



MOBBİNG
İLE MÜCADELE
DERNEĞİ

Yalnız Değilsiniz...

ÇALIŞMA HAYATINDA MOBBİNG, ŞİDDET, TACİZ VE PSİKOSOSYAL RİSKLER

VERİ SÖZLÜĞÜ

Tanımlar • Kodlar • Kontrollü Değer Listeleri • Asgari Veri Seti



Yayıma Hazır Kurumsal Taslak

Sürüm 1.0.0 | Temmuz 2026 | Ankara

Hazırlayan Kurum: Mobbing ile Mücadele Derneği (MMD)

Kurumsal onay, mevzuat kontrolü ve teknik yayım işlemleri sonrasında web ortamında yayımlanmak üzere hazırlanmıştır.

Belge Kimliği ve Sürüm Kontrolü

Belge adı	MMD Çalışma Hayatında Mobbing, Şiddet, Taciz ve Psikososyal Riskler Veri Sözlüğü
Kısa ad	MMD Veri Sözlüğü
Belge kodu	MMD-VS-001
Sürüm	1.0.0
Durum	Yayıma hazır kurumsal taslak
Yayın tarihi	Temmuz 2026
Yayıncı	Mobbing ile Mücadele Derneği
Sorumlu birim	MMD AR-GE / Eğitim-Danışmanlık / Kurumsal İletişim birimleri
Gözden geçirme	En az yılda bir; mevzuat veya bilimsel standart değişikliğinde ayrıca
Önerilen lisans	MMD kurumsal onayı sonrasında CC BY 4.0; üçüncü taraf hakları saklıdır
Ana dil	Türkçe
Makinece okunabilir dağıtım	CSV, XLSX, JSON ve JSON-LD önerilir

Kullanım notu: Bu belge hukuki hüküm, tıbbi tanı veya tek başına mobbing tespiti üretmez. Kodlar; kayıt, araştırma, karşılaştırma, yönlendirme ve kurumsal risk yönetimini standardize etmek amacıyla kullanılır. Her somut olay yetkili kişi ve kurumlarca kendi mevzuatı, delilleri ve usulü içinde değerlendirilmelidir.

Sunuş

Çalışma hayatında kullanılan kavramların farklı anlamlarda kullanılması, mobbing başvurularının karşılaştırılmasını güçleştirmektedir. Aynı davranış bir kurumda “iletişim sorunu”, başka bir kurumda “etik ihlal”, başka bir kayıta ise “mobbing” olarak sınıflandırılabilir.

Mobbing ile Mücadele Derneği bu veri sözlüğüyle ortak bir dil kurmayı amaçlamaktadır. Hedefimiz; mağdurun anlatısını kalıba sokmak değil, kayıtların anlamını açık hâle getirmektir. İnsan onuru, çalışma barışı, hukukun üstünlüğü, veri güvenliği ve bilimsel yöntem temel ilkelerimizdir.

Bu sözlük; başvuru kabulünden ön incelemeye, psikososyal risk yönetiminden anonim istatistik üretimine kadar kullanılabilecek tanımlar ve kodlar sunmaktadır. Açık kaynaklı uluslararası belgeler, Türkiye mevzuatı, bilimsel ölçek çalışmaları ve veri yönetimi standartları birlikte değerlendirilmiştir.

Sözlüğün yaşayan bir belge olması öngörülmektedir. Uygulama deneyimi, yeni bilimsel bulgular ve mevzuat değişiklikleri doğrultusunda sürümler güncellenecektir.

İlhan İŞMAN
Yönetim Kurulu Adına
Mobbing ile Mücadele Derneği
Genel Başkanı

İçindekiler

1. Yönetici Özeti
2. Amaç, Kapsam ve Hedef Kullanıcılar
3. Bilimsel, Hukuki ve Teknik Dayanak
4. Temel İlkeler ve Kullanım Kuralları
5. Kodlama Standardı
6. Kavramsal Tanımlar Sözlüğü
7. Kontrollü Kod Listeleri
8. MMD Asgari Veri Seti
9. Veri Kalitesi, Gizlilik ve Etik Kurallar
10. Web Yayın ve Açık Veri Profili
11. Yönetişim, Sürümleme ve Değişiklik Yönetimi
12. Uygulama Örneği
13. Kaynakça
- Ek A. Kaynak Kısaltmaları
- Ek B. Alfabetik Terim Dizini

1. Yönetici Özeti

Bu veri sözlüğü, mobbing ve bağlantılı psikososyal risklerin ortak terimler ve kalıcı kodlarla kaydedilmesi için hazırlanmıştır. Belge; kavram tanımlarını, olay ve davranış kodlarını, süreç durumlarını, delil ve etki sınıflarını, gizlilik düzeylerini ve asgari veri alanlarını bir araya getirir.

Sözlükte mobbing, tek bir olumsuz davranıştan ayrılır. Tekrar, sistematiklik, süre, bağlam, güç eşitsizliği, hedef alma, zarar ve savunma güçlüğü birlikte ele alınır. Bunun yanında tek olayla oluşabilecek şiddet, tehdit ve cinsel taciz gibi ciddi ihlaller ayrı kodlanır.

Kayıtların tarafsızlığı için “mağdur” ve “fail” gibi kesin hüküm bildiren ifadeler inceleme tamamlanmadan kullanılmaz. Başlangıç aşamasında “etkilenen kişi”, “başvuran” ve “hakkında iddia bulunan kişi” kodları tercih edilir.

Kişisel başvuru verileri açık veri değildir. Web ortamında yalnızca güçlü biçimde anonimleştirilmiş toplulaştırılmış veriler yayımlanmalıdır. Sağlık, sendika üyeliği, ceza bilgisi ve benzeri özel nitelikli veriler için artırılmış koruma uygulanır.

Sözlük, Word belgesinin yanında CSV, XLSX, JSON ve JSON-LD biçimlerinde de yayımlanabilecek yapıda tasarlanmıştır. Web veri kataloğunda DCAT 3 meta verisi, sürüm bilgisi, lisans, yayıncı, güncelleme tarihi ve erişim koşulları bulunmalıdır.

2. Amaç, Kapsam ve Hedef Kullanıcılar

2.1. Amaç

- Mobbing alanında ortak ve ölçülebilir bir dil oluşturmak.
- Başvuru, inceleme, araştırma ve raporlama kayıtlarını karşılaştırılabilir hâle getirmek.
- MMD’nin kurumsal hafızasını güçlendirmek.
- Kamu kurumları, işverenler, sendikalar, akademisyenler ve sivil toplum için birlikte çalışabilir bir referans sunmak.
- Kişisel verileri koruyarak anonim istatistik ve politika göstergesi üretmek.

2.2. Kapsam

- Kamu ve özel sektör işyerleri.
- Fiziksel, uzaktan ve dijital çalışma ortamları.
- Çalışanlar, kamu görevlileri, stajyerler, çıkarlar, gönüllüler, adaylar, eski çalışanlar ve işle bağlantılı üçüncü kişiler.
- Mobbing, şiddet, taciz, ayrımcılık, misilleme, yetki kötüye kullanımı ve psikososyal riskler.
- Başvuru alma, ön değerlendirme, inceleme, yönlendirme, müdahale, izleme ve anonim raporlama.

2.3. Hedef kullanıcılar

MMD birimleri ve temsilcilikleri; kamu kurumları; özel sektör işverenleri; insan kaynakları ve İSG birimleri; etik ve disiplin kurulları; sendikalar; akademisyenler; araştırmacılar; veri yöneticileri; karar vericiler ve politika geliştiriciler.

3. Bilimsel, Hukuki ve Teknik Dayanak

3.1. Bilimsel dayanak

Mobbing araştırmaları; tekrarlanan olumsuz davranışları, güç eşitsizliğini ve kişinin kendini savunma güçlüğünü temel ayırt edici unsurlar arasında ele almaktadır. Leymann’ın çalışmaları, NAQ-R yaklaşımı, Türkiye’de geliştirilen ve uyarlanan ölçekler ile COPSOQ III psikososyal çalışma ortamı boyutları sınıflandırmada dikkate alınmıştır. Ölçek maddeleri aynen alınmamış; yalnızca bilimsel alan kategorilerinden yararlanılarak özgün bir kodlama sistemi geliştirilmiştir.

3.2. Hukuki ve kamusal politika dayanağı

2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi, işyerlerinde kasıtlı ve sistematik biçimde belirli bir süre devam eden aşağılanma, küçümsenme, dışlanma, kişilik ve saygınlığın zedelenmesi, kötü muamele ve yıldırma biçimindeki psikolojik tacizin önlenmesini kamu ve özel sektör için ortak sorumluluk alanı olarak düzenlemiştir. 6701 sayılı Kanundaki “iş yerinde yıldırma” ise ayrımcılık temeline dayalı daha dar bir hukuki kategoridir. Kişisel veri işleme ve yayımlama süreçlerinde 6698 sayılı Kanun ve ilgili ikincil düzenlemeler esastır.

3.3. Veri yönetiřimi dayanağı

Veri alanlarının açık tanımlanması ve kodların kalıcı tutulması için meta veri sicili yaklaşımı kullanılmıştır. Web veri kataloğu için DCAT 3; bulunabilirlik, erişilebilirlik, birlikte çalışabilirlik ve yeniden kullanım için FAIR ilkeleri esas alınmıştır.

4. Temel ilkeler ve Kullanım Kuralları

İlke	Uygulama kuralı
Tarafsızlık	İnceleme tamamlanmadan kesin hüküm bildiren etiket kullanılmaz.
İnsan onuru	Kayıt ve raporlama dili kişiyi ikinci kez örselemez.
Kapsayıcılık	İş sözleşmesi türü, statü, sektör ve çalışma yeri fark etmeksizin işle bağlantılı kişiler kapsanır.
Çok etiketli sınıflandırma	Bir olay aynı anda mobbing, misilleme, ayrımcılık veya psikososyal risk kodları taşıyabilir.
Davranış temelli kayıt	Önce somut davranış, tarih, sıklık ve kaynak kaydedilir; nihai sınıflandırma daha sonra yapılır.
Delil ve beyan ayrımı	Beyanlar değerli veri kaynağıdır; ancak doğrulama düzeyi ayrı kodlanır.
Tıbbi tanı koymama	Sağlık etkileri öz bildirim, sağlık belgesi veya uzman değerlendirmesi olarak kaynaklandırılır.
Gizlilik ve veri minimizasyonu	Amaç için gerekli olmayan kimlik ve özel nitelikli veri toplanmaz.
İzlenebilirlik	Kod, sürüm, değişiklik ve karar gerekçesi kaydedilir.
Yeniden kullanılabilirlik	Tanımlar açık, kodlar sabit ve makinece okunabilir olmalıdır.

5. Kodlama Standardı

5.1. Kod biçimi

Kodlar “MMD-[ALAN]-[SIRA]” biçimindedir. Örnek: MMD-DAV-021 = Bağırma / azarlama. Alan kodu üç harftir. Sıra kodu üç hanedir. Kodlar anlam değışse dahi başka bir terim için yeniden kullanılmaz.

5.2. Sürüm numarası

Sürümler “ANA.ALT.DÜZELTME” biçimindedir. Ana sürüm, geriye uyumsuz değışiklikleri; alt sürüm yeni ve uyumlu alanları; düzeltme sürümü yazım veya açıklama düzeltmelerini gösterir.

5.3. Çoklu değer ve ilişkisel kayıt

Bir vakada birden çok davranış, delil veya etki bulunabilir. Ana veri tablosunda değerleri tek hücreye sıkıştırmak yerine ilişkisel alt tablolar kullanılmalıdır. Basit CSV dağıtımında çoklu kodlar “|” karakteriyle ayrılabilir; bu kullanım veri modelinin yerini tutmaz.

5.4. Tarih ve saat

Tarihler ISO 8601 biçiminde kaydedilir: YYYY-MM-DD. Tarih-saat alanlarında saat dilimi belirtilir. Kesin olmayan tarihler için “tarih kesinlik” alanı eklenir: kesin, yaklaşık, ay düzeyi, yıl düzeyi, bilinmiyor.

5.5. Eksik değerler

Boş hücre ile “bilinmiyor”, “uygulanamaz” ve “yanıtlamayı reddetti” aynı anlamda değildir. Bu nedenle MMD-MIS ortak eksik değer kodları kullanılmalıdır.

6. Kavramsal Tanımlar Sözlüğü

Bu bölümdeki tanımlar operasyonel amaçlıdır. Kaynakların ortak unsurları birleştirilmiş, MMD kullanımına uygun açık ve ölçülü bir dil kurulmuştur.

Kod	Türkçe terim	İngilizce karşılık	Operasyonel tanım	Kodlama notu / kaynak
MMD-TER-001	Mobbing	Workplace mobbing	İş bağlamında bir veya daha fazla kişiye yönelen; tekrarlanan, sistematik veya giderek ağırlaşan olumsuz davranışlar örüntüsüdür. Kişinin kendisini savunmakta güçlük çektiği bir güç eşitsizliği doğurabilir ve onur, sağlık, çalışma gücü ya da işte kalma üzerinde zarar oluşturabilir.	Tek bir olumsuz olay otomatik olarak mobbing sayılmaz. Kasıt, tekrar, süre, bağlam, güç ilişkisi ve sonuç birlikte değerlendirilir. [S07, S08, S10, S11, S12]
MMD-TER-002	İşyerinde psikolojik taciz	Workplace psychological harassment	Çalışanın işyerinde veya işle bağlantılı ortamlarda aşağılanması, dışlanması, küçümsenmesi, itibarsızlaştırılması, yıldırılması ya da benzeri psikolojik zarar doğuran davranışlara maruz bırakılmasıdır.	Türkiye’de kamu politikası ve uygulamada “mobbing” ile birlikte kullanılan üst kavramdır. [S12, S18]
MMD-TER-003	İşyeri zorbalığı	Workplace bullying	Bir kişiye karşı tekrarlanan olumsuz eylemler ile bu eylemlere karşı kendini koruma güçlüğüne birlikte vurgulayan bilimsel kavramdır.	Araştırma kodlamasında mobbing ile eş anlamlı kullanılabilir; veri setinde tercih edilen ana terim ayrıca belirtilmelidir. [S08, S11]
MMD-TER-004	Çalışma yaşamında şiddet ve taciz	Violence and harassment in the world of work	Tek seferlik veya tekrarlanan; fiziksel, psikolojik, cinsel ya da ekonomik zararı amaçlayan, doğuran veya doğurması muhtemel kabul edilemez davranış, uygulama veya tehditler bütünüdür.	Mobbing bu geniş çerçevenin içinde değerlendirilebilir; ancak her şiddet veya taciz vakası mobbing değildir. [S01, S02]
MMD-TER-005	Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz	Gender-based violence and harassment	Kişiye cinsiyeti veya toplumsal cinsiyeti nedeniyle yönelen ya da belirli bir cinsiyeti orantısız etkileyen şiddet ve tacizdir. Cinsel tacizi de kapsar.	Ayrımcılık temeli ve orantısız etki ayrı alanlarda kodlanmalıdır. [S01, S02]
MMD-TER-006	Cinsel taciz	Sexual harassment	İstenmeyen cinsel nitelikli söz, davranış, temas, teklif, ima, mesaj, görüntü veya baskıdır. Kişinin onurunu zedeleyen ya da düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan davranışları kapsar.	Tek olay dahi ciddi ihlal oluşturabilir; tekrar şartı aranmaz. [S01, S02]
MMD-TER-007	Ayrımcılık	Discrimination	Korunan bir temele dayalı olarak kişinin eşit hak ve fırsatlardan yararlanmasının engellenmesi, daha olumsuz muamele görmesi veya dezavantajlı duruma düşürülmesidir.	Ayrımcılık temeli, doğrudan/dolaylı ayrımcılık türü ve bağlantılı mobbing iddiası ayrı kodlanmalıdır. [S13]
MMD-TER-008	İşyerinde yıldırma (6701 kapsamı)	Workplace harassment under equality law	6701 sayılı Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak veya bıkırtmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemlerdir.	Genel mobbing kavramından daha dar bir hukuki sınıftır. Ayrımcılık temeli bulunması gerekir. [S13]
MMD-TER-009	Misilleme	Retaliation	Şikâyet, tanıklık, bilgi verme, hak arama veya soruşturmaya katılma sonrasında kişiye karşı uygulanan olumsuz işlem ya da davranıştır.	Zaman bağlantısı tek başına yeterli değildir; gerekçe ve karşılaştırmalı uygulama incelenir. [S01, S02, S13]
MMD-TER-010	Çatışma	Workplace conflict	İş, rol, kaynak, değer, yöntem veya ilişki konusunda taraflar arasında ortaya çıkan anlaşmazlıktır.	Tarafların karşılıklı etki gücü bulunduğu ve sistematik hedef alma olmadığı durumlar mobbingden ayrılır. Çatışma çözülmezse taciz örüntüsüne dönüşebilir. [S07, S08]
MMD-TER-011	Nezaketsizlik	Workplace incivility	Saygı normlarını ihlal eden, çoğu zaman düşük yoğunluklu ve niyeti belirsiz kaba veya özensiz davranıştır.	Tekrarlanan nezaketsizlik mobbing örüntüsünün parçası olabilir; tek başına mobbing sonucu üretilmez. [S06]
MMD-TER-012	Yetki kötüye kullanımı	Abuse of authority	Yasal veya kurumsal yetkinin hizmet gerekleri dışında; keyfi, cezalandırıcı, ayrımcı, yıldırıcı veya kişisel amaçla kullanılmasıdır.	Meşru yönetim işlemi ile ayırım için yetki, gerekçe, ölçülülük, eşit uygulama ve usul incelenir. [S12, S13]

Kod	Türkçe terim	İngilizce karşılık	Operasyonel tanım	Kodlama notu / kaynak
MMD-TER-013	Meşru yönetim işlemi	Reasonable management action	İşin yürütülmesi amacıyla hukuka, göreve, objektif ölçütlere ve ölçülülüğe uygun biçimde yapılan görevlendirme, denetim, geri bildirim, performans yönetimi veya disiplin işlemidir.	Kötü üslup, seçici uygulama, gerçek dışı gerekçe veya cezalandırıcı tekrar bu niteliği değiştirebilir. [S03, S12]
MMD-TER-014	Örgütsel adaletsizlik	Organizational injustice	Kararların, süreçlerin, kaynak dağılımının veya kişiler arası muamelenin adil olmadığı algısı ya da durumudur.	Mobbing için tek başına yeterli değildir; fakat önemli bir psikososyal risk ve bağlam değişkenidir. [S09]
MMD-TER-015	Psikososyal tehlike	Psychosocial hazard	İşin tasarımı, yönetimi, örgütlenmesi, sosyal ilişkileri veya çalışma koşullarından kaynaklanarak psikolojik ya da fiziksel zarara yol açma potansiyeli taşıyan unsurdur.	Tehlike, zararın kaynağıdır; risk ise olasılık ve etkinin bileşimidir. [S04, S05, S09]
MMD-TER-016	Psikososyal risk	Psychosocial risk	Bir psikososyal tehlikenin çalışanın sağlığına, güvenliğine, iyilik hâline veya kurumsal işleyişe zarar verme olasılığı ile olası etkinin birlikte değerlendirilmesidir.	Risk düzeyi olay, maruziyet, hassasiyet, koruyucu unsurlar ve sonuçlar dikkate alınarak kodlanır. [S04, S05, S09]
MMD-TER-017	İş stresi	Work-related stress	İş talepleri ile çalışanın kaynakları, kontrolü veya desteği arasında uyumsuzluk olduğunda ortaya çıkabilen fiziksel ve psikolojik tepki durumudur.	Klinik tanı değildir. İşle bağlantı ve süre ayrı alanlarda tutulur. [S04, S05, S09]
MMD-TER-018	Tükenmişlik	Burnout	Kronik iş stresiyle ilişkili; enerji tükenmesi, işe karşı zihinsel uzaklaşma veya olumsuzluk ve mesleki yeterlikte azalma boyutlarıyla tanımlanan sendromdur.	Tıbbi tanı yerine sonuç/etki kodu olarak; öz bildirim veya klinik belge kaynağı ayrıca belirtilerek kullanılır. [S05, S06]
MMD-TER-019	Psikolojik güvenlik	Psychological safety	Çalışanların cezalandırılma, küçük düşürülme veya dışlanma korkusu olmadan soru sorabildiği, hata bildirebildiği ve görüş ifade edebildiği çalışma iklimidir.	Bireysel rahatlık değil, ekip ve kurum iklimi göstergesidir. [S04, S09]
MMD-TER-020	Çalışma barışı	Workplace harmony	Çalışanların hak, saygı, güven, adalet ve işbirliği içinde çalışabildiği; uyumsuzlukların hukuka uygun yöntemlerle çözüldüğü kurumsal ortamdır.	MMD'nin kurumsal üst hedeflerinden biridir; doğrudan ölçüm için ayrı göstergeler gerekir. [S12, S18]
MMD-TER-021	İnsana yakışır iş	Decent work	Hakların korunduğu, güvenli, üretken, adil gelir ve sosyal koruma sağlayan çalışma koşulları bütünüdür.	Veri sözlüğünde politika ve sonuç göstergelerinin üst çerçevesidir. [S01, S04]
MMD-TER-022	İş yükü	Workload	İşin miktarı, hızı, karmaşıklığı, zihinsel veya duygusal taleplerinin toplamıdır.	Aşırı, yetersiz veya dengesiz iş yükü ayrı davranış ve risk kodlarıyla gösterilir. [S05, S09]
MMD-TER-023	İş üzerinde kontrol	Job control	Çalışanın iş yöntemleri, sırası, temposu, kararları ve çalışma zamanı üzerinde sahip olduğu etki düzeyidir.	Düşük kontrol psikososyal risk göstergesidir. [S05, S09]
MMD-TER-024	Rol belirsizliği	Role ambiguity	Görev, yetki, sorumluluk, hedef veya performans ölçütlerinin açık olmamasıdır.	Yönetim sorunu olarak kodlanabilir; kasıtlı ve seçici kullanımı mobbing davranışına dönüşebilir. [S05, S09]
MMD-TER-025	Rol çatışması	Role conflict	Birbiriyle uyumsuz görev, talimat, beklenti veya sorumlulukların aynı çalışana yöneltilmesidir.	Kasıt ve seçicilik varsa davranış kodlarıyla birlikte işaretlenir. [S09]
MMD-TER-026	İş güvencesizliği	Job insecurity	İşin, görevin, gelir veya kariyer konumunun devamına ilişkin belirsizlik ve kayıp tehdididir.	Güç eşitsizliğini artıran bağlamsal değişkendir. [S05, S09]
MMD-TER-027	Sosyal destek	Social support	Yönetici, çalışma arkadaşları, sendika, aile veya uzmanlardan alınan bilgi, yardım, dayanışma ve duygusal destektir.	Koruyucu faktör ve müdahale sonucu olarak kodlanabilir. [S04, S09]
MMD-TER-028	Örgütsel sessizlik	Organizational silence	Çalışanların sorun, hata, risk veya görüşlerini korku, umutsuzluk ya da faydasızlık algısı nedeniyle paylaşmamasıdır.	Mobbingin görünmez kalmasına ve kurumsal riskin büyümesine yol açabilir. [S04, S09]
MMD-TER-029	Bildirimde bulunan kişi	Whistleblower / reporter	Hukuka aykırılık, etik ihlal, risk veya kötü muamele hakkında yetkili kanala bilgi veren kişidir.	Şikâyetçi, tanık veya üçüncü kişi olabilir. Kimlik koruması ayrıca kodlanır. [S02, S14]

Kod	Türkçe terim	İngilizce karşılık	Operasyonel tanım	Kodlama notu / kaynak
MMD-TER-030	Başvuru	Complaint / application	Bir olayın incelenmesi, destek sağlanması veya işlem yapılması amacıyla yetkili birime iletilen yazılı ya da sözlü bildirimdir.	Başvuru, iddianın doğrulandığı anlamına gelmez. [S12]
MMD-TER-031	İddia	Allegation	Henüz doğrulanmamış olay, davranış veya sorumluluk beyanıdır.	Tarafsız dil için “iddia edilen davranış” ve “hakkında iddia bulunan kişi” ifadeleri kullanılır. [S02, S14]
MMD-TER-032	Ön değerlendirme	Triage / preliminary assessment	Başvurunun kapsam, aciliyet, güvenlik, yetki, veri yeterliliği ve yönlendirme ihtiyacı bakımından ilk incelemesidir.	Esas hakkında nihai karar değildir. [S02, S03]
MMD-TER-033	Ön inceleme	Preliminary review	Olay örgüsü, taraflar, zaman, davranışlar, deliller ve riskler hakkında sistematik bilgi toplama ve değerlendirme aşamasıdır.	Disiplin soruşturması veya yargılama yerine geçmez. [S02, S12]
MMD-TER-034	Bulgu	Finding	Toplanan bilgi ve delillerin belirli bir ölçüte göre değerlendirilmesi sonucunda ulaşılan gerekçeli tespittir.	Bulgu ile hukuki hüküm veya klinik tanı birbirinden ayrılır. [S02, S17]
MMD-TER-035	Doğrulanmış bulgu	Substantiated finding	Mevcut delillerin belirlenen ispat/kanıt standardını karşılaması nedeniyle iddianın yeterli ölçüde desteklendiği bulgudur.	Kullanılan standart raporda açıkça belirtilmelidir. [S02]
MMD-TER-036	Yetersiz delil	Insufficient evidence	İddianın doğru veya yanlış olduğu sonucuna güvenilir biçimde ulaşmak için mevcut bilginin yetersiz olmasıdır.	“Gerçekleşmedi” anlamına gelmez. [S02]
MMD-TER-037	Delil	Evidence	Bir iddiayı desteklemek, çürütmek veya olayın bağlamını açıklamak için kullanılabilen bilgi, kayıt, belge, beyan ya da maddi unsurdur.	Hukuka uygun elde edilme, bütünlük, güvenilirlik ve bağlam ayrıca değerlendirilir. [S02, S14]
MMD-TER-038	Doğrudan delil	Direct evidence	İncelenen olayı aracısız biçimde gösteren veya doğrudan gözleme dayanan delildir.	Tek başına belirleyici olmayabilir; güvenilirlik ve bütünlük kontrol edilir. [S17]
MMD-TER-039	Dolaylı delil	Circumstantial evidence	Olayın varlığı hakkında çıkarım yapılmasını sağlayan, çevresel veya bağlantılı delildir.	Birden çok tutarlı dolaylı delil örneği kurabilir. [S17]
MMD-TER-040	Dijital delil	Digital evidence	E-posta, mesaj, sistem kaydı, dosya, ses, görüntü, erişim kaydı veya diğer elektronik ortamda bulunan bilgidir.	Kaynak, tarih-saat, bütünlük, erişim yetkisi ve saklama zinciri kaydedilir. [S14]
MMD-TER-041	Delil bütünlüğü	Evidence integrity	Delilin oluşturulduğu andan incelemeye kadar değiştirilmediğinin veya değişikliklerin izlenebilir olduğunun güvence altına alınmasıdır.	Dosya özeti, zaman damgası ve işlem kaydı kullanılabilir. [S14, S17]
MMD-TER-042	Saklama zinciri	Chain of custody	Delilin kim tarafından, ne zaman, hangi amaçla alındığını, aktarıldığını, incelendiğini ve saklandığını gösteren kayıt dizisidir.	Özellikle dijital ve fiziksel delillerde kullanılır. [S17]
MMD-TER-043	Kişisel veri	Personal data	Kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgidir.	Doğrudan veya dolaylı belirlenebilirlik dikkate alınır. [S14]
MMD-TER-044	Özel nitelikli kişisel veri	Special category personal data	Kanunda sınırlı olarak sayılan; sağlık, sendika üyeliği, biyometrik veri, ceza mahkûmiyeti ve benzeri yüksek koruma gerektiren kişisel verilerdir.	Mobbing başvurularında sağlık, sendika üyeliği ve ceza bilgisi sıkça bu sınıfa girebilir. [S14]
MMD-TER-045	Veri minimizasyonu	Data minimisation	Belirli, açık ve meşru amaç için gerekli olan en az miktarda kişisel verinin toplanması ve işlenmesidir.	“İyi olur” düzeyindeki gereksiz bilgiler toplanmamalıdır. [S14, S16]
MMD-TER-046	Takma adlandırma	Pseudonymisation	Kimlik bilgilerinin ek bilgi olmadan kişiye bağlanamayacağı biçimde kodla değiştirilmesidir.	Geri bağlama anahtarları ayrı ve güvenli tutulur. Takma adlandırılmış veri hâlâ kişisel veridir. [S14]
MMD-TER-047	Anonimleştirme	Anonymisation	Verinin başka verilerle eşleştirilse dahi hiçbir surette belirli veya belirlenebilir gerçek kişiyle ilişkilendirilemeyecek hâle getirilmesidir.	Geri döndürülebilir kodlama anonimleştirme değildir. [S14]
MMD-TER-048	Veri kalitesi	Data quality	Verinin doğru, tam, tutarlı, güncel, geçerli, izlenebilir ve amaca uygun olma derecesidir.	Kalite bayrakları kayıt düzeyinde tutulmalıdır. [S15, S17]
MMD-TER-049	Meta veri	Metadata	Bir veri kümesini, alanı, kodu veya kaydı tanımlayan; anlam, kaynak, sahiplik, tarih, sürüm, erişim ve kalite bilgilerini içeren veridir.	Bu sözlük meta veri yönetiminin temel aracıdır. [S15, S17]

Kod	Türkçe terim	İngilizce karşılık	Operasyonel tanım	Kodlama notu / kaynak
MMD-TER-050	Veri sözlüğü	Data dictionary	Veri alanlarının adını, tanımını, türünü, biçimini, izin verilen değerleri, kodları, kuralları ve kaynaklarını açıklayan kontrollü dokümandır.	Sürüm, değişiklik geçmişi ve sorumlu birim içermelidir. [S17]
MMD-TER-051	Kontrollü sözlük	Controlled vocabulary	Belirli bir alanda kullanılmasına izin verilen standart terim ve kodlar kümesidir.	Eş anlamlılar ana terime yönlendirilir; kodlar yeniden kullanılmaz. [S15, S17]
MMD-TER-052	Kod listesi	Code list	Bir veri alanında kullanılabilecek değerleri ve bunlara karşılık gelen sabit kodları gösteren listedir.	Değerler birbirini dışlayan veya çoklu seçime açık olarak tanımlanmalıdır. [S17]
MMD-TER-053	Birlikte çalışabilirlik	Interoperability	Farklı sistemlerin veriyi ortak anlam ve yapıyla değiş tokuş edebilmesi ve kullanabilmesidir.	Açık tanımlar, kalıcı kodlar ve standart meta veri bu amacı destekler. [S15, S16]
MMD-TER-054	Sürümleme	Versioning	Bir veri sözlüğü veya veri kümesindeki değişikliklerin tarih, kapsam ve önceki sürüm bağlantısıyla izlenmesidir.	Ana sürüm geriye uyumsuz; alt sürüm uyumlu değişiklikler için kullanılır. [S15]
MMD-TER-055	Makinece okunabilir veri	Machine-readable data	Yazılım tarafından otomatik olarak işlenebilen yapılandırılmış veri biçimidir.	CSV, JSON, JSON-LD, XML ve RDF örnektir; yalnızca PDF makinece okunabilir ana dağıtım sayılmaz. [S15]
MMD-TER-056	Açık veri	Open data	Hukuki, teknik ve mali engeller en aza indirilerek herkesin erişimine ve yeniden kullanımına sunulan veridir.	Kişisel ve gizli başvuru verileri açık veri olarak yayımlanmaz; yalnızca güvenli biçimde anonimleştirilmiş istatistikler yayımlanabilir. [S14, S15, S16]
MMD-TER-057	FAIR veri ilkeleri	FAIR data principles	Verinin bulunabilir, erişilebilir, birlikte çalışabilir ve yeniden kullanılabilir olmasını hedefleyen veri yönetimi ilkeleridir.	FAIR her verinin açık olması demek değildir; erişim koşulları açıkça tanımlanabilir. [S16]
MMD-TER-058	DCAT	Data Catalog Vocabulary	Web üzerindeki veri kataloglarının standart biçimde tanımlanmasını ve farklı kataloglar arasında meta veri birlikte çalışabilirliğini sağlayan W3C sözlüğüdür.	MMD veri kataloğunun JSON-LD/RDF yayını için önerilir. [S15]

7. Kontrollü Kod Listeleri

Kod listeleri, veri girişinde serbest metni azaltır. Buna rağmen açıklama alanı korunmalıdır. “Diğer” kodu kullanıldığında kısa açıklama zorunludur.

7.1. Taraf ve rol kodları (MMD-ROL)

Kullanım: Tek seçim ana rol; gerektiğinde çoklu ikincil rol

Kod	Değer	Açıklama
MMD-ROL-001	Başvuran / şikâyetçi	Başvuruyu yapan kişi.
MMD-ROL-002	Etkilenen çalışan	Davranıştan doğrudan etkilendiği bildirilen kişi.
MMD-ROL-003	Hakkında iddia bulunan kişi	Davranışı gerçekleştirdiği iddia edilen kişi.
MMD-ROL-004	Tanık	Olay veya sonuç hakkında doğrudan ya da dolaylı bilgi veren kişi.
MMD-ROL-005	Gözlemci / seyirci	Olay ortamında bulunan fakat resmî tanık beyanı henüz alınmamış kişi.
MMD-ROL-006	Yönetici	İdari veya işlevsel yönetim yetkisi bulunan kişi.
MMD-ROL-007	İşveren / işveren vekili	İşveren sorumluluğunu taşıyan gerçek veya tüzel kişi temsilcisi.
MMD-ROL-008	İnsan kaynakları görevlisi	İK sürecinde görev alan kişi.
MMD-ROL-009	İSG profesyoneli	İşyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı veya ilgili İSG görevlisi.
MMD-ROL-010	Sendika / çalışan temsilcisi	Çalışanı temsil veya destek yetkisi bulunan kişi.
MMD-ROL-011	İncelemeci / soruşturmacı	Bilgi ve delil toplayan tarafsız görevli.
MMD-ROL-012	Karar verici	Kurumsal veya hukuki kararı veren kurul ya da kişi.
MMD-ROL-013	Destek kişisi	Psikolojik, sosyal, tıbbi veya hukuki destek sağlayan kişi.
MMD-ROL-014	Üçüncü taraf	Müşteri, hasta, veli, öğrenci, tedarikçi veya hizmet alan kişi.
MMD-ROL-015	Veri sorumlusu	Kişisel veri işleme amaç ve araçlarını belirleyen kişi/kurum.
MMD-ROL-016	Veri işleyen	Veri sorumlusu adına kişisel veri işleyen kişi/kurum.

7.2. Çalışma statüsü kodları (MMD-IST)

Kullanım: Tek seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-IST-001	İşçi	İş sözleşmesiyle çalışan.
MMD-IST-002	Kamu görevlisi	657 veya özel statü kapsamında kamu personeli.
MMD-IST-003	Sözleşmeli personel	Belirli sözleşmeli kamu veya özel statü.
MMD-IST-004	Alt işveren çalışanı	Alt işveren bünyesinde çalışan.
MMD-IST-005	Geçici / dönemsel çalışan	Sürelili veya dönemsel çalışan.
MMD-IST-006	Stajyer	Eğitim amaçlı iş deneyimi bulunan kişi.
MMD-IST-007	Çıracak / aday	Mesleki eğitim veya adaylık sürecindeki kişi.
MMD-IST-008	Gönüllü	Ücretli iş sözleşmesi olmadan görev alan kişi.
MMD-IST-009	İş başvurusunda bulunan	Aday veya mülakat sürecindeki kişi.
MMD-IST-010	Eski çalışan	İş ilişkisi sona ermiş kişi.
MMD-IST-011	Bağımsız çalışan / yüklenici	Kendi nam ve hesabına veya sözleşmeyle hizmet sunan kişi.
MMD-IST-099	Diğer	Listede yer almayan statü.

7.3. Olay ortamı kodları (MMD-ORT)

Kullanım: Çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-ORT-001	Fiziksel işyeri	Ofis, fabrika, saha, kurum binası vb.
MMD-ORT-002	Uzaktan çalışma ortamı	Ev veya işyeri dışı uzaktan çalışma.
MMD-ORT-003	İşle ilgili dijital iletişim	E-posta, mesajlaşma, platform, video toplantı.
MMD-ORT-004	İş seyahati / görevlendirme	Seyahat, saha görevi, geçici görev.
MMD-ORT-005	Eğitim / toplantı / etkinlik	İşle bağlantılı sosyal veya mesleki etkinlik.
MMD-ORT-006	Dinlenme ve ortak alan	Yemekhane, soyunma alanı, servis bekleme vb.
MMD-ORT-007	İşverenin sağladığı konaklama	Lojman, kamp veya geçici konaklama.
MMD-ORT-008	İşe gidiş-geliş bağlantısı	İşle bağlantılı ulaşım veya servis.

Kod	Değer	Açıklama
MMD-ORT-009	Hizmet alan kişiyle temas alanı	Müşteri, hasta, öğrenci, vatandaş vb.
MMD-ORT-099	Diğer işle bağlantılı ortam	Yukarıdakiler dışında işle bağlantılı ortam.

7.4. Davranış yönü kodları (MMD-YON)

Kullanım: Tek veya çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-YON-001	Dikey aşağı	Üstten asta.
MMD-YON-002	Yatay	Eş düzeyler arasında.
MMD-YON-003	Dikey yukarı	Asttan üste.
MMD-YON-004	Karma	Birden fazla yön.
MMD-YON-005	Üçüncü taraf kaynaklı	Müşteri, hasta, veli, vatandaş vb.
MMD-YON-006	Kurumsal / sistemik	Belirli tek failden çok süreç veya yapı üzerinden.
MMD-YON-999	Belirlenemedi	Mevcut bilgiyle yön saptanamadı.

7.5. Güç eşitsizliği kodları (MMD-GUC)

Kullanım: Çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-GUC-001	Hiyerarşik yetki	Atama, değerlendirme, disiplin veya görev verme gücü.
MMD-GUC-002	İstihdam / ekonomik güç	İş kaybı, gelir veya sözleşme üzerinde kontrol.
MMD-GUC-003	Bilgi ve uzmanlık gücü	Kritik bilgiye veya uzmanlığa erişim üstünlüğü.
MMD-GUC-004	Sosyal / grup gücü	Grup desteği, ağ veya çoğunluk üstünlüğü.
MMD-GUC-005	Kurumsal erişim gücü	Karar vericilere, kayıtlara veya süreçlere erişim üstünlüğü.
MMD-GUC-006	Dijital / teknik kontrol	Hesap, sistem, izleme veya erişim kontrolü.
MMD-GUC-007	Müşteri / hizmet alan gücü	Puan, şikâyet, gelir veya hizmet baskısı.
MMD-GUC-008	Fiziksel güç / tehdit kapasitesi	Fiziksel üstünlük veya zarar verme kapasitesi.
MMD-GUC-009	Eşitsizlik saptanamadı	Taraflar yaklaşık eşit etki gücünde.
MMD-GUC-999	Belirlenemedi	Yeterli bilgi yok.

7.6. Olumsuz davranış kodları (MMD-DAV)

Kullanım: Çoklu seçim; her davranış için tarih, sıklık, fail ve kaynak kaydedilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-DAV-001	Bilgi saklama	İşi yapması için gerekli bilginin kasıtlı veya seçici biçimde verilmemesi.
MMD-DAV-002	Gerçekçi olmayan süre	İşin niteliğiyle bağdaşmayan tamamlanma süresi verilmesi.
MMD-DAV-003	Aşırı iş yükü	Sürekli veya seçici biçimde kapasiteyi aşan iş verilmesi.
MMD-DAV-004	İş vermeme / atıl bırakma	Görev ve sorumluluğun anlamlı gerekçe olmadan alınması.
MMD-DAV-005	Anlamsız veya nitelik altı görev	Yetkinlikten açıkça düşük ya da işlevsiz görev verilmesi.
MMD-DAV-006	Çelişkili talimat	Aynı anda yerine getirilemeyecek talimatlar verilmesi.
MMD-DAV-007	Görev tanımı dışı cezalandırıcı iş	Hizmet gereğiyle açıklanamayan ve cezalandırıcı nitelikte görev.
MMD-DAV-008	İşin sabote edilmesi	İşin başarısız olması için araç, süreç veya bilgiye müdahale.
MMD-DAV-009	Haksız performans eleştirisi	Somut ölçüt ve kanıttan yoksun sürekli eleştiri.
MMD-DAV-010	Başarıyı görmezden gelme	Katkı ve başarının seçici biçimde yok sayılması.
MMD-DAV-011	Emeği sahiplenme	Çalışanın katkısının başkası adına gösterilmesi.
MMD-DAV-012	Toplantı ve süreçlerden dışlama	İş için gerekli toplantı, yazışma veya kararlara dahil etmeme.
MMD-DAV-013	Eğitim / gelişim engelleme	Objektif gerekçe olmadan eğitim, terfi veya gelişim fırsatını engelleme.
MMD-DAV-014	İzin / hak kullanımını keyfi engelleme	Yasal veya kurumsal hakkın seçici ve gerekçesiz kısıtlanması.
MMD-DAV-015	Keyfi görevlendirme / yer değişikliği	Hizmet gerekleriyle açıklanamayan cezalandırıcı atama veya görevlendirme.
MMD-DAV-016	Sürekli gözetim / mikro yönetim	Orantısız, seçici ve baskı yaratacak düzeyde izleme.
MMD-DAV-017	İletişimi kesme	Konuşmama, yanıt vermeme veya bilgi akışını sistematik kesme.
MMD-DAV-018	Sosyal dışlama	Kişiye ekip, sosyal ilişki veya ortak faaliyetlerden dışlama.
MMD-DAV-019	Yok sayma	Kişi ortamdayken varlığını, sözünü veya katkısını sürekli dikkate almama.
MMD-DAV-020	Söz kesme / konuşmayı engelleme	Toplantı veya iletişimde sistematik biçimde ifade imkânını sınırlama.
MMD-DAV-021	Bağırma / azarlama	Yüksek ses, sert çıkış veya küçük düşürücü hitap.

Kod	Değer	Açıklama
MMD-DAV-022	Hakaret / aşağılayıcı söz	Onur ve saygınlığı zedeleyen söz veya ifade.
MMD-DAV-023	Alay / küçümseme	Yetenek, görünüş, kimlik veya davranışla alay etme.
MMD-DAV-024	Dedikodu / söylenti	İtibarı zedeleyen doğrulanmamış bilgi yayma.
MMD-DAV-025	İftira / gerçek dışı suçlama	Bilerek yanlış veya dayanaksız suç isnadı.
MMD-DAV-026	Özel hayatın ihlali	Kişisel alan, bilgi veya yaşam hakkında hukuka aykırı müdahale.
MMD-DAV-027	Tehdit	İş, kariyer, güvenlik, itibar veya kişisel zarar tehdidi.
MMD-DAV-028	Gözdağı / korkutma	Söz, beden dili, araç veya ortamla korku yaratma.
MMD-DAV-029	Fiziksel alanı ihlal	Kişinin güvenli mesafesine saldırgan biçimde girme.
MMD-DAV-030	Eşyaya zarar / sabotaj	Kişisel veya işe ait eşyalara zarar verme.
MMD-DAV-031	Fiziksel saldırı	İtme, vurma, engelleme veya diğer fiziksel temas.
MMD-DAV-032	Ayrımcı söz veya işlem	Korunan temele dayalı olumsuz muamele.
MMD-DAV-033	Cinsiyetçi / toplumsal cinsiyet temelli düşmanlık	Cinsiyet veya toplumsal cinsiyete dayalı aşağılayıcı tutum.
MMD-DAV-034	İstenmeyen cinsel söz / mesaj	Cinsel içerikli yorum, şaka, teklif veya dijital ileti.
MMD-DAV-035	İstenmeyen cinsel temas	Rıza dışı temas veya fiziksel yaklaşma.
MMD-DAV-036	Cinsel karşılık baskısı	İş veya menfaat karşılığında cinsel talep ya da ima.
MMD-DAV-037	Dijital dışlama	Gerekli dijital kanal, grup veya erişimden seçici çıkarma.
MMD-DAV-038	Dijital taciz	Tekrarlanan saldırgan mesaj, paylaşım, etiketleme veya çevrim içi baskı.
MMD-DAV-039	İzinsiz dijital izleme	Yetki ve amaçla bağdaşmayan izleme, kayıt veya hesap erişimi.
MMD-DAV-040	Kamu önünde küçük düşürme	Toplantı, grup iletişimi veya sosyal ağda itibarsızlaştırma.
MMD-DAV-041	Şikâyet sonrası olumsuz işlem	Hak arama sonrasında görev, değerlendirme veya ilişki bakımından misilleme.
MMD-DAV-042	Tanığa baskı	Beyan vermemesi, değiştirmesi veya geri çekmesi için baskı.
MMD-DAV-043	Delil karartma / yok etme	Kayıtların silinmesi, değiştirilmesi veya erişimin engellenmesi.
MMD-DAV-044	Kurumsal süreçle yıldırma	Tekrarlanan, gereksiz veya seçici soruşturma, yazı, savunma ya da bürokratik yük.
MMD-DAV-045	İtibarsızlaştırıcı değerlendirme	Kişinin mesleki yeterliğini sistematik biçimde sorgulayan dayanaksız değerlendirme.
MMD-DAV-099	Diğer olumsuz davranış	Listede bulunmayan davranış; açıklama zorunludur.

7.7. Sıklık kodları (MMD-SIK)

Kullanım: Tek seçim; referans dönemi ayrıca belirtilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-SIK-000	Hiç	Referans döneminde olmadı.
MMD-SIK-001	Bir kez	Tek olay.
MMD-SIK-002	Ayda birden az	Seyrek.
MMD-SIK-003	Ayda yaklaşık bir	Aylık.
MMD-SIK-004	Haftada yaklaşık bir	Haftalık.
MMD-SIK-005	Haftada birkaç kez	Yüksek sıklık.
MMD-SIK-006	Her gün / hemen her gün	Çok yüksek sıklık.
MMD-SIK-007	Sürekli / kesintisiz	Belirli zaman aralığında devamlı.
MMD-SIK-998	Hatırlanmıyor	Kişi sıklığı hatırlamıyor.
MMD-SIK-999	Bilinmiyor	Veri yok.

7.8. Süre kodları (MMD-DUR)

Kullanım: Tek seçim; başlangıç ve bitiş tarihi mümkünse ayrıca tutulur

Kod	Değer	Açıklama
MMD-DUR-001	1 aydan kısa	0-29 gün.
MMD-DUR-002	1-2 ay	30-89 gün.
MMD-DUR-003	3-5 ay	90-179 gün.
MMD-DUR-004	6-11 ay	180-364 gün.
MMD-DUR-005	12-23 ay	1 yıldan 2 yıla kadar.
MMD-DUR-006	24 ay ve üzeri	2 yıl veya daha uzun.
MMD-DUR-007	Devam ediyor	Bitiş tarihi yok.

Kod	Değer	Açıklama
MMD-DUR-998	Yaklaşık süre	Kesin tarih bilinmiyor; açıklama alanı kullanılır.
MMD-DUR-999	Bilinmiyor	Süre bilgisi yok.

7.9. Örüntü kodları (MMD-ORN)

Kullanım: Çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-ORN-001	Tek olay	Bir defalık olay.
MMD-ORN-002	Tekrarlanan	Benzer veya farklı davranış birden fazla kez.
MMD-ORN-003	Sistematik	Belirli hedefe yönelen düzenli ve bağlantılı örüntü.
MMD-ORN-004	Tırmanan	Zaman içinde sıklık veya ağırlığı artan örüntü.
MMD-ORN-005	Dönemsel	Belirli dönemlerde tekrarlanan.
MMD-ORN-006	Sürekli	Kesintisiz veya çok sık devam eden.
MMD-ORN-007	Grup hâlinde	Birden fazla kişinin koordineli veya birbirini güçlendiren davranışı.
MMD-ORN-999	Belirlenemedi	Örüntü kurmak için veri yetersiz.

7.10. Delil türü kodları (MMD-DEL)

Kullanım: Çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-DEL-001	Başvuru anlatımı	Başvuranın olay anlatımı.
MMD-DEL-002	Tanık beyanı	Tanık görüşmesi veya yazılı beyan.
MMD-DEL-003	Taraf beyanı	Hakkında iddia bulunan kişinin açıklaması.
MMD-DEL-004	Resmî yazı / karar	Kurum yazısı, görevlendirme, karar veya tutanak.
MMD-DEL-005	E-posta	Kurumsal veya kişisel e-posta kaydı.
MMD-DEL-006	Anlık mesaj / platform kaydı	Mesajlaşma uygulaması veya iş platformu.
MMD-DEL-007	Ses kaydı	Ses dosyası veya kayıt.
MMD-DEL-008	Video / görüntü	Video, fotoğraf, ekran görüntüsü.
MMD-DEL-009	Sistem / erişim kaydı	Log, giriş, yetki veya işlem kaydı.
MMD-DEL-010	Performans / değerlendirme kaydı	Puan, hedef, geri bildirim ve karşılaştırma.
MMD-DEL-011	Görev / iş yükü kaydı	İş dağılımı, talimat, takvim veya iş listesi.
MMD-DEL-012	İzin / devam kaydı	İzin, vardiya, devamsızlık, çalışma süresi.
MMD-DEL-013	Sağlık belgesi	Sağlık raporu, muayene veya tedavi kaydı.
MMD-DEL-014	Uzman raporu	Psikolojik, tıbbi, teknik veya hukuki uzman görüşü.
MMD-DEL-015	Önceki başvuru / olay kaydı	Benzer geçmiş başvuru veya kayıt.
MMD-DEL-016	Karşılaştırmalı personel verisi	Benzer durumda çalışanlara ilişkin karşılaştırma.
MMD-DEL-017	Fiziksel delil	Eşya, belge aslı veya maddi unsur.
MMD-DEL-018	Açık kaynak / kamuya açık içerik	Web, sosyal medya veya kamuya açık yayın.
MMD-DEL-019	Mevzuat / politika belgesi	Kanun, genelge, yönerge, etik kod veya sözleşme.
MMD-DEL-099	Diğer delil	Açıklama zorunludur.

7.11. Bilgi kaynağı ve doğrulama kodları (MMD-KYN)

Kullanım: Her veri alanı için kullanılabilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-KYN-001	Öz bildirim	Kişinin kendi beyanı.
MMD-KYN-002	Doğrudan gözlem	Kayıdı yapanın doğrudan gözlemi.
MMD-KYN-003	Belgeyle doğrulandı	Belge veya kayıtla desteklendi.
MMD-KYN-004	Birden çok kaynakla doğrulandı	Bağımsız kaynaklar arasında tutarlılık var.
MMD-KYN-005	Kısmen doğrulandı	Bilginin bir bölümü desteklendi.
MMD-KYN-006	Çelişkili	Kaynaklar arasında önemli uyumsuzluk var.
MMD-KYN-007	Doğrulanamadı	Kontrol imkânı bulunamadı.
MMD-KYN-999	Kaynak bilinmiyor	Kaynak bilgisi yok.

7.12. Etki ve sonuç kodları (MMD-ETK)

Kullanım: Çoklu seçim; kaynak ve şiddet ayrıca tutulur

Kod	Değer	Açıklama
MMD-ETK-001	Psikolojik sıkıntı	Genel ruhsal zorlanma.
MMD-ETK-002	Kaygı belirtileri	Endişe, korku, gerginlik.
MMD-ETK-003	Depresif belirtiler	Çökkünlük, isteksizlik, umutsuzluk.
MMD-ETK-004	Uyku bozukluğu	Uykuya dalma, sürdürme veya dinlenememe.
MMD-ETK-005	Travma sonrası belirtiler	Yeniden yaşantılama, kaçınma veya aşırı uyarılma belirtileri.
MMD-ETK-006	Tükenmişlik	Enerji tükenmesi ve işe uzaklaşma.
MMD-ETK-007	Fiziksel / psikosomatik belirti	Baş ağrısı, sindirim, ağrı, çarpıntı vb.
MMD-ETK-008	Sağlık hizmeti kullanımı	Muayene, tedavi, ilaç veya terapi.
MMD-ETK-009	İş göremezlik / rapor	Sağlık raporu veya iş göremezlik.
MMD-ETK-010	Devamsızlık	İşe gelmeme artışı.
MMD-ETK-011	İşte var olamama	İşte bulunmasına rağmen işlev kaybı.
MMD-ETK-012	Performans düşüşü	İş çıktısı veya kalite azalması.
MMD-ETK-013	İşten ayrılma niyeti	Ayrılmayı düşünme veya arama.
MMD-ETK-014	İstifa / işten ayrılma	İş ilişkisinin sona ermesi.
MMD-ETK-015	Kariyer kaybı	Terfi, eğitim, görev veya mesleki itibar kaybı.
MMD-ETK-016	Mali kayıp	Ücret, prim, gelir veya masraf etkisi.
MMD-ETK-017	Sosyal izolasyon	İş ve sosyal ilişkilerde kopma.
MMD-ETK-018	Aile / yakın çevre etkisi	Aile ilişkileri ve bakım yüküne yansıma.
MMD-ETK-019	Ekip ikliminde bozulma	Güven, işbirliği ve moral kaybı.
MMD-ETK-020	Kurumsal verim kaybı	Üretkenlik, süre, maliyet veya personel devri etkisi.
MMD-ETK-021	Hizmet / ürün kalitesi riski	Vatandaş, hasta, öğrenci veya müşteri hizmetine etki.
MMD-ETK-022	İş sağlığı ve güvenliği riski	Kaza, hata veya güvenli çalışma kapasitesine etki.
MMD-ETK-023	Kurumsal itibar riski	Güven ve itibar kaybı.
MMD-ETK-024	Hukuki / idari maliyet	Dava, başvuru, yaptırım veya süreç maliyeti.
MMD-ETK-099	Diğer etki	Açıklama zorunludur.

7.13. Etki dayanak kodları (MMD-ETD)

Kullanım: Her etki için tek seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-ETD-001	Öz bildirim	Kişinin beyanı.
MMD-ETD-002	Yakın / tanık gözlemi	Başka kişinin gözlemi.
MMD-ETD-003	Kurumsal kayıt	İzin, performans, devamsızlık vb.
MMD-ETD-004	Sağlık belgesi	Sağlık profesyoneli veya kurum kaydı.
MMD-ETD-005	Uzman değerlendirmesi	Yetkin uzman raporu.
MMD-ETD-999	Bilinmiyor	Dayanak kaydedilmemiş.

7.14. Genel risk düzeyi kodları (MMD-RSK)

Kullanım: Tek seçim; risk matrisi gerekçesi kaydedilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-RSK-001	Çok düşük	Acil zarar göstergesi yok; rutin izleme yeterli.
MMD-RSK-002	Düşük	Sınırlı etki; temel önlem ve izleme gerekir.
MMD-RSK-003	Orta	Tekrar veya belirgin etki var; planlı müdahale gerekir.
MMD-RSK-004	Yüksek	Ciddi etki, misilleme veya tırmanma riski; hızlı koruyucu önlem gerekir.
MMD-RSK-005	Kritik	Yakın fiziksel/cinsel şiddet, ağır sağlık krizi veya telafisi güç zarar riski; derhal yetkili müdahale gerekir.
MMD-RSK-999	Değerlendirilemedi	Bilgi yetersiz.

7.15. Kırmızı bayrak kodları (MMD-RFB)

Kullanım: Çoklu seçim; kurumun acil müdahale prosedürünü tetikleyebilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-RFB-001	Yakın fiziksel şiddet tehdidi	Somut ve yakın saldırı riski.
MMD-RFB-002	Cinsel saldırı / ağır cinsel taciz	Acil koruma ve uzman yönlendirme gerektiren durum.
MMD-RFB-003	Kendine zarar / intihar ifadesi	Kişinin kendine zarar verme düşüncesi veya davranışı.
MMD-RFB-004	Ağır sağlık krizi	Acil tıbbi veya psikolojik değerlendirme gerektiren durum.
MMD-RFB-005	Silah / tehlikeli araç	Silah veya ciddi zarar aracıyla tehdit.
MMD-RFB-006	Misilleme sürüyor	Başvuru sonrası olumsuz eylemler devam ediyor.
MMD-RFB-007	Delil yok etme riski	Kayıtların silinmesi veya değiştirilmesi ihtimali.
MMD-RFB-008	İşten çıkarma / zorla ayrılma yakın riski	Telaflı güç istihdam kaybı.
MMD-RFB-009	Özel korunma ihtiyacı	Engellilik, gebelik, stajyerlik, geçici statü vb. nedeniyle artmış kırılganlık.
MMD-RFB-010	Birden çok mağdur / yaygın örüntü	Kurumsal veya toplu risk göstergesi.
MMD-RFB-011	Hizmet güvenliği riski	Hasta, öğrenci, yolcu, vatandaş veya kamu güvenliğine yakın risk.
MMD-RFB-012	Çocuk / reşit olmayan ilgili	Özel koruma ve bildirim yükümlülüğü ihtimali.
MMD-RFB-099	Diğer acil risk	Açıklama zorunludur.

7.16. Başvuru ve inceleme süreç kodları (MMD-PRC)

Kullanım: Tek seçim güncel aşama; tarihçede çoklu kayıt

Kod	Değer	Açıklama
MMD-PRC-001	Taslak / kayıt öncesi	Henüz resmî kayıt tamamlanmadı.
MMD-PRC-002	Başvuru alındı	Kayıt oluşturuldu.
MMD-PRC-003	Ön değerlendirme	Yetki, kapsam, aciliyet ve veri yeterliliği inceleniyor.
MMD-PRC-004	Acil koruma değerlendirmesi	Kırmızı bayraklar ve geçici önlemler inceleniyor.
MMD-PRC-005	Ek bilgi bekleniyor	Başvuran veya kurumdan bilgi bekleniyor.
MMD-PRC-006	Ön inceleme	Olay ve deliller toplanıyor.
MMD-PRC-007	Taraf görüşmeleri	Taraf ve tanık görüşmeleri yürütülüyor.
MMD-PRC-008	Hukuki / uzman değerlendirmesi	Uzman görüşü alınıyor.
MMD-PRC-009	Karar aşaması	Bulgular ve karar hazırlanıyor.
MMD-PRC-010	Düzeltilici faaliyet	Kurumsal önlemler uygulanıyor.
MMD-PRC-011	İzleme	Sonuçlar ve tekrar riski izleniyor.
MMD-PRC-012	Başka kuruma yönlendirildi	Yetkili kanala sevk edildi.
MMD-PRC-013	Uzlaşma / çözüm görüşmesi	Uygunluk değerlendirmesi sonrası gönüllü çözüm süreci.
MMD-PRC-014	Kapandı	Süreç tamamlandı.
MMD-PRC-015	Yeniden açıldı	Yeni bilgi veya tekrar nedeniyle açıldı.
MMD-PRC-016	Askıda	Hukuki/idarî engel veya bekleme nedeniyle durdu.
MMD-PRC-017	Geri çekildi	Başvuran talebiyle geri çekildi; güvenlik riski ayrıca değerlendirilir.
MMD-PRC-018	Yetki dışı	Kurumun görev alanı dışında.
MMD-PRC-019	Mükerrer	Aynı olay için mevcut kayıt var.

7.17. Bulgu ve sınıflandırma kodları (MMD-BUL)

Kullanım: Çoklu sınıflandırma olabilir; nihai karar standardı belirtilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-BUL-001	Mobbing bulgusu desteklendi	Tekrar, örüntü, güç ve zarar unsurları yeterli ölçüde desteklendi.
MMD-BUL-002	Mobbing bulgusu kısmen desteklendi	Bazı unsurlar desteklendi; tüm ölçütler karşılanmadı.
MMD-BUL-003	Psikolojik taciz / kötü muamele desteklendi	Olumsuz davranış var; mobbing örüntüsü veya süresi oluşmadı.
MMD-BUL-004	Şiddet veya tehdit desteklendi	Fiziksel, psikolojik veya ekonomik şiddet/tehdit bulgusu.
MMD-BUL-005	Cinsel taciz desteklendi	İstenmeyen cinsel davranış bulgusu.
MMD-BUL-006	Ayrımcılık / işyerinde yıldırma şüphesi	Korunan temele dayalı olumsuz muamele bulgusu; yetkili değerlendirme gerekir.
MMD-BUL-007	Misilleme desteklendi	Hak arama veya tanıklık sonrası olumsuz işlem bulgusu.

Kod	Değer	Açıklama
MMD-BUL-008	Yetki kötüye kullanımı desteklendi	Yetkinin keyfi veya cezalandırıcı kullanımı bulgusu.
MMD-BUL-009	Psikososyal risk / yönetim sorunu	Mobbing bulgusu olmasa da iş tasarımı veya yönetim riski var.
MMD-BUL-010	İşyeri çatışması	Karşılıklı uyuşmazlık; sistematik hedef alma destetlenmedi.
MMD-BUL-011	Meşru yönetim işlemi	Objektif, ölçülü ve hizmet gereklerine uygun işlem.
MMD-BUL-012	Etik ihlal	Etik ilke ihlali desteklendi.
MMD-BUL-013	Disiplin ihlali şüphesi	Kurum disiplin sürecine konu olabilecek bulgu.
MMD-BUL-014	Suç şüphesi	Ceza hukuku bakımından yetkili makama değerlendirme gerektirebilecek bulgu.
MMD-BUL-015	Yetersiz delil	Sonuç için veri yetersiz.
MMD-BUL-016	İddia destetlenmedi	Mevcut deliller iddiayı yeterli ölçüde desteklemedi.
MMD-BUL-017	Kapsam dışı	Mobbing/psikososyal risk kapsamına girmiyor.
MMD-BUL-018	Karar verilmedi	Süreç devam ediyor veya yetkili karar bekleniyor.

7.18. Müdahale ve düzeltici faaliyet kodları (MMD-MUD)

Kullanım: Çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-MUD-001	Bilgilendirme	Haklar, süreç ve seçenekler hakkında bilgi.
MMD-MUD-002	Psikososyal destek	Yetkin psikolog/uzman desteği.
MMD-MUD-003	Tıbbi yönlendirme	Sağlık hizmetine yönlendirme.
MMD-MUD-004	Hukuki bilgilendirme / yönlendirme	Yetkili hukuk desteği veya başvuru kanalı.
MMD-MUD-005	Acil güvenlik önlemi	Fiziksel güvenlik ve kriz önlemleri.
MMD-MUD-006	Geçici görev/raporlama düzenlemesi	Tarafların güvenli biçimde ayrıştırılması.
MMD-MUD-007	Temas kısıtlaması	Gereksiz doğrudan temasın sınırlandırılması.
MMD-MUD-008	İzin / makul düzenleme	Sağlık, engellilik veya korunma ihtiyacına göre düzenleme.
MMD-MUD-009	Delil koruma tedbiri	Kayıtların silinmesini veya değiştirilmesini önleme.
MMD-MUD-010	Tarafsız ön inceleme	Bağımsız veya yetkin inceleme başlatma.
MMD-MUD-011	Disiplin süreci	Usule uygun disiplin değerlendirmesi.
MMD-MUD-012	Etik kurul süreci	Etik ilke bakımından inceleme.
MMD-MUD-013	İSG risk değerlendirmesi	Psikososyal tehlike ve risklerin kurumsal değerlendirmesi.
MMD-MUD-014	İş yükü / görev yeniden tasarımı	İş dağılımı, rol ve süreçlerin düzeltilmesi.
MMD-MUD-015	Yönetici koçluğu / eğitimi	Yönetim ve iletişim yetkinliği geliştirme.
MMD-MUD-016	Çalışan eğitimi	Farkındalık, haklar ve davranış standartları eğitimi.
MMD-MUD-017	Politika / prosedür güncelleme	Başvuru, gizlilik, misilleme ve müdahale kurallarını geliştirme.
MMD-MUD-018	Arabuluculuk / kolaylaştırılmış görüşme	Gönüllü, güvenli ve güç dengesi uygun olduğunda.
MMD-MUD-019	Kurumsal izleme	Tekrar, misilleme ve iklim göstergelerinin takibi.
MMD-MUD-020	Yaptırım	Yetkili süreç sonucu idari, disiplin veya sözleşmesel yaptırım.
MMD-MUD-021	Dış kuruma bildirim / yönlendirme	Yetkili kamu, yargı veya uzman kuruma sevk.
MMD-MUD-022	Toplu/kurumsal iyileştirme planı	Birden çok vakayı veya sistemik riski ele alan plan.
MMD-MUD-099	Diğer müdahale	Açıklama zorunludur.

7.19. Başvuru ve yönlendirme kanalı kodları (MMD-BAS)

Kullanım: Çoklu seçim; güncel görev ve yetki ayrıca kontrol edilir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-BAS-001	Kurum içi yönetim kanalı	Amir, üst yönetim veya yönetim kurulu.
MMD-BAS-002	İnsan kaynakları	İK birimi.
MMD-BAS-003	Etik kurul / etik görevlisi	Kurum içi etik mekanizması.
MMD-BAS-004	Disiplin / teftiş / denetim	Kurumun inceleme veya disiplin birimi.
MMD-BAS-005	İSG kurulu / işyeri hekimi	İş sağlığı ve güvenliği mekanizması.
MMD-BAS-006	Sendika / çalışan temsilcisi	Temsil ve destek kanalı.
MMD-BAS-007	ALO 170	Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi.
MMD-BAS-008	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	Yetkili bakanlık birimleri.
MMD-BAS-009	TİHEK	Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu.
MMD-BAS-010	KDK	Kamu Denetçiliği Kurumu.

Kod	Değer	Açıklama
MMD-BAS-011	CİMER	Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi.
MMD-BAS-012	TBMM Dilekçe Komisyonu	Parlamente dilekçe kanalı.
MMD-BAS-013	İş mahkemesi / adli yargı	İş ve özel hukuk uyuşmazlıkları.
MMD-BAS-014	İdari yargı	Kamu işlemleri ve idari uyuşmazlıklar.
MMD-BAS-015	Savcılık / kolluk	Suç şüphesi veya güvenlik riski.
MMD-BAS-016	Arabuluculuk	Dava şartı veya ihtiyari arabuluculuk süreci.
MMD-BAS-017	KVKK başvuru/şikâyet kanalı	Kişisel veri ihlali veya hak talebi.
MMD-BAS-018	Meslek kuruluşu / düzenleyici kurum	Meslek veya sektör yetkili kurumu.
MMD-BAS-019	MMD destek / yönlendirme kanalı	Dernek bilgilendirme, rehberlik ve yönlendirme hizmeti.
MMD-BAS-099	Diğer kanal	Açıklama zorunludur.

7.20. Gizlilik ve erişim sınıfı kodları (MMD-GİZ)

Kullanım: Tek seçim; erişim yetkisi rol bazlı belirlenir

Kod	Değer	Açıklama
MMD-GİZ-001	Kamuya açık	Yayımlanmasında gizlilik engeli olmayan içerik.
MMD-GİZ-002	Kurum içi	Yetkili kurum personeliyle sınırlı.
MMD-GİZ-003	Kısıtlı	Belirli görev ve rollere erişim.
MMD-GİZ-004	Gizli	Kimlik, sağlık veya soruşturma bilgisi içeren yüksek koruma.
MMD-GİZ-005	Çok gizli / acil koruma	Ağır güvenlik, cinsel şiddet, sağlık veya misilleme riski içeren kayıt.
MMD-GİZ-006	Anonim istatistik	Kişiyi ilişkilendirilemeyecek düzeyde anonimleştirilmiş çıktı.
MMD-GİZ-007	Takma adlı araştırma verisi	Kimlik anahtarları ayrı tutulan kişisel veri.
MMD-GİZ-999	Sınıflandırılmadı	Gizlilik kararı bekleniyor.

7.21. Veri kalitesi bayrakları (MMD-DQ)

Kullanım: Çoklu seçim

Kod	Değer	Açıklama
MMD-DQ-001	Tam	Zorunlu alanlar dolu.
MMD-DQ-002	Eksik	Bir veya daha fazla zorunlu alan eksik.
MMD-DQ-003	Tutarlı	Alanlar ve kaynaklar arasında önemli çelişki yok.
MMD-DQ-004	Çelişkili	Önemli uyumsuzluk var.
MMD-DQ-005	Güncel	Belirlenen güncellik süresi içinde.
MMD-DQ-006	Güncel değil	Eski veya yenileme gerektiriyor.
MMD-DQ-007	Doğrulanmış	Belge veya birden çok kaynakla destekli.
MMD-DQ-008	Doğrulanmamış	Yalnızca beyan veya kontrol edilmemiş bilgi.
MMD-DQ-009	Mükerrer olasılığı	Başka kayıtlarla aynı olma ihtimali.
MMD-DQ-010	Kodlama incelemesi gerekli	Terim veya kod seçimi uzman kontrolü gerektiriyor.
MMD-DQ-011	Anonimlik riski	Yayımlama hâlinde yeniden tanımlama riski var.
MMD-DQ-012	Kalite kontrol tamamlandı	Yetkili inceleme tamamlandı.

7.22. Eksik ve uygulanamaz değer kodları (MMD-MIS)

Kullanım: Tüm kod listelerinde ortak

Kod	Değer	Açıklama
MMD-MIS-990	Uygulanamaz	Alan bu kayıt için anlamlı değil.
MMD-MIS-991	Sorulmadı	Bilgi talep edilmedi.
MMD-MIS-992	Yanıtlamayı reddetti	Kişi yanıt vermedi.
MMD-MIS-993	Hatırlamıyor	Kişi hatırlamıyor.
MMD-MIS-994	Henüz belirlenmedi	Süreç devam ediyor.
MMD-MIS-995	Kayıt bulunamadı	Belge/kayıt mevcut değil.
MMD-MIS-998	Diğer eksik neden	Açıklama alanı gerekir.
MMD-MIS-999	Bilinmiyor	Neden belirtilmeden bilgi yok.

7.23. Ana sektör kodları (MMD-SEK)

Kullanım: Tek seçim; gerektiğinde NACE kodu ayrıca tutulur

Kod	Değer	Açıklama
MMD-SEK-001	Merkezî kamu yönetimi	Bakanlık ve merkez teşkilatı.
MMD-SEK-002	Yerel yönetim	Belediye ve bağlı kuruluş.
MMD-SEK-003	Eğitim - okul	Okul öncesi, ilk ve ortaöğretim.
MMD-SEK-004	Yükseköğretim / akademi	Üniversite ve araştırma kurumu.
MMD-SEK-005	Sağlık ve bakım	Hastane, klinik, bakım hizmeti.
MMD-SEK-006	Sosyal hizmet	Sosyal yardım ve koruma hizmetleri.
MMD-SEK-007	Sanayi / üretim	İmalat ve üretim işletmeleri.
MMD-SEK-008	İnşaat / altyapı	İnşaat, mühendislik ve altyapı.
MMD-SEK-009	Ulaştırma / lojistik	Kara, hava, deniz, demir yolu ve lojistik.
MMD-SEK-010	Finans / sigorta	Banka, finans ve sigorta.
MMD-SEK-011	Bilgi teknolojileri / iletişim	Yazılım, teknoloji, medya ve telekom.
MMD-SEK-012	Perakende / hizmet	Ticaret, konaklama, yiyecek ve kişisel hizmet.
MMD-SEK-013	Tarım / ormancılık	Tarım, hayvancılık ve ormancılık.
MMD-SEK-014	Sivil toplum / meslek kuruluşu	Dernek, vakıf, sendika ve oda.
MMD-SEK-015	Güvenlik / acil hizmet	Kolluk, savunma, itfaiye ve acil hizmet.
MMD-SEK-016	Kültür / sanat / spor	Kültür, sanat, eğlence ve spor.
MMD-SEK-017	Hukuk / danışmanlık	Hukuk, denetim ve profesyonel danışmanlık.
MMD-SEK-099	Diğer sektör	Açıklama ve varsa NACE kodu zorunlu.

8. MMD Asgari Veri Seti

Asgari veri seti, her kurumun aynı bilgileri toplamasını değil, karşılaştırılabilir temel alanları ortak anlamla kullanmasını amaçlar. Kurumlar mevzuat ve iş süreçlerine göre ek alanlar oluşturabilir.

Alan adı	Türkçe ad	Veri türü	Zorunlu	Kod/biçim	Açıklama
record_id	Kayıt kimliği	Metin	Evet	Benzersiz	MMD-YYYY-NNNNNN biçiminde takma adlı kayıt numarası.
dictionary_version	Sözlük sürümü	Metin	Evet	Örn. 1.0.0	Kaydın hangi sözlük sürümüyle kodlandığı.
record_created_at	Kayıt oluşturma zamanı	Tarih-saat	Evet	ISO 8601	Yerel saat dilimi veya UTC bilgisiyle.
record_updated_at	Son güncelleme zamanı	Tarih-saat	Evet	ISO 8601	Her anlamlı değişiklikte yenilenir.
source_channel_code	Başvuru kaynağı	Kod	Evet	MMD-BAS	Başvurunun geldiği kanal.
case_process_code	Süreç durumu	Kod	Evet	MMD-PRC	Güncel süreç aşaması.
event_start_date	Olay başlangıç tarihi	Tarih	Koşullu	YYYY-MM-DD / yaklaşık	Kesin değilse tarih kesinlik alanı kullanılır.
event_end_date	Olay bitiş tarihi	Tarih	Hayır	YYYY-MM-DD	Devam ediyorsa boş ve duration_code=007.
duration_code	Maruziyet süresi	Kod	Evet	MMD-DUR	Süre sınıfı.
frequency_code	Davranış sıklığı	Kod	Evet	MMD-SIK	Referans dönemiyle birlikte.
pattern_codes	Örüntü	Kod listesi	Evet	MMD-ORN	Birden çok kod seçilebilir.
sector_code	Ana sektör	Kod	Evet	MMD-SEK	NACE koduyla eşleme önerilir.
organisation_size	Kurum büyüklüğü	Tamsayı / sınıf	Hayır	1-9,10-49,50-249,250+	Yeniden tanımlama riski varsa sınıf kullanılır.
employment_status_code	Çalışma statüsü	Kod	Evet	MMD-IST	Etkilenen kişinin statüsü.
work_setting_codes	Olay ortamı	Kod listesi	Evet	MMD-ORT	Çoklu seçim.
direction_codes	Davranış yönü	Kod listesi	Evet	MMD-YON	Karma vakalarda çoklu.
power_imbalance_codes	Güç eşitsizliği	Kod listesi	Hayır	MMD-GUC	Saptanmadı/bilinmiyor kodları kullanılabilir.
party_role_codes	Taraf rolleri	İlişkisel tablo	Evet	MMD-ROL	Kişi kimliği ayrı güvenli tabloda tutulur.
behaviour_codes	Olumsuz davranışlar	İlişkisel tablo	Evet	MMD-DAV	Her davranış için fail, tarih, sıklık ve kaynak tutulur.
evidence_codes	Delil türleri	Kod listesi	Hayır	MMD-DEL	Delil envanterine bağlantı içerir.

Alan adı	Türkçe ad	Veri türü	Zorunlu	Kod/biçim	Açıklama
source_quality_codes	Kaynak/doğrulama	Kod listesi	Evet	MMD-KYN	Alan veya delil düzeyinde.
impact_codes	Etki türleri	Kod listesi	Hayır	MMD-ETK	Tıbbi tanı çıkarımı yapılmaz.
impact_basis_codes	Etki dayanağı	Kod listesi	Hayır	MMD-ETD	Her etkiyle ilişkilendirilir.
red_flag_codes	Kırmızı bayraklar	Kod listesi	Evet	MMD-RFB	Yoksa boş değil “yok” kontrolü ayrıca tutulur.
risk_level_code	Genel risk düzeyi	Kod	Evet	MMD-RSK	Gerekçe ve değerlendirici kaydedilir.
protective_action_codes	Koruyucu/düzeltilici işlem	Kod listesi	Hayır	MMD-MUD	Tarih ve sorumlu birimle.
finding_codes	Bulgu/sınıflandırma	Kod listesi	Koşullu	MMD-BUL	Karar sonrası; karar standardı belirtilir.
decision_date	Karar tarihi	Tarih	Koşullu	YYYY-MM-DD	Nihai veya ara karar.
referral_channel_codes	Yönlendirme kanalı	Kod listesi	Hayır	MMD-BAS	Başvuru ve yönlendirme ayrı tutulur.
privacy_class_code	Gizlilik sınıfı	Kod	Evet	MMD-GIZ	Varsayılan en az “kısıtlı”.
special_category_data_flag	Özel nitelikli veri var mı	Boolean	Evet	true/false	Sağlık, sendika vb. varsa true.
legal_basis	İşleme hukuki sebebi	Metin/kod	Evet	Kurum envanteri	Açık ve belirli hukuki dayanak.
retention_until	Saklama sonu	Tarih	Evet	YYYY-MM-DD	Saklama-imha politikasına göre.
data_quality_flags	Veri kalite bayrakları	Kod listesi	Evet	MMD-DQ	Kalite kontrol sonucu.
free_text_summary	Kısa olay özeti	Metin	Hayır	En fazla 2.000 karakter	Kimlik ve gereksiz özel veri içermemelidir.
coding_notes	Kodlama notu	Metin	Hayır	En fazla 1.000 karakter	Belirsizlik, eşleme veya istisnalar.
reviewer_role	Kalite kontrol eden rol	Kod	Evet	MMD-ROL	Kişi adı yerine rol ve güvenli kullanıcı kimliği.

9. Veri Kalitesi, Gizlilik ve Etik Kurallar

9.1. Kimlik ve olay verisinin ayrılması

Kişi kimlikleri, vaka içeriğinden ayrı ve erişimi daha sınırlı bir tabloda tutulmalıdır. Ana kayıt takma adlı record_id ile çalışmalıdır.

9.2. Özel nitelikli veriler

Sağlık, sendika üyeliği, ceza mahkûmiyeti ve benzeri veriler yalnızca açık amaç, uygun hukuki sebep ve artırılmış teknik-idari tedbirlerle işlenmelidir.

9.3. Serbest metin riski

Serbest metin alanları ad, telefon, adres, sağlık ayrıntısı ve üçüncü kişi bilgisi sızdırabilir. Yayımdan önce otomatik ve insan kontrolü birlikte uygulanmalıdır.

9.4. Anonim istatistik

Az gözlemlenilen hücreler, nadir unvanlar, küçük kurumlar ve ayrıntılı tarih/yer birleşimleri kişiyi yeniden tanımlayabilir. Eşik, genelleştirme, bastırma ve toplulaştırma yöntemleri kullanılmalıdır.

9.5. Ölçüm hatası ve yanlılık

Başvuru verileri toplumdaki gerçek yaygınlığı doğrudan göstermez. Bildirim eğilimi, erişim, kurum kültürü, sektör ve kayıt yöntemi sonuçları etkiler. Raporlarda bu sınırlılık açıkça yazılır.

9.6. Karar standardı

“Desteklendi”, “desteklenmedi” ve “yetersiz delil” birbirinden ayrılır. Kullanılan ispat standardı, yetkili merci ve gerekçe kayıt altına alınır.

9.7. İnsan gözetimi

Otomatik sınıflandırma veya yapay zekâ, yalnızca yardımcı araçtır. Nihai sınıflandırma ve risk kararı yetkin insan incelemesine tabidir.

9.8. Saklama ve imha

Her veri alanı için amaç, hukuki sebep, erişim rolü, azami saklama süresi ve imha yöntemi kişisel veri işleme envanteriyle uyumlu olmalıdır.

10. Web Yayın ve Açık Veri Profili

10.1. Web sayfası yapısı

- Arama kutusu: terim, eş anlamlı ve kodla arama.
- Alan filtresi: davranış, delil, etki, süreç, gizlilik vb.
- Her kod için kalıcı bağlantı: örn. /veri-sozlugu/MMD-DAV-021.
- Sürüm geçmişi ve değişiklik notları.
- Word, PDF, CSV, XLSX, JSON ve JSON-LD indirme seçenekleri.
- Geri bildirim formu ve değişiklik önerisi süreci.

10.2. Veri kataloğu meta verisi

Öge	Örnek değer	Not
title	MMD Mobbing Veri Sözlüğü	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
identifier	MMD-VS-001	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
publisher	Mobbing ile Mücadele Derneği	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
version	1.0.0	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
issued	2026-07	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
modified	Son güncelleme tarihi	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
language	tr	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
license	Kurumsal onaylı açık lisans	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
accessRights	public: sözlük; restricted: vaka verisi	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
theme	Mobbing, çalışma barışı, psikososyal riskler	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
distribution	DOCX, PDF, CSV, XLSX, JSON, JSON-LD	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
contactPoint	Kurumsal iletişim adresi	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
conformsTo	MMD-VS-001; DCAT 3 profili	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.
provenance	Kaynaklar ve değişiklik geçmişi	DCAT/Dublin Core eşlemesi önerilir.

10.3. Açık veri sınırı

Sözlük ve kod listeleri açık yayıma uygundur. Ham başvuru, sağlık, kimlik, tanık, delil ve soruşturma verileri açık yayıma uygun değildir. Kurumsal raporlarda yalnızca anonimleştirilmiş, toplulaştırılmış ve yeniden tanımlama riski değerlendirilmiş veriler kullanılmalıdır.

11. Yönetişim, Sürümler ve Değişiklik Yönetimi

Yönetişim unsuru	Kural
Veri Sözlüğü Kurulu	MMD içinde hukuk, psikoloji/psikososyal risk, veri yönetimi, saha uygulaması ve kurumsal iletişim temsilcilerinden oluşur.
Terim sahibi	Her alan için tanım ve kodların güncelliğinden sorumlu birim belirlenir.
Değişiklik önerisi	Gerekçe, etkilenen kod, geriye uyumluluk, kaynak ve uygulama etkisiyle kayıt altına alınır.
Kamu görüşü	Ana sürüm değişikliklerinde akademisyen, sendika, kamu ve işveren temsilcilerinden görüş alınması önerilir.
Kullanımdan kaldırma	Kod silinmez; “kullanımdan kaldırıldı” olarak işaretlenir ve yerine geçen koda bağlantı verilir.
Kalite kontrol	Yazım, kod benzersizliği, kaynak, hukuk, veri koruma ve makinece okunabilirlik kontrol edilir.

Yönetişim unsuru	Kural
Yıllık rapor	Yeni kodlar, geri bildirimler, veri kalitesi sorunları ve kullanım istatistikleri yayımlanır.

12. Uygulama Örneği

Aşağıdaki örnek tamamen kurgusaldır. Kimlik veya gerçek kurum bilgisi içermez.

Alan	Örnek değer
record_id	MMD-2026-000001
case_process_code	MMD-PRC-006 (Ön inceleme)
sector_code	MMD-SEK-001 (Merkezi kamu yönetimi)
employment_status_code	MMD-IST-002 (Kamu görevlisi)
work_setting_codes	MMD-ORT-001 MMD-ORT-003
direction_codes	MMD-YON-001 (Dikey aşağı)
power_imbalance_codes	MMD-GUC-001 MMD-GUC-005
behaviour_codes	MMD-DAV-001 009 012 021 040 041
frequency_code	MMD-SIK-004 (Haftada yaklaşık bir)
duration_code	MMD-DUR-004 (6-11 ay)
pattern_codes	MMD-ORN-002 003 004
evidence_codes	MMD-DEL-004 005 006 010 015
impact_codes	MMD-ETK-001 004 009 013
red_flag_codes	MMD-RFB-006 (Misilleme sürüyor)
risk_level_code	MMD-RSK-004 (Yüksek)
privacy_class_code	MMD-GIZ-004 (Gizli)
finding_codes	MMD-BUL-018 (Karar verilmedi)

Örnek yorum: Kayıt, davranış temelli kodlanmıştır. “Mobbing” sonucu henüz verilmemiştir. Misilleme ve devam eden yüksek risk nedeniyle geçici koruma, delil koruma ve hızlı tarafsız inceleme önceliklidir.

13. Kaynakça

Erişim tarihi: 22 Temmuz 2026. Bağlantılar yayıncıların resmî veya bilimsel sayfalarına yönelir.

- International Labour Organization. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [\[Bağlantı\]](#)
- International Labour Organization. Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206. 2021. [\[Bağlantı\]](#)
- International Labour Organization. Violence and harassment at work: A practical guide for employers. 2022. [\[Bağlantı\]](#)
- International Labour Organization. Safe and healthy working environments free from violence and harassment. 2020. [\[Bağlantı\]](#)
- World Health Organization. Guidelines on mental health at work. 2022. ISBN 978-92-4-005305-2. [\[Bağlantı\]](#)
- World Health Organization. Mental health at work. Fact sheet. 2 September 2024. [\[Bağlantı\]](#)
- European Agency for Safety and Health at Work. Psychosocial risks and mental health glossary. [\[Bağlantı\]](#)
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 165-184. DOI: 10.1080/13594329608414853. [\[Bağlantı\]](#)
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the NAQ-R. Work & Stress, 23(1), 24-44. DOI: 10.1080/02678370902815673. [\[Bağlantı\]](#)
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., et al. (2019). The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Safety and Health at Work, 10(4), 482-503. DOI: 10.1016/j.shaw.2019.10.002. [\[Bağlantı\]](#)
- Gök, S., Karatuna, I., & Tınaz, P. (2022). İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği'nin düzenlenmesi ve kısa formunun geçerlik ve güvenirlik çalışması. Journal of Research in Business, 7(1), 63-89. DOI: 10.54452/jrb.1029683. [\[Bağlantı\]](#)
- Aydın, O., & Öcel, H. (2009). İşyeri Zorbalığı Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Türk Psikoloji Yazıları, 12(24), 94-106. [\[Bağlantı\]](#)
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi ile İlgili 2025/3 Sayılı Genelge. Resmî Gazete, 6 Mart 2025, Sayı 32833. [\[Bağlantı\]](#)

14. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik: İş yerinde yıldırma açıklaması; 6701 sayılı Kanun çerçevesi. [\[Bağlantı\]](#)
15. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi. 2017. [\[Bağlantı\]](#)
16. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Özel Nitelikli Kişisel Veriler. [\[Bağlantı\]](#)
17. Kişisel Verileri Koruma Kurumu. Kişisel Verilerin Silinmesi, Yok Edilmesi veya Anonim Hale Getirilmesi Hakkında Yönetmelik ve Rehber. [\[Bağlantı\]](#)
18. W3C. Data Catalog Vocabulary (DCAT) - Version 3. W3C Recommendation, 22 August 2024. [\[Bağlantı\]](#)
19. Wilkinson, M. D., Dumontier, M., Aalbersberg, I. J., et al. (2016). The FAIR Guiding Principles for scientific data management and stewardship. Scientific Data, 3, 160018. DOI: 10.1038/sdata.2016.18. [\[Bağlantı\]](#)
20. ISO. ISO/IEC TR 20943-1:2003. Procedures for achieving metadata registry content consistency - Part 1: Data elements. [\[Bağlantı\]](#)
21. Lever, I., Dyball, D., Greenberg, N., & Stevelink, S. A. M. (2019). Health consequences of bullying in the healthcare workplace: A systematic review. Journal of Advanced Nursing, 75, 3195-3209. DOI: 10.1111/jan.13986. [\[Bağlantı\]](#)
22. Nielsen, M. B., Indregard, A.-M. R., & Øverland, S. (2016). Workplace bullying and sickness absence: a systematic review and meta-analysis. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 42(5), 359-370. DOI: 10.5271/sjweh.3579. [\[Bağlantı\]](#)

Ek A. Kaynak Kısaltmaları

Kısaltma	Kaynak
S01	ILO C190 (2019)
S02	ILO C190/R206 Uygulama Rehberi (2021)
S03	ILO İşveren Rehberi (2022)
S04	WHO İşyerinde Ruh Sağlığı Rehberi (2022)
S05	WHO İşyerinde Ruh Sağlığı Bilgi Notu (2024)
S06	EU-OSHA Psikososyal Riskler Sözlüğü
S07	Leymann (1996)
S08	Einarsen, Hoel ve Notelaers (2009)
S09	COPSOQ III (Burr ve ark., 2019)
S10	İPTÖ-D / İPTÖ-K (Gök, Karatuna ve Tınaz, 2022)
S11	NAQ-R Türkçe Uyarlaması (Aydın ve Öcel, 2009)
S12	2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesi
S13	6701 sayılı Kanun ve TİHEK açıklamaları
S14	6698 sayılı KVKK ve ikincil düzenlemeler
S15	W3C DCAT 3 (2024)
S16	FAIR İlkeleri (Wilkinson ve ark., 2016)
S17	ISO/IEC 11179 yaklaşımı / TR 20943-1
S18	ÇSGB Mobbing Bilgilendirme Rehberi (2017)
S19	Sistematiik sağlık sonuçları derlemeleri

Ek B. Alfabetik Terim Dizini

Terim	Kod
Anonimleştirme	MMD-TER-047
Ayrımcılık	MMD-TER-007
Açık veri	MMD-TER-056
Başvuru	MMD-TER-030
Bildirimde bulunan kişi	MMD-TER-029
Birlikte çalışabilirlik	MMD-TER-053
Bulgu	MMD-TER-034
Cinsel taciz	MMD-TER-006
DCAT	MMD-TER-058
Delil	MMD-TER-037
Delil bütünlüğü	MMD-TER-041

Terim	Kod
Dijital delil	MMD-TER-040
Dolaylı delil	MMD-TER-039
Doğrudan delil	MMD-TER-038
Doğrulanmış bulgu	MMD-TER-035
FAIR veri ilkeleri	MMD-TER-057
İddia	MMD-TER-031
İnsana yakışır iş	MMD-TER-021
İş güvencesizliği	MMD-TER-026
İş stresi	MMD-TER-017
İş yükü	MMD-TER-022
İş üzerinde kontrol	MMD-TER-023
İşyeri zorbalığı	MMD-TER-003
İşyerinde psikolojik taciz	MMD-TER-002
İşyerinde yıldırma (6701 kapsamı)	MMD-TER-008
Kişisel veri	MMD-TER-043
Kod listesi	MMD-TER-052
Kontrollü sözlük	MMD-TER-051
Makinece okunabilir veri	MMD-TER-055
Meta veri	MMD-TER-049
Meşru yönetim işlemi	MMD-TER-013
Misilleme	MMD-TER-009
Mobbing	MMD-TER-001
Nezaketsizlik	MMD-TER-011
Psikolojik güvenlik	MMD-TER-019
Psikososyal risk	MMD-TER-016
Psikososyal tehlike	MMD-TER-015
Rol belirsizliği	MMD-TER-024
Rol çatışması	MMD-TER-025
Saklama zinciri	MMD-TER-042
Sosyal destek	MMD-TER-027
Sürümleme	MMD-TER-054
Takma adlandırma	MMD-TER-046
Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz	MMD-TER-005
Tükenmişlik	MMD-TER-018
Veri kalitesi	MMD-TER-048
Veri minimizasyonu	MMD-TER-045
Veri sözlüğü	MMD-TER-050
Yetersiz delil	MMD-TER-036
Yetki kötüye kullanımı	MMD-TER-012
Çalışma barışı	MMD-TER-020
Çalışma yaşamında şiddet ve taciz	MMD-TER-004
Çatışma	MMD-TER-010
Ön değerlendirme	MMD-TER-032
Ön inceleme	MMD-TER-033
Örgütsel adaletsizlik	MMD-TER-014
Örgütsel sessizlik	MMD-TER-028
Özel nitelikli kişisel veri	MMD-TER-044

Yalnız Değilsiniz...