



Avrupa Birliđi tarafından finanse edilmektedir



► İş Hayatında Mobbing ile Mücadele Rehberi

► Mobbing Nedir?

Mobbing, çalışma ortamlarında bir kişiye yönelik olarak **sistemik, kasıtlı ve tekrarlayan** biçimde uygulanan **psikolojik taciz, baskı ve yıldırma davranışlarıdır**.



► Bir Eylemin Mobbing Olması İçin;



Süreklilik Göstermesi,



Kasıtlı ve Planlı Olması,



Mağdurun kişiliği, mesleki durumu veya sağlığına zarar vermiş olması.

(Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu- TIHEK, 2021)

Mobbing; hukuk kurallarına aykırı, acımasız davranışların belirli aralıklarla tekrarlanmasıdır. Tek seferlik kaba söz veya tartışmalar **mobbing değildir** (ÇSGB-ÇASGEM, 2013).

► Mobbingin Yönü

ÜST



AST

Hiyerarşik

Yönetici veya amirin astına uyguladığı baskı en yaygın mobbing türüdür; ancak daha nadir olmakla birlikte üstün yöneltmiş mobbing davranışları da görülebilmektedir.

Eşit



Eşit

Yatay

Aynı seviyedeki çalışanların birbirlerinden bilgi saklama, dışlama ve benzeri davranışlarla uyguladığı mobbing türü.



REHBERLİK VE TEFTİŞ BAŞKANLIğI



Uluslararası Çalışma Örgütü

► İş Hayatında Mobbing ile Mücadele Rehberi

► Neler Mobbing Sayılır?



İLETİŞİMİ ENGELLEME
Sözünü kesme.



SOSYAL DIŞLAMA
İzole etme.



İTİBARA SALDIRI
Küçük düşürme.



MESLEKİ SALDIRI
Görev tanımı dışı,
aşırı iş yükü verme.



PSİKOLOJİK SALDIRI
Sözlü taciz ve hakaret.

► Mobbingin Sonuçları Nelerdir?

Çalışan Üzerinde:

- Motivasyon kaybı
- İşten soğuma, tükenmişlik
- Anksiyete, depresyon
- Uykusuzluk, dikkat dağınıklığı

İşyeri Üzerinde:

- Verimlilik kaybı
- İş barışının bozulması
- Kurumsal itibarın zedelenmesi





Çalışanın Yasal Hakları

Mobbing Türk Ceza Kanunu'nun 96 ve 125. maddeleri kapsamında hakaret, tehdit, eziyet gibi suçları oluşturabilir ve hukuka aykırıdır. Mağdur çalışan;

- İş sözleşmesini **haklı nedenle feshedebilir**,
- **Maddi ve manevi** tazminat talep edebilir.



İşverenin Yükümlülükleri

İşveren çalışanın mobbing dahil her türlü şiddetten korumakla yükümlüdür. Güvenli ve saygılı bir çalışma ortamı sağlamak işverenin görevidir. İşveren;

- Önleyici politikalar geliştirmeli,
- Mobbinge uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli tedbirleri almalıdır.

2025/3 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile, işyerlerinde mobbinge mücadele kapsamında tüm kurum ve kuruluşların sorumluluklarını dikkatle yerine getirmesi gerektiği vurgulanmıştır.

UNUTMAYIN!

Mobbing, yalnızca bir iletişim sorunu değil, çalışanların ruhsal ve sosyal iyilik hâlini etkileyen ciddi bir **iş sağlığı ve güvenliği** sorunudur. Bu nedenle, önlenmesi gereken önemli bir psikososyal risk olarak ele alınmalıdır.