

Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Çalışanlarının ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmesi Temelinde Şiddet ve Tacize Yönelik Deneyimleri

Büşra YÜKSEL GÜNGÖR¹
ORCID: 0000-0001-9102-2712

DOI: 10.54752/ct.1624248

Öz: Bu çalışma, çalışma yaşamında şiddet ve taciz olgularının kamu sektörü özelinde nasıl algılandığını ve deneyimlendiğini, ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşme bağlamında incelemektedir. Araştırma, üçüncül kişilerle etkileşim halinde olmayan kamu görevlilerinin şiddet ve tacize ilişkin bilgi düzeylerini, yaşadıkları deneyimleri ve hukuki farkındalıklarını anlamayı amaçlamıştır. Betimsel araştırma yaklaşımıyla yürütülen bu çalışmada, nitel veri toplama yöntemleri kullanılarak 24 katılımcı ile derinlemesine görüşmeler yapılmış ve elde edilen veriler MAXQDA programı ile analiz edilmiştir. Bulgular, şiddet ve taciz algısının çoğunlukla psikolojik şiddet (mobbing) üzerine odaklandığını, ekonomik ve cinsel şiddetin ise nadiren tanımlandığını göstermiştir. ILO 190 perspektifiyle değerlendirildiğinde, katılımcıların bu konularda düşük düzeyde farkındalığa sahip olduğu ve eğitim ihtiyacının kritik bir öneme sahip olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Şiddet ve Taciz, ILO190, Kamu Çalışanları.

¹ Arş. Gör. Dr. Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü. busra.yuksel@beun.edu.tr.

YÜKSEL GÜNGÖR, B. (2025) “Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Çalışanlarının ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmesi Temelinde Şiddet ve Tacize Yönelik Deneyimleri”, *Çalışma ve Toplum*, Sayı: 86, C.3, s.1313-1346

Bu makale, Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC-BY 4.0) şartları altında dağıtılan açık erişimli bir makedir. Bu lisans, orijinal yazar ve kaynak belirtildiği sürece, herhangi bir ortamda sınırsız kullanım, dağıtım ve çoğaltmaya izin vermektedir. Bkz. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Makale Geliş Tarihi: 21.01.2025-Makale Kabul Tarihi: 30.06.2025

Experiences of Violence and Harassment by Public Employees Who Do not Interact With Third Parties, Based on ILO Convention No. 190 on the Prevention of Violence and Harassment

Abstract: This study examines how violence and harassment are perceived and experienced in the public sector, within the context of ILO Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work. Focusing on employees who do not interact with third parties, the research aims to understand their knowledge, experiences, and legal awareness related to violence and harassment. Utilizing a descriptive approach, in-depth interviews were conducted with 24 participants, and data were analyzed using MAXQDA software. The findings reveal that perceptions of violence and harassment predominantly focus on psychological violence (mobbing), while economic and sexual violence are rarely identified. From the perspective of ILO 190, the low awareness among participants and the need for targeted training are emphasized.

Keywords: Violence and Harassment, ILO190, Public Employees.

Giriş

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz, bireylerin fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik zarar görmesiyle sonuçlanabilecek ya da bu tür sonuçlara yol açması muhtemel eylemleri kapsamaktadır. 2019 yılında ILO tarafından kabul edilen ILO 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, herkesin şiddet ve tacizden arınmış bir çalışma yaşamı hakkını tanıyan ilk uluslararası sözleşmedir. Sözleşme, işyerinde fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararlar sonuçlanan ya da sonuçlanma potansiyeli taşıyan kabul edilemez her türlü davranış ve uygulamayı – tek seferlik dahi olsa veya yinelenen biçimde – “şiddet ve taciz” olarak tanımlamaktadır (ILO 190 sayılı sözleşme). Bu tanım, yalnızca geleneksel fiziksel şiddeti değil, aynı zamanda psikolojik şiddet, mobbing (yıldıрма), cinsel taciz ve ekonomik şiddet gibi biçimleri de kapsamaktadır. Günümüzde ayrıca dijital şiddet (çevrimiçi mecralarda gerçekleştirilen taciz, siber zorbalık vb.), ısrarlı takip (stalking) ve şiddet veya tacizi ifşa eden ya da karşı çıkanlara yönelik misilleme eylemleri de işyerinde şiddet ve tacizin önemli türleri olarak tanınmaktadır (ILO,2019).

Şiddet ve taciz olgusunun çalışma yaşamındaki yaygınlığı ve çok boyutlu etkileri, her düzeydeki çalışanı etkileyebilmektedir. Özellikle hizmet sunumu sırasında müşteri veya vatandaşlarla yüz yüze çalışan pozisyonlarda “üçüncü kişilerden” kaynaklanan şiddet vakalarına sıklıkla rastlandığı bilinmektedir. Örneğin, perakende sektöründe kadın çalışanların üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğrama oranı genel ortalamanın oldukça üzerindedir (ILO2018, ILO,

2022). Ancak işini yürütürken doğrudan üçüncül kişilerle (vatandaşlar, hastalar, müşteriler vb.) iletişimde olmayan, daha çok kurum içi etkileşimlerle sınırlı görevlerdeki çalışanların da şiddet ve taciz deneyimleri yaşamaları mümkündür. Bu alan, üçüncü kişilerden kaynaklanan vakalara kıyasla daha az görünür olabilmekte ve literatürde daha az incelenmiş olabilmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın çıkış noktası, üçüncül kişilerle etkileşimde bulunmayan kamu çalışanlarının da işyerinde uğradıkları şiddet ve taciz biçimlerini görünür kılmak ve bu deneyimleri ILO 190 Sözleşmesi'nin sağladığı kuramsal çerçeve ışığında irdelemektir. Bu amaçla araştırmada, söz konusu çalışanların maruz kaldıkları şiddet ve taciz türleri, bu olayların etkileri, çalışanların başa çıkma stratejileri ve kurumlardaki destek mekanizmalarına ilişkin algıları derinlemesine incelenmiştir. Elde edilen bulgular, ILO 190 Sözleşmesi'nin kesişimsellik, ayrımcılık yasağı ve iş sağlığı/güvenliği perspektifleriyle bağlantılı olarak tartışılacaktır.

Şiddet ve Tacizi Tanımlamak

Tarih boyunca toplumların sorunu olan şiddet ve taciz, günümüzde çalışma yaşamının temel risk unsurlarından biri haline gelmiş ve küresel bir boyut kazanmıştır (Bakırcı, 2020). Bu durumun temelinde, iş yaşamındaki artan kimlik çeşitliliğiyle birlikte cinsiyet, medeni durum, siyasi görüş, din, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik ve yaş gibi faktörlere dayalı ayrımcılık ve nefret davranışlarının artışı yatmaktadır. Ayrıca akrabacılık, hemşehricilik ve partizanlık gibi etmenler de sorunu derinleştirmektedir (Bakırcı, 2020).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), şiddeti bireyin fiziksel, cinsel, psikolojik veya ekonomik zarar görmesi ya da bu riski taşıyan her türlü eylem olarak tanımlar. Bu tanım, fiziksel saldırılarla sınırlı kalmayıp psikolojik baskı, sözlü hakaret, sosyal dışlama ve ekonomik tehditleri de içerir (ILO, 2022). İşyerinde maruz kalınan şiddet türleri genellikle birbiriyle örtüşür; örneğin cinsel şiddet, fiziksel ve psikolojik şiddetle eşzamanlı yaşanabilir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddette ise mağdurların büyük çoğunluğunu kadınlar, failleri ise erkekler oluşturmaktadır (ILO, 2016).

ILO'nun 2019'da kabul ettiği ve 2021'de yürürlüğe giren 190 Sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizi çalışma yaşamının kabul edilemez unsurları olarak tanımlar. Bu sözleşme, bireyin fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zarar görmesine yol açan tekil veya yinelenen davranış, uygulama ya da tehditleri kapsar. Aynı zamanda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de özel olarak ele alarak bütüncül bir çerçeve sunar (ILO, 2022).

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz tanımları ülkelere göre farklılık göstermekle birlikte, ortak bir uzlaşa bulunmamaktadır. Kanada şiddeti fiziksel ve

psikolojik zarara yol açan her türlü eylem olarak tanımlarken, Fildişi Sahilleri "psikolojik taciz" kavramına odaklanır (ILO, 2021). İrlanda "işyerinde zorbalık", Japonya "güç tacizi" ve Meksika "işyerinde şiddet" terimlerini kullanır (ILO, 2021).

Küresel ve Türkiye bağlamında, şiddet çok boyutlu ve kesişen biçimlerde tezahür eder. **Fiziksel şiddet** doğrudan bedensel zarar verme amacı taşırken; **cinsel şiddet** rıza dışı fiziksel veya sözel müdahalelerle bireyin bütünlüğünü ihlal eder (ILO, 2022). **Ekonomik şiddet**, makam, mevki veya ücret üzerinden kontrol sağlamayı amaçlar (ILO, 2022). **Psikolojik şiddet (mobbing)** ise bir veya birden fazla kişi tarafından sistematik olarak uygulanan düşmanca ve etik dışı tutumları ifade eder. Bu tür eylemler sıklıkla ve uzun süre boyunca gerçekleşerek önemli psikolojik ve sosyal sorunlara yol açar (Leymann, 1990: 66–67). Leymann (1990:66-67)'a göre bu eylemler sıklıkla (neredeyse her gün) ve uzun bir süre boyunca (en az altı ay) gerçekleşmekte ve bu sıklık ve süre nedeniyle önemli psişik, psikosomatik etkilere ve sosyal sefaletle yol açmaktadır. **Dijital (siber) şiddet**, teknolojik araçlarla bireyin kontrol edilmesi, küçük düşürülmesi veya tehdit edilmesini içerir (ILO, 2022: 7). **Israrlı takip (stalking)**, bireyin fiziksel veya dijital yollarla sistematik olarak izlenmesini ve rahatsız edilmesini kapsar (ILO, 2022: 8). Son olarak, **misilleme** ise şiddet ve tacizi bildiren, tanıklık eden veya ifşa eden kişilere yönelik uygulanan baskı ve ayrımcı tutumları tanımlar (ILO, 2022: 8). Bu şiddet biçimleri genellikle birbirinden bağımsız değil, aksine iç içe geçmiş dinamikler üzerinden ilerlemektedir. Bu nedenle, şiddet biçimlerinin çok katmanlı doğasını gözetken kesişimsel bir perspektif, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadelede vazgeçilmezdir.

Türk Hukuk Sisteminde Kamu Sektöründe Şiddet ve Tacize Yönelik Düzenlemeler

Türk hukuk sisteminde şiddet ve tacize yönelik tek bir yasa olmamasına rağmen, kamu görevlileri için çeşitli hukuki yollar ve kurumsal mekanizmalar mevcuttur. İş Kanunu'na tabi çalışanlar için **haklı fesih hakkına** (İş Kanunu md. 24) sahipken, memurlar için farklı yollar izlenmektedir (Güveyi, 2013).

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre, kamu görevlileri kendilerine uygulanan idari işlem ve eylemlerden dolayı **şikayet ve dava açma hakkına** sahiptir (Devlet Memurları Kanunu, 1965). Şikayetler hiyerarşik silsileyle yapılmaktadır. Amirler, şikayeti 3 gün içinde üst makama bildirmekle yükümlüdür. Şikayet edene 30 gün içinde soruşturma sonucu bildirilmesi gerekmektedir. İdare, şiddet ve tacizi sona erdirmek için gerekli tedbirleri almaması durumunda, **hizmet kusuru** işlemiş sayılmakta ve ilgili amire disiplin cezası uygulanmaktadır

(Devlet Memurları Kanunu, 1965). Kamu sektöründe, 657 sayılı Kanun'un 125. maddesi uyarınca **uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması ve devlet memurluğundan çıkarma** gibi disiplin cezaları uygulanabilmektedir. Ayrıca hakimler, akademisyenler, askerler, polisler ve doktorlar gibi meslek grupları için kendi özel kanunlarında dağınık düzenlemeler bulunmaktadır. Soruşturma süreci 657 sayılı Kanun'da ayrıntılı düzenlenmediği için, kurumlar kendi teftiş kurulu tüzük ve yönetmelikleriyle hareket etmektedirler. Danıştay kararlarına göre, soruşturmayı yürüten amir hem soruşturmacı hem de cezayı veren konumunda olabilir (Güveyi, 2013).

Mağdur kamu görevlisi, idari soruşturmadan sonuç alamazsa, konuyu **Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na (TİHEK)** taşıma hakkına sahiptir. TİHEK, insan hakları ihlali iddialarını inceleme, araştırma ve değerlendirme yetkisine sahiptir (6332 sayılı Kanun md.11/a-1). Kurum, başvuruları 3 ay içinde sonuçlandırır. TİHEK verilerine göre, 2023-2024 yılları arasında "şiddet" ile ilgili ihlal kararı bulunmazken, "psikolojik şiddet (mobbing/yıldırma)" başvurularında yalnızca bir ihlal kararı alınmıştır (TİHEK, 2024).

Kamu görevlilerinin başvurabileceği bir diğer kurum **Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK)**'dur. Ancak bu kuruma başvuru için idari başvuru yollarının tüketilmesi zorunludur. İdarenin 60 gün içinde cevap vermemesi durumunda veya karar tebliğinden sonra 6 ay içinde başvuru yapılabilir. KDK'nın kararlarının icrai niteliği yoktur (Kasapoğlu Turhan, 2013; Çaptuğ Dilek, 2022). KDK'nın 2023 yılı faaliyet raporunda "psikolojik taciz" ile ilgili 493 başvuruya yer verilmiştir (KDK, 2024).

En az genel müdür seviyesindeki kamu görevlileri için **Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na (KGEK)** başvurulabilir. KGEK, etik ihlallerini 3 ay içinde sonuçlandırır ancak kararları icrai nitelikte değildir (5176 sayılı Kanun md. 5; Kasapoğlu Turhan, 2013). 2023 yılında 122 başvuru hakkında usulden ret kararları verildiği görülmüştür. Usulden ret sebeplerinden bazıları; başvuru yapılan kamu görevlisinin genel müdür ve eşiti olmaması, kamu görevlisi hakkında başvuru yapılmaması, başvuru dilekçesinde somut bilgi ve belge bulunmaması gibi nedenlerdir (KGEK, 2024).

Kamu görevlileri, uğradıkları zararın tazmini için **tazminat davası** da açabilir. Bu, ya kamu görevlisinin kişisel kusuruna dayanarak adli yargıda doğrudan kamu görevlisine karşı ya da hizmet kusuruna dayanarak idareye karşı idari yargıda **tam yargı davası** şeklinde olabilir (Kasapoğlu Turhan, 2013; Çaptuğ, 2022). Kişisel kusurda idarenin sorumluluğu bulunmazken, görev kusurunda idare sorumlu olur ve ödediği tazminatı kusurlu memura rücu edebilir. Ayrıca, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre, ciddi tehlike

durumunda kamu ve özel sektör çalışanlarının **çalışmaktan kaçınma hakkı** bulunmaktadır. Şiddet ve tacize uğrayan kişi **Cumhuriyet Başsavcılığı'na şikayette** bulunabilir ancak kamu görevlisinin yargılanması için idarece soruşturma izni verilmesi gerekir (Kasapoğlu Turhan, 2013). Son olarak, **Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru** da mümkündür (Çapıtı Dilek, 2022).

Çalışma yaşamında şiddet ve tacize yönelik tek yasal düzenleme, 2011 tarihli **"İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi" başlıklı Başbakanlık Genelgesi'dir**. Bu Genelge, psikolojik tacizi "kasıtlı ve sistematik olarak çalışanın aşağılanması, dışlanması, kişiliğinin zedelenmesi" şeklinde tanımlar ve idarecilere yükümlülükler getirmektedir. Ancak genelge, yaşanması durumunda yapılacaklara yönelik düzenleme içermez ve öngörülen "Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu" henüz oluşturulmamıştır. Kamu görevlilerinde mobbing, genellikle hiyerarşik ilişkiden kaynaklanır ve haksız disiplin soruşturmaları/cezarları şeklinde somutlaşmaktadır² (Güveyi, 2013).

ILO 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmenin Şiddete Yönelik Bakışı ve Getirdiği Yenilikler

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşme, işyerlerinde şiddet ve tacizi ele alan ilk uluslararası standartları belirleyen önemli bir belgedir (ILO, 2021). Bu Sözleşme, Philadelphia Bildirgesi'nin eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkeleriyle, işyerinde sağlık ve güvenlik konularını birleştirerek insan onurunu ve saygıyı temel almaktadır. Şiddet ve tacizi tek bir bütünleşik kavram altında tanımlayarak, üye devletlerden kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsemelerini beklemektedir (Md. 4(2)).

Sözleşme, şiddet ve tacizi fiziksel, psikolojik, cinsel ve ekonomik zarar verme potansiyeli olan tekil veya tekrarlanan eylemler olarak tanımlar. Bu tanım,

² İlgili yargı kararları ve haber için bakınız: "Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Haber için bkz. (http://www.adaletvehukuk.com/index.php?option=com_k2&view=item&id=776: danistaydan-ornek-olacak-mobbing-karari&Itemid=1), (E.T. 26.11.2024)."

zorbalık, tehdit, mobbing, hakaret, dışlama, rahatsız edici dil ve istenmeyen cinsel davranışlar gibi pek çok biçimi kapsar. Ayrıca, niyetten ziyade mağdur üzerindeki etkiler ön planda tutulur. Sözleşme, kayıtlı/kayıt dışı, kamu/özel, geçici/tam zamanlı iş ayrımı yapmaksızın tüm işgücünü kapsar ve belirli grupların daha savunmasız olduğunu kabul eder (Md. 2, 3, 6, 8; ILO, 2018b, 2019b, 2021). Bu çerçeve, yalnızca şiddet ve tacizin mağdurlarını değil, aynı zamanda fail ve üçüncü tarafları da dikkate almaktadır.

Sözleşme, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin ortadan kaldırılabilmesi için, çoklu ve kesişen ayrımcılık biçimleri, toplumsal cinsiyetler arası eşitsizlikler, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve şiddet ile tacizi destekleyen kültürel normların ele alınmasını öngörmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım benimsenmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, politika ve stratejilerin, yasaların ve toplu sözleşmelerin tasarımında, uygulanmasında ve sonuçlarının değerlendirilmesinde toplumsal cinsiyetle ilgili faktörlerin göz önünde bulundurulmasını ifade etmektedir (ILO, 2021).

Şiddet ve tacizle mücadele süreci, üç temel aşamadan oluşmaktadır: önleme ve koruma; yasaların etkin bir şekilde uygulanması ve şiddet mağdurlarına destek; rehberlik, eğitim ve farkındalık yaratma. İlk aşamada, mevzuatta şiddet ve tacizin tanımlanması, yasaklanması ve önlenmesi amacıyla işverenlerin gerekli tedbirleri alması, işyeri politikaları geliştirmesi, çalışanları ve işçi temsilcilerini sürece dahil etmesi, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) yönetimini etkili bir şekilde uygulaması, tehlikelerin tanımlanması ve risklerin değerlendirilmesi ile bilgilendirme ve eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İkinci aşamada, şiddet vakalarının izlenmesi için etkin bir izleme mekanizması kurulması, mağdurların şikayet mekanizmalarına erişiminin sağlanması ve mahremiyet ile gizliliğin korunmasına özel önem verilmesi önerilmektedir. Üçüncü aşama ise ulusal politikalara şiddet ve tacizle mücadele yönelik belirlenen mekanizmaların dahil edilmesini, ayrıca eğitim müfredatlarının ve rehberlerinin hazırlanmasını kapsamaktadır. 190 sayılı Sözleşme ve 206 numaralı Tavsiye Kararı, sürdürülebilirliği sağlamak için üçlü diyalog mekanizmasını benimsemekte ve her bir paydaşın sorumluluklarını belirlemektedir. Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, iş yaşamında psikolojik ve cinsel şiddeti yasaklamak, şiddete karşı politika ve stratejiler geliştirmek, mağdurlara erişilebilir çözümler sunmak ve etkin izleme ile önleme mekanizmaları kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, şiddet ve taciz vakalarının işyeri müfettişleri veya diğer ilgili organlar tarafından etkin bir şekilde araştırılması ve soruşturulması gerektiği belirtilmektedir (Belet, 2022).

Sözleşmeyi onaylayan ülkeler, iş yaşamında psikolojik ve cinsel şiddeti yasaklamak, şiddete karşı politika ve stratejiler geliştirmek, mağdurlara erişilebilir

çözümler sunmak ve etkin izleme ile önleme mekanizmaları kurmakla yükümlüdür. Ayrıca, şiddet ve taciz vakalarının işyeri müfettişleri veya diğer ilgili organlar tarafından etkin bir şekilde araştırılması ve soruşturulması gerektiği belirtilmektedir (Md. 4/1, 4/2).

ILO 190 Sayılı Sözleşme, Ev İçi Şiddet ve Çalışma Yaşamı

Ev içi şiddet, tarihsel olarak "özel" bir mesele olarak kabul edilsede, ILO'nun 190 sayılı Sözleşmesi bu şiddetin iş yaşamı üzerindeki olumsuz etkilerini tanımaktadır. Sözleşme, ev içi şiddetin istihdam, verimlilik, sağlık ve güvenlik üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmada hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin rolünü kabul etmektedir (ILO, 2020b; 2020c). Ev içi şiddetin, kadınların işyerlerinde stres, verimlilik kaybı ve iş kaybı gibi olumsuz etkiler yaratığına dair yapılan araştırmalar, bu sorunun ekonomik ve sosyal boyutlarını gözler önüne sermektedir. Örneğin, Mısır'da evli kadınların ev içi şiddet nedeniyle yılda yaklaşık 500.000 iş günü kaybettiği, Yeni Zelanda'da ise ev içi şiddetin verimlilik kaybı, stres ve iş kaybı gibi nedenlerle yıllık 368 milyon dolar ekonomik zarara yol açtığı tahmin edilmektedir (ILO, 2019). Bu durum, bazı ülkelerde ev içi şiddetin iş yaşamına olan etkilerini azaltmaya yönelik önleyici tedbirlerin alınmasını zorunlu kılmaktadır. Ayrıca, şiddet mağdurlarının, işyerinde işten çıkarılmaya karşı korunması, esnek çalışma düzenlemeleri gibi hakları güvence altına alacak önlemler alınması gerekmektedir (ILO, 2021).

Son yıllarda birçok ülke, ev içi şiddetin çalışanların refahını ve verimliliğini nasıl etkilediğini göz önünde bulundurarak ilgili mevzuatlarını güçlendirmiştir. Kanada, 2020'de işyerindeki taciz ve şiddetle ilgili riskleri değerlendirme zorunluluğu getirmiş, Gana ise ev işçilerini de kapsayan bir ev içi şiddet yasası uygulamaya koymuştur (ILO, 2021). Ayrıca, bazı ülkeler, ev içi şiddet mağdurlarına yönelik işyerlerinde esnek çalışma saatleri, gizlilik sağlama, geçici işyeri değişiklikleri gibi önlemleri içeren düzenlemeler getirmiştir (ETUC, 2017). Brezilya, Arjantin ve İspanya gibi ülkeler de ev içi şiddet mağdurlarına yönelik işyerlerinde özel protokoller ve destekleyici önlemler almışlardır. Örneğin, Arjantin'deki Farmacity şirketi, ev içi şiddet mağdurlarına yönelik iç iletişim kampanyaları ve önleyici eğitimler düzenlemekte, Endesa şirketi ise esnek çalışma saatleri ve hukuki destek sağlamaktadır (Tercer Sector, 2018; İspanya, 2020). Özellikle, Gana'da evdeki her türlü şiddet yasaklanırken, Peru 2019 yılında "Kamusal ve özel alanlarda kadınlara ve aile üyelerine yönelik şiddetin önlenmesi, cezalandırılması ve ortadan kaldırılması" amacıyla bir yasa yürürlüğe koymuştur. Bu yasa, şiddet mağduru çalışanların işten çıkarılmasına karşı korunmalarını, iş

yerinde değişiklik talep etmelerini, beş günlük mazeretli izin kullanmalarını ve pozisyonlarına geri dönüş hakkı tanımaktadır (ILO, 2021). Benzer şekilde, Yeni Zelanda, 2018'deki Aile İçi Şiddet Kanunu ile mağdurlara en az on gün ücretli izin, esnek çalışma düzenlemeleri ve işyerinde kötü muamele görmeme hakkı tanımıştır (ILO, 2021).

Genel olarak, ülkeler, işyerlerinde ev içi şiddetle mücadeleyle yönelik daha kapsamlı ve etkili politikalar geliştirmektedir. Bu politikalar, işyerinde şiddet ve tacizle mücadele etmek amacıyla işverenlerin, çalışanları koruma ve iş sağlığı güvenliği önlemleri alma yükümlülüklerini içermektedir (ILO, 2021).

Üçüncül Kişilerle Etkileşim Halinde Olmayan Kamu Görevlilerinin Şiddet ve Taciz Algısı

Araştırmada üçüncül kişilerle etkileşim halinde olmayan kamu görevlilerinin şiddet ve tacize ilişkin bakış açıları ortaya konulmak istenmiştir. Yapılan incelemede ulusal literatürdeki çalışmaların genel olarak psikolojik taciz (mobbing) ile sınırlı kaldığı dikkat çekmiştir. Bu konuda yapılan çalışmaların psikolojik tacizin hukuksal alt yapısı (Güveyi, 2013; Kasapoğlu Turhan, 2013; Çaptuğ Dilek, 2022), mobbinge uğrayan/uğratanların kişilik yapısı (Karavardar, 2009), mobbingin motivasyon üzerindeki etkisi (Karshoğlu, 2011) ve hastane/kamu kurumunda çalışan bazı grupların mobbinge maruz kalma durumları (Tekin, 2013; Yıldırım ve Daşbaşı, 2022) incelenmiştir. Ayrıca psikolojik tacizle /mobbinge ilgili haberlerin tamamına yakınının kamu sektöründe olduğu görülmektedir³ (Güveyi,2013). Kamu sektöründe çalışanların psikolojik tacizle/mobbinge karşılaşma riskinin, özel sektörde çalışanlara göre daha fazla olduğu da ileri sürülmektedir (Kasapoğlu Turhan, 2013). Yapılan çalışmaların sınırlı bir perspektifte olduğu ve geniş bakış açısının olmadığı dikkat çekmektedir. Özellikle 2019 yılında çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla

³ İlgili yargı kararları ve haber için bakınız: “Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Mobbing ile Mücadele Derneği İnternet Sitesi, Yargıtay Kararı, (http://www.mobbing.org.tr/index.php?option=com_content&view=article&id=404: yargitay-karari&catid=30:is- mahkemesi-kararlari&Itemid=14), (E.T. 26.11.2024). Haber için bkz. (http://www.adaletvehukuk.com/index.php?option=com_k2&view=item&id= 776: danistaydan-örnek-olacak-mobbing-karari&Itemid=1), (E.T. 26.11.2024).”

imzaladığı 190 sayılı ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi ile konunun daha geniş perspektiften incelenmesi zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu alanda öncü çalışmalarda ILO’nun 190 sayılı sözleşme ve 206 sayılı tavsiye kararı temelinde iş yaşamında şiddet, taciz, misilleme ve ev içi şiddetin hukuki temeli (Bakırcı, 2020), çalışma yaşamında işçinin kişilik haklarının korunması temelinde ILO 190 sayılı sözleşmenin değerlendirilmesi (Demirkaya ve Güler, 2021) ve ILO 190 sayılı sözleşmenin kadın istihdamına etkisi (Belet 2022) gibi konularda çalışmalar yapılmıştır. Bu kapsamda üçüncül kişilerde iletişim halinde olmayan kamu görevlilerinin şiddet ve tacize ilişkin bilgi düzeyleri, yaşanan deneyimleri, deneyim yaşamaları durumunda başvuru mekanizmalarının neler olduğu gibi bilgilerin araştırılmasının önem taşıdığı düşünülerek nitel bir saha çalışması yapılmıştır.

Araştırmanın Yöntemi

ILO 190 sayılı Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Dair Sözleşmenin kabul edilmesiyle birlikte şiddet ve taciz kavramı uluslararası literatürde tartışılmaya başlanmıştır. Daha öncesinde yapılan tanımların farklılık arz etmesi, çalışma hayatında şiddet ve taciz denildiğinde genel olarak psikolojik şiddet (mobbing) tanımının gelmesi kamu sektöründe çalışan kişilerin bu konuya ilişkin bilgi ve deneyimlerinin öğrenilmesinin önemli olduğunu ortaya koymuştur. Bu çalışmada “Üçüncül kişilerle iletişim halinde olmayan kamu personelleri şiddet ve tacizi nasıl tanımlamaktadır?”, “İlgili kamu personelleri daha önce şiddet ve taciz deneyimi yaşamışlar mıdır?”, “Üçüncül kişilerle iletişim halinde olmayan kamu personelleri şiddet ve taciz durumu ile karşı karşıya gelmeleri halinde başvurabilecekleri hukuki bilgi mekanizmaları hakkında ne kadar bilgi sahibidirler?” ve son olarak “Şiddet ve taciz durumu ile ilgili idari amirlerinden, kurumlarından ve devletten önleyici veya tazmin edici olarak ne gibi uygulamalar beklemektedirler?” gibi sorulara yanıt aranmıştır.

Willis, Sullivan-Bolyai, Knafl ve Cohen (2016) ve Dulock (1993:154) nitel betimsel araştırmanın temel amacının, bireylerin bir olguya ilişkin düşüncelerini doğrudan ve yalın biçimde ortaya koymak olduğunu ifade etmektedir. Aynı zamanda bu yazarlar, fenomenolojik çalışmaların yaşantılara ve bireysel deneyimlere daha derinlemesine odaklandığını; buna karşın nitel betimsel desenin yoruma daha az yer vererek katılımcı anlatılarını olduğu gibi sunmayı öncelediğini vurgulamaktadır. Bu bağlamda, söz konusu araştırma, kimi yönleriyle fenomenolojik izler taşıyor olsa da – zira bazı katılımcılar zaman zaman kişisel deneyimlerini aktarmış ve bu deneyimleri anlamlandırmaya çalışmıştır – genel olarak nitel betimsel desen çerçevesinde yürütülmüştür. Araştırmanın amacı yeni

bir kuram geliştirmekten ya da deneyimlerin derinlikli felsefi analizinden ziyade, var olan durumu sistematik biçimde ortaya koymaktır. Bu nedenle çalışmada, yöntembilimsel olarak nitel betimleme yaklaşımı kullanılmıştır.

Saha araştırması boyunca görüşülecek kişi sayısını belirleme de ise veri doyumu (Patten, 2018) esas alınmıştır. Creswell (2013), nitel araştırmalar için örneklem büyüklüğünü belirlerken katılımcı sayısının genellikle 5 ila 30 arasında olduğunu; Moustakas (1994), genellikle 6 ila 10 katılımcı arasında bir örneklem önerdiğini; van Manen (1990), nitel çalışmalarda çok büyük örneklem gruplarına ihtiyaç olmadığını, küçük bir örneklem grubuyla da derinlemesine analiz yapmanın mümkün olduğunu vurgulamaktadır. Buradan yola çıkarak veriler birbirini tekrar etmeye başladıktan sonra 24. görüşmede saha süreci sonlandırılmıştır.

Araştırmanın katılımcılarını, farklı kamu kurumlarında çalışan ve görev tanımları gereği hizmet sunumu sırasında kurum dışı bireylerle (yani üçüncül kişilerle) doğrudan etkileşimde bulunmayan kamu personelleri oluşturmaktadır. Bu kapsamda, örneğin arka planda idari işler yürüten memurlar, büro personelleri, iç yazışma ve koordinasyonla görevli çalışanlar, uzmanlar, uzman yardımcıları, teknik personeller gibi pozisyonlarda bulunan kişiler hedeflenmiştir. Örneklem, kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulmuştur. İlk aşamada araştırma kriterlerine (kamu çalışanı olma, üçüncül kişilerle etkileşimde bulunmama) uyan birkaç katılımcıya araştırmacının profesyonel ağı ve bağlantıları aracılığıyla ulaşılmıştır. Bu ilk katılımcılardan, tanıdıkları benzer özelliklere sahip diğer kişileri önermeleri istenmiş; bu şekilde, zincirleme şekilde ilerleyerek toplam 24 katılımcıya ulaşılmıştır. Katılımcıların birbirleriyle bağlantıları çoğunlukla aynı kurumda çalışmak veya benzer mesleki ağlara sahip olmak yoluyla gerçekleşmiştir. Örneğin, bir katılımcı aynı kurumda farklı bir birimde görev yapan bir arkadaşını önermiş, ya da benzer pozisyonda çalışan ancak farklı bir kurumda görev yapan eski bir meslektaşını yönlendirmiştir. Bu yönlendirmeler sayesinde, kuramsal olarak ilgi duyulan özellikleri taşıyan yeterli sayıda katılımcı elde edilmiştir. Tüm katılımcılar araştırmaya gönüllü olarak dahil olmuş ve yazılı onamları alınmıştır. Farklı kurumlardan katılımcılar bulunsun da tamamının ortak paydası, günlük iş rutinlerinde hizmet sundukları bir üçüncü tarafın olmamasıdır. Bu kriter, araştırmada özellikle iç hiyerarşi ve çalışma ortamı kaynaklı şiddet ve taciz deneyimlerini izole bir şekilde inceleyebilmek amacıyla belirlenmiştir.

Araştırma verileri, yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler yoluyla toplanmıştır. Görüşmeler, 2023 yılı içinde yüz yüze gerçekleştirilmiştir. Her bir görüşme ortalama 30-75 dakika sürmüştür; katılımcıların rahat ve güvende hissetmelerini sağlamak amacıyla sessiz ve özel mekânlarda yapılmıştır. Görüşme formu, katılımcıların işyerinde maruz kaldıkları şiddet ve taciz ile ilgili bilgi

düzeylerini göstermeye imkân sağlayacak açık uçlu sorulardan oluşturulmuştur. Örneğin, “İş hayatınızda sizi rahatsız eden, korkutan ya da inciten herhangi bir davranışla karşılaştınız mı? Bu olayı/anları anlatır mısınız?”, “Bu yaşadığınız duruma nasıl tepki verdiniz, kime başvurdunuz?”, “Bu durum iş hayatınızı veya kişisel yaşamınızı nasıl etkiledi?” gibi sorular yardımıyla katılımcıların bilgi düzeyleri derinlemesine incelenmiştir. Görüşmeler katılımcıların onayı ile ses kayıt cihazı kullanılarak kaydedilmiş ve daha sonra sözü geçen kayıtlar çözümlenerek yazılı metne dönüştürülmüştür. Araştırma sırasında ve sonrasında katılımcı mahremiyetine büyük özen gösterilmiş; tüm veriler anonimleştirilerek raporlanmıştır. Katılımcılara, gerçek isimleri yerine K1, K2 gibi kodlar atanmış ve alıntılar bu kodlarla sunulmuştur.

Toplanan nitel verilerin analizinde tematik analiz yöntemi kullanılmıştır. İlk adımda, tüm görüşme transkriptleri araştırmacılar tarafından defalarca okunarak veriye aşinalık sağlanmıştır. Daha sonra, metinler satır satır incelenerek anlamlı ifade birimlerine ayrılmış ve her birine uygun kodlar atanmıştır. Kodlama sürecinde olabildiğince katılımcı ifadelerine sadık kalınmış, ön-yargılı kavramlardan kaçınılmıştır. İkinci aşamada, benzer veya ilgili kodlar bir araya getirilerek daha üst düzey kategoriler oluşturulmuştur. Üçüncü aşamada, bu kategoriler arasındaki ilişkiler ve ortak temalar analiz edilmiştir. Birbirini tamamlayan veya aynı olgunun farklı yönlerini temsil eden kategoriler, daha kapsayıcı temalar şeklinde birleştirilmiştir. Tema oluşturma sürecinde Braun ve Clarke (2006) tarafından önerilen tematik analiz adımları rehber alınmıştır: veriye aşinalık, kodların oluşturulması, temaların belirlenmesi, temaların gözden geçirilmesi ve adlandırılması. Sonuç olarak, araştırma sorularını yanıtlamaya yetecek düzeyde doygunluğa ulaşan ve tüm katılımcıların deneyimlerini yansıtabilen bir dizi ana tema ve alt tema elde edilmiştir. Bu temalar bulgular bölümünde yapılandırılmış bir şekilde sunulmuş; her tema altında, ilgili katılımcı alıntılara yer verilerek temaların veriye dayalı olduğu gösterilmiştir.

Nitel araştırmalarda araştırmanın geçerlik ve güvenilirliğini sağlamak için çeşitli stratejiler izlenmiştir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020; Arslan, 2022). Araştırmacı öz-düşünümselliği sağlamak amacıyla, araştırmacı kendi önyargı ve varsayımlarının farkında olarak araştırma sürecine yaklaşmıştır. Elde edilen ön bulgular ve tematik çözümleme, nitel araştırma ve çalışma hayatı konularında uzman bir akademisyen tarafından incelenmiş; kodların ve temaların mantıksal tutarlılığı ve literatüre uygunluğu konusunda geri bildirim alınmıştır. Bu sayede araştırmacı-dışı bir göz ile analizin güvenilirliği artırılmıştır. Ayrıca bulgular sunulurken doğrudan alıntılar kullanımına özen gösterilmiştir. Katılımcıların kendi sözlerine raporda yer vermek, okuyucunun araştırmacı yorumunu denetleyebilmesine ve aktarımın doğruluğunu değerlendirebilmesine imkân

tanınmaktadır (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020: 175-176; Arslan, 2022). Son olarak, araştırmanın her aşamasında etik ilkelere riayet edilmiş; verilerin doğruluğunu korumak için tüm ses kayıtları ve transkriptler güvenli bir şekilde saklanmıştır. Bu yaklaşımlar, nitel araştırmaların inandırıcılığını ve transfer edilebilirliğini sağlamak üzere literatürde önerilen tekniklerdir (Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020:175-176). Belirtilen adımlar sayesinde araştırma bulgularının olabildiğince nesnel, tutarlı ve okuyucu için ikna edici olması hedeflenmiştir. Çalışmanın etik kurul izni Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi Etik Komisyonunun 31.01.2023 tarihli toplantısında 14.02.2023-270976 evrak tarih ve sayısı ile kabul edilmiştir.

Demografik Bilgiler

Literatürde yapılan çalışmalar ve ILO 190 sayılı sözleşmeden yola çıkarak bütüncül ve kesişimsel bir bakış açısıyla kamu personeli olarak çalışan kişilerin şiddet ve tacize yönelik olarak bilgi düzeylerinin ortaya konulması, başvuru mekanizmaları, varsa yaşadıkları deneyimlerin ortaya konulması büyük önem arz etmektedir. Bu kapsamda araştırma kapsamında üçüncül kişilerle etkileşim halinde olmayan kamu kurumlarında çalışan 24 kişi ile görüşme gerçekleştirilmiştir. 9 kadın, 15 erkek katılımcı ile görüşme sağlanmıştır. Araştırma katılımcı grubunda 30-40 yaş arası 7 katılımcı, 41-50 yaş arası 7 katılımcı, 51-60 yaş arası 5 katılımcı, 61- 65 yaş arası ise 4 katılımcı yer almaktadır. Katılımcılardan 14'ü lisans, 8'i yüksek lisans, 2'si ise doktora mezunudur (Tablo 1).

Katılımcıların cinsiyeti, yaş grubu ve eğitim düzeyleri şiddet ve tacize yönelik olarak bilinçlerinin oluşmasında önemli bir durum arz etmektedir. Yapılan araştırmalar gençlerin ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların (Karavardar, 2009), kadınların ve dezavantajlı grupların (Dobbin and Kalev, 2020) ve yaş aralığı özellikle 20-35 yaş aralığındaki kişilerin işyerinde şiddet ve taciz (özellikle mobbing/psikolojik şiddet) deneyimiyle daha fazla karşı karşıya kaldığını göstermektedir (Tekin, 2013; Karşlıoğlu, 2011; Yıldırım ve Daşbaş, 2022).

Tablo 1: Katılımcılara Ait Bilgiler

Katılımcı Kodu	Cinsiyeti	Yaşı	Eğitim Düzeyi	Kurumdaki Pozisyonunu	Kamu Kurumunda Çalışma Süresi
K1	Erkek	49	Lisans	Mühendis	17 yıl
K2	Erkek	62	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	38 yıl
K3	Erkek	46	Doktora	Daire Başkanı	21 yıl
K4	Kadın	49	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	24 yıl
K5	Erkek	46	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	25 yıl
K6	Erkek	46	Doktora	Daire Başkanı	21 yıl
K7	Erkek	39	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	11 yıl
K8	Kadın	37	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	14 yıl
K9	Kadın	34	Lisans	Kurum Uzmanı	9 yıl
K10	Kadın	33	Lisans	Kurum Uzmanı	9 yıl
K11	Kadın	56	Lisans	Araştırmacı (Müşavir)	32 yıl
K12	Kadın	46	Lisans	Kurum Uzmanı	25 yıl
K13	Erkek	64	Lisans	Araştırmacı (Müşavir)	44 yıl
K14	Erkek	51	Yüksek Lisans	Araştırmacı (Müşavir)	28 yıl
K15	Erkek	62	Lisans	Şube Müdürü	37 yıl
K16	Kadın	54	Lisans	Kurum Uzmanı	34 yıl
K17	Erkek	50	Yüksek Lisans	Kurum Uzmanı	25 yıl
K18	Erkek	60	Lisans	Memur	38 yıl
K19	Kadın	32	Lisans	Kurum Uzmanı	7 yıl
K20	Erkek	50	Lisans	Mühendis	7 yıl
K21	Erkek	31	Yüksek Lisans	Kurum Uzman Yardımcısı	3 yıl
K22	Kadın	35	Lisans	Memur	10 yıl
K23	Erkek	61	Lisans	Memur	42 yıl
K24	Erkek	60	Lisans	Memur	36 yıl

Katılımcıların kamu sektöründeki çalışma yılları ve statüleri de diğer önemli bulgulardır. Araştırma kapsamında 1 şube müdürü, 1 kurum uzman yardımcısı, 2 mühendis, 2 daire başkanı, 3 araştırmacı (müşavir), 4 memur ve 11 kurum uzmanı ile görüşülmüştür. Katılımcıların 15 tanesi 20 yıl ve üzeri kamu personeli olarak görev yapmıştır. 9 katılımcı ise 0- 20 yıl arasında kamu personeli olarak çalışmaktadır (Tablo 1). Katılımcıların statüleri ve çalışma yılları yine şiddet ve tacizi hem deneyimleme hem de biliçlenme anlamında önem arz etmektedir.

Araştırma Bulguları

Araştırma bulguları, katılımcıların deneyimlerinden yola çıkarak oluşturulan tematik başlıklar altında sunulmaktadır. Elde edilen dört ana tema şu şekildedir: (1) İşyerinde Şiddet ve Taciz Türleri, (2) Şiddet ve Taciz Deneyimleri, (3) Başa Çıkma Stratejileri ve Bildirim Davranışları, (4) Kurumsal Destek İhtiyacı ve Öneriler. Her bir tema altında, katılımcılardan doğrudan alıntılarla desteklenen bulgular detaylandırılmıştır. Alıntılarda katılımcılar K1, K2... şeklinde kodlarla belirtilmektedir.

İşyerinde Şiddet ve Taciz Türleri

Katılımcıların aktardıkları deneyimler, kurum içinde çeşitli şiddet ve taciz türlerine maruz kaldıklarını göstermektedir. Psikolojik taciz en yaygın bildirilen olgular arasındadır. Hemen tüm katılımcılar, çalıştıkları birimde özellikle üst konumdaki yöneticilerden veya bazen de bazı iş arkadaşlarından kaynaklanan psikolojik baskı, aşağılama veya dışlanma yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Yalnızca bir katılımcı sadece fiziksel şiddeti “kaba kuvvet” olarak tanımlamıştır. Katılımcıların büyük bölümü ise şiddet ve taciz denildiğinde psikolojik şiddet temelli ifadeler kullanmışlardır. Bunun nedeninin katılımcıların birçoğunun da ifade ettiği gibi kamuda özellikle üçüncül kişilerle iletişimin olmadığı işlerde fiziksel şiddetin yaşanma ihtimalinin daha düşük olabileceği düşünülebilir. Katılımcıların büyük bölümü de kamuda fiziksel şiddet yaşanmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Psikolojik şiddeti (mobbing)i ise katılımcı K2 “*kişilik haklarına saldırı, K18” ilgili amirin liyakatsiz gelmesi ve işi bilmemesi nedeniyle mesleki taciz uygulaması*”, K23 için “*iktidara yakın olmamaktan kaynaklı karşı gruba uygulanan şiddet... işlerden pasifize etmek, işe sokmamak, iş vermemek ..*” olarak tanımlamıştır.

Katılımcıların bir kısmı ise fiziksel ve psikolojik tacizin kesişimsel olarak yaşandığını ifade etmişlerdir. Örneğin katılımcı K3 “*temel hak ve özgürlüklere yapılan her türlü saldırı bi tür şiddet...bu demokratik hakların kullandırmama şeklinde olabilir, ne bileyim fiziksel şiddet olabilir, dnygsal şiddet olabilir*” olarak dile getirirken; K9 “*kişinin rızasının olmadığı ya da kişisel alanlara girildiği her anda bi şiddetle taciz tanımlamak*

mümkün. Hani şiddet illa fiziksel veya sözlü olmak zorunda da değil. En ufak bir mimik şiddet yerine alınabilir bence...Kişisel haklarını, özgürlükleri ihlal edildiği noktada bence taciz başlar” olarak açıklamıştır.

Bulgular içerisinde dikkat çeken bir başka nokta kişilerin şiddet ve taciz konusunda çok sınırlı bilgiye sahip olmalarıdır. Ancak yine de kişilerin işyerindeki statülerine göre de ifadelerin niteliğinin değiştiği dikkat çekmektedir. Memur, mühendis, şube müdürü, kurum uzman yardımcısı gibi ünvanlar daha basit ve temel tanımlar yaparken kurum uzmanı ve daire başkanlarının daha bilinçli tanımlar yaptıkları dikkat çekmiştir. Örneğin daire başkanı olarak görev yapan katılımcı K6 şiddet ve tacizi şöyle ifade etmiştir:

“Fiziksel şiddet ve psikolojik şiddet olarak ikiye ayrılıyor benim. Yani çok teknik detayları bilmiyorum ama ikisini biliyorum ya fiziksel şiddet hepimizin bildiği işte ama esas psikolojik şiddet. O işte kişiyi bulunduğu ortamda rahatsız etmek, bulunduğu ortamın tadına varmasını engellemek ya da onu görmemezlikten gelmek. Ghosting diyorlar işte onu dikkate almamak ya da işlerini beğenmemek onla bir psikolojik olarak harp yaşamak bunlar. Benim bildiğim psikolojik şiddet ve çalışana en büyük zararı da bu oluyor. Yani fiziksel şiddet tabii ki de çok kritik ama psikolojik şiddet de yadsınamayacak kadar büyük bir etki yapıyor çalışan üzerinde...” (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Yönetici kademesinde olan ya da daha önce yöneticilik yapmış kişilerle ilgili dikkat çeken bir diğer nokta ise şiddet ve taciz durumunda süreç yönetiminde ortaya çıkmaktadır. Görevi gereği idari amir konumunda olanlar için süreç bireysel olmaktan çıkıp yönetsel bir sorun olarak görülmektedir. Yöneticilerin/yöneticilik yapmış olanların en dikkat ettikleri konunun “olay sürecinin tespit edilmesi” olduğu görülmüştür. Çünkü çalışan-çalışan ya da idari amir- çalışan arasında yaşanan ufak sorunların kamu personeli açısından şiddet ve taciz olarak algılanabileceği endişesi bulunmaktadır. Bu yüzden idari amirler “mentorluk” yaparak olayları doğru analiz etmeye çalışmaktadırlar. Daire başkanı olarak görev yapan katılımcı K6 şiddet ve tacizle ilgili çalışma arkadaşları destek istemeye geldiğinde tutumunu şöyle açıklamaktadır:

Yani bizim daireyle ilgili olsun ya da başka bir arkadaşıyla yaşamış olduğu herhangi bir sorun olsun... biz bunu konuşuyoruz, sorunu tam olarak tespit ediyoruz. Ya bazen tabi psikolojik olarak insanların her şeyi farklı yapısı, reaksiyonu ya da işte algılayış biçimi hani bazıları için psikolojik olarak bu şiddet gözüken bir şey olayı çok böyle detaylı

bir şekilde incelediğinizde başka bir gözle siz de buna bir çözümleme yaptığınızda aslında şiddet değil...Biz burada birazcık mentorlük yapıyoruz... Hakkını aramasını isterim ya. Yani bazen şunu karıştırıyoruz. Yani insanlar ihtilaf yaşadığı andan itibaren herhangi bir ihtilaf olabilir. Bu yatay hiyerarşi olabilir, dikey hiyerarşi olabilir. O ihtilafın ortamını işte şiddete maruz kalıyorum algısına kapılabilir. Gerçekte böyle bir şey yok ama sorun aslında. 2 kişi arasındaki diyalog kopukluğu ya da ihtilaf... Kişi diyor ki yani işte ondan dolayı bana bunu yapıyor. Yani, tamam, bir şeyden dolayı bir şey yapmış olabilir ama yani onu tek seferde demeyeceğim de bunun kasıtlı ve sistematik olması gerekiyor. Şiddete dönüşmesi için yani hem kasıt olacak kasti olarak bunu yapması gerekiyor hem de sistematik olarak yapması gerekiyor ki kişi üzerinde psikolojik olarak yıpratıcı bir psikolojik olarak bir etki var diyebilelim... Hani duyduğum kadarıyla da işte müşahade ettiğim kadarıyla ihtilafları da şiddete yorumluyoruz... Elinde bir yetki var, ihtilaf yaşadık. Elindeki yetkiyi kötüye kullanıyor. O kötüye kullanan kast unsuru çok önemli. Yani kasten bu işi yaptığının dair hususun belirgin olması gerekiyor. Yorumu dayalı değil... (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Katılımcı K6 eğer şiddet ve tacize ilişkin bir şiddet taciz durumunun olması, bu durumun sistematik olması ve bir kanıt olması durumunda ise hem idareci olarak soruşturma açacağını hem danışmanlık(mentorluk) yapacağını hem de hukuksal destek konusunda da yardımcı olacağını vurgulamaktadır. Ancak kendisi de hukuksal süreçle ilgili bilgili olmadığını ifade etmektedir. İlerleyen süreçte detaylı olarak paylaşılacak bulgularda da kamu personellerinin hukuksal süreç konusunda yeterli bilgi ve bilinç düzeyine sahip olmadığını ortaya koymaktadır. İdari yöneticilik yapmayan katılımcılar ise ileride detaylı açıklanacağı gibi idari amirlerin olayları kapatma temelli davrandıkları, şeffaf bir süreç yönetmediklerini, faillere ceza verilmesi gerekliliğini sıklıkla vurgulamışlardır. Katılımcıların şiddet ve taciz tanımları incelendiğinde psikolojik şiddet (mobbing) temelinde şekillendiği, sınırlı olarak yalnızca tanımsal olarak fiziksel şiddet bahsettikleri görülmüştür. Ancak katılımcıların ekonomik şiddet, cinsel şiddet gibi tanımlamaları hiç yapmadıkları önemli bir bulgu olarak ifade edilebilir.

Bunun yanı sıra yaşanan şiddet ve tacizin sistematik olup olmaması da önemli bir sorun alanıdır. ILO190 sayılı şiddet ve tacizin önlenmesine dair sözleşmesine göre bir olgunun psikolojik şiddet(mobbing) sayılabilmesi için sistematik olarak belirli bir süre devam etmesine gerek yoktur. Olayın içeriğine göre tek seferde yaşanan bir olay da şiddet olarak değerlendirilebilecektir. Bu

kapsamda katılımcılara bir olayın psikolojik şiddet (mobbing) olarak değerlendirilebilmesi için sistematik olup olmamasına yönelik bakış açıları sorulmuştur. Katılımlardan 5'i sistematik olmasına gerek olmadığını ifade ederken; 19 katılımcı sistematik olması gerektiğini ileri sürmüştür. Katılımcılara göre yöneticiler/çalışma arkadaşları zaruri bir sebepten ya da kötü bir gün geçirdikleri için tek seferlik bir anlaşmazlık yaşamış olabileceklerini ancak bu durum sistematik olarak devam ederse psikolojik şiddet (mobbing) olarak kabul edilmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Katılımcılardan 8'i bu durumu "fotokopi çekmek" örneği üzerinden açıklamıştır. Katılımcılara göre fotokopi çekmekle görevli biri varken/yokken idari amir bir personelden bir kereliğine fotokopi çekmesini isterse bunu psikolojik şiddet(mobbing) olarak değerlendirmeyeceklerini ancak bu durum sürekli hale gelirse mobbing olarak değerlendireceklerini ifade etmişlerdir. Burada dikkat çeken nokta kadın veya genç olan katılımcıların fotokopi örneğinde durumu psikolojik taciz (mobbing) olarak algılamalarıdır. Erkek ve tecrübeli olan çalışanlar durumu tek seferlik olay üzerinden değerlendiren; kadın katılımcılar tek sefer olması durumunda da psikolojik taciz olarak değerlendirmektedirler. Burada ILO sözleşmesinden yola çıkarak yaşanan olayın mahiyetini dikkate alarak sonuca ulaşmak büyük önem arz etmektedir.

Katılımcılara şiddet ve taciz tanımları ile ilgili olarak ILO190 sayılı şiddet ve tacizin önlenmesine dair sözleşme içerisinde yer alan ev içi şiddetin kurumdaki verimliliği etkileyip etkilemeyeceği sorulmuştur. Katılımcıların tamamı ev içerisinde yaşanan bir şiddet durumunun verimliliği etkileyeceğini ifade etmiştir. Ancak ev içi şiddet durumunda kurumun müdahale edip etmemesi konusunda aynı fikirde olmadıkları ortaya çıkmıştır. Katılımcılardan 7'si kurumun herhangi bir etkisi olamayacağını, ev içi bir duruma karışmaması gerektiğini, ailenin özel alan olduğunu düşünmektedir. 17 katılımcı ise kurumun müdahale etmesi gerektiğini savunmaktadır. Kurumun bilgilendirici faaliyetler, psikolojik destek sağlama, esnek çalışma gibi yöntemlerle destek olmasını beklemektedirler. Bu beklenti Gana, Peru gibi bazı ülkelerin ev içi şiddet mağdurlarına yönelik işyerlerinde esnek çalışma saatleri, gizlilik sağlama, geçici işyeri değişiklikleri gibi önlemleri içeren düzenlemeleri (ETUC, 2017) ile uyumluluk arz etmektedir.

Katılımcıların Yaşadıkları Şiddet ve Taciz Deneyimleri

Katılımcıların yapmış oldukları şiddet ve taciz tanımlamaları kapsamında daha önce bu tecrübeyi yaşayıp yaşamadıkları incelenmek istenmiştir. 5 katılımcı (K7, K11, K15, K17, K22) herhangi bir şiddet ve taciz deneyimine maruz kalmadığını ifade etmiştir. 14 katılımcı idari amir (dikey hiyerarşi), 5 katılımcı ise çalışma arkadaşı (yatay hiyerarşi) tarafından şiddet ve tacize maruz kaldığını ifade etmiştir.

Bu durum Güveyi (2013) ve Kasapoğlu Turhan (2020) tarafından da ifade edilen şiddetin üst amir yani dikey hiyerarşiden daha sıklıkla geldiğini kanıtlar niteliktedir. Yine ilgili çalışmalarla benzer olarak şiddet ve taciz deneyiminin genellikle psikolojik şiddet (mobbing) temelinde şekillendiği görülmüştür.

Katılımcıların en fazla şiddet ve taciz olarak gördükleri durum “niteliklerinden düşük işler verilmesi ya da görev tanımı dışında işler verilmesi”dir. Yüksek lisans/lisans mezunu olan kişilere fotokopi çektilirilmesi, çay servisi yaptırılması, evrak dağıtımı yaptırılması, arşiv düzenleme işinin verilmesi, angarya iş verilmesi gibi işler kamu personelleri tarafından şiddet ve taciz olarak ifade edilmektedir.

Katılımcıların bir diğer şiddet ve taciz olarak gördükleri olgu ise özellikle emekliliğe yakın olanlar için hiç iş verilmemesi ve emekli olmaya yönlendirilmeleri ya da idari amir/meslektaş ile yaşadıkları sorunlardan dolayı fazla iş yükü yüklenmesidir. Genç kamu çalışanları kendilerine daha fazla iş yükü verildiğini ifade ederken yaşı ileri olan kamu çalışanları kendilerine iş verilmediğini ifade etmiştir. Özellikle kamu çalışanlarında uzman yardımcısı konumunda psikolojik taciz (mobbing) durumunun sıklıkla yaşandığı birçok uzman tarafından dile getirilmiştir. Araştırma kapsamında en genç katılımcı olan uzman yardımcısı K21 kendisine fazla iş yükü verildiğini şöyle açıklamaktadır:

Şöyleki bundan önceki dairemde, şu an mevcut dairemde bu yok ama biraz daire değiştirme sebebi de buydu zaten. Bundan önceki dairemde diğer insanlara verilen iş yükünden çok daha fazlasının bana verildiği olmuştü ve hani çok kısıtlı bir tecrübem olmasına rağmen biraz sanki. Bütün kırık çıkık, herkesin arkasını toplamak gibi böyle bir hani kimsenin böyle istemediği ve ortalıkta kalmış işlerin verildiği ve bunun da istenirken gerçekten de hani üsluba da çok dikkat edilmeden verildiği olmuştü (K21, Erkek, 31 yaşında, Kurum Uzman Yardımcısı)

Bu durumun hem katılımcıların tez süreçlerinde idari amirlerine bağlı olması hem de tecrübesiz olmalarıyla ilgili olduğu düşünülmektedir. K23, 61 yaşında emeklilik yaşına yaklaşmış yaşı ileri bir görüşmeciydi. Yaşadığı durumu şu sözlerle ifade etmiştir:

Vallahi birincisi işle alakalı. Yani en azından daha önce yapmış olduğunuz işlerden sizi pasifize etme, işin içine sokmama durumları, iş vermeme durumları bunlar yaşanıyor. Başımıza da gelmiyor değil yani geliyor. En azından irtibatlarını kesiyorlar. Yani benim idareyle olan irtibatım kesiliyor. Ve neticede bunun şeyini yaşıyorsun zorluğunu yaşıyorsun. ...neticede biz devlet memuruyuz. Devletin işlerini

yapmakla mükellefiz ve bunun karşılığında da maaş alıyoruz. Bu da ister istemez insanları şey düşündürüyor hiçbir işe yaramıyor muyum? Yani bunca yılın birikimi boşuna mıydı falan filan... (K23, Erkek, 61 yaş, Memur)

Katılımcı K21 genç olması, katılımcı K23 ise ileri yaşta olduğu için psikolojik şiddete maruz kaldığını düşünmektedir. Yapılan araştırmalar gençlerin ve iş tecrübesi fazla olmayan çalışanların (Karavardar, 2009), kadınların ve dezavantajlı grupların (Dobbin and Kalev, 2020) ve yaş aralığı özellikle 20-35 yaş aralığındaki kişilerin daha fazla işyerinde şiddet ve tacizi (özellikle mobbing/psikolojik şiddet) deneyimiyle karşılaştığını göstermektedir (Tekin, 2013; Karşlıoğlu, 2011; Yıldırım ve Daşbaşı, 2022). Bu durum Gee vd. (2007)'nin 1972-1989 yılları arasında istihdamda yer alan kişilerle yaptıkları çalışmada 20'li yaşlarda ayrımcılığın yüksek olduğu, 30'lu yaşlarda azalan bir eğim gösterdiği, 50'li yaşlarla zirve yaptığı sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Katılımcıların yaşadıkları bir diğer durum ise kişileri yıldırma amaçlı olarak “gereksiz/haksız yere mesaiye bırakılmaları” ya da yakın olduğu çalışanların izin kullanmasında kolaylık sağlarken bazı çalışanlara izin kullandırılmaması durumları yaşanmıştır. İdari amirlerin kendi isteklerine göre mesai bitimine kısa süre kala ya da iş olmamasına rağmen çeşitli sebeplerle mesaiye bırakıldıkları görülmüştür. Katılımcılardan biri bu durumu şöyle dile getirmiştir:

Plan programı çıkarırdık. On ikide gelirdi. Gece on ikiye kadar bire kadar bizim orada tutardı ya bu mübarek adam madem plan program çıkacak acele gel sekizde ben de geleyim sabah sekizde. Akşam beş, altıda da çıkayım gideyim. Herkesin çocuğu var, ailesi var. Ha çalışacaksak kalalım. Önemli bir şey varsa kalalım. Akşam yapıyordum. Aynı şey sabah yine geliyordu bana mesela aynı rapor şurayı düzeltelim, şurayı çıkartalım şuraya ekleyelim. Biz bunlarla uğraşıyorduk ya arkadaş beni niye gece bire kadar bekletiyorsun? ...Madem o kadar çok önemli gelsene sekizde sabah veya dokuzda mesaiye gelsene niye on ikide bir de geliyorsun? (K18, Erkek, 60 yaş, Memur)

Kamu çalışanlarının yaşadıkları bir diğer şiddet ve taciz durumu ise “cinsiyete dayalı ayrım” yaşamalarıdır. Kadın oldukları için erkek yöneticilerin toplantıda kadın çalışanları yok sayması, kadın yöneticilerin erkeklere daha ılımlı davranırken kadınlara yüksek sesle ve hakaret ederek konuşması, kadınların kıyafetlerinden dolayı tacize uğramaları, meslektaşları tarafından kadın çalışanların dedikodu/sosyal medya tacizi gibi durumlara maruz kaldıkları görülmüştür. Katılımcılar yaşadıkları deneyimleri şu sözlerle ifade etmişlerdir:

Fakat şöyle cinsiyet ayrımı yapıldığını görüyorum. Bazı noktalarda onda da şöyle diyelim, toplantı odasındasınız...mesela sırf cinsiyetiniz kadın olduğu için sizinle göz teması kurulmuyor, erkeklere anlatılıyor işler. Tabii sizden de aynı performans bekleniyor. Fakat hani yöneticiniz erkek olduğu için siz orada hani yokmuşsunuz gibi hani sizin noktalarınızı atlayıp atlayıp erkeklerle göz teması kurmak gibi burada bir hani. (K10, Kadın, 33 yaş, Kurum Uzmanı)

Ben sorunları genelde hep kadınlarla(yöneticilerle) yaşadım. Bir Daire Başkanı farklı olarak var ama daha naif yapı da bir erkek erkek var dairemizde çalışan ama amirim ona çok sesini yükseltmiyor. Yani erkeğe davranışı biraz daha farklı. Bana bağırıp çağırıp çık dışarı filan diye yani o şekilde azarlayabiliyor çocuğu gibi ama bunu erkeklere yaptığını hiç görmedim. (K9, Kadın, 34 yaş, Kurum Uzmanı)

Mesela evli erkeklerin bakışlarına maruz kalmak. Ya da ne biliyim sosyal medyadan takip istekleri olabilir. İmm dedikodu olabilir mesela o şekilde. Kendi aralarında çevredeki kadınların muhabbetini yapmak gibi. Ya o zamanla tabii ki kulağımıza geliyor, o şekilde duyuyorusuz (K19, Kadın, 32 yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcıların idari amirlerinin şiddet ve taciz durumundaki kaldıkları başka bir durum ise tez süreçlerinde ortaya çıkmaktadır. Tez süreçlerinde idari amirlerin bu durumu kamu personelleri aleyhine kullandığı görülmüştür. Uzmanlar, özellikle uzman yardımcılığı sürecinde tezin kabulünde yönetici onayı gerektiği için şiddet ve taciz (özellikle psikolojik şiddet) durumuna daha açık olduğunu vurgulamaktadırlar:

Çünkü uzman yardımcılığı sürecinde siz kuruma ya da kamuya yenisiniz işte yükümlülükleriniz var. Yapmanız bitirmeniz gereken aşamalar var. Bu aşamalarda hem yöneticisinde hem de kuruma karşı bir beklentimiz var. Yani şu uzmanlık tezi için yöneticinin onayı gerekiyor işte kurum yine eğitim kurumu var, orada tezinizi tartışılıyor. (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Yani şöyle ikili ilişkilerin çok ön plana çıkması, ben 3-4 yıldır bu dairedeyim. Başka bir dairede çalışıyordum. O daireden buraya geçiş sebebimin tek kelimeyle özetim mobbingdir. Personel arasında ayırım yapılması, ikili ilişkilerin ön plana çıkması. Yani küçük birkaç somut örnek vermek istiyorum. O dönemki eski daire başkanıma uzmanlık tezimde danışman olarak seçmedim için tez yazımı bir ay sistemde bekletilmişti. Tek gerekçe buydu. Aynı şekilde uzmanlık tezimin

başkan tarafından okunması hani onun onay vermesi gerekiyor. Aylar sürmüştü. (K8, Kadın, 37yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcıların yaşadıkları bir diğer durum ise amirlerin hakaret ederek, sürekli baskı altında tutmaya çalışması durumudur. Yukarıda katılımcı K9’unda ifade ettiği gibi kadın çalışanlara yüksek sesle, bağırarak işler verilebilmektedir. Özellikle hiyerarşik olarak bu durumun arttığı da söylenebilir. Örneğin hizmetli kadrosunda olan kişiler daha fazla bu durumla karşılaşırken statü arttıkça bu durumun azaldığı görülmektedir. “...benim gördüğüm kademelerle çalıştığım yerlerde alt kademedeki diyelim hizmetli kadrosundaki insanlara her türlü tacizi hissediyordum, görüyordum. Bunlara söyle, taciz de vardı, hakaret tarzındaki tacizlerde vardı. Yüksek sesle aşağılayarak talimat vermeler, bağırma...” (K24, Erkek, 60 yaş, Memur)

Katılımcıların şiddet ve taciz olarak değerlendirdikleri bir diğer olgu ise yapılan işin amir tarafından beğenilmemesidir. Katılımcılar ehli oldukları işlerde liyakatsiz idari amirlerin işleri tekrar tekrar yaptırdıkları, bunun için mesai bitimine kısa süre kala mesaiye kalmaya zorladıkları, sonrasında ise en başta yaptıkları işe geri döndürdükleri katılımcılar tarafından (K4, K12 ve K18) dile getirilmiştir. Katılımcılar yaşadıkları deneyimlerde idari amirlerinin tutumlarını da eleştirmektedirler. İdari amirler kendilerine gelen bir şiddet ve taciz olgusunda durumun analizinin iyi yapılması gerektiğini, sonrasında aksiyon aldıklarını söylemişlerdir. Kamu personeli olarak çalışan kişiler ise gerekli aksiyonun zamanında alınmadığını düşünmektedirler. Katılımcılardan biri bu durumla ilgili olarak idari amirin bir “iklim mevzuatı” koymasının gerektiğini söyle açıklamaktadır:

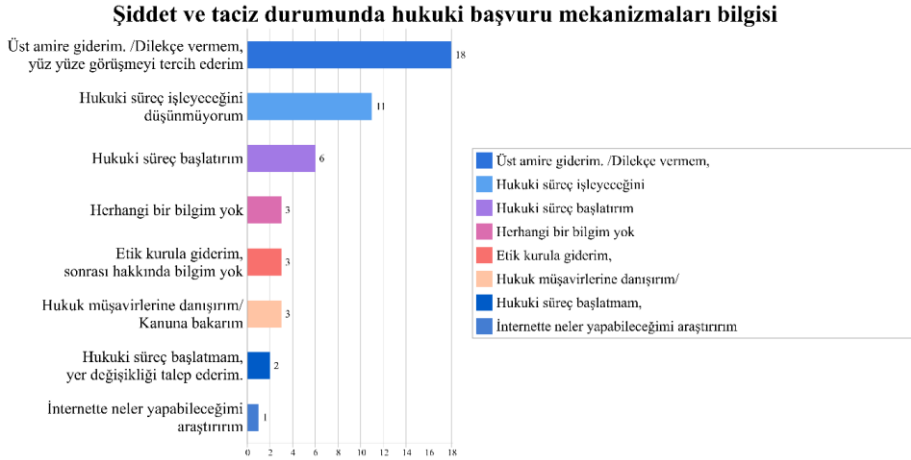
Bunları işte batı ülkelerinden arkadaşlarımız gidip geliyor, söylüyorlar. Hiçbirini göremiyorsun niye denetim var çünkü. Başından itibaren denetim var. Denetim çok önemli. Müeyyide çok önemli yani kural koyuyorsunuz, müeyyidesi yok yani cezası yok, yaptırımı yok. Müeyyidesiz kural kural değil. Ya bir müeyyideler var, Bir de performansın artırılabilmesi kurumlarda ortama bağlı, yani o iş ortamını sağlayacaksınız. Nedir o iş ortamı? Onun nasıl verimli çalışabildiğini bileceksin. Amir sen bunu bileceksin ya. Bileceksin onu düzelteceksiniz. Nasıl düzeltebilirsin? Ben iklim mevzuatı koydum adını. Başarılı bir memur amire bir şey diyor, amir diyor kes lan mevzuatı. Bir şey yapamaz o çocuk daha yanına gidip anlatamaz. Sen önce iklimi oluştur anlatabileceği atmosferi oluştur. Onun anlatabileceği atmosferi oluşturmazsa konuşmaz, konuşmaz kardeşim. (K13, Erkek, 64 yaş, Müşavir)

Özetle katılımcılar genel olarak idari amirleri tarafından şiddet ve maruza kaldıklarını, şiddet ve tacizin en fazla niteliklerinden düşük işler verilmesi, fazla iş yükü yüklenmesi ya da tam tersi hiç iş verilmeyerek yok sayılması ve gereksiz yere mesaiye bırakılması durumlarında ortaya çıktığı görülmüştür. Ayrıca cinsiyete bağlı olarak kadınlara daha yüksek sesle konuşma, hakaret etme, toplantılarda yok sayma durumları sıklıkla yaşanmaktadır. Bunlara ek olarak özellikle uzman yardımcılığında hem işe yeni girmelerinin tecrübesizliği hem de tez süreçlerinde idari amirlere bağlı olmaları nedeniyle şiddet ve taciz durumlarının daha fazla olduğu ileri sürülebilir.

Katılımcıların Başa Çıkma Stratejileri ve Bildirim Davranışları

Araştırma kapsamında katılımcılar sıklıkla şiddet ve tacize maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Literatürde (Güveyi, 2013; Kasapoğlu Turhan, 2020) kamu sektöründe özellikle psikolojik şiddet ve tacizle ilgili haberlerin daha fazla olduğu bilinmektedir. Bu durum kamu personellerinin hukuki süreçlerle ilgili bilgi düzeylerinin bilinmesinin önemli olduğunu düşündürmektedir. Katılımcılara şiddet veya taciz durumuyla karşı karşıya kaldıkları/kalma ihtimali durumunda nereye/nasıl başvurabilecekleri sorulmuştur (Grafik 1).

Grafik 1: Katılımcıların Şiddet ve Taciz Durumunda Hukuki Başvuru Mekanizmaları Hakkında Bilgi Düzeyleri



Katılımcıların büyük bir kısmı kamu sisteminde etkin olan bir üst amire gitme yolunu seçeceğini ifade etmiştir. Katılımcılar dilekçe vermeden önce idari amirleri ile bu durumu yüz yüze çözmeye çalışacaklarını söylemişlerdir. Yaşadıkları deneyimlerde de hep üst amire gittikleri görülmüştür. Ancak katılımcılar bunu söylerken aynı zamanda başvurmaları gereken ilgili mercileri de bilmediklerini vurgulamışlardır.

Yani aslında detaylı bir bilgiye sahip değiliz. Heralde kişi başına gelmeden böyle detaylı bir araştırma yapamıyor ama bizim önceliğimiz zaten direk birim amirlerimiz olur. Yani bizde öyledir. Eee. Ben mesela daire başkanına görüşürüm, o da ilgili yere iletir. Herhangi bir yani çözülemelik olursa da... mahkemeye kadar gidiliyor yani? Ama işte ona öyle bir şey yaşamadığı için şu anda örnekte veremicem. Yani biz hiyerarşiyi atlamadan o işleri hallediyoruz. Önce birim amirlerimiz ile görüşüyoruz. Hani bir çözüm olmazsa... üst amirlere gidiyoruz. (K22, Kadın, 35 yaş, Memur)

Katılımcılar kamu personel sisteminin ilk adımı olan silsile ile üst amirlere gitme konusunda genel olarak bilgi sahibidirler. Ancak sonraki süreç için bilgi sahibi olmadıkları dikkat çekmektedir. Bir diğer dikkat çeken nokta ise yazılı değil sözlü olarak süreci sürdürdükleridir. Bu durumun bir nedeni hukuki süreç işleyeceğine dair inançlarının olmamasıdır. Yalnızca 4 katılımcı hukuki süreç başlatacağını söylemiştir. Katılımcılar idari yöneticilerin liyakatla değil de siyasi

popülizmle gelmelerinden dolayı şikayet mekanizmalarının işlemeyeceğini düşünmektedirler. Bu yüzden yaşadıkları durumlarda genel olarak sessiz kaldıklarını dile getirmişlerdir: “*Şimdi bazı durumlarda sessiz kalmam gerektiğini hissediyorum. Bu senelerin vermiş olduğu şeyde. Çünkü eskisi gibi devlet memuriyetinde kalite, liyakat kalmadığı için ondan dolayı.*” (K24, Erkek, 60 yaş, Memur)

Katılımcılardan birçoğu her ne kadar kendileri hukuki süreç işletme eğiliminde olmasalar da şahit oldukları bir şiddet ve taciz durumunda şahitlik yapacaklarını da belirtmektedirler. Katılımcılar kendileri için ise hukuki süreç başlatmak yerine yer değişikliği talep edeceklerini ifade etmişlerdir. Katılımcılardan biri neden böyle bir yolu seçeceğini şöyle açıklamaktadır:

Ben kesinlikle mahkeme olayına falan girmem. Direk memnun değilsem yerimi değiştiririm. Olayı öyle çözümlemeye çalışırım. Yer değişikliği talep ederim.. Mutlaka o da kabul eder diye düşünüyorum. Ama mahkeme olaylarına falan kesinlikle girmem... Çünkü bu tür olayların beni çok yoracağını düşünüyorum. Kafamda çok taşırım, özel hayatımı çok etkiler. Dolayısıyla tercih etmem. (K4, Kadın, 49 yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcılardan bazıları Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabileceklerini düşünmektedirler. Ancak bu kurula yalnızca genel müdür ve eşiti pozisyonda olan kişiler başvurma hakkına sahiptir. Dolayısıyla konu hakkında katılımcıların eksik bilgisi olduğu görülmüştür. Katılımcılardan bazıları ise kurumun hukuk müşavirine/tanıkları avukatlara danışabileceklerini söylemişlerdir. Bu durum özel sektördeki dava rakamlarının kamu sektöründen fazla olmasını (ÇSGB, 2019) da açıklamaktadır. Katılımcılar özel sektörde işten çıkarmanın kolay olması ve işverenin elinde olmasından dolayı iş güvenceleri olmadığı için dava yoluna daha kolay gidebileceklerini vurgulamışlardır. Ancak kamu sektöründe iş güvencesinin olması ve aşılması gereken hukuki süreçler (kurum içi hukuki yolların tüketilmesi zorunluluğu) olduğu için dava yoluna kadar sorunun çözüleceği kanaati vardır.

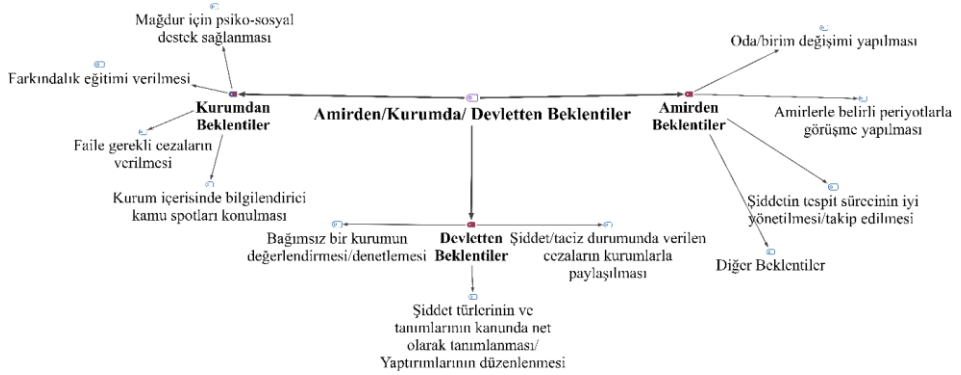
Kısaca katılımcıların şiddet ve taciz durumunu yaşamaları durumunda başvurabilecekleri mekanizmalar hakkında sınırlı bilgiye sahip oldukları görülmüştür. Katılımcılar mekanizmanın ilk adımı olan bir üst idari amire gitme konusunda bilgi sahibidirler ama sonrasında olumlu/olumsuz sonuçlara göre neler yapabilecekleri konusunda herhangi bir bilgiye sahip değildirler.

Katılımcıların Kurumsal Destek İhtiyacı ve Öneriler

Üçüncü kişilerle iletişimde olmayan kamu personelleriyle yapılan görüşmelerde

personellerin hangi düzeyde olursa olsun hem şiddet türleri ve tanımları hem de yaşadıkları/yaşayacakları deneyimlerde hangi mekanizmaları kullanacakları yönünde eksik ve yanlış bilgilere sahip oldukları görülmüştür. Buradan yola çıkarak bu konuyla alakalı olarak beklentilerini açıklamaları istenmiştir. Çalışma kapsamındaki görüşmecilerin beklentilerinin üç temel alanda olduğu görülmüştür.

Tablo 2: Katılımcıların Şiddet ve Taciz Olgusuyla İlgili Beklentileri



Katılımcıların beklentilerinin amirlerinden, kurumlarından ve devletten beklentiler şeklinde üç ana temelde şekillendiği görülmüştür (Tablo 2). Amirden beklentilerinde şiddet ve taciz sürecini iyi yönetmeleri beklenmektedir. Olayın üzerine gitmeleri, konuyu ciddiye almaları, süreci şeffaf yönetmeleri, tarafsız olmaları, cinsiyet ayrımı yapmamaları, sorunun takibini gerçekleştirmeleri istenmektedir. Katılımcılardan biri şöyle izah etmektedir:

...bence tarafsızlık ben birinci ilkeleri olmalı. Tarafsızlık ve cesaret kırmamak. Yani bunun bir mağduriyet olduğunu kabul edip buna göre bir hareket yol haritası çıkarmak olabilir. Şeffaflık, yani onlardan beklenen sürecin takibi ve bu süreçte desem desteklendiğini hissetmesi mağduru bence bunlar önemli noktalar diye düşünür (K8, Kadın, 37yaş, Kurum Uzmanı)

Katılımcılar ayrıca aynı birimde yaşanan sorunlarda ister idari amir ister çalışma arkadaşı olsun yer değişikliği talebinde bulunduğu mümkün olduğu sürede kabul edilmesini beklemektedirler. Katılımcıların idari amirlerinden diğer önemli bir beklentisi ise belirli sürelerle görüşmeler gerçekleştirmektir. Katılımcılardan biri bu talebini şöyle açıklamaktadır:

...İletişimin en önemli faktör olduğunu düşünüyorum. Kurum, personeli ile iletişimini kuracak, nasıl mı? Amir, genel en kurumun

başındaki amirimiz, başkanımız, genel müdürlerimiz, daire başkanlarımız. Hepsi birbirinden haberdar olması lazım ve birbirini dinlemesi lazım... Yatay hiyerarşi çoğu çoğu kurumda yoktu. Mesela en üstteki başkanın en alttaki personelin odasına girip ziyarette bulunması lazım. Belli periyotlarla 3 ayda bir ,6 ayda bir. Bu birçok şeyi ortadan kaldırır. Dinlemesi lazım. Yanındaki sekreterle kimse asistanlar diyecek not al. Bir filancanın şöyle bir durumu var ve 3 ay sonra soracak onu, çözüldü mü diye. Yani kurumda da bir aile havası estirilirse değil mobbing yani kurum uçuşa geçer. İşe olan konsantrasyonu da artırmak adına diyorum. Bu çok önemli. (K1, Erkek, 49 yaş, Mühendis)

Katılımcıların kurumdan beklentileri incelendiğinde ise tüm katılımcıların farkındalık ve bilinçlendirme eğitimi istediği görülmektedir. Eğitimlerin yüz yüze olması, belirli periyotlarla tekrarlanması, idari amirlere ve çalışanlara ayrı ayrı verilmesi gerektiği de vurgulanmaktadır:

...ilk aklıma eğitim geldi ama amirlerin eğitimi ayrı olacak, personelin eğitimi ayrı olacak. Personel böyle durumlarda karşılaştığında ne gibi önlemler alacak, nereye başvuracak onları tabii sorumluluklarını bilmeli. Amirler de personel kendisine böyle bir şikayet geldiğinde nasıl davranmalı? Ortak bir şey olmalı bence. Konsorsiyum gibi bir şey işte hani mağdur ve işte zalim tarafı böyle bir ortaya karışık. Böyle bir sorun geldi. Ne yapmalıyım? Tamam, bu mesela bir üst tarafa gideyim. Çek alabileceğimiz kadar böyle basit adımlar olmalı. Bir amir bu şekilde yaklaşmalı. Her amir eşit şekilde muamele etmeli. ... her bir kurumda psikolojik destek gibi danışabileceğimiz böyle bir sorun yaşadığımızda kendimizi rahatça ifade edebileceğimiz korkmadan birileri ya da bir birim olması lazım (K10, Kadın, 33 yaş, Kurum Uzmanı)

...hizmet içi eğitimine bu olay yani farkındalık düzeyi yüksek bir seviyeye getirilebilir. Yani herkes kulaktan dolma bir şeyler biliyor ama bunu daha net bir resmin çizilmesi kişilerin kafasında oturması, gerektiğinde de bunu uygulayacak bir bilgi düzeyini sahip olması en güzel bir şey. Yani bilmesi lazım, hakları da bilmesi lazım yükümlülüklerini de bilmesi lazım. Hem personelin bilmesi lazım hem idarecinin bilmesi lazım. Bu bilinç düzeyi hani olayları azaltır mı? Azaltır bence, hani yok eder mi? Hayır ama azaltabilir. Öyle bir potansiyeli var. O bilinç düzeyinde eğitimlerle olacak bir şey ilk etap için...o eğitimler belki de zorunlu hale getirebilir...Hakikaten her

açından iş barışını, iş performansını, verimliliğini etkiliyor... yani yoksa insanlar kuruma karşı aidiyet duygusu niye kaybetsin? Yani yaşamış oldukları küçük vakalar onları kurma karşı aidiyetsiz yapabilir, o risk potansiyeli var. (K6, Erkek, 46 yaş, Daire Başkanı)

Kurumdan bir diğer beklenti ise kurum içerisinde e-posta, katalog, broşür, kamu spotu gibi uygulamalarla bu farkındalık eğitimlerinin pekiştirilmesini sağlamaktır. Katılımcıların kurumlarından bekledikleri bir diğer uygulama ise mağdurlar için psiko-sosyal destek sağlamasıdır. Katılımcılar bir mağduriyet yaşadıklarında haftada bir ya da iki haftada bir gibi bir periyotla psikolog görüşmesinin faydalı olacağını düşünmekteydiler. Ancak katılımcılar psiko-sosyal destek konusunda temelde iki ayrı fikre sahiptir. Katılımcılardan bazıları kurum içerisinde bir psikolog olması gerektiğini savunurken, diğer kişiler kurumdan bağımsız bir psikolog desteği olması gerektiğini düşünmektedirler. Bağımsız şiddet ve taciz birimlerinin kurulmasını dile getirmişlerdir. Kurum içindeki psikoloğa gitmek istemeyenlerin nedeni gizlilik ihlali olacağı, kişisel verilerinin kurumla paylaşılacağına yönelik düşüncelere dayanmaktadır. Katılımcıların en önemli beklentilerinden biri de faile gerekli cezanın kurum içinde verilip, diğer kişilere de bunun bilgilendirilmesinin yapılmasıdır. Katılımcılar böylece daha güvenilir bir çalışma ortamı olacağına inanmaktadırlar.

Katılımcıların son olarak devletten beklentileri bulunmaktadır. Katılımcıların en önemli isteği kanun içerisinde şiddet ve taciz tanımlarının net olarak tanımının yapılmasıdır. Yaşanan bir duruma ilişkin de net bir akış şeması oluşturularak herkesin izleyebileceği bir yol oluşturması beklenmektedir. Şiddet ve taciz durumunda nasıl bir yol izlenebileceği, yaptırımların ne olduğu açık olarak gösterilmelidir. ILO'nun şiddet ve tacize yönelik sözleşmesinin önemi burada ortaya çıkmaktadır. Çünkü şiddet ve tacize yönelik detaylı bir tanım yapması ve uluslararası bir belge olması sözleşmenin imzalanmasının yasal mevzuatta ciddi bir boşluğun kapatılmasına yardımcı olacaktır. Katılımcılardan biri bu durumun gerekliliğini şu sözlerle ifade etmiştir:

Yasal mevzuatlarda bu boşluklara mobingle ilgili bir yasa çıkarılması lazım. Bu yasanında detaylı açık ve net olması lazım. Mobbingin tarif edilmesi lazım. Ama bizim mobbing yasası var ama geniş bir tarifi yok. Bunun doğrusunu insanlar yasal şeyini bilemiyorlar. Güvencesini, nasıl bir yol takip edeceğini bilemiyorlar. O konuda bir düzenleme yasa olmasa da bi kanuni düzenleme ya da ne diyim ben genelge gibi bir şey yayınlanması lazım. (K24, Erkek, 60 yaş, Memur)

Katılımcılar ayrıca bağımsız bir kuruluş tarafından şiddet ve taciz durumunun değerlendirilmesini istemektedirler. Katılımcılar genel olarak psikolojik şiddet(mobbing) maruz kaldıklarını, bu şiddetin de genel olarak idari amirlerinden geldiğini ifade etmektedirler. Kamu içerisinde olan silsileyi takip ederek üst amire geçme durumu olduğu için de gerekli yaptırımlar uygulanamamaktadır. Bundan dolayı katılımcılar bağımsız bir kuruluş tarafından değerlendirme ve denetleme olursa sürecin daha şeffaf, tarafsız bir süreç yürütüleceğine inanmaktadırlar. Son olarak katılımcılar verilen cezaların kurumlarla ve kişilerle paylaşılmasını böylece failler için caydırıcı, mağdurlar için ise güven verici olacağını savunmaktadırlar.

Sonuç

Araştırma, işyerinde şiddet ve taciz olgusunu ILO 190 Sözleşmesi bağlamında Türkiye’de inceleyerek kuramsal çerçeve ile ampirik bulguları bir araya getirmiştir. Elde edilen bulgular, literatürde vurgulanan pek çok unsuru Türkiye özelinde teyit etmektedir: Ülkemizde işyerlerinde taciz olgusu gerek farkındalık eksikliği gerek kurumsal mekanizmaların yetersizliği gerekse kültürel etkenler nedeniyle varlığını sürdürmektedir. Çalışmamız, ILO 190’ın çizdiği ideal çerçeve ile saha gerçekliği arasında belirgin bir fark olduğunu ortaya koymaktadır.

Bulgular, şiddet ve taciz deneyimlerinin büyük ölçüde dikey hiyerarşiden (idari amirlerden) kaynaklandığını göstermiştir. Bu deneyimler genellikle "niteliklerinden düşük işler verilmesi", "fazla iş yükü", "hiç iş verilmemesi (pasifize etme)" ve "gereksiz yere mesaiye bırakılma" gibi mobbing davranışları etrafında yoğunlaşmaktadır. Özellikle genç (uzman yardımcılar) ve ileri yaştaki çalışanların (emekliliğe yakın olanlar) farklı biçimlerde psikolojik şiddete maruz kaldığı görülmüştür. Kadın çalışanların ise cinsiyete dayalı ayrımcılık (toplantılarda yok sayılma, ses yükseltilmesi, sosyal medya tacizi vb.) ile karşılaştığı bulguları, ILO 190’ın vurguladığı toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele ihtiyacını bir kez daha doğrulamaktadır. Bu bulgular, Türk hukuk sistemindeki dağınık ve mobbing odaklı düzenlemelerin, ILO 190’ın kapsayıcı çerçevesini henüz tam olarak yansıtmadığını göstermektedir. Başbakanlık Genelgesi’nin "kasıtlı ve sistematik" tanımına rağmen, ILO 190’ın tek seferlik eylemleri de şiddet olarak kabul edebilmesi, katılımcıların bu konudaki bilgi eksikliği ile çelişmektedir. Bu durum, mevzuat uyumunun yanı sıra, farkındalık eğitimlerinin önemini vurgulamaktadır.

Baş çıkma stratejileri ve bildirim davranışları incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun hukuki süreçleri etkin bir şekilde kullanma konusunda bilgi sahibi olmadığı ve yargısal mekanizmalara güven duymadığı ortaya çıkmıştır. "Üst

amire gitme"nin ilk başvuru yolu olması, ancak sonrasında nasıl ilerleneceği konusunda bilgi eksikliği, Türkiye'deki kamu personel sisteminin hiyerarşik yapısının ve mevcut başvuru mekanizmalarının etkinliğini sorgulatmaktadır. TİHEK ve KDK gibi kurumlara yapılan başvuruların düşük ihlal kararlarıyla sonuçlanması veya icrai nitelik taşınamaması, mağdurların hukuki yollara güvenini azaltmaktadır. "Yer değişikliği talep etme" veya "sessiz kalma" gibi stratejilerin yaygın olması, mevcut mekanizmaların caydırıcılık ve koruyuculuk rollerini tam olarak yerine getiremediğini düşündürmektedir. Özel sektördeki dava sayısının kamu sektöründen fazla olması, iş güvencesi farklılıkları ve hukuki süreçlerin karmaşıklığı ile açıklanabilir.

Kurumsal destek ihtiyacına yönelik öneriler, katılımcıların mevcut durumu yetersiz bulduğunu ve daha şeffaf, etkin ve kapsayıcı yaklaşımlar beklediğini ortaya koymuştur. Özellikle ev içi şiddetin iş yaşamına etkileri konusunda kurumların proaktif rol oynaması gerektiği beklentisi, ILO 190'ın bu konuya verdiği önemle paralellik göstermektedir. Bu, Türkiye'deki kamu kurumlarının, ILO 190'ın öngördüğü üçlü diyalog mekanizmasını ve önleme, müdahale, rehberlik aşamalarını etkin bir şekilde hayata geçirmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Sonuç olarak, Türkiye'de işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi için ILO 190 Sözleşmesi'nin onaylanması ve etkin şekilde uygulanması kritik bir adım olacaktır. Bu çalışma, kamu sektöründeki şiddet ve tacizle mücadelede farkındalık eğitimlerinin artırılması, ILO 190 Sayılı Sözleşme'nin geniş tanımının içselleştirilmesi, şikayet ve başvuru mekanizmalarının basitleştirilmesi ve etkinleştirilmesi, mağdur odaklı destek hizmetlerinin güçlendirilmesi ve idari amirlerin liderlik ve etik sorumluluklarının pekiştirilmesi gibi acil ihtiyaçları gözler önüne sermektedir. Türk hukuk sistemindeki dağınık düzenlemelerin ILO 190'ın bütüncül ruhuna uygun olarak güncellenmesi ve uygulanması, tüm bireyler için adil, saygılı ve güvenli bir çalışma ortamı oluşturulması adına kritik öneme sahiptir.

İlerleyen dönemlerde yapılacak çalışmalarda, farklı sektörler ve demografik gruplar bazında daha derinlemesine analizlerle işyerinde şiddet ve tacizin dinamiklerini incelenmesi literatüre katkı sunacaktır. Özellikle ILO 190'ın olası uygulama sonuçlarını izlemeye yönelik karşılaştırmalı araştırmalar, uluslararası normların sahadaki etkisini daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır. Böylece hem ulusal düzeyde hem de küresel ölçekte herkes için şiddet ve tacizden arınmış, insana yakışır çalışma koşullarının tesis edilmesine bir adım daha yaklaşılacaktır.

Extended Summary

Introduction

ILO 190 outlines comprehensive measures to combat workplace violence and harassment, emphasizing preventive and protective mechanisms, particularly for vulnerable groups. This study focuses on public sector employees, aiming to understand their experiences and perceptions of violence and harassment, while assessing their alignment with ILO 190 principles.

Methodology

The descriptive analysis method was used in the study. Semi-structured interviews were conducted with 24 participants, with data analyzed using MAXQDA. Snowball sampling was used to reach participants, ensuring diversity in gender, age, and professional status. Ethical approval was obtained from Zonguldak Bülent Ecevit University's Ethics Committee.

Findings

Definitions of Violence and Harassment

Participants predominantly associated violence and harassment with psychological violence, including verbal abuse, exclusion, and emotional manipulation. Physical violence was scarcely mentioned, while economic and sexual violence were largely unrecognized. Higher-level employees displayed a broader understanding of these concepts, emphasizing systemic and hierarchical dimensions.

Experiences of Violence and Harassment

Of the 24 participants, 19 reported experiencing workplace violence or harassment. Key forms included:

- Assignment of menial or irrelevant tasks, undermining professional skills and status.
- Social and professional exclusion, leading to diminished workplace participation.
- Excessive workloads or denial of reasonable accommodations, reflecting power imbalances.
- Gender-based harassment, with female participants highlighting instances of verbal and non-verbal misconduct.
- Exploitation of hierarchical authority, especially during thesis evaluations and promotion processes.

Conclusion

The study highlights that workplace violence and harassment are critical issues within the public sector, with psychological violence and gender-based discrimination being especially prevalent. The findings emphasize the importance of ILO 190 as a guiding framework for defining, preventing, and addressing these behaviors. However, the effective implementation of this framework requires significant improvements in institutional policies and employee awareness.

Institutional efforts should focus on enhancing the accessibility of reporting mechanisms and organizing awareness campaigns about workers' rights. Additionally, active monitoring systems should be established to identify and prevent instances of violence and harassment. Support mechanisms for victims must be strengthened to ensure they receive adequate assistance.

Training programs are essential for educating both employees and managers about the standards outlined in ILO 190. These programs can bridge existing knowledge gaps and promote a workplace culture that prioritizes safety and equality. By adopting these measures, the public sector can foster a more secure and inclusive working environment while aligning with international standards set forth by ILO 190.

Beyanlar

Çıkar Çatışması Beyanı: Bu çalışmada çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Arslan, E. (2022). Nitel Araştırmalarda Geçerlilik ve Güvenilirlik, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2022 Sayı 51: Özel sayı 1, Denizli, ss. Ö395-Ö407.
- Bakırcı, K. (2020). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi (TBB)*, 33(151), 29-60.
- Belet, N. H. (2022). ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi: Kadın İstihdamına Etkileri. *Akademik Hassasiyetler*, 9, 365-391.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (3rd ed.). Sage.
- Çaptuğ Dilek, M. (2022). İş Yerinde Psikolojik Tacize Maruz Kalan Kamu Personelinin İzleyebileceği Hukuki Başvuru Yolları. *YBHD*, 7(2), 359-396.
- Demikaya, S., & Güler, C. (2021). Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2753-2796. <https://doi.org/10.54752/ct.1155487>
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2020). Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better. In *What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace* (pp. 24-29). Center for Employment Equity, UMass Amherst.
- Gee, G. C., Pavalko, E. K., & Long, J. S. (2007). Age, Cohort and Perceived Age Discrimination: Using the Life Course to Assess Self-Reported Age Discrimination. *Social Forces*, 86(1), 265-290.
- Giorgi, A. (2009). *The Descriptive Phenomenological Method in Psychology: A Modified Husserlian Approach*. Duquesne University Press.
- Güveyi, Ü. (2013). Memur Disiplin Hukukunda Mobbing. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(2), 1455-1482.
- Dulock HL. Research Design: Descriptive Research. *Journal of Pediatric Oncology Nursing*. 1993;10(4):154-157. doi:10.1177/104345429301000406
- Husserl, E. (1931). *Ideas: General Introduction to Pure Phenomenology*. George Allen & Unwin.
- ILO. (2016). Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work: Background Paper for Discussion at the Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (3–6 October 2016), Conditions of Work and Equality Department, Geneva.
- ILO. (2018). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*. ILO.

- https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_721160/lang-en/index.htm
- ILO. (2019). *Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Şiddet ve Tacizle Mücadele El Kitabı*. Ankara.
- ILO. (2021). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber*. Cenevre: Uluslararası Çalışma Ofisi.
- ILO. (2022). *Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz'in Önlenmesine İlişkin Başvuru Rehberi*. Uluslararası Çalışma Örgütü: Ankara.
- Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK). (2024). *2023 Yılı faaliyet raporu*. Ankara.
- Karavardar, G. (2009). Psikolojik Yıldırma ile Bazı Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *E-Journal of New World Sciences Academy Social Sciences*, 3C0044, 5(3), 212-233.
- Kasapoğlu Turhan, M. (2013). Kamu Görevlileri Bakımından İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Hukuki Korunma Yolları. *TBB Dergisi*, 2013(105), 89-128.
- Karshoğlu, G. (2011). İşyerinde Mobbing (Psikolojik Taciz) ve Çalışan Motivasyonu Üzerindeki Etkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Leymann, H. (1986). *Vuxenmobbing Ompsykiskt Void I Arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing At Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 168.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological Research Methods*. Sage.
- Tekin, H. H. (2013). Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Tekindal, M. & Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*, 20 (1), 153182.
- van Manen, M. (1990). *Researching Lived Experience: Human Science for an Action Sensitive Pedagogy*. Althouse Press.
- Willis, D. G., Sullivan-Bolyai, S., Knafl, K., & Cohen, M. Z. (2016). Distinguishing features and similarities between descriptive phenomenological and qualitative description research. *Western Journal of Nursing Research*, 38(9), 1185-1204. doi: 10.1177/0193945916645499
- Yıldırım, Z., & Daşbaşı, S. (2022). Kamuda Çalışan Kadın Sosyal Çalışmacıların Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 33(1), 179-204.