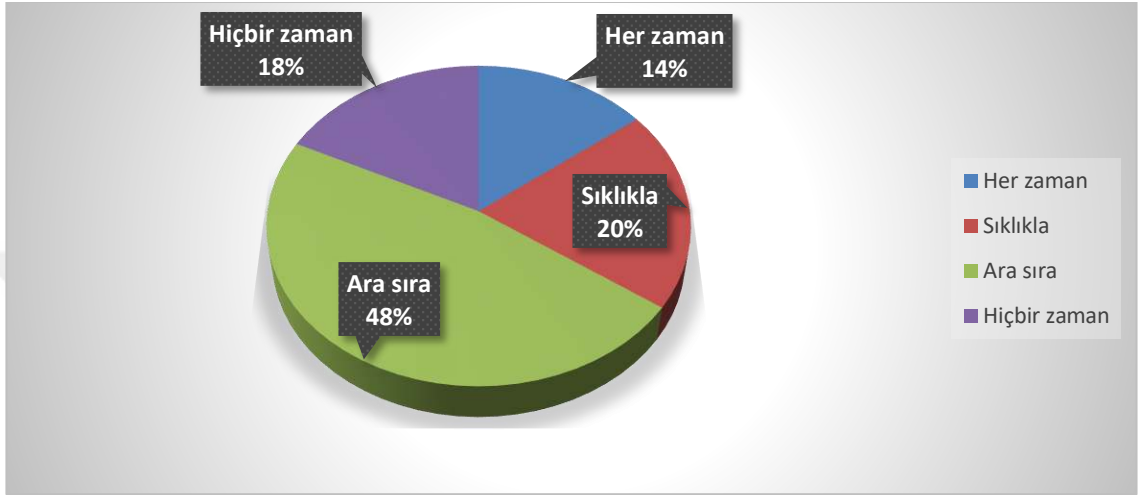


Şekil 19 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtlar.

5.16. Anket Sorusu 16

“Çalışmakta olduğum kurumda kişisel ya da mesleki gelişimim için fırsatlar veriliyor.”

Anketimize katılan çalışanlardan %14 ü her zaman cevabını vermişken, %20 si sıklıkla, %48 i ara sıra ve % 18 i hiçbir zaman cevaplarını vermişlerdir.(Şekil 20)



Şekil 20 Katılımcıların anket sorusunu verdikleri yanıtların oranları.

6. TARTIŞMA

Anket çalışmasında öncelikle “Cinsiyet” açısından çalışanların durumu ele alınmıştır. Katılımcıların % 68,7 si erkek, %31,3 ü kadın çalışanlardır. Çalışan erkek sayısının kadın çalışan sayısından fazla olmasının birçok farklı sebebi olabilir. Ulaşım imkanlarının zorluğu ya da kısıtlılığı, çalışma saatleri, işin niteliği gibi birçok sebep bu duruma örnek verilebilir. Bununla birlikte katılımcıların çoğunluğunun erkek çalışan olması sektör bazlı değerlendirmenin daha doğru olacağı kanaatindeyim. Çalışanların grafikte de görüldüğü gibi yaklaşık % 69 u erkek çalışandır. Verilerin bölgesel değerlendirilmesi katılımcı cinsiyeti üzerinde doğrudan bir etki yaratma ihtimali var ise de, mevcut çalışmanın özüne çok da bir etkisi olmayacaktır. Çünkü psikolojik taciz gerçeği cinsiyet farklılığından ziyade çalışılan ortamda maruz kalınan eylemlerin yoğunluğu ile ilişkilidir.

Yine katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki pozisyonları incelendiğinde görülüyor ki %2,8 inin üst düzey yöneticilerden, %51,6 oranında orta düzey yöneticilerden, %20,2 oranında alt düzey yönetici yani kısım şefleri, formenler, ustabaşılardan ve %24,4 ünün ise işçi sınıfından oluşmaktadır. Bu oran bizlere şunu gösteriyor; iş yeri sağlığının ve güvenliğinin potansiyel tehlikesi olan psikolojik şiddet gerçeği yalnızca işçi ya da alt düzey çalışanların maruz kaldığı bir olumsuzluk değil yeri geldiğinde üst düzey yöneticilerinde yakındığı bir gerçek. Daha fazlasını elde etme arzusu, hırs ve bunun gibi sektörel bazlı hedefler bir çalışanın ya da çalıştırmanın bir diğer çalışana ya da çalıştırana yönelik etik olmayan davranışları ile birleşmesi mobbing mağduriyetine sebep olmaktadır.

Anket çalışmamıza katılan çalışanların haftalık çalışma saatleri incelendiğinde %38,8 inin 40 saat ve altı, %36,4 ünün 41-45 saat aralığında çalıştığı, % 17,8 inin 46-55 saat aralığında ve %7 sinin ise haftalık 56 saat ve üzeri çalıştığı görülmektedir. 4857 sayılı iş kanunu çalışanlar açısından çalışma süreleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma şekillerini düzenlemiştir. İş akdinde belirtilen çalışma şartları ve usulleri

saklama kalmak üzere, genel kabul kanun hükmü ile belirlenmiştir. Haftalık çalışma süresinin en fazla 45 saat olduğu, günlük en fazla bir çalışanın 11 saat çalıştırılabileceği gibi ve yine sektörel bazda bahse konu sürelerin kısaltılabildiği kanun hükmünce belirlenmesine karşın, katılımcılarının azımsanamayacak kadarı fazla sürelerle çalışma ya da fazla çalışma şeklinde mesailerini sürdürdükleri görülmektedir.

Katılımcılara “ALO 170 hattını daha önce duydunuz mu? ALO 170 hattını aramak durumunda kaldınız mı?” sorusunu yönelttiğimizde aldığımız cevaplar grafikte belirtildiği üzeredir. %11 çalışanın sorumuza olumlu yanıt vererek aramak ALO170 hattını aramak durumunda kaldığını görürken, %25 oranındaki katılımcının ALO170 hattını duymadıklarını fakat %64 oranında katılımcının ise ALO170 hattından haberdar olup aramak durumunda kalmadığını görüyoruz. Katılımcıların büyük çoğunluğunun psikolojik taciz ihbar hattından haberdar olmaması mobbing gerçeğinin çözümüne yönelik önlemlerden çalışanların mahrum kalmasına ve zamanla psikolojik açıdan yıpranmasına sebep olabilmektedir.

Tez araştırmamızın önemli bir parçasını oluşturan ve Likert ölçeğinde verilen “Her zaman”, “Sıklıkla”, “Ara sıra” ve “Hiçbir zaman” şeklinde belirlenmiştir seçeneklerle katılımcılara psikolojik şiddet/taciz olarak değerlendirilebilecek iş yeri maruziyet eylemleri cümleleştirilmiş olup, katılımcıların bahse konu eylemlere maruz kalma sınırlarını belirlemişlerdir. Çalışma ortamı maruziyet cümleleri Yargıtay içtihatları ve doktrince kabul görmüş ve psikolojik taciz / mobbing olarak değerlendirilen eylem cümleleridir. Örneğin “Çalışmakta olduğum kurumda söz, bakış yahut hareketler ile işimi iyi yapamadığımı hissettirilmektedir.” Önermesinin katılımcıların %9,8 i her zaman olarak belirlemiş.

Bu demek oluyor ki, 214 katılımcının katıldığı bu çalışmada yaklaşık 21 kişi her zaman çalışma ortamında söz, bakış yahut hareketler ile hor görülerek işinin iyi yapamadığı izlenimi kendisine veriliyor. Yine aynı öncüle %40,2 oranında ara sıra diyen katılımcılar, işin yoğunluğuna göre belirsiz aralıklarda psikolojik tacize uğradığı

görülmektedir. Aralığın belirsiz olması sürecin sistematik olmadığını göstermemektedir. Doktrinin de kabul ettiği üzere sistematiklik kavramı eylemin süreklilikten ziyade varlığının mevcut olması ve tekrarlanması ile ilgilidir.

Yine “Çalışmakta olduğum kurumda sürekli dedikodum yapılıyor, dışlanıyorum, sürekli sözüm kesiliyor ya da azarlanıyorum.” Öncülüne katılımcıların %2,4 ü her zaman olarak yanıtlamışken %62,6 sı hiçbir zaman olarak belirtmişler. %2,4 214 katılımcının olduğu bir çalışmada oldukça az gibi görünse de, psikolojik tacize uğrayan çalışan gerçeğinin var olmadığı da söylenemez. Çalışma ortamı, özellikle fabrikalar nazarında düşünüldüğünde herbir çalışan bir zincirin halkasıdır ve birinin hatası üretim zincirinde, bir diğerinin hatasına sebep olabilmektedir. Mobbingin de neticesi olan iş sağlığı ve güvenliği tavizleri üretim zincirini hatalar ile sekteye uğratabilmekte ve verimi olumsuz etkileyebilmektedir. Yani psikolojik tacize maruz kalan kişi sayısının azlığı çalışma ortamının nispeten de olsa sağlıklı olduğu şeklinde yorumlanması ve azınlığın hakkının işverence korunamaması büyük sorunların habercisi olabilmektedir.

“Çalışmakta olduğum kurumda çalışma arkadaşlarım ya da amirlerim/yöneticilerim tarafından yıldırılmaya yönelik davranışlara maruz kalıyorum.” Katılımcıların %54,5 inin hiçbir zaman olarak değerlendirmede bulunurken, %6,1 i ise her zaman olarak değerlendirmesini yapmıştır. %9,4 ü sıklıkla darken, %30 u ise ara sıra demiştir. Bu da çalışanların iş yerlerinde maruz kaldıkları mobbinge konu, iş sağlığı ve güvenliğine ve hukuka aykırı bir diğer eylem çeşididir. İstifaya zorlama, işi bıraktırmak için yahut işverence ya da vekilince çalışanın özlük haklarınca (kıdem tazminatı gibi) kaybına uğramasına yönelik olabilir.

“Çalışmakta olduğum kurumda işyeri eşitsizliğine veya eşit olmayan koşullara maruz bırakılıyorum.” Katılımcıların %8,9 u her zaman derken, %17,4 ü sıklıkla, %34,7 si ara sıra ve %39 u hiçbir zaman demiştir. İş yeri eşitsizliği veya eşit olmayan koşullara maruz bırakılma şekli de çalışana yönelik bir çeşit mobbingtir. Bu durum herşeyden önce işverenin işçisine karşı eşit davranma yükümlülüğüne aykırı

olmakla birlikte, mağdurun maruziyetine göre sonuçları iş sağlığı ve güvenliği açısından risk teşkil edebilir.

"Çalışmakta olduğum kurumda başarılarım görmezden geliniyor." Eylem cümlemize ise katılımcıların %10,3 ü her zaman derken, %17,8 i sıklıkla, %40,2 si ara sıra ve %31,8 i ise hiçbir zaman demiştir. Çalışanın verdiği emek, onun işverene karşı sadakat yükümlülüğünün kurucu unsuru olup karşılığını işveren tarafından ücret olarak bulmaktadır. Her çalışanın yükümlülüğü olan emek vermek ediminin sübjektifliği çalışanlar arasında verim çeşitliliğine neden olmaktadır. Bu çeşitlilik çalışanlar arasında başarı farkı olarak da isimlendirilebilir. Fakat yükümlülüklerini yerine getiren ve objektif anlamda başarılı sayılabilecek çalışanın başarısının kasten görmezden gelinmesi ise mobbingdir.

"Çalışmakta olduğum kurumda fiziksel yönden olumsuz çalışma koşullarına maruz bırakılıyorum." Mobbing olarak değerlendirilebilecek ve iş sağlığı ve güvenliği açısından risk teşkil edebilecek bu eylem cümlemize ise katılımcıların %7,5 i her zaman derken, %16,4 ü sıklıkla, %28,6 sı ara sıra ve %47,4 ü hiçbir zaman demişlerdir. Fiziksel çalışma koşulları ergonomik açıdan iş sağlığı ve güvenliğinin en önemli unsurlarından olup katılımcıların çoğunluğunun fiziksel koşullar açısından risk teşkil ederek iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye sokabilecek durumlar ile karşı karşıya kalmadığı görülmekte iken azınlık da olsa asla göz ardı edilemeyecek oranda bir katılımcının ise olumsuz fiziksel koşullarda çalıştığı görülmektedir. İşverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlama borcu iş yerinin fiziksel koşullarını kapsamakla birlikte aksi tutum ve davranışları kusurlu sorumluluk olarak işverenin kendisine yüklenmelidir.

Eylem cümlelerimizden bir diğeri ise şu şekildedir; "Çalışmakta olduğum kurumda dışlanıyor olmam, söz sahibi olamamam, dedikodumun yapılması, sürekli azarlanıyor olmam ya da başarılarımın görmezden gelinmesi gibi psikolojik açıdan rahatsız bir iş ortamında çalışıyor durumunda kalmak, işimi gerektiği gibi yapamamama sebep oluyor." %5,6 oranındaki katılımcının her zaman olarak katılım

sağladığı, %31,5 i ara sıra, %11,7 si sıklıkla öncülünü seçmişlerdir. Mobbing olarak değerlendirilebilecek durumlar sınırlı sayıda sayılmamış olmakla birlikte, somut olayın durumuna göre değerlendirilmesi gerekir. Çalışanın iş yerinde maruz kaldığı, rahatsız edici söz ve bakışlar, görmezden gelmeler, başarının yok sayılması, çalışanın kendini geliştirmeye yönelik hareketlerini engellemek, nitelsiz işlerin verilmesi, fiziksel ya da psikolojik açıdan kişilik haklarının ihlali niteliğindeki tutum ve davranışlar iş yerlerinde mobbing olarak değerlendirilmektedir.

"Çalışmakta olduğum kurumda olumsuz psikolojik çalışma şartlarına maruz bırakılmak, dikkatsizliğe ve beraberinde iş kazalarına sebep olabiliyor." Katılımcıların %6,1 i bu değerlendirmeyi her zaman olarak yaparken, %10,3 ü sıklıkla, %34,7 si ara sıra ve %48,8 i ise hiçbir zaman olarak değerlendirmelerini yapmışlardır. İşverenin çalışanı üzerinde manevi yükümlülükleri de vardır. Bu yükümlülüklerin aksine hareket eden bir işveren, çalışanın sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atmış olur. Her ne kadar kanunlaştırılsa da bazen menfaat ve daha fazla kazanma hırsının işverende yarattığı his çalışanın sağlığından ve güvenliğinden tasarruf etmeye kadar gidebilmektedir. Zor şartlarda çalışmaya mahkûm bırakılan işçi ise, gelecek kaygısı ve maddi kaygı sebeplerden ötürü işveren tarafından sömürülmektedir. İş güvenliği açısından yoksun bir ortamda çalışmanın yanında zamanla psikolojik anlamda sağlığından da olmaya başlayan çalışan, mesleğinin olumsuz etkilerini, kanunsuzluğa maruziyet süresiyle de değişmekle beraber, zaman içerisinde görmektedir. Bu olumsuz etkiler ise kendilerini en başta anket çalışmamıza katılan %6,1 oranındaki çalışanda ifade ettiği üzere dikkatsizliğe ve iş kazalarına sebep olabilmektedir.

Aynı şekilde " Çalışmakta olduğum kurumda olumsuz fiziksel çalışma şartlarına maruz bırakılmak, dikkatsizliğe ve beraberinde iş kazalarına sebep oluyor." Katılımcıların %5,6 sı her zaman olarak değerlendirmelerini yaparken, %10,3 ü sıklıkla, %36,2 si ara sıra ve %47,9 u ise hiçbir zaman olarak değerlendirmelerini yapmışlardır. Yukarıda psikolojik açıdan izah edilen nedenlerin ve sonuçlarının, iş yerlerinin fiziksel olumsuzluklarının neticeleri ile nerdeyse

aynıdır. Zira iş sağlığı ve güvenliği açısından olumsuz fiziksel koşullar öncelikle çalışanı psikolojik açıdan etkilemekte ve neticesi iş kazası olabilmektedir.

"Çalışmakta olduğum kurumda iş sağlığına ve iş güvenliğine yönelik denetimler ve risk analizleri yapılmaktadır." Katılımcıların %12,7 si değerlendirmesini her zaman olarak yaparken, %17,8 i sıklıkla, %31 i ara sıra ve %38,5 i ise hiçbir zaman olarak değerlendirmesini yapmıştır. Katılımcıların büyük çoğunluğunun değerlendirmelerini hiçbir zaman olarak yapmaları işverenin iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak yükümlülüğünü tam olarak yerine getiremediğinin bir göstergesidir. İş sağlığı ve güvenliği anlamında yasal mevzuatlarca belirlenmiş tüm normlar, işçi, işveren ve iş yeri üçlüsünün hem iş güvenliği anlamında hem de iş sağlığı anlamında tam bir iyilik, güvenlik ve verimlilik ile seyretmesini sağlamak amacıyla yazılmış kurallar bütünüdür. Yasamanın iradesi ile işverenden tutup çalışanına hatta üçüncü şahıslara kadar iş yeri ortamının kurallarına uymak gerekliliği kişilere yüklenerek dirlik ve düzen sağlanmak hedeflenmiştir. Mevcut kuralların her biri iş sağlığı ve güvenliğinin zorunlulukları olup aksi durumlar kanun hükümlerince yaptırıma bağlanmıştır. Yaptırımlar, mevcut yasal düzenleler hilafına eylemlerin cezai karşılığı olup kişiler üzerinde caydırıcılık sağlamaktadır. Mevzuatın yokluğu yahut eksikliği iş yerinin, işverenin ve işçinin düzensizliğe ve karmaşaya ve beraberinde iş sağlığı ve güvenliği açısından büyük sorunlara sebebiyet verme ihtimali bir hayli fazladır.

"Çalışmakta olduğum kurumda iş sağlığı ve güvenliği açısından eğitimler / seminerler düzenlenmektedir." Katılımcıların %9,9 unun her zaman olarak yaptığı değerlendirmesini, %15 ile sıklıkla öncülü, %50,2 ile ara sıra öncülü ve %24,9 ile hiçbir zaman öncülü takip etmektedir. İş sağlığı ve güvenliği olması gereken düzeye ancak ve ancak eğitimle gelebilir. Eğitimsiz bir çalışanın sebep olabileceği iş kazaları öncelikle kendi canına ya da sağlığına sonra da iş yeri ekipmanlarının hasarına sebep olabilir. Risk ancak bilinçlendirilmekle azalır. İş yerlerinde yapılacak düzenli seminer ve eğitimler sayesinde her bir çalışan iş yeri ile ilgili potansiyel her tür tehlikenin önüne geçebilecek bir yolun varlığının bilincinde

olarak çalışacak ve bu beraberinde daha az iş kazasına ve daha çok iş yeri verimine sebep olacaktır.

Psikolojik tacize/mobbinge yönelik eylem cümlelerimiz aslında bizlere gösteriyor ki her çalışan az ya da çok psikolojik tacize uğramaktadır. Psikolojik tacizin türü, şekli ya da sebebi her ne olursa olsun iş sağlığı ve güvenliğinin en büyük sorunlarından biridir. İş sağlığı ve iş güvenliği kuralları, çalışma hayatını belli bir disiplin seviyesine ulaştırmadaki kurallar bütünüdür. Bu kurallar iş yerinin yalnızca fizyolojik anlamdaki olması gerekenini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iş yerinin psikolojik dengesinin de korunmasını sağlar. Çalışanların psikolojik sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği olgusunun en önemli etkenidir zira çalışma hayatında psikoloji her şeydir. İş sağlığı ve güvenliği gerçeğinin kanunlaştığı iş hayatında, psikolojik tacizin etkeni, etkileri ve sonuçları düşünülerek hareket edilmelidir.

Son olarak “Çalışmakta olduğum kurumda kişisel ya da mesleki gelişimim için fırsatlar veriliyor.” Anket sorumuza katılan çalışanlardan %14 ü her zaman cevabını vermişken, %20 si sıklıkla, %48 i ara sıra ve % 18 i hiçbir zaman cevaplarını vermişlerdir. Kişisel ya da mesleki gelişim için fırsatların verilmesi çalışanlar açısından hem disiplin hem de moral anlamında değerlendirilebilir. Çalışanın mesleki faaliyet alanına yönelik eğitimler yalnızca kişisel gelişim yönünden ilerlemeyi ifade etmez aynı zamanda iş yeri verimini de doğrudan etkiler. Ankete katılım sağlayan çalışanların büyük çoğunluğunun sıklıkla olarak değerlendirdiği kişisel ve mesleki gelişim fırsatlarını değerlendirebiliyor olması olumlu bir çoğunluğu ifade ederken, %18 oranında hiçbir zaman cevabını veren katılımcıların sayısının ise azımsanamayacak kadar fazla olduğunun kanaatindeyim.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Psikolojik taciz, bezdiri yahut genel bilinen adıyla mobbing kavramı; çalışanın vücut dokunulmazlığından ziyade psikolojik dokunulmazlığına yönelik ve kişinin sırf insan olmasından kaynaklı sahip olduğu kişilik haklarının hukuka aykırı ihlali olarak nitelendirilebilecek sistematik eylemler olarak tanımlanabilir. Bu şiddetin kişi üzerindeki etkileri her türlü ruh hali bozukluklarına sebep olabilmektedir. Psikolojik taciz mağduriyetinin birçok sonucu olabilmektedir. Bu sonuçlar işçi, işveren, ve çalışma ortamı üçlüsü dahilinde ele alınmalıdır. Örneğin işçi açısından fiziksel ve ruhsal rahatsızlıklara sebep olurken iş veren açısından iş yeri verimsizliğine, üretim kalitesizliğine, zaman ve prestij kaybına sebep olabilmektedir.

Çalışma ortamı açısından ise psikolojik taciz mağduru çalışanın fiziksel ve ruhsal sorunlarının sebebiyet verdiği dikkatsizlik gibi nedenler iş yeri malzeme ve ekipmanlarının hasarlanmalarına neden olabilmektedir. Bu ihtimaller akla gelebilecek ilk neticeler olabileceği gibi psikolojik tacizin sayılanlarla sınırlı olmamak üzere birçok olumsuz duruma sebebiyet vermesi kuvvetle muhtemeldir. Maruz kalınan psikolojik tacizin elbette olumsuz sonuçları vardır. Ele alınması gereken en önemli kısmı tabi ki çalışan maruziyetinin sonuçlarıdır. Fakat ek olarak işveren açısından da sonuçları irdelenmelidir. İşyerlerinde psikolojik tacizi uygulayanların ve mağdurların iş yerine sebebiyet verebileceği ihtimalleri tekrar belirtecek olursak; çalışanlar arası ilişkiler öncelikli olmak üzere işveren ve işçiler arasındaki verimli süreç verimsiz bir hal alır, çalışanların iş yerlerine olan aidiyeti ve bağlılığı zedelenir, iş gücü kayıpları ve mazeret, hastalık gibi sebepler ile mesai takip disiplini azalmalar görülür, iş yeri birlik beraberlik olgusu / bağı zayıflar, psikolojik taciz mağduru tecrübeli çalışanların kaybı, iş yeri tecrübesini ve iş yeri temsilini olumsuz etkiler, piyasada ya da çalışma koluna göre faaliyet gösterilen pazarda prestij kaybına sebep olur, mevcut iş gücü kayıpları, hali hazırda hizmet gören çalışanlar üzerindeki iş gücünün artmasına sebep olur ve iş gücü olarak olması gerekenden fazlasını vermek durumunda kalan diğer işçilerde ister istemez yorgunluk ve performans düşüşleri görülebilir, psikolojik taciz

mağduru çalışan sayısının varlığı ve artışı faaliyet gösterilen Pazar içinde kurumsal prestij kaybına sebep olabilirken, saygınlık ve marka değerinde de kayıplar görülebilir.

Tüm bu olumsuzlukların önüne ise adil ve eşit bir çalışma ortamının verdiği güven duygusunun hâkim olduğu iş yerleri ile düzenli aralıklarla yapılacak seminer ve eğitim programları ile iş sağlığı ve güvenliği olgusunu pekiştirecek ve hatta teşvik edecek uygulamalar ile çalışanlarının dikkatine çekilebilir. Örneğin haftanın ya da ayın çalışanlarının belirlenmesi ve ödüllendirilmesi gibi. Aynı zamanda çalışma ortamının iş sağlığı ve güvenliğine yönelik tüm unsurları tam olarak taşıması ve tüm bunların bir denetim mercii tarafında haberli habersiz denetlenmesi ve olumsuz neticelerin yaptırıma bağlanarak caydırıcılığın sağlanmasıyla da bahse konu olumsuz sonuçların önüne geçilebilir.

İş sağlığı ve iş güvenliği kuralları, çalışma hayatını belli bir disiplin seviyesine ulaştırmadaki kurallar bütünüdür. Bu kurallar iş yerinin yalnızca fizyolojik anlamdaki olması gerekenini sağlamakla kalmaz, aynı zamanda iş yerinin psikolojik dengesinin de korunmasını sağlar.

Çalışanların psikolojik sağlığı, iş sağlığı ve güvenliği olgusunun en önemli etkenidir zira çalışma hayatında psikoloji her şeydir. İş sağlığı ve güvenliği gerçeğinin kanunlaştığı iş hayatında, psikolojik tacizin etkeni, etkileri ve sonuçları düşünülerek hareket edilmelidir. Konu hakkında sağlam temellendirilmiş hukuk kuralları ile mağduriyetin ve dolayısıyla mağdurun sayısında da fark edilir derecede azalmaların olacağı kanaatindeyim. Kişilik haklarını koruma yükümlülüğü bulunan işverenler başta olmak üzere, günümüz çalışma hayatının potansiyel tehdidi olan mobbingin önüne geçmek ve farkındalık yaratmak ancak ve ancak bu konuda bilinçlenmek ve bilinçlendirmek ile olur.

8. KAYNAKLAR

1. Büyükkılıç G. İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. Legal İSGHD 2012;33: 79.
2. Ünal C. Karşılaştırmalı Hukuk Işığında İşyerinde Psikolojik Tacizin İşverenin Kişiliğini Koruma ve Eşit Davranma Borcu Kapsamında Değerlendirilmesi. Legal İSGHD.2013;37: 19-23.
3. Sümer H. İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku. Seçkin Yayınları. Ankara; 2017, s: 4.
4. Demircioğlu M. Karşılaştırmalı Hukukta ve Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği. Kamu-İş Dergisi. 1997; 4(2):193.
5. Sümer H. İş Sağlığı. Seçkin Yayınları. Ankara; 2022, s: 3-4.
6. Centel T, Demircioğlu M. İş Hukuku. İstanbul; 2016, s: 145-146.
7. Sümer H. İş Sağlığı. Seçkin Yayınları. Ankara; 2022, s: 6-12.
8. Özdemir E. İşyerinde Cinsel Taciz. Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006;4. S: 90-91.
9. Kandemir M. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler. Legal Yayınevi. İstanbul; 2017, s:39-43.
9. Kandemir, M. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Boyutuyla Psikososyal Riskler. Legal Yayınevi. İstanbul; 2017, s:118-127.
10. Tınaz P. Çalışma Psikolojisi Boyutlarıyla Mobbing Tanım ve Tanı. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı. ÇASGEM Yayınları. Ankara; 2013, s:23-24.
11. Büyükkılıç G. İş Hukuku Çerçevesinde İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Olgusunun Değerlendirilmesi. Legal İSGHD. 2012;33: 77-86.
12. Centel T. Hukuki Boyutlarıyla Mobbing. Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı. ÇASGEM Yayınları. Ankara; 2013, s:51.
13. Ertürk A. İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünya’dan Örnekler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi. 2014;20(1):290.

14. Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat, T. İş Hukuku Dersleri. Beta Yayınevi. İstanbul; 2016, s: 84.
15. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. İş Hukuku Dersleri.Beta Yayınevi. İstanbul. 2016, s: 287-288.
16. Süzek, S. İş Hukuku. Beta Yayınları. İstanbul; 2016, s :450.
17. Tulukçu, N. İşverenin Risk Değerlendirmesi Yükümlülüğünün Hukuki Boyutu. Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi İstanbul 2014, s: 711-748
18. Sümer, H. İş Sağlığı. Seçkin Yayınları. Ankara; 2019, s: 237
19. Süzek, S. İş Hukuku, İstanbul; 2016, s:975.
20. Çelik, N./Caniklioğlu, N./Canbolat, T. İş Hukuku Dersleri. 29. Baskı. Beta Yayınevi. İstanbul; 2016, s: 290-1312.
21. Bayram, F. Türk İş Hukuku Açısından İşyerinde Psikolojik Taciz. Legal İSGHD. 2007;14: 565.



TÜRKİYE CUMHURİYETİ
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

9. ÖZGEÇMİŞ

Adı	BERKAY	Soyadı	KIZIL
Doğum Yeri		Doğum Tarihi	
Uyruğu	T.C.	Tel	
E-posta			

EĞİTİM DÜZEYİ

	Mezun Olduğu Kurumun Adı	Mezuniyet Yılı
Doktora/Uzmanlık		
Tezli Yüksek Lisans		
Tezsiz Yüksek Lisans	Dicle Üniversitesi İş Sağlığı ve Güvenliği ABD	2019
Lisans	Anadolu Üniversitesi İşletme	2013
Lise	Karşıyaka Gazi Lisesi YDA	2007

İŞ DENEYİMİ

Görevi	Kurum	Süre (Yıl - Yıl)
Hava Astsubay	MSB	2009-Halen

Yabancı Dil Sınav Notu								
ÜDS/YDS	YÖKDİL	TİPDİL	TOEFL IBT	TOEFL PBT	TOEFL CBT	FCE	CAE	CPE
	58,75							

	Sayısal	Eşit Ağırlık	Sözel
ALES Puanı	77,37	74,69	70,60
(Diğer) Puanı			

**DİCLE ÜNİVERSİTESİ TIP FAKÜLTESİ GİRİŞİMSSEL OLMAYAN KLİNİK
ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**
**DİCLE UNIVERSITY MEDICAL FACULTY ETHICS COMMITTEE FOR
NONINTERVENTIONAL STUDIES**

124

KARAR

Prof. Dr. Özgür AKKOYUN, Berkay KIZIL isimli araştırmacılar tarafından planlanan "İş yerlerinde psikolojik şiddetin tespiti ve iş sağlığı ve güvenliğine etkisi" başlıklı araştırmaya *Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurul'u* tarafından toplantıda hazır bulunan üyeler tarafından oy birliği ile onay verilmiştir. Ancak çalışmaya başlanabilmesi için Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü'nden Resmi çalışma izninin alınması ve alınan izin bir örneğinin Etik Kurulumuza iletilmesi gerekmektedir.

Klinik araştırma tamamlanıp yayın aşamasına geldiğinde, yayına sunulan bildiri veya makalenin bir örneğinin Etik Kurul'a verilmesi zorunludur.

DECISION

The project titled as "Detection of psychological violence at workplaces and its effect on occupational health and safety" planned by Özgür AKKOYUN, Berkay KIZIL has been approved by Ethics Committee of Dicle University Faculty of Medicine.

Oturum No (Meeting number):	Tarih (Date): 12.04.2023	Saat (Hour): 10:00-12:00
-------------------------------------	--------------------------	--------------------------

KURUL BAŞKANI (CHIEF)	Prof. Dr. İbrahim KAPLAN
------------------------------	--------------------------

KURUL ÜYELERİ / MEMBERS

	ÜNVANI	ADI-SOYADI	KURUMU	BRANŞI	İMZA
1	Prof. Dr.	İbrahim KAPLAN	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyokimya	
2	Doç. Dr.	Fikret SALIK	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Anesteziyoloji ve Reanimasyon	
3	Doç. Dr.	Mehmet TÖRE	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları	
4	Doç. Dr.	Seyfettin ERDEM	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Göz Hastalıkları	
5	Doç. Dr.	Muhammed Akif DENİZ	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Radyoloji	
6	Dr. Öğretim Üyesi	Diclehan ORAL	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Tıbbi Biyoloji ve Genetik	
7	Dr. Öğretim Üyesi	İsmail YILDIZ	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Biyoistatistik	
8	Dr. Öğretim Üyesi	Gülşay AYDOĞDU	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Tıbbi Patoloji	
9	Dr. Öğretim Üyesi	Mehmet Fatih AKKOÇ	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Plastik Cerrahi	
10	Dr. Öğretim Üyesi	Abdullah ŞEN	Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi	Acil Tıp	
11	Dr. Öğretim Üyesi	Zeynep ERDOĞMUŞ ÖZGEN	Dicle Üniversitesi Eczacılık Fakültesi	Farmakoloji	
12	Avukat	Şahhanım KAPLAN	Dicle Üniversitesi Rektörlük	Hukuk Müşavirliği	



DİYARBAKIR
ORGANİZE SANAYİ BÖLGESİ

SAYI: 2023/ 1744

17.05.2023

KONU: Berkay KIZIL yüksek lisans çalışma izni

Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi
Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'na

Prof. Dr. Özgür AKKOYUN ve Berkay KIZIL isimli araştırmacılar tarafından planlanan "İş yerlerinde psikolojik şiddetin tespiti ve iş sağlığı ve güvenliğine etkisi" başlıklı araştırma kapsamında Diyarbakir Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren işletmelerde çalışma yapılmasının Diyarbakir Organize Sanayi Bölgesi Müdürlüğü açısından sakıncası bulunmamaktadır. Bilgilerinize sunulur.

Hamdullah ÖNEN
Diyarbakir OSB Müdürü

ADRES: Diyarbakir-Elazığ karayolu üzeri 22.km. Yenişehir / Diyarbakir
Tlf: 412 – 345 00 21 ve 290 37 38 - Fax: 412 345 00 54
E-Posta: info@diyarbakirosb.org.tr Web: www.diyarbakirosb.org.tr
KEP: diyarbakirosb@hs02.kep.tr

11. ORJİNALLİK RAPORU

turnitin05

ORJİNALLİK RAPORU

%**23**

BENZERLİK ENDEKSİ

%**22**

İNTERNET KAYNAKLARI

%**10**

YAYINLAR

%**15**

ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

Gönderim Tarihi: 16-Haz-2023 02:25PM (UTC+0300)

Gönderim Numarası: 2117254713

Dosya adı: 17_Haziran_2023_Berkay_Tez_Son.docx (859.45K)

Kelime sayısı: 10183

Karakter sayısı: 68760