



## DEÜ ÖĞRETİM YARDIMCILARI MOBBİNG ANKETİ:

### SORUNLAR, SONUÇLAR VE ÖNERİLERİMİZ

#### ÖZET RAPOR

##### 1. ÇALIŞMANIN AMACI

Eğitim Sen İzmir 3 No'lu Şube mobbing komisyonu tarafından gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı Dokuz Eylül Üniversitesi'nde (DEÜ) çalışan öğretim yardımcılarının ve öğretim görevlilerinin mobbing olarak değerlendirilen davranışlara maruz kalma durumlarını tesbit etmek, konu ile ilgili farkındalık yaratmak ve çözüm önerilerimizi oluşturmaktır. Çalışma DEÜ'de öğretim yardımcılarının ve öğretim görevlilerinin mobbing'e maruz kalma durumlarının tam bir istatistik analizi olarak kurgulanmamıştır. Çalışma internet üzerinden hazırlanan bir anket aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Anket dâhilinde açık uçlu sorulara yer verilmemiştir. Anket Ekim ayının son haftası boyunca açık tutulmuş ve anketi 106 kişi doldurmuştur. Ankete katılım için Eğitim Sen İzmir 3 No'lu şube üyesi olma koşulu gözetilmemiştir.

Anket sonuçları, hizmet sektöründe gerçekleştirilen mobbing anketlerinin sonuçlarından farklı değildir. Mobbing, çalışma yaşamımızın her anında ve hemen her sektörde karşı karşıya olduğumuz bir sorundur ve bu sorunu özgül kılan durum mobbing'in diğer sorunlara göre daha “görünmez” olmasıdır.

##### 2. MOBBİNG NEDİR?

Mobbing işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi ve/veya kişileri rahatsız edici, ahlâk dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz etmesi olarak tanımlanabilir. Mobbing özellikle hiyerarşik bir yapılanmanın olduğu gruplarda görülür. Hizmet sektöründeki alanlarda oldukça yaygındır ve özellikle sağlık sektörü ile üniversitelerde çok yüksek düzeylerde olduğu bilinmektedir.

Üniversitelerdeki hiyerarşik yapılanma, bu yapılanmada en altta bulunanların görev tanımlarındaki belirsizlikler, en üsttekilerin sınırları pek de belli olmayan yetkileri, kısaca YÖK eliyle yaratılan baskıcı ve otoriter ilişkiler sistemi üniversitelerde mobbing'e zemin yaratmaktadır. Hiyerarşide yukarıdan aşağıya doğru gidildikçe iş güvencesinin azalması, akademik kesimde lisansüstü

eğitim yapan ve aynı zamanda üniversitede araştırma görevlisi, öğretim görevlisi gibi kadrolarda çalışan kesimin, idari amirleri dışında bir de lisansüstü eğitim danışmanlarının baskısı altında olduğu bilinmektedir. Hem lisansüstü eğitim yapan hem de araştırma görevlisi gibi kadrolarda çalışan kesimin, lisansüstü eğitim danışmanları çoğu kez 'idari amir' gibi davranmakta, gerçekte danışmanların bölüm başkanı, dekan vb. konumlarda olması baskıyı daha da artırmaktadır. Bu kesimlerin iş güvencesinin diğer kesimlere görece daha düşük olması ya da hiç olmaması, bu kesimlerin olabildiğince esnek ve kuralsız çalıştırılmasına zemin hazırlamış, bu zemin sözü edilen çalıştırma biçimleri ile birlikte mobbing uygulamalarını da beraberinde getirmiştir. Bu anlamda söyleyebiliriz ki, diğer yerlerde olduğu gibi, üniversitede mobbing'in görülebilmek zemininin en yüksek olduğu kesimler en güvencesiz ve olabildiğince esnek çalıştırılabilen kesimlerdir: yardımcı hizmetleri yürüten taşeron şirket elemanları, idari ve teknik personel hiyerarşisinde en altta bulunanlar ve akademik personel hiyerarşisinde en altta bulunanlar, yani başta araştırma görevlileri olmak üzere tüm öğretim yardımcısı sınıftakiler.

Literatürde üzerinde uzlaşmaya varılmış mobbing yöntemleri şu şekilde sıralanabilir: İzolasyon, hakaret, iğneleme, aşağılama, sürekli olumsuz eleştirme, iş yükleme, iş eksiltme, söylenti yayma, kınama, fiziksel şiddet, cinsel taciz.

Tüm bunlar sonucunda mobbing mağdurunun tepkileri şu şekilde ortaya çıkabilir: Korku, kaygı duygusu ile içe kapanma, mobbing uygulayanı çekiştirme, şikâyet etme girişiminde bulunma, aşırı stres, duruma etkisinin olamayacağını kabullenme, hastalık izinleri, işe geç gelmeler.

### **3. ANKET ÇALIŞMASI VE SONUÇLARI**

Çalışma yaşamlarımıza dair diğer tüm yasalarda olduğu gibi, ilgili maddelerdeki tanımlar oldukça muğlâktır. Yükseköğretim kurumlarında yaşanan mobbing olaylarına zemin hazırlayan önemli etkenlerden birisi budur.

Anket kapsamında DEÜ öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerine yöneltilen sorular, yanıtları ve sonuçları aşağıdaki alt başlıklar halinde gruplanabilir.

#### **3.1 DEÜ'de öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerinin mobbing'e maruz kalma durumları**

Ankete katılan DEÜ öğretim yardımcısı ve öğretim görevlilerinin 83'ünün lisansüstü çalışmaları devam etmektedir ve bunlardan 2'si uzman olup geri kalanlar araştırma görevlisidir. Ankete katılan kişilerden 8'i öğretim görevlisi 5'i uzman ve 93'ü araştırma görevlisidir. Araştırma görevlilerinden 41 kişi ÖYP, 31 kişi 33/a, 8 kişi 50/d, 12 kişi 35. madde ile istihdam edilmektedir.

Üzerinde uzlaşmaya varılmış mobbing olarak değerlendirilen davranışlara maruz kalıp kalmadıkları ankete katılanlara sorulmuştur. Bu davranışların geldiği yer olarak lisansüstü eğitim danışmanı, çalışılan birimdeki idari amir ve çalışılan birimde bunların dışında kalan kişiler şeklinde bir ayırım gözetilmiştir.

### **3.2 DEÜ'de öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerinin mobbing'e zemin hazırlayan bazı etmenler hakkındaki düşünceleri**

Mobbing'e zemin hazırlayan en önemli etmenlerin başında iş yerindeki hiyerarşik yapılanma gelmektedir. Bu etmenlerden bir diğeri ise görev tanımlarının net olmamasıdır. **“İlgili yasa ve yönetmeliklerde görev tanımınızın net bir şekilde yapıldığını düşünüyor musunuz?”** sorusuna ankete katılan **89 kişinin hayır** yanıtını vermesi DEÜ öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerinin görev tanımlarının iyi yapılmadığını düşündüklerini göstermektedir.

#### **Nisan 2014 KİK görüşmemizde:**

*“7) Tüm akademik ve idari personelin görev tanımları yazılmalı ve tüm idareciler tarafından bu görev tanımlarına uyulmalıdır. Personele görev haricinde sorumluluk yükleyen idareciler hakkında soruşturma başlatılmalıdır.”*

şeklindeki talebimiz üniversite yönetimi tarafından

*“Görev tanımları, kadroların ve kamu hizmetinin gereklerine uygun olarak düzenlenmiştir. Yasaya ve hukuka uygundur. Her kamu görevlisi, görev tanımları içinde yer alan ve amirin kamu yararı ve hizmet gerekleri çerçevesinde görev tanımına uyan nitelikte emrettiği işleri yapmakla yükümlüdür. Bunun dışında gerçekleşecek herhangi bir işlem ya da fiil olursa, idareye bildirildiği takdirde somut olayın özelliğine göre mevzuat çerçevesinde usulüne uygun işlem yapılır şeklinde bilgi verildi.”*

şeklinde yanıtlanmıştı. Görev tanımlarının net olmaması elbette başta yasadan kaynaklı bir sorundur, lakin üniversite yönetimlerinin de verili olan yasal çerçeve dâhilinde çeşitli yönetmelikler, ilke kararları çıkarıp çeşitli kontrol mekanizmaları kurgulayarak bu sorunun çözümü yolunda yapabilecekleri birçok şey mevcuttur.

Görev tanımlarının gereği gibi yapılmamış olmasının yanında, yönetimlere çalışanların çalışma koşulları ve yapacakları işleri belirlemek yönünde geniş yetkiler verilmiş olması bu başlık altındaki bir diğer etmendir. Bu da temel olarak yasadan kaynaklı bir durum gibi görünse de, yasadan alınan

yetkinin idari amirlerce keyfi olarak kullanılmasının önüne geçebilecek mekanizmaların üniversite dâhilinde kurgulanması mümkündür. DEÜ'de özellikle SKS bünyesindeki kimi çalışanların yıllardır yaşadığı sorunlar bu başlık altında ele alınabilir.

### **3.3 DEÜ'de öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerinin kurum dahilinde mobbing'e maruz kalma durumları konusundaki görüşleri**

#### **3.3.1 Lisansüstü danışmandan gelen mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışlara maruz kalma durumu**

Lisansüstü eğitimi devam eden 79 çalışandan, 8 kişinin lisansüstü çalışmaları danışmanı tarafından değersiz görülmekte, 11 kişi danışmanı tarafından sistematik bir şekilde hakaret, aşağılama, iğneleme gibi davranışlara maruz bırakılmakta, 9 kişi de danışmanı tarafından sistematik bir şekilde hakkında olumsuz söylentilerin yayıldığını düşünmektedir. Danışmanı tarafından sistematik bir şekilde hakaret, aşağılama, iğneleme gibi davranışlara maruz bırakılan 11 çalışandan 7'sinin danışmanı aynı zamanda bölüm başkanı, dekan, enstitü müdürü ya da bölüm başkanı konumlarından en az birinde yer almaktadır.

Akademik hiyerarşinin en altında yer alan ve lisansüstü eğitimi devam eden kesimin en önemli sorunlarından başta geleni, lisansüstü danışmanların çoğu kez birer “idari amir” gibi davranması, eğitim/öğretim süreçleri ile üniversitedeki çalışma süreçlerini sık sık çalışanın aleyhine birbirine karıştırmasıdır. Lisansüstü danışmanlar ile idari amirin aynı kişi olması durumunda ise bu sorun çalışanın karısına katlanarak çıkmaktadır.

#### **3.3.2 İdari amirden gelen mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışlara maruz kalma durumu**

**“İdari amiriniz tarafından sistematik bir şekilde hakaret, aşağılama, iğneleme gibi davranışlara maruz bırakılıyor musunuz?”** sorusuna verilen **“evet”** yanıtlarının sayısı 22'dir. Bu grup içerisinde istihdam biçimi bakımından ÖYP 9 kişi ile başta gelmekte bunu da 35. madde ile istihdam edilenler takip etmektedir. Bir diğer mobbing olarak nitelendirilen davranışa dair **“İdari amiriniz tarafından sistematik bir şekilde hakkınızda olumsuz söylentilerin yayıldığını düşünüyor musunuz?”** sorusuna verilen **“evet”** yanıtlarının sayısı ise 20'dir.

Verilen görev gerektiği şekilde yerine getirildiği halde işin gerektiği gibi yapılmadığının amir tarafından söylenmesi de mobbing olarak nitelendirilebilecek bir diğer davranıştır. **“Çalıştığınız**

**birimde size verilen işleri yerine getirdiğiniz halde bu işleri gerektiği gibi yapmadığınız idari amiriniz tarafından hangi sıklıkla söyleniyor?”** sorusuna verilen yanıtların dağılımı şu şekildedir:

**Hiç bir zaman** 54  
**Bazen** 38  
**Çoğunlukla** 10  
**Her zaman** 3

**3.3.3 Aynı birimdeki diğer kişilerden gelen mobbing olarak değerlendirilebilecek davranışlara maruz kalma durumu**

Bu durumu tespit etmek üzere çalışmaya katılan öğretim yardımcılarına ve öğretim görevlilerine yöneltilen iki soru ve verilen “evet” yanıtlarının sayısı şu şekildedir:

**Aynı birimde çalıştığınız idari amiriniz haricindeki diğer kişiler tarafından sistematik bir şekilde hakaret, aşağılama, iğneleme gibi davranışlara maruz bırakılıyor musunuz? Evet: 27**

**Aynı birimde çalıştığınız idari amiriniz haricindeki diğer kişiler tarafından sistematik bir şekilde hakkınızda olumsuz söylentilerin yayıldığını düşünüyor musunuz? Evet: 33**

Bu iki soru ve verilen evet yanıtlarının sayısı, mobbing kaynağının sadece idari amir olmadığı gerçeğini gözlerimizin önüne sermektedir.

Tüm bu sorular elbette mobbing olarak düşünülen davranışların sadece ikisine maruz kalma durumunu aydınlatmaya yöneliktir. Bir bütün olarak kişilere **“Mobbing e maruz bırakıldığınızı düşünüyor musunuz?” sorusu sorulmuş ve “evet” yanıtlarının sayısının 47 olduğu görülmüştür.** Bu soruya evet yanıtı verenlerin 17'si ÖYP araştırma görevlileri, 15'i 33/a araştırma görevlileri, 4'ü 35. madde araştırma görevlileri, 4'ü 50/d araştırma görevlileri ve 7'si de araştırma görevlisi dışında kalan kesimdir.

**“Yakın çevrenizdeki çalışma arkadaşlarınızın bir ya da birkaçına mobbing uygulandığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen “evet” yanıtlarının sayısının 77 olması** ise çarpıcı bir diğer sonuçtur.

**“İdari amirinizin çalıştığınız birimdeki diğer kişilere mobbing uyguladığını düşünüyor musunuz?” sorusuna verilen evet yanıtı sayısının 41'dir.**

Mobbing, amirin verdiği yasa ya da yönetmeliklerde görev olarak tanımlanmamış işlerin verildiğinde yapılmaması durumunda ortaya çıkabileceği gibi yasa ya da yönetmeliklerde görev olarak tanımlanmamış işlerin verilmesi de kimi zaman mobbing davranışlarından birisi olarak karşımıza

çıkılmaktadır. **“İlgili yasa ve yönetmeliklerdeki görev tanımınız dışında size ne sıklıkla iş yüklenir?”** sorusuna verilen yanıtların dağılımı şu şekildedir:

**Hiç bir zaman** 7  
**Bazen** 48  
**Çoğunlukla** 34  
**Her zaman** 17

“Çoğunlukla” ve “her zaman” yanıtlarının toplamı dağılımı 24 kişi ÖYP araştırma görevlisi, 11 kişi 33/a araştırma görevlisi, 4 kişi 35. madde araştırma görevlisi, 5 kişi 50/d araştırma görevlisi ve 7 kişi araştırma görevlisi olmayan şeklindedir.

Tek başına doğrudan mobbing olarak değerlendirilemese de, öğretim görevlilerinin ders dağılımında kendilerine adil davranılıp davranılmadığı konusundaki düşünceleri de sorulmuştur. **“Ders dağılımında adil davranılıyor mu?” sorusuna, ankete katılan 8 öğretim görevlisinden 5’i “hayır” yanıtını vermiştir.**

**3.4 DEÜ’de öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerinin kurum dâhilinde mobbing’e dair alınan önlemlerin yeterli olup olmadığı konusundaki görüşleri ve mobbing konusuna ilgileri**

Çoğu kamu kurumunda olduğu gibi DEÜ’de de mobbing’e dair alınan önlemler yeterli değildir. Ankete katılan çalışanlara yöneltilen **“Üniversitede mobbing e karşı gerekli önlemlerin alındığını düşünüyor musunuz?” sorusuna ankete katılan 106 kişiden 91’inin “hayır” yanıtı vermesi** bunu göstermektedir.

**Bu yılın Nisan ayındaki KİK görüşmelerinde sendika olarak;**

**“21) Mobbing konusu Türkiye ‘deki diğer üniversitelerde olduğu gibi üniversitemizde de hızla yayılmakta olan bir sorundur. Sorunun izlenmesi ve müdahale edilmesi için üniversite dâhilinde, içerisinde sendikamızdan da bir üyenin bulunacağı bir ‘mobbing birimi’ kurulmasını talep ediyoruz. Bu konuda Türkiye’deki bazı üniversitelerde örnekler mevcuttur. (örneğin Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi) .”**

şeklindeki talebimizi DEÜ Rektörlüğüne iletmiştik. Bu talebe verilen yanıt şu şekilde olmuştu:

**“Ekim 2011 tarihli Kurum İdari Kurulu toplantısında;“mobbing’in önlenmesine ilişkin Başbakanlık Genelgesi’nin tüm birimlere dağıtımly yazı ile iletildiği, Düşün Toplantılarında bu konunun ele alınarak bilinçlendirme noktasında geniş kitlelere ulaşıldığı belirtilmiş idi. Üniversite nezdinde “Dokuz Eylül Üniversitesi Mobbing Birimi İşleyiş Usul ve Esasları” Üniversitemiz Yönetim**

*Kurulu'nda 17.12.2013 tarihinde kabul edilmiştir. Bu husus görüş olarak bildirildi.”*

İlgili birim üniversitemizde kurulmuş olsa da işleyiş biçimi ve oluşturuluş biçimi DEÜ'deki mobbing sorununa çözüm üretebilecek nitelikte değildir.

Bu yüzden diğer kurumlarda olduğu gibi üniversitemizde mobbing'e uğradığını düşünen 47 kişinin **“Size mobbing uygulandı ise buna karşı ne yaptınız?”** sorusuna verdikleri yanıtlar:

<b><i>Bir şey yapmadım</i></b>	<b>9</b>
<b><i>Durumla ilgili çalıştığım birime şikâyetle bulundum</i></b>	<b>7</b>
<b><i>Sadece arkadaşlarıma anlattım</i></b>	<b>31</b>

şeklinde. Mobbing yaygın bir sorun olmasına rağmen mobbing'e uğradığını düşünenlerden önemli bir kısmının buna dair bir karşı duruş sergileyemediği ya da çözüm üretmediği görülmektedir.

Mobbing hakkında çalışanların yasal haklarını bilmemeleri de bir diğer tipik görünümüdür. Ankete katılan kişilerden 23'ü konu ile ilgili yasal haklarını bilmektedir. Bununla birlikte diğer üniversitelerdeki mobbing olaylarını takip edenlerin sayısının 52 olması konuya ilginin yüksek olduğunu göstermektedir. Yani DEÜ'deki mobbing'e uğradığını düşünen öğretim yardımcıları ve öğretim görevlilerinin mobbing konusundaki gelişmeleri takip ettikleri, ancak soruna çözüm üretmek yönünde hareket edemedikleri görülmektedir. Elbette bu durum sadece DEÜ'ye özgü değildir.

Mobbing olarak nitelendirilsin ya da nitelendirilmesin, çalışanların maruz kaldıkları davranış biçimleri, çalışma koşulları yaşamlarını olumsuz yönde etkilemektedir. **“İş yerinizdeki çalışma koşulları sizi olumsuz yönde etkiliyor mu?” sorusuna verilen “evet” yanıtlarının sayısının 64** olması bu gerçeği DEÜ özelinde de gözlerimizin önüne sermektedir.

#### **4. MOBBİNG 'İN MEVZUATTAKİ YERİ**

Anayasada ve diğer yasalarda mobbing ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. Türk Ceza Kanunu'nda mobbing (İşyerinde Psikolojik Taciz) suç olarak belirlenmiştir. Anayasa madde 12-17; Türk Ceza Kanunu madde 94-96, 117, 122, 125; 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77'nci maddesi 1 ve 2. Fıkralar; 6098 sayılı Yeni Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi; Türk Medeni Kanunu 24. maddesi bu düzenlemeleri içeren maddelerden bazılarıdır.

## 5. DEÜ'DE MOBBİNG İLE MÜCADELE KONUSUNDAKİ ÇÖZÜM ÖNERİLERİMİZ

Bölüm 3.2'deki sonuçlar göstermektedir ki DEÜ öğretim yardımcıları ve öğretim görevlileri de görev tanımlarının net bir şekilde yapılmadığının farkındadır. Sendika olarak görev tanımlarının netleştirilmesi adına dönem dönem oluşturduğumuz raporları ve görüşlerimizi YÖK'e iletmekteyiz. Bunun dışında tek tek üniversitelerde de verili yasal zemin içerisinde görev tanımlarının netleştirilmesi için atılması gereken adımları talep etmekteyiz. Bölüm 3.2 de verdiğimiz Nisan 2014 KİK talebimiz bunlardan birisidir. DEÜ rektörlüğü ve eğitim öğretim birimleri bazı ilke kararları ve yönetmeliklerle bu sorunun çözümüne dair etkili olabilecek adımlar atabilir. ***İdari amirlerin ve çalışma hiyerarşisinde yukarıda olanların, çalışma hiyerarşisinde daha aşağıda olanlara karşı mobbing uygulamasının önüne geçilmesi adına görev tanımlarının yapılması önemli bir adımı teşkil etmektedir.***

Bölüm 3.3.1'de görülmektedir ki, lisansüstü süreci ile ilgili olarak mobbing olarak nitelendirilebilecek danışmandan gelen davranışların önüne geçebilmek adına, lisansüstü eğitim süreci ile ücretli çalışma süreci arasındaki ayırım daha net bir şekilde ortaya konulmalıdır. Çoğu üniversitede olduğu gibi, DEÜ'de de kadrolu olmayan lisansüstü öğrencilerin bir kısmının birimlerde çalıştırıldığı, kadrolu elemanlarca yapılması gereken işleri yapmak durumunda bırakıldıkları bilinmektedir. Tez savunmaları, doktora yeterlilik sınavları ve tez izlemeleri kimi danışmanlar tarafından bu yönde kullanılmaktadır. ***Lisansüstü eğitim süreci ile kadrolu çalışma sürecinin birbirlerine bu şekilde karıştırılmış olması DEÜ'de bu yöndeki denetimlerin gereği gibi yapılması ile bir ölçüde giderilebilecektir.***

Bölüm 3.3.2 ve 3.3.3'den mobbing sorununa maruz kalanların önemli bir kısmının ÖYP araştırma görevlileri olduğu görülmektedir. Bu kesimin, bölümde çalışan diğer araştırma görevlileri ile aynı işlerden sorumlu olmasına rağmen kimi zaman aynı olanaklara (örneğin bilgisayar, oda gibi fiziki donanımlar ) sahip olmadığı bilinmektedir. ÖYP araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim süreçleri tamamlandığı kendi kurumlarına dönecek olmaları, lisansüstü eğitim süresince DEÜ için hizmet üreteceği gerçeğini örtemez. ***Birim amirlerinin ve lisansüstü eğitim danışmanlarının buradan hareketle ÖYP araştırma görevlilerine olumsuz yönde ayrımcılık yapması sorunu birimlerdeki denetim mekanizmaları ile bir ölçüde giderilebilir.***

Bölüm 3.3.3'de mobbing'in kaynağının sadece birim amirleri ve lisansüstü eğitim danışmanları olmadığı görülmektedir. Kimi birimlerde, akademik ve idari hiyerarşinin en altındaki çalışanlar için



hiyerarşide daha yukarıda bulunan herkes adeta birer amir gibi davranmaktadır. ***Bu konuda çalışma hiyerarşisinde daha yukarıda olanlara durumun bu şekilde olmadığı hatırlatılmalı gerekirse çeşitli hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.***

Yine aynı bölümdeki sonuçlardan hareket ederek söyleyebiliriz ki, DEÜ'de öğretim görevlilerinin bir kısmı ders dağılımında adaletsizlik tavrına maruz bırakılmaktadır. Birimlerdeki ve tüm üniversitedeki iş barışı bu gibi sorunlardan dolayı bozulmaktadır. Ders dağılımı gibi konularda bu adaletsizliklerin önüne geçmek adına olası bir adım ders dağılımı gibi konuların görüşüldüğü birim toplantılarını olabildiğince geniş ve demokratik tutmaktır. Tıpkı diğer üniversitelerde olduğu gibi DEÜ'nün kimi birimlerinde ders dağılımının yetkili kurullar yerine sadece tek elden yapıldığı bilinmekte ve bunun sonucunda da kimi çalışanlara bir mobbing davranışı olarak çok fazla ders verme/hiç ders vermeme gibi bazı olumsuz tavırlar sergilenmektedir. ***Yönetim, birimlerdeki kurulların çalışmasını denetlemeli, ilgili kurullar en geniş katılımı ile toplanmalıdır.***

Bölüm 3.4'den görülmektedir ki, DEÜ çalışanları üniversite bünyesinde mobbing ile mücadele adına yetersiz kalındığını düşünmektedir. Kurulan mobbing birimi yapısı itibarı ile sorunun çözümünden uzaktır. Oluşumu, DEÜ mobbing birimi işleyiş usul ve esasların 6. maddesinde tanımlanan DEÜ mobbing komisyonu, mobbing'e maruz kalan akademik ve idari hiyerarşinin en altındaki kesimden ve sendikadan kimseyi içermemektedir. Soruna maruz kalanların içerisinde olmadığı hiç bir yapı o sorunu çözemeyecektir. ***Bu anlamda üniversitemizde ilgili birimin oluşmuş olması sorunun çözümü adına olumlu bir adım olsa da yeterli değildir. İlgili birim sorunu yaşayan öznelerin de mekanizmalara katılımı ile yeniden kurgulanmalıdır.***