

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI



SAĞLIK SEKTÖRÜNE YÖNELİK MOBBİNG
ARAŞTIRMALARININ LİSANSÜSTÜ TEZLER AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ: LİTERATÜR ÇALIŞMASI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN

HAZIRLAYAN
Duygu YILDIRIM

ELAZIĞ-2017

T.C.
FIRAT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

**SAĞLIK SEKTÖRÜNE YÖNELİK MOBBİNG
ARAŞTIRMALARININ LİSANSÜSTÜ TEZLER
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: LİTERATÜR
ÇALIŞMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN

HAZIRLAYAN
Duygu YILDIRIM

Jürimiz,/...../2017 tarihinde yapılan tez savunma sınavı sonunda bu Yüksek Lisans Tezini oy birliği ile başarılı saymıştır.

Jüri Üyeleri:

1. Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
2. Yrd. Doç. Dr. Ahmet Fethi DURMUŞ
3. Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN



F. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih ve sayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Prof. Dr. Ömer Osman UMAR
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ÖZET**Yüksek Lisans Tezi****Sağlık Sektörüne Yönelik Mobbing Araştırmalarının Lisansüstü Tezler Açısından
Değerlendirilmesi: Literatür Çalışması****Duygu YILDIRIM****Fırat Üniversitesi****Sosyal Bilimler Enstitüsü****Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı****Elazığ – 2017, Sayfa: IX+94**

Mobbing bir grup veya tek bir kişi tarafından bir kişiye şiddet uygulama olarak tanımlanır. Aynı zamanda o bir şeye ya da birisine karşı olarak, bir psikolojik terör olarak ya da duygusal saldırı olarak da açıklanabilir. Günümüzde yaşanan ekonomik gelişmeler, çalışma ortamında değişiklikler meydana getirmiştir. Bunun bir sonucu olarak da aşırı rekabet ve kar anlayışı iş yerlerinde psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarını artırmıştır.

Hizmet alanında faaliyet gösteren tüm örgütlere benzer şekilde sağlık sektöründeki örgütlerin bütün çalışmalarının tamamına yakını kamunun önünde gerçekleşmektedir. Bu nedenden dolayı bu örgütlerin kendi çalışanlarına ve hizmetlerinden yararlanacak kişilere karşı meydana gelebilecek sıkıntılar için önlem çalışmaları yapmaları zaruridir. Bu önlemlerin alınmadığı durumlarda bir sonuç olarak ortaya çıkacak olan mobbing olayları sunulan hizmetin kalitesini etkileyecek ayrıca çalışan personelin çalışma ortamında rahatsızlık duymasına neden olacaktır. Mobbing gibi olayların toplum için hayati bir öneme sahip bir hizmet sektörü olan sağlık sektöründe önüne geçilmesi personelin çalışma verimini artıracak buna bağlı olarak da hasta memnuniyeti sağlanacaktır. Bunun bir sonucu olarak da sağlık sektöründe bulunan örgütlerden beklenen hizmet kalitesi en iyi şekilde sağlanacaktır.

Bu çalışmanın amacı, sağlık kurumlarında mobbing olayları hakkında var olan geçerli ve güvenilir bilgilerin toplanarak sistemli olarak düzenlenmesiyle çok yönlü bilgi

birikimi sağlamak için Türkiye’de konu üzerine yapılan tez çalışmalarının incelenmesidir. Bu amaçla 2006 - 2015 yılları arasında yapılan 48 tez üzerinde derleme çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmada tezler hakkında genel bilgiler ve elde edilen sonuçlar verilmiştir. Yapılan bu çalışma sağlık kurumları alanında incelemeler yapacak kişilere genel bir bilgi birikimi sağlayacaktır.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Sağlık Kurumlarında Mobbing



ABSTRACT

Master Thesis

**Assessment of Mobbing Investigations For The Health Sector in Terms Of
Graduate Theses: Literature Study**

Duygu YILDIRIM

The University of Fırat

The Institute of Social Science

The Department of Management of Health

Elazığ-2017; Page: IX+94

Mobbing is defined as violence to person by a group or a single person. At the same time it is explained as a psychological terror or emotional attacks against something or someone. Nowadays economic developments have created changes in the work environment. As a result of this situation also have increased mobbing behaviors because of desire to profit and extremely competitive in the workplace.

Close to all the activities of organizations working in the health sector in a similar way to all organizations operating in the area of service is carried out in front of the public. Therefore these organizations are essential to make prevention work against adversity that may occur against people who benefit from their work and services. Mobbing events that will occur as a result where these measures are not taken into account will affect the quality of offered services, and also it will also cause becoming disturbed to personnel in the working environment. Prevention of Mobbing events in health sector that has a vital importance for the community will increase work efficiency of the staff and it will be ensured that the patient satisfaction as a result. Eventually quality of service expected from organizations in the health sector will be in the best possible way.

The aim of this study is to examine performed thesis studies on the subject in Turkey in order to provide multi-dimensional knowledge accumulation by collecting and systematically regulating valid and reliable information about mobbing incidents in health institutions. For this purpose, a compilation study was conducted on 48 theses made

between 2006 and 2015. In this study, general information about the thesis and the obtained results are given. This study will provide a general knowledge on the persons to be examined in the field of health institutions.

Key Words: Mobbing, Mobbing in Health Institutions



İÇİNDEKİLER

ÖZET	I
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ	VIII
ÖNSÖZ	IX
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG.....	3
1.1. Mobbingin Tanımı ve Tarihçesi.....	3
1.2. Mobbing Kavramı ve Türleri	6
1.2.1. Yukarı Yönlü Mobbing	7
1.2.2. Aşağı Yönlü Mobbing	7
1.2.3. Yatay Mobbing.....	8
1.3. Mobbing Süreci ve Aşamaları.....	8
1.3.1. Mobbing Belirtileri.....	11
1.3.2. Mobbing Sürecinde Rol Alan Taraflar.....	13
1.3.2.1. Mobbing Uygulayanlar.....	13
1.3.2.2. Mobbing Mağdurları.....	15
1.3.2.3. Mobbing'e Tanık Olanlar.....	17
1.4. Mobbing'in Etkileri.....	18
1.4.1. Mobbing'in Bireysel Etkileri.....	18
1.4.2. Mobbing'in Örgütsel Etkileri	21
1.4.3. Mobbing'in toplumsal etkileri	23

İKİNCİ BÖLÜM

2. BÖLÜM MOBBİNGE NEDEN OLAN ETMENLER, ÇALIŞANLARDA MOBBİNG ALGILARI VE MOBBİNGLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ	25
2.1. Mobbing ve Mobbing'e Neden Olan Etmenler	25
2.1.1. Kişisel ve Sosyal Gruptan Kaynaklanan Nedenler	26
2.1.2. Örgütsel ve Yönetimsel Nedenler	28
2.2. Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri	31
2.2.1. Mobbing İle Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri	32

2.2.2. Mobbing ile Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri	33
2.3. Türkiye’de Sağlık Kurumlarında Mobbing’e Genel Bakış	34
2.3.1. Türkiye’de Sağlık Kurumlarında Mobbing	34
2.3.2. Türkiye’de Mobbing ile Başa Çıkma Yöntemleri İçin Yapılan Bazı kamusal ve Özel Çalışmalar	35
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	
3. BÖLÜM TÜRKİYE’DE SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR ÜZERİNE BİR DERLEME	37
3.1. Çalışmanın Gereç ve Yöntemi.....	37
3.1.1. Çalışmanın Konusu ve Problemi	37
3.1.2. Çalışmanın Amacı ve Önemi	37
3.1.3. Çalışmanın Varsayımları.....	37
3.1.4. Çalışmanın Sınırlılıkları.....	38
3.1.5. Çalışma Yöntemi	38
3.1.6. Evren ve Örneklem.....	38
3.2. Bulgular.....	38
SONUÇ VE ÖNERİLER	79
KAYNAKLAR	84
EKLER	93
Ek 1. Orijinallik Raporu.....	93
ÖZGEÇMİŞ	94

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Yapılan tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı	40
Tablo 2: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları üniversitelere göre dağılımı.....	40
Tablo 3: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları üniversitelere göre dağılımı.....	41
Tablo 4: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları anabilim dallarına göre dağılımı	41
Tablo 5: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları anabilim dallarına göre dağılımı	42
Tablo 6: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının veri toplama araçlarına göre dağılımı.....	42
Tablo 7: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının veri toplama araçlarına göre dağılımı.....	42
Tablo 8: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan ölçekler	43
Tablo 9: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan ölçekler	44
Tablo 10: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan veri analiz yöntemleri.....	45
Tablo 11: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan veri analiz yöntemleri.....	45
Tablo 12: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının amaçları	46
Tablo 13: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının amaçları	47
Tablo 14: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının hipotezleri.....	49
Tablo 15: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının hipotezleri.....	49

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması süresince her türlü konuda bilgisini ve yardımını eksik bırakmayan tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Muhammet DÜŞÜKCAN'na teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca Sayın Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL'e ve Fırat Üniversitesi öğretim elemanlarına teşekkür eder;

Her türlü konuda desteklerini hiçbir zaman eksik etmeyen aileme ve bana gösterdiği sevgi ve sabır dolayısıyla eşim Burak YILDIRIM'a sonsuz teşekkür ederim.

ELAZIĞ-2017**Duygu YILDIRIM**

GİRİŞ

İnsanlar zamanlarının çoğunu işyerlerinde harcadıkları için, işyerinde mutlu ve rahat bir ortama sahip olmaları gereklidir. İşyerinde bulunan çevre çalışmayı motive etmek için oldukça önemlidir. Eğer işyerinde destekleyici ve rahat koşullar eksikse, bu düşmanca bir işyeri oluşturur ve insanları stresli bir hale getirir. Özellikle, bu durum diğer meslektaşları tarafından yaratılırsa, bu durumu daha da kötü hale getirir. Ülkenin sanayi ve her türlü organizasyonunda son yıllarda önem kazanan işyeri sorunlarının başında bu neden gelmektedir ve bu en önemli ve geniş işyeri sorunu mobbingdir.

Mobbing bir grup veya tek bir kişi tarafından bir kişiye şiddet uygulama olarak tanımlanır. Aynı zamanda o bir şeye ya da birisine karşı olarak, bir psikolojik terör olarak ya da duygusal saldırı olarak da açıklanabilir. Kavramsal olarak, yıldırma öncelikle on dokuzuncu yüzyılda kuş davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Biyologlar kuşların yuvalarını korumak için düşmanları etrafında uçtuklarını buldular ve bu davranışı mobbing olarak adlandırdılar. 1970'li yıllarda ise İsveçli bilim adamı Peter-Paul Heinemann insan davranışını açıklamak için bu terimi kullanan ilk kişidir. O bir çocuk grubunun tek başına bulunan bir çocuğa yönelik zararlı davranışlarıyla ilgilenmiş ve genelde tek bir çocuğa karşı yapılan yıkıcı, zararlı davranışları zorbalık olarak isimlendirmiştir (Kokalan ve Tigrel, 2014:3082).

Günümüzde yoğun, stresli ve rekabetçi iş yaşamının sağlık sektörü gibi hayati önem taşıyan örgütlerde, mobbing'e zemin hazırlayacak koşulların zor olmayacağını belirtmek gerekmektedir. Hizmet alanında faaliyet gösteren tüm örgütlere benzer şekilde sağlık sektöründeki örgütlerin bütün faaliyet çalışmalarına yakını kamunun önünde gerçekleşmektedir. Bu nedenden dolayı bu örgütlerin kendi çalışanlarına ve hizmetlerinden yararlanacak kişilere karşı meydana gelebilecek sıkıntılara karşı önlem çalışmaları yapmaları zaruridir. Bu önlemlerin alınmadığı durumlarda bir sonuç olarak ortaya çıkacak olan mobbing olayları sunulan hizmetin kalitesini etkileyecek ayrıca çalışan personelin çalışma ortamında rahatsızlık duymasına neden olacaktır. Mobbing gibi olayların toplum için hayati bir öneme sahip bir hizmet sektörü olan sağlık sektöründe önüne geçilmesi personelin çalışma verimi artıracak buna bağlı olarak da hasta memnuniyeti sağlanacaktır. Bunun bir sonucu olarak da sağlık sektöründe bulunan örgütlerden beklenen hizmet kalitesi en iyi şekilde sağlanacaktır.

Sonuç olarak, mobbing geçmişten günümüze süre gelen ama önceleri tanımlanamayan, son yıllarda giderek önem kazanan ve üzerine fazlaca çalışmalar yapılmaya başlanan bir kavramdır. Çünkü mobbing'in artık çalışan üzerindeki etkisinin ne kadar büyük olduğu ve önemli bir sıkıntı yarattığı ispatlanmaktadır (Gürkan, 2010: 6).

Bu çalışma giriş ve sonuç bölümleri dışında 3 bölümden meydana gelmektedir. Çalışmanın birinci bölümünde ilk olarak mobbing kavramının tanımı ve tarihçesi açıklanmıştır. Bölümün devamında mobbing türleri mobbing'in süreç ve aşamaları gösterilmiş ve son olarak da mobbing'in etkilerine yer verilmiştir.

İkinci bölümde ise mobbing'e neden olan etmenler belirtilerek, mobbing ile başa çıkma yöntemleri açıklanmıştır. Bölüm devamında ise, sağlık sektöründe meydana gelen mobbing olayları hakkında Türkiye için genel bilgiler ve yapılan bazı önleyici tedbirler hakkında bilgiler verilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde ise 2006-2015 yılları arasında ülkemizde sağlık kurumlarında mobbing üzerine yapılan 48 tez çalışmasının analiz edilme işlemi gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu analiz işleminde tez hakkında genel bilgiler verilmiş devamında bu tez çalışmalarından elde edilen sonuçlar gösterilmiştir. Araştırma sonuç ve öneriler bölümünde çalışmalarda elde edilen önemli sonuçlara yer verilmiş ve en son bu çalışmaların sağlamış olduğu genel bakış çerçevesi sayesinde sağlık sektöründe mobbing ile ilgili yapılacak çalışmalara ve önleyici tedbirlere yardımcı dokunacağına inandığımız önerilerimize yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. MOBBİNG

1.1. Mobbingin Tanımı ve Tarihçesi

“Mob” sözcüğünün kökeni Latince “kararsız kalabalık” anlamındaki “mobile vulgus” sözcüğünden gelmektedir. Bu kelimenin İngilizce eylem biçimi olan mobbing ise, “psikolojik şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme” anlamlarına gelir (Tınaz, 2006:7). Günümüzde çoğu dile bu ifade orijinal haliyle mobbing şeklinde geçmiştir. Bunun sebebi mobbing’i tam anlamı ile ifade etmede yaşanan zorluktur (Çobanoğlu,2005: 19).

Mobbing üzerine ülkemizde yapılan çalışmalarda Türkçe kelime karşılığı olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “iş yerinde psikolojik terör”, iş yerinde duygusal taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “iş yerinde zorbalık”, “yıldıрма” ve “iş yerinde psikolojik yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcükleri kullanılmıştır (Tınaz, 2006:17; Çobanoğlu, 2005:20). Akalın (Akalın, 2011:1) yaptığı çalışmada ise, “mobbing” kelimesinin çevirisinde doğru bir Türkçe karşılığa ulaşamadığını belirterek “Güncel Türkçe Sözlük ve Yazım Kılavuzu Çalışma Grubu’nun “kişiyi bezdirme” tanımından yola çıkarak “mobbing” kelimesinin Türkçe karşılığının “bezdiri” olduğunu belirtmiştir (Çakıl, 2011:3).

Kavramsal olarak, yıldıрма öncelikle on dokuzuncu yüzyılda kuş davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Biyologlar, kuşların yuvalarını korumak için onların düşmanları etrafında uçtuklarını buldular ve bu davranışı mobbing olarak adlandırdılar (Tınaz, 2006:35). Bir Avustralyalı bilim adamı Konrad Lorenz kendilerini savunma için ya da onlara karşı koyan avcılara ya da onların düşmanlarına karşı hayvanların küçük bir grubunun ortak saldırılarını açıklamak için bu terimi genelleştirdi (Davenport ve ark., 2003:45). O bir grup etkinliği olmak zorunda değildir ama o bireysel etkinlik olarak başlar ve hızla diğerlerini çeker; daha sonra bir grup işlemi (Ehrlich ve ark., 1988:15) olur. Hayvanlar düşmanlarına saldırmak için diğer bir deyişle düşmanlarına mob. yapmak için birbirini cesaretlendirir ve bu saldırı davranışını öğrenirler.

Peter-Paul Heinemann insan davranışını açıklamak için bu terimi kullanan ilk kişidir. O tek başına bir çocuğa yönelik bir çocuk grubunun zararlı davranışlarını gözlemledi (Leymann, 1996:166). Ancak mobbing terimi 1980’lerde Heinz Leymann

tarafından bir insan davranışı olarak kavramsallaştırıldı. O işyerinde baskı, şiddet ve zorbalık davranışları olarak mobbingi tanımladı ve ilk olarak İsveç'te örgütlerde analiz etti. O başlangıçtaki gibi olmayan diğerleri tarafından “çalışılması zor” olarak düşünülen insanlara dikkat çekti. Başka bir deyişle, o örgütün çalışmaları ve kültür yapısının bu insanları çalışması zor yapması yerine bu insanların kişilik sorunlarının miras olmadığını belirtti. Onlar bir kez zor olarak düşünüldüğünde, diğerleri onları kovmak için diğer nedenler bulmaya çalışıyorlardı (Davenport ve ark., 2003:48). Etik olmayan ve düşmanca yöntemlerle başka bir kişiye karşı bir grup insan veya bireysel olarak sistematik şekilde uygulanan duygusal taciz ve psikolojik terör içeren mobbing olarak Leymann tarafından tanımlanan bir şeydi. Genellikle mobbing bir kişi ile başlar ki bu kişi bir meslektaşı tarafından tehdit edildiğini ve daha sonra diğerlerinin kuşların yıldırma eylemleri gibi örgütün dışına kurban götürmeyi amaçlayan bu harekete (Halbur, 2005:654) katıldıklarını düşünür. Leymann aynı zamanda işyerinde diğer insanlara bulaşarak yayılan bir hastalık gibi mobbing'i iddia etti ve o önemli bir noktaya dikkat çekti, mobbing mobbingcinin zayıflıklarını ve eksikliklerini örtbas etmek için umutsuz bir kampanya olarak yapılır (Lehmann, 1993:42). Ancak, işyerinde mobbing'in net ve kesin tanımı veya sınır olmadığından bireyler üzerinde bu eylemlerin etkilerini açıklamak kolay değildir. İnsanlar genellikle eylemin mobbing eyleminin bir türü olup olmadığı hakkında emin olamayabilir. Her biri farklı bir biçimde mobbing'i tanımladı ve mobbing davranışları yeni davranışları tanımladı. Leymann örneğinde mobbing davranışları içine cinsel ima ve taciz dahil edildi.

İnsanların kendi meslektaşlarına kızgın olabilmesi her işyerinde çok normaldir ve ayrıca onlar aralarına tartışabilir, birbirlerine saygısız sözler söyleyebilir ya da onu etkilemek için yöneticisinin önünde meslektaşlarını eleştirerek durumu manipüle edebilirler. Bu gibi şeyler, insan doğasından geldiği için mobbing olarak bu gibi mevcut ya da geçici davranışları veya tutumları sınıflandırmak doğru değildir. Mobbing olarak davranışlar telaffuz etmek için, onlar tarafından bir kişiye bir fırsat olmamasına karşın sistematik ve sürekli bir şekilde uygulanan bir biçimde olmalıdır (Neidl, 1996:239). Bu nedenle, Leymann tarafından tanımlanan mobbing özelliklerini belirtmek çok önemlidir. Mobbing, bilinçli bir şekilde uygulanmalı sistematik olarak bir haftada en az bir kez tekrarlanmalı ve en az altı ay sürekli olmalıdır. O çeşitli boyutlara sahip olan süreçlerin bir türüdür ve farklı psikolojik faktörleri içerir (Tutar, 2004:68). Sık sık ve sürekli olarak uygulanan mobbing davranışları psikolojik olarak, psikosomatik olarak, fizyolojik olarak

ve sosyal olarak kurbanına zarar verir. Mobbing davranışları işyerinden insanları uzak tutmayı amaçladığı için haksız suçlamalar, duygusal taciz, rezil etme ve psiko-terör içerir (Tutar, 2004:75). İşyerinde bu etik dışı ve düşmanca davranışlar bireyi güvensiz ve zayıf yapar. Ayrıca, Bultena ve Whatcott (2008) 'e göre, mobbing mağdurunu meslektaşları için tehlikeli olabilecek genellikle akıllı, yeterli, iyi performansla sahip ve yaratıcı insanlar yerine, daha az başarılı, zayıf, utangaç ya da pasif olduğunu düşünmek hata olur (Bultena ve Whatcott, 2008:654). Araştırmalar mobbing mağdurlarının insan haklarını savunan, iş yerindeki usulsüzlükleri açığa çıkaran, evli kadınlar, yüksek başarılı kimseler ve azınlıklardan olduğunu da göstermiştir. Bu azınlıkların din ve kültürel özellikleri çoğunluktan farklıdır ve "grup" (Gates, 2004a:33) içine nüfuz edememiş insanlardır (Kokalan ve Tigrel, 2014:3082).

Horst Kasper mobbing'in karakteristik olarak beş özelliğini aşağıdaki şekilde sıralamıştır;

1. Çatışma katılmıştır.
2. İki grup dan taraflar çoğu durumda tek kişiye zarar vermektedir
3. Bu kişi sürekli mobbing'e uğrar
4. Saldırı veya taciz daha uzun bir süre devam eder.
5. Bu kişinin kendini mobbing den kendi başına kurtulması için şansı çok azdır

(Kasper, 2002:3).

Leymann mobbing'i "mobbing; bir veya birkaç kişi tarafından başka bir kişiye yönelik olarak düşmanca ve ahlak dışı yöntemlerle sistematik bir şekilde uygulanan psikolojik terördür" şeklinde tanımlamıştır. Burada mobbing mağduru kişi kendini savunamaz bir şekilde işyerinde yalnız hisseder ve sürekli olarak mobbing saldırılarına uğrar. Haftada en az bir defa ve altı aydan daha fazla bir zaman sürmelidir (Leymann,1996:165).

Mobbing de mobbingcinin amacı mağdura psikolojik terör uygulayarak mağduru iş ortamında yalnızlaştırıp mağdurun işyerindeki saygınlığını küçük düşürmektir. Salin, mobbingcinin uyguladığı saldırgan davranışa karşı mobbing mağdurunun kendisini savunmakta zorlandığını ve bu yönüyle de mobbing'in "çatışmadan" farklı olduğuna dikkat çekmektedir (Salin, 2001:425)(Gürkan, 2010:5).

Caroll Brodsky tarafından 1976 yılında yazılan, "Taciz Edilmiş Çalışan" isimli kitap işyerlerinde Mobbing davranışları tanımlayan ilk kitaptır. Kitabın başlığında bulunan "taciz" kelimesini; mobbing uygulayanların mobbing mağduruna karşı

davranışlarını açıklamada kullanmıştır. Andrea Adams'ın, "Bullying At Work: How To Confront And Overcome – İşyerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri" kitabını 1992 yılında yayımlamıştır. İngiliz yazar Tim Field, "Bully In Sight - How to predict, resist, challenge and combat workplace bullying - Görünürdeki Zorba: İşyeri zorbalığını tahmin etme, direnme, meydan okuma ve mücadele etme" adlı kitabını 1996 yılında yayımladı.

Ülkemizde ise, konu üzerine yapılan ilk çalışma, 1999 yılında Noa Davenport, Ruth Distler Schwartzve Gail Pursell Elliot tarafından yayınlanan "MOBBING: Emotional Abuse in the American Workplace" adlı kitabı, "Mobbing işyerinde Duygusal Taciz" adıyla Osman Cem Öneroy'un çevirisi ile Sistem Yayıncılıktan çıkmıştır. Bunu 2005 yılından itibaren, Tutar, Çobanoğlu, Baykal ve Tınaz'ın kitapları takip etmiştir.

Bazı durumlarda mobbing terimi yerine bullying terimide kullanmıştır. Leymann bu iki terimi birbirinden ayırımını şu şekilde belirtmiştir. Bullying kavramı genel olarak fiziki bir saldırı veya tehdidi içerir iken Mobbing olaylarında fiziki saldırılar çok az meydana gelmekle beraber bu olaylar işyerlerinde daha karmaşık davranışlar şeklinde meydana gelmektedir. Leymann ayrıca okullarda meydana gelen zararlı eylemlere bullying kavramını, işyerinde meydana gelen davranışlar içinse mobbing kavramını önermektedir. (Gürkan, 2010: 6).

Mobbing olayı çok uzun zamanlardan bu yana var olan bir olgudur. Kavramsal olarak da mobbing kavramının oluşturulması ve açıklanması günümüze kadar belirli aşamalardan geçmiştir. Bu kavram uzun zamandan beri birçok alan da kullanılmış olup örgütler için günümüzde büyük bir öneme sahip olmuştur. Günümüzde dünyanın birçok bölgesinde mobbing kavramı üzerine yapılan çalışmalarda büyük bir artış meydana gelmiş ve bu kavramın örgüt ve çalışan üzerine yarattığı olumsuz etkilerin büyüklüğü kanıtlanmıştır. Mobbing üzerine yapılan çalışmalarında yardımı ile insanların bu konuda bilinçlendirilmesi sağlanacak ve bu şekilde günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak yeni örgüt kültürlerinin oluşması sağlanacak ve burada çalışan kişilerin huzurlu ve sağlıklı bir ortamda çalışmalarına yardımcı olunacaktır.

1.2. Mobbing Kavramı ve Türleri

Mobbing çok boyutlu, çok-disiplinli ve mobbing mağduruna daha zayıf kişiler tarafından veya akranları tarafından uygulanabilecek olan ve ayrıca mobbingcinin akranları, astları veya idarecilerinden kurban seçebileceği karmaşık bir konudur (Tınaz,

2006:75). Aşağı yönlü olarak adlandırılan mobbing de astlar üzerine yöneticileri tarafından uygulanan mobbingdir ve otoriter olarak aynı seviyede meslektaşları üzerinde akranları tarafından maruz bırakılan mobbing'e yatay mobbing ve yöneticiler veya liderlere astları tarafından uygulanan mobbing'e de yukarı yönlü mobbing denir. Örgütlerde mobbing türlerini aşağı yönlü, yukarı yönlü ve yatay mobbing olarak ifade etmek mümkündür (Kokalan ve Tigrel, 2014:3083).

1.2.1. Yukarı Yönlü Mobbing

Yukarıya yönlü mobbing, hiyerarşik olarak alt kademede bulunan çalışanların kendi aralarında birlik olarak, üstlerine mobbing uygulamalarıdır. Örgütlerde astların üstlerine mobbing uygulamaları, çok nadir meydana gelse de görünmesi mümkündür (Tınaz, 2006: 117).

Mobbing'in bu tipinin işleri yavaşlatma, bilinçli hatalar yapma, projeleri sabote etme, vb. gibi diğerlerinden daha farklı yöntemleri vardır. Güç hiçbir kuruluştaki belirli bir sınıfa ait değildir sözü konusunda bu noktada Foucault'a atıf yapmak önemlidir. Yani pozisyonun ya da bireysel başlığın ne olursa olsun, insanlar işyerinde herkes tarafından mobbing kurbanı olabilirler (Leymann ve Gustafsson, 1996:252).

Bu mobbing türünde astlar üstlerini yetersiz göstermeye çalışırlar ve bu mobbing türü ağırlıklı olarak grup halinde gerçekleştirilir. Bu tür mobbing'in grup halinde yapılmasının en temel nedenleri de tek bir kişinin üstüne tek başına mobbing uygulama şansının çok az olması ve burada örgütteki güç dengesinin değiştirmeyi amaçlamasıdır (Kokalan ve Tigrel, 2014:3083).

1.2.2. Aşağı Yönlü Mobbing

Örgütlerde aşağı yönlü mobbing de üstler astlarına doğru mobbing uygulamaktadır. Burada üst astına yönelik aşağılayıcı ve cezalandırıcı davranışlar uygulamaktadır. İşyerinde aşağı yönlü mobbing oluşumu meşru gücün ya da otoritenin başarısızlığının bir sonucudur. Diğer bir deyişle, burada üstler astlarının performansını engellemektedirler ve astlarının saygınlığına zarar vermek için hiyerarşik olarak elde ettikleri güçlerini kötüye kullanmaktadırlar (Vandekerckhove ve Commers, 2003:42, Kokalan ve Tigrel, 2014:3083).

1.2.3. Yatay Mobbing

Örgüt içinde hiyerarşik olarak aynı seviyede bulunan çalışanlar arasında kişi üzerinde akranları tarafından maruz bırakılan mobbing'e yatay mobbing adı verilir. Yukarı bölümde açıklanan aşağı yönlü veya yukarı yönlü mobbing de mobbing olayı çoğu zaman kendini açık bir şekilde gösterir iken yatay mobbing de olay daha az belirgin bir şekilde kendini gösterir. Burada aynı seviyede bulunan çalışanlar bu olayı genellikle örgüt içinde ortaya çıkan bir çekişme olarak algılarlar (Tutar, 2004:65, Çingirilar, 2014:15).

1.3. Mobbing Süreci ve Aşamaları

Genel olarak mobbing süreci önemsenmeyen, saldırı seviyesi oldukça düşük olan eylemlerle başlayan ve devamında eylemlerin belirli sürelerde tekrarlanarak devam ettiği ve devamında saldırıları eylemlerinin açık bir şekilde ve artan bir şekilde meydana geldiği ve mağdurun psikolojik rahatsızlıklarına yol açtığı ve sonunda mağdurun işyerinden uzaklaşmasıyla son bulan bir süreç şeklinde özetlenebilir. Bir örgütte de mobbing'in ne zaman meydana geleceğine ait kesin bir bilgi olamaz. Fakat örgütsel, bireysel ve toplumsal birçok faktör mobbing'in nedeni olabilir ve beklenmedik bir şekilde mobbing ortaya çıkabilir ve mobbing süreci başlayabilir.

Mobbing sessizce ve sinsice başkalarına enfekte olan ve belirli bir sürede kurban üzerinde çığ gibi büyüyen bir hastalık ya da virüs gibi özelliklerinden dolayı bir süreç olarak çağrılabilir. Mobbing sürecinin nasıl geliştiğini açıklamada genellikle kullanılan 2 model vardır. Bunlar Heinz Leymann'ın beş aşamalı süreci ve Harald Ege'nin altı aşamalı süreci'dir. Leymann mobbing'in organizasyonlarda mağdur ve başkaları tarafından anlaşılmasının çok karmaşık ve zorluğunu daha önce söylediğinden dolayı mobbing'i daha detaylı analiz etmek amacıyla mobbing sürecini beş evreye bölmüştür.

İlk aşama, bu aşama henüz mobbing değildir, fakat onu tetikleyebilir (Leymann, 1996:166). Bu çatışma veya kritik bir konunun herhangi bir türü tarafından karakterize edilir. Eğer organizasyon etkili çatışma çözüm stratejilerine sahipse bu çatışma ortak bir noktada buluşmak için meslektaşları ile müzakere edilerek çözümlenir. Fakat organizasyon etkili çatışma çözüm stratejilerine sahip değilse daha sonra bu görevleri yapmadığı için veya dikkatsiz ve rahatsız edici olduğu için kurbanın suçlanması gibi "bilinçli yaratılan" çatışma oyalanır ve birleştirilir ve kritik bir konu olur (Davenport ve ark. 1999:65). Kısa bir süre içinde, diğer meslektaşları bu kritik konuyu kurban hakkında

sahip oldukları kararlı düşünceleri olarak onaylamaya başlar ve onlar bir şeyleri bu durumu önlemek için yapmaları gerektiğini düşünürler (Gates, 2004b).

İkinci aşama, bu aşamadaki mobbing dinamikleri grubun dışına kurbanın itilmesi, mağdurun belirli görevlerinin iptal edilmesi veya ertelenmesi ve anlamsız görevlere atanması veya kurbanı yetersiz veya kafa karıştırıcı bilgiler sağlanması şeklindedir (Davenport ve ark. 1999:66). Artan izolasyon ile agresif manipülasyonlar, saldırgan eylemler ve psikolojik suçlar bu aşamada gözlenir ve mağdurun bir süre için günlük bu eylemlere maruz kaldığı düşünülürse, mağdurun üzerinde oluşacak olumsuz etkileri tahmin etmek zor değildir. (Gates, 2004a:31).

Üçüncü aşama, bu aşamada yönetim, ikinci aşamaya doğrudan dahil olmamasına rağmen ve durum hakkında tam bilgiye sahip olmaksızın bu faza girer. Bu aşama ve birçok insan kurbanı suçlamayı kabul edene kadarki geçen zaman periyodundan dolayı yönetim durumu yanlış değerlendirecek ve büyük ihtimalle yanlış bir karar verecektir. Yönetiminde bu sürece dahil olmasından sonra, kritik bir konu kritik bir sorun haline dönüşür ve onlar bu sorundan veya mağdurdan kurtulmak zorundadır (Leymann, 1996:165). Özellikle, yönetim organizasyonunda kurbanın rolü mobbingcinin görevlerine daha bağımlı ise, çatışma ile ilgili bilgi mobbingcinin lehine önyargılı olabilir (Zapf ve ark., 2003:36).

Dördüncü aşama, bu aşamada, kurban ile çalışmak zor olduğu için, yanlış kişiliği için ve hatta yönetimi yanıltmak için kurban akli dengesizlikle suçlanır. Süreç bu aşamada daha fazla hız kazanır ve genellikle işten atılma veya zorunlu olarak yeniden atanma (Leymann, 1996:166) ile son bulur.

Beşinci aşama, kurbanlar kuruluştaki herkese kendi doğrularını ispat etmesine rağmen, onlar olumsuz ve zararlı bir çalışma ortamında kalmak istemedikleri için mobbing'in süreci kurbanın ayrılışı ile sona erer. Ne yazık ki, psikolojik ve fizyolojik zararların diğer tarafında, kurban organizasyonu bırakmasından ya da işten ayrılmasından sonra da başka sorunlar yaşanır. Mobbingcilerin kendi kararlarının doğruluğunu haklı veya meşru göstermek için işgücü piyasasındaki kendi itibarını ve imajını bozarak kurbanları taciz etmeye devam eder (Davenport ve ark. 1999:50, Kokalan ve Tigrel, 2014:3084).

Mobbing olgusu ile ilgili bir başka araştırmacı Harald Ege, olay için başka bir boyut belirlemiştir bu da kültürel boyuttur. Ege'ye göre, Lehmann modeli İsveçli gerçeğine uygundur, ya da en azından İskandinav kapsamına genişletilebilir. İtalya'da

olayı araştıran Ege, olgunun kültürel boyutunu tanımladı ve 6 aşama ile olgunun aşamalarını güncelledi. Kültürel faktör örgütsel teoriler ve müdahale prosedürlerinde belirtildiği gibi önemlidir. Ege'nin modelinin aşamaları ise şu şekildedir (Ege, 2000:2-4).

Sıfırıncı aşamada: Bir ön aşama olarak kabul edilir, ilk durum tanımlanmıştır ve İtalya ve tamamen bilinmeyen kuzey Avrupa kültüründe geçerlidir, aşama sıfır psikolojik şiddettir. Bu ön aşamada hiçbir yok etme arzusu yoktur, ancak başkalarından üstün olmak için öne çıkmak vardır.

Birinci aşama - Çatışmaya yönelik: Bu aşamada çatışma belirli bir kişiye yöneliktir ve bir kurban belirlenir. Bu zamana kadar, çatışmanın genel bir boyutu vardır, fakat şimdi bir yöne hedeflenmektedir. Burada saldırganın amacı üst seviyelere ulaşmak değildir ancak bireysel olarak ortadan kaldırmak, rakibi yok etmeyi hedeflemektedir. Bu aşamada çatışma iş ile sınırlı değildir ve özel konulara da yöneliktir.

İkinci aşama- Mobbing'in ortaya çıkması: Saldırıları henüz mağdurun hastalığa ya da psikosomatik belirtilerine neden olmaz, ama rahatsızlık, kaygı ve öfke yaratmaktadır. Meslektaşları ile ilişkileri bozulur ve kurban olayın nedenini merak eder.

Üçüncü aşama-İlk psikosomatik belirtiler: Kurban bazı sağlık sorunları göstermeye başlar ve bu uzun zamanlara kadar sürebilir. Yaygın belirtileri şunlardır: güvensizlik hissi, uykusuzluk, sindirim problemleri.

Dördüncü aşama- İnsan kaynakları yönetimi hataları ve suiistimaller: Mobbing halka açık olur ve sık sık departman personelinin tarafından değerlendirilme hataları yapılır ve bu kişilerce mobbing teşvik edilmektedir. Kurban hastalıklarına önceki faz yol açar ve hastalık frekanslarına meslektaşlarının şüphesizliği yol açar.

Beşinci aşama - Bireysel psikofiziksel durumun kötüleşmesi: Bu aşamada, kurban gerçek bir mutsuzluk ve umutsuzluk durumundadır. Hafif ya da şiddetli depresyon görülür.

Altıncı aşama - İşten çıkarılma: Son sonuç kurbanının işyerinin dışında tutulmamasıdır. Bu ya kendi istifası ile veya işten atılması ile veya erken emeklilik ile hatta daha travmatik bir şekilde intihar gibi ya da mobbingciye yönelik cinayet ya da saldırı şeklindeki öngörülemez cinnet gelişimleri ile son bulur (Cornoiu ve Gyorgy, 2013:710-711).

Mobbing süreci ile ilgili en genel olan 2 tanımlamadan da görüleceği üzere mobbing etkisi giderek artan ve en sonunda genellikle mobbing mağdurunun psikolojik rahatsızlıklara yakalanmasına neden olan ve mağdurun yalnızlık ve çaresizlik hislerine

kapılarak işyerinden uzaklaşması ile son bulan bir süreçtir. Buradan da görüleceği üzere mobbing bir süreç şeklinde oluşmaktadır ve mobbing olaylarının ortaya çıkmasında ana etken insan varlığıdır.

1.3.1. Mobbing Belirtileri

Mobbing olayının farkına varılabilmesi için öncelikli olarak mobbing'in habercisi olarak ortaya çıkan davranışların fark edilmesi gerekir. Mobbing olayının meydana gelmesi için aşağıda bahsedilen davranışların tümünün bir arada olması gerekmez. Bu davranışlardan en az bir tanesi belirli aralıklarla ve sürelerle tekrar edilmesi gerekmektedir. Anlaşılabilmesi için, en önemli unsur mobbing'in habercisi olan davranışların farkına varılmasıdır.

Mobbing bir kümülatif grup aktivitesi olduğundan anlamak kolay değildir. Ayrıca mobbing mağduru stres altında ve travmatik bir durumda olduğu için (Davenport ve ark. 1999:50), bu durumu çok iyi bir şekilde anlaması mümkün değildir. Bu yüzden, birçok araştırmacı durumu açıklığa kavuşturmak için işyerinde mobbing göstergelerini işaret eden nedenleri ortaya çıkarmayı denemiştir. 1996 yılında, Leymann, yaptığı 300 görüşme sonucunda, istismarcıların kurbanlarına karşı kullandıkları 45 özel davranışı bulmuştur. O bu davranışları beş kategoride sınıflandırmıştır. Her kategorinin aynı davranışların aynı sırayla meydana geleceği konusunda hiçbir kesin kural yoktur ve her bir mobbing durumu farklı süreç ve özelliklere sahip olabilir. Bu davranışlar belirli bir süre için sistematik olarak yapılması halinde mobbing olarak sınıflandırılır. Ancak bu davranışların birçoğunu kanıtlamak zordur, bu nedenle mağdur tamamen bu tür davranışlardan kendilerini koruyabileceğini söylemek mümkün değildir (Davenport ve ark. 1999:50). Bu beş kategori aşağıdaki şekildedir (Kokalan ve Tigrel, 2014:3084).

Birinci grup kurbanın kendini ifade ve iletişim yolu;

- Mağdurun kendini ifade şansı astları, yöneticiler veya akranları ile sınırlıdır
- Mağdurun konuşmasına izin verilmez
- Mağdurun iş veya performansı eleştirilmektedir
- Mağdurun özel hayatı haksız yere eleştirilir
- Kurban telefonla rahatsız edilir
- Kurban sözlü ve yazılı olarak tehdit edilir
- Kurban doğrudan bağırılır
- Mağdur ile ilişki mimikler, işaretler veya imalarla engellenir

İkinci grup-kurbanın sosyal ilişkilerine saldırılar;

- Mobbingciler mağdur ile konuşmazlar
- Diğerlerinin mağdur ile konuşmalarını engellerler
- Ayrı bir çalışma yeri kurbanı verilir
- Kurban göz ardı edilir

Üçüncü grup-kurbanın itibarına saldırılar;

- Dedikodu kurban hakkında dolaşır
- Kurbanın akli dengesinin yerinde olmadığı düşünülür
- Kurbanın dini, siyasi düşüncesi, özel hayatı ve milliyetiyle alay edilir
- Kurban kendi özgüvenine zarar verecek olan işleri yapmaya zorlanır
- Kurbanın kararları ve performansı her zaman yargılanır
- Kurban saygısız takma isimler ile çağrılır
- Kurban zihinsel tedavi için ikna edilmeye çalışılır

Dördüncü grup kurbanın mesleki ve yaşam kalitesi üzerine saldırılar;

- Kurban için özel görevler bulunmamaktadır
- Kurbanın görevleri ertelenir veya iptal edilir
- Kurban özel beceri gerekmez önemsiz ve gereksiz görevlere verilir
- Mağdurun görev ve sorumlulukları sürekli olarak değiştirilir
- Mağdurun ofis veya evi saldırıya uğrayabilir veya zarar görebilir

Beşinci grup mağdurun sağlığı ve mutluluğu üzerine saldırılar;

- Kurban zor fiziksel görevleri yapmak zorundadır
- Kurban fiziksel şiddet için tehdit edilir
- Küçük tacizlere kurban tabi tutulur
- Kurban fiziksel zarara tabi tutulur

Tüfekçinin 2014 yılında yaptığı çalışmasında Mobbing sürecinde ortaya çıkabilecek olan fiziksel belirtileri şu şekilde sıralamıştır; Sinir sisteminde meydana gelen belirtileri, sıkıntı, panik atak, depresyon, yarım baş ağrısı, baş dönmesi, hafıza kaybı, dikkati toplayamama ve uykusuzluk şeklinde sıralamıştır. Cilt ve deri üzerinde görülen belirtiler ise, kaşınma, pullanma veya döküntü şeklinde deri hastalıklarıdır. Kas ve iskelet sistemi üzerinde ise, boyun kaslarında ve sırtta ağrı, titreme, terleme, bacaklarda halsizlik hissetme, kas ağrılarıdır. Sindirim sistemi belirtilerini ise, yanma, ekşime, hazım zorluğu, ülser gibi mide rahatsızlıklarıdır. Solunum sistemi belirtileri ise nefessiz kalma, nefes

alamama gibi solunum sorunlarıdır. Son olarak ise bağışıklık sistemi belirtilerini de, organizmanın savunma yapılarında zayıflama, hastalıklara çok çabuk yakalanabilme olarak belirtmiştir (Tüfekçi, 2014:13).

1.3.2. Mobbing Sürecinde Rol Alan Taraflar

Genel anlamıyla mobbing sürecinde rol alan tarafları mobbing mağdurları, mobbing uygulayanlar ve mobbing'e tanık olanlar şeklinde üç kısma ayırabiliriz.

1.3.2.1. Mobbing Uygulayanlar

Mobbing olaylarında mobbing uygulayanların kişisel özelliklerine bakıldığında iki temel özellik sergiledikleri görülmektedir. Ayrıca literatür çalışmalarında mobbing davranışları ile mobbing uygulayanların duygusal durumları arasında kuvvetli ilişkiler bulunduğu belirtilmektedir. Mobbing uygulayanların gösterdiği ilk temel özellik sosyal beceri eksikliği modelidir. İkinci özellik ise Makyavelizm şeklinde de ifade edilen zorbalık tutumudur. Sosyal beceri eksikliği modeli özellikle bullying olaylarında saldırı olayını yapan çocukların grupta gerçekleşen sosyal etkinlikte beceri yetersizliklerinden dolayı diğer kişilere karşı sergiledikleri düşmanca tutumu ifade eder (Menesini ve diğ., 2003:516). Yukarıdaki modellerden de anlaşılacağı gibi mobbing uygulayanlar genellikle ilgiye ihtiyaç duyan, övülmek istenen, aşırı egolara sahip olan kişilerdir. Leymann ise bu kişileri kendilerinde bulunan eksik yönleri gizlemek için mobbing'e başvuran güçsüz, kendine güveni olmayan ve cesaretsiz kişiliğe sahip insanlar olarak ifade etmiştir (Leymann, 1996:165-184). Ayrıca mobbing uygulayanların yetişme ortamlarının özellikleri ise genellikle çatışma eğilimine sahip, sevgi eksikliği olan, otoriter tarza sahip, cezalandırma için fiziksel şiddet uygulamalarının uygulandığı bir ortamdır (Baldry ve Farrington, 2000, s.18, Kök, 2006:436-437).

Çingilar 2014 yılında yaptığı çalışmasında Mobbing uygulayanların kişiliklerini şu şekilde sıralamıştır (Davenport ve ark., 2003:39-42, Tutar, 2004:43-49, Tınaz ve ark., 2008: 70-85, Çingilar, 2014:18-20):

-Kötü kişiliklidirler ve bu kişilikleri sayesinde kendilerini kollamak adına başkalarına kötülük yapmaktan çekince duymazlar.

-İlahi hak sahibi olduğuna inanırlar. Genellikle bu duyguya sahip mobbing uygulayıcıları yöneticilerdir ve örgüt içindeki konumlarından gelen gücü istedikleri şekilde kullanmayı kendilerinin en doğal hakkı düşüncesini taşırlar.

-Tehdit altında benmerkezcidirler. Mobbing uygulayan kişi aşırı egoları nedeniyle örgüt içinde istemediği bir durum oluştuğunda buna aşırı tepki gösterir ve egoları bu tepkinin şiddetinin artmasına neden olur.

-Narsist kişiliğe sahiptirler. Bu kişiliğe sahip kişiler sosyal özürü olarak değerlendirilir. Ayrıca bunlar korku duydukları kişilere karşı güç kullanırlar ve kendilerini diğer insanlardan sürekli olarak üstün görürler. Yukarıda sayılan narsiste kişilik bozukluğuna sahip insanlar kendilerinin vazgeçilmez ve üstün gördükleri için sürekli olarak kendilerine karşı hayranlık duyulmasını beklerler. Aşırı özgüvenleri sebebiyle sürekli olarak yaptıkları bütün işlerde takdir edilmeyi beklerler.

-Antipatik kişiliğe sahiptirler. Bu kişiler genellikle aşırı denetleyici, korkak ve sinirli kişilerdir. Gücün kendine olmasını istediği için kötü niyetli davranışları sergilemekten çekinmezler.

-Korku ve güvensiz kişiliğe sahiptirler. Bu kişiler bu özelliklerini başka birine güç uygulayarak yenmeye çalışır ve sürekli olarak güçlü olmak isterler.

-Önyargılara ve duygusal kişiliğe sahip olabilirler. Mobbing uygulayan kişiler önyargılara sahip olabilirler ve bu önyargıları mobbing mağduruna karşı onları mobbing uygulamaya itebilir. Mobbing uygulayanların duygusal kişilikleri de mobbing'in sebebi olabilir.

-Sadist kişiliğe sahiptirler. Mobbing uygulayan kişinin yapısında bulunan sadist özellik nedeniyle mobbing mağduruna uyguladığı mobbing'den zevk alır ve mobbing mağdurunun yaşayacağı acı, üzüntü ve kaygı mobbingciyi mutlu eder.

-İkiyüzlü olan mobbing uygulayıcıları. Bunlar ikiyüzlü kişiliğe sahiptirler ve mobbing mağdurunu sürekli olarak rahatsız ederler. Mobbing faaliyetlerini gerçekleştirirken yalan söylemekten asla çekinmezler ve suçlu olmadıklarına örgütte bulunanları inandırmak için her türlü çalışmayı yaparlar.

-Pusuda bekleyen mobbingciler ise normal durumda mobbing izleyicisi konumunda görünür. Mobbing mağduru ile doğrudan temasa geçmezler. Bunlar mobbing mağdurunun maruz kaldığı mobbing olayına sessiz kaldıkları için mobbing uygulayanlara eşdeğerdirler.

-Zorba mobbingciler ise zorba bir kişilik sahibi olduklarından mağdura karşı zalimce davranışlar sergilerler. Mobbing mağduruna karşı köle gibi davranırlar.

-Hiddetli ve bağırğan mobbingciler ise mobbing mağdurlarının korkutarak kontrolleri altına almaya çalışırlar.

-Megaloman özelliğe sahip mobbingciler ise kişiliklerine bağlı olarak mobbing mağdurunun yeteneklerine ve kabiliyetlerine önem vermeyip kendilerini önemli görürler. Kendi üstünlüklerini mobbing mağduruna kabul ettirmeye çalışırlar.

Mobbing uygulayıcıları bazı durumlarda örgütün kendisi de olabilir. Örgütün kendisi tarafından mobbing uygulanmasının nedenlerden bazıları ise, eski personeli daha genç ve daha eğitilmiş olanlarla yer değiştirmek, sadece istenmeyen bir çalışandan kurtulmak, küçülmek, mali sorunların üstesinden gelmek veya çalışan sayısını azaltmak için bir strateji olarak bilinçli şekilde yönetim tarafından kurum içinde oluşturulabilir (Neidl, 1996:239, Kokalan ve Tigrel, 2014:3084).

1.3.2.2. Mobbing Mağdurları

Mobbing üzerine yapılan araştırmalardan elde edilen sonuçlara göre genellikle mobbing mağdurlarının ayırt edici özelliği yoktur ve mobbing olayı her insanın başına gelebilir (Leymann ve Gustavsson, 1996, s.251-275). Ayrıca yapılan bazı araştırmalarda ise mobbing'in meydana gelmesinde mobbing kurbanının karakterinin ve psikolojik özelliklerinin etkisi olabileceği belirtilmektedir. Özellikle psikologlar mobbing kurbanlarının yüksek korku ve endişe düzeylerine sahip olduklarını belirtmektedir (Aguino ve Byron, 2002:70). Buradan da anlaşılacağı üzere haklarını ve kendini savunmaktan çekinen ve çatışma ortamına girmekten kaçan kişilerin mobbing olayları ile karşılaştıkları görülmektedir. Mobbing kurbanlarının iyi niyetleri ve sessiz içe dönük yapıları mobbing uygulayanları harekete geçirmektedir (Kök, 2006:437-438).

Zapf ve arkadaşları ise işini başarıyla gerçekleştiren, iyi bir çalışma karakterine sahip olan ve dürüstlüğünden, güvenilirliğinden taviz vermeden çalıştığı işyerinde yaptığı görevle özdeşleşen kişilerin mobbing mağdurları olabileceğini belirtmişlerdir (Zapf ve ark., 2003:215-237). Bunun yanında Davenport ve arkadaşlarının 1999 yılındaki çalışmasında ise, mobbing kurbanı olma risklerini artıran özellikleri ise yaratıcı ve farklı fikirler ve yöntemler bulma yeteneğine sahip kişilerin bu özelliklerinden dolayı diğer kişileri rahatsız etmeleridir. Ayrıca mobbing mağdurlarının farklı renge, cinsiyete, aksana, sınıfa, bulunduğu ortamdaki çalışanlara göre terbiye ve görgü seviyeleri gibi değişmeyecek özellikleri mobbing'e maruz kalmalarına neden olabilmektedir (Davenport ve ark., 1999:70-72).

Örgütlerde mobbing olaylarının meydana gelmesine cinsiyet açısından bakıldığında sonuçlar nadir olarak farklı olabilseler de, genellikle kadın çalışanların,

erkeklere göre daha fazla mobbing olayları ile karşılaştıkları belirlenmiştir (Salin, 2001:425). Ayrıca kadınların erkeklere göre mobbing'in psikolojik sonuçlarından daha fazla etkilendikleri görülmektedir. Burada cinsiyet çalışma koşullarına bağlı olarak da farklı sonuçları olabilir. Örneğin kadın çalışan yoğunluğunun fazla bulunduğu bir iş ortamında erkek çalışanın mobbing'e maruz kalma ihtimali çok daha fazladır. Aynı şekilde erkek çalışan sayısının fazla olduğu bir işyerin de kadın çalışanların mobbing'e maruz kalma ihtimali erkeklere göre daha fazladır.

Örgüt içindeki hiyerarşik sıralama açısından incelendiğinde ise genellikle çalışan personelin yöneticilere göre mobbing olayı ile karşılaşma ihtimalleri daha fazladır (Salin, 2001:426), ayrıca hiyerarşik olarak kişilerin akranları veya astlarına göre üstleri tarafından mobbing'e maruz kalma ihtimalleri daha fazladır yani mobbing kurbanının özelliklerinden biride genellikle hiyerarşik olarak alt kademelerde olmasıdır. Hiyerarşik açıdan yapılan bazı çalışmalarda ise farklı sonuçlarda görülmektedir. İskandinav Ülkeleri arasına yapılan bir çalışmada ise, mobbing olayının üst kademelerde bulunan kişilerin astlarına doğru yaptıklarından çok aynı kademede bulunan çalışanlar arasına meydana geldiğini göstermektedir (O'Moore ve diğ., 2003:85). Bu çalışmanın sonucu ise bize mobbing mağdurunun hiyerarşik seviyesinin mobbing'e maruz kalmasına neden olmadığını gösterir (Kök, 2006:437-438).

Mobbing olaylarına yaş kriteri açısından bakıldığında ise mobbing mağdurunun özelliklerinden biride daha genç yaşa veya daha fazla yaşa sahip olması gösterilebilir. Literatürde yapılan bazı çalışmalarda yaşı fazla olan çalışanların genç yaştaki çalışanlara göre daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Leymann ve Gustavsson, 1996:165). Genel olarak daha fazla yaşa sahip kişilerin örgüte getirdikleri fazla maaş ve özlük hakları nedeni ile mobbing'e maruz kalma ihtimalleri daha fazladır. Ayrıca yaş olarak genç çalışanların ise mobbing'e maruz kalmalarındaki en önemli etkenlerde tecrübesiz olmaları ve örgüt kültürüne ve iklimine yabancı olmalarıdır (Gürkan, 2010:30). İsveç'te elde edilen oranlara göre, mobbing uygulanan kişilerin erken emekli oldukları yönündedir. 1991 yılı rakamlarına göre, 55 yaş üssü çalışanların %25'in den fazlası erken emekli olmuş ve bu emekli olanların %75'nin mobbing'e maruz kaldığı belirtilmiştir.

Özdevecioğlu'nun Kayseri ilinde bulunan hastanelerdeki hemşireler üzerine yaptığı çalışmasında eski çalışan hemşirelerin mobbing olayına daha fazla maruz kaldıklarını gösterir iken Öztürk, Yılmaz ve Hindistan'ın Trabzon ilinde yaptıkları

çalışmada hemşirelerin mobbing' maruz kalmalarında yaşın önemli bir etkisi yoktur (Gürkan, 2010:31).

Randall, mobbing mağdurlarının kişiliklerine gelişimsel olarak bakılması gerektiğini belirtmiş ayrıca mobbing mağdurlarının yetiştirme ortamları ve tarzında bazı ipuçlarının bulunduğu söylemiştir (Randall, 2001:76). Ebeveynleri tarafından aşırı şekilde korunan çocuklar büyüyüp iş hayatlarına başladıkları zaman çalıştıkları yerlerde saf ve masumane duygularıyla bağlantılı davranışlar sergileyecekleri için mobbing uygulayıcılarının potansiyel hedefleri olurlar. Mobbing saldırganları mobbing kurbanının özgünlerindeki eksikliklerin ne kadar fazla farkına varırsa uyguladığı mobbing'in şiddetini artır. Bu nedenlerden dolayı özgüven eksikliğine sahip kişilerin mobbing'e maruz kalma ihtimalleri o denli fazla olur. Ayrıca örgütte sosyal ilişkiler kurmakta sıkıntı çeken kişilerinde mobbing'e maruz kalma ihtimalleri fazladır (Vartia, 2002:14, Çakıl, 2011:16).

1.3.2.3. Mobbing'e Tanık Olanlar

Mobbing olayının gerçekleştiği alanda bulunan fakat bu mobbing sürecinde direk olarak bulunmayan kişilere mobbing izleyicileri ya da mobbing'e tanık olanlar şeklinde adlandırılır. Mobbing'e tanık olan kişiler mobbing sürecinde yer almazlar fakat sürecin farkındadırlar ve burada mobbing olayının yansımalarından etkilenirler. Mobbing olaylarında izleyicilerin sürece sessiz kalmaları mobbing'in uygulayan yönünde başarıya ulaşmasına yardım eden en önemli etkenlerin başında gelir (Minibaş ve İdiğ, 2009:54). Mobbing olaylarında olaya tanıklık edenler mobbing sürecinin ilk başlangıç safhalarında mobbing olayını algılayabilmeleri oldukça zordur ve bu nedenle tepki vermemeleri oldukça doğaldır. Mobbing'in ilerleyen aşamalarında mobbing tanıklarının olayı algıladıktan sonra verecekleri tepkiler oldukça önem kazanır. Mobbing'e tanık olanlar olayın farkına vardıktan sonrada tepki vermeyebilirler. Çünkü mobbing uygulayanların kendilerini de hedef olarak seçeceklerinden korkarlar. Bazı durumlarda tanıkların bu tepkisizliğinin nedeni mobbing uygulayanlardan çok mobbing mağdurlarının gösterecekleri hareketlerde olabilir. Mobbing mağdurunun kendine uygulanan davranışlar karşısında hemen kenara çekilerek kendini savunma isteği göstermemesi mobbing'e tanık olanların olay karşısında sessiz kalmalarına neden olabilir (Tınaz 2008:114).

Örgütlerde yönetici pozisyonunda bulunanların mobbing olaylarına seyirci kalmaları ya da diğer bir ifade ile mobbing'e tanık olup bu olaya müdahale etmemeleri mobbing olayının büyümesinin en önemli nedenlerindendir. Eğer mobbing uygulayanlar yöneticiler ise mobbing'e tanık olanlar genellikle sessiz kalırlar. Ayrıca mobbing'e tanık olanlar mobbing kurbanının örgüt içinde yürüttüğü görevleri üstlenebileceği durumların oluşması halinde de bu süreçte yine sessiz kalmaktadır (Çakıl, 2011:18-19).

Tınaz mobbing'e tanık olanların sergiledikleri davranışlar bakımından bunları aşağıdaki şekilde gruplandırmıştır (Tınaz, 2008:14-17);

- Diplomatik izleyiciler
- Yardakçı izleyiciler
- Fazla ilgili izleyiciler
- Bir şeye karışmayan izleyiciler
- İkiyüzlü yılan izleyiciler

1.4. Mobbing'in Etkileri

Günümüzde mobbing'in etkilerine baktığımızda bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan ciddi zararlar verdiği görülmektedir. Mobbing etkilerini incelerken, mobbing'in bireysel etkilerini, örgütsel etkilerini ve toplumsal etkilerini ele almak gerekmektedir.

1.4.1. Mobbing'in Bireysel Etkileri

Mobbing tecrübesi ile kurbanın saplantı haline gelmiş kaygıları, aile içindeki iletişim, samimiyet, cinsel hayat, işler, ebeveynlik ve ev yönetimi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olabilir. Eğer kurban işten ayrılmaya zorlanırsa gelir kaybının sonucu olarak onu geçindiren olmaması durumunda aşağılanma ve utangaçlığı takip eden ve finansal strese neden olur (Westhues, 2005:652). Kurbanlar ne olup bittiğini tanımlayacakları hiçbir dile veya hiçbir referans çerçeveye sahip olmadığı için anlaşılmazlar. Onlar durumlarını değiştirmek için girişimlerinin başarısız olduğunu hissettikleri zaman ve onların başvuracakları bütün yolların tükendiğini hissettikleri zaman, onları intihara hatta cinayet işlemeye kadar itebilecek sonuçlar doğacaktır. Leymann ve Gustafsson İsveç'te intiharların% 15'inin doğrudan işyerinde meydana gelen mobbing olayları ile ilişkileri olduğunu tahmin etmektedir (Minov ve ark., 2015:257). Başka bir çalışmada gösterdi ki intiharların % 10 işyerinde mobbing sebebiyle yaşandı (Gates, 2004a:31). Buna benzer

bir çalışmada Leymann 1996 tarafından gerçekleştirildi ve İsveç'te intiharların %12'si mobbing kaynaklıydı.

Araştırmalar mobbing'e maruz kalan insanların depresyon, psikolojik sorunlar, sinirsel sorunlar, psikosomatik rahatsızlıklar ve dermatolojik zararlar, kardiyovasküler hastalıklar gibi fizyolojik sorunlara sahip olduklarını ve onlar mobbing'e maruz kalmayan diğer insanlara göre daha depresif olma eğiliminde olduğunu göstermiştir (Garvois, 2006:55). Mobbing kurbanın yaşamış olduğu bu sorunlar ile çevresinde bulunan kişileri de olumsuz yönde etkilemektedir (Kokalan ve Tigrel, 2014:3085).

Mobbing olayıyla örgüt içerisinde kurbanın konumu ve etkisi yok edilir (Bultena ve Whatcott, 2008:652). İşyerinin sosyal ortamlarının kendi özgü bağlantıları vardır ve mobbing olayına maruz kalan kurban genel olarak iş ortamından dışlanma ve izole olma eğilimindedir. Mobbing'in bir sonucu olarak bir şekilde mobbing uygulayanların işbirliği ile mağdurun bir suçu varmış gibi iş arkadaşları kurbanlardan çekinirler. Kurbanlar şüpheli, değersiz, utangaç, mutsuz ve çaresizlik şeklinde derin duygular sergilerler (Yen ve ark., 2014:517). Mobbing kurbanı kendine olan saygısını işe karşı motivasyonunu ve iş performansını her geçen gün kaybeder ve iş yerinde çalışma istek ve arzusunu da her geçen gün kaybeder. Onlar iş arkadaşlarından, normal iş yeri dışındaki arkadaşlarından, bazı zaman ise ailelerinden yabancılaştırmış ve içine kapanmış bir hale gelirler (Westhues, 2005:42; Minov ve ark., 2015:257).

Mobbing davranışları mağdurun sosyal ilişkilerine ve evliliklerine zarar veren travma sonrası stres bozukluğuna yol açar (Hartig ve Frosch, 2006:35). Diğer bir deyişle, sürekli rahatsızlıklar kurbanın normal akıl ve iletişim becerilerine zarar verebilir. Onlar kendilerini güvensiz hissederek ve kendi ruh sağlıklarından şüphe duyarlar ve onlar mantıksız ve kararsız davranmaya başlarlar. Çalışmada mobbing mağdurlarının% 43.9 hasta olduğunu,% 30.8 aynı organizasyonda kendi pozisyonunu değiştirdiğini, % 22,5 işini bıraktığını ve bunların % 14,8'nin mobbing davranışlarının bir sonucu olarak işten çıkarıldığını göstermiştir (Gates, 2004b:23; Kokalan ve Tigrel, 2014:3085)

Mikkelsen ve Einarsen, güneş yanığı benzetmesine dayanarak mobbing olaylarına az oranlarda maruz kalmanın birinci derece yanıklara benzediğini bu nedenle sık olarak meydana geldiklerini ancak etkilerinin kolay geçtiklerini belirtmişlerdir. Birinci seviyeye göre daha fazla ve uzun sürelerde mobbing'e maruz kalma ise ikinci derece yanıklar gibidir. Bu nedenle daha fazla acı verdiğini ve genellikle profesyonel yardım ve tedaviye ihtiyaç duyulacağını belirtmişlerdir. En kötü durum olarak da çok aşırı şekilde meydana

gelen mobbing olayları üçüncü derece yanıklara benzemektedir ve bu durumda kalıcı zararlar meydana gelmiştir. Burada bahsedilen mobbing dereceleri değişik etmenlere bağlıdır. Bunlar genel olarak; mobbing'in süresi, sıklığı ve şiddeti ve ayrıca mobbing sürecinde yer alan kişilerin psikolojik ve sosyal durumlarıdır (Mikkelsen ve Einarsen 2001:400). Gürkan'ın yaptığı çalışmada bu dereceleri aşağıdaki şekilde ifade etmiştir (Davenport ve ark., 2003:42; Ergün ve Karadakovan, 2005:155)

Birinci derece etkiler; bu aşamada mobbing mağduru kaçmaya ve direnmeye çalışır. Bu aşamada çalıştığı işyerinde veya farklı bir örgütte rehabilite olma şansı vardır. Bu aşamada, çalışma arkadaşlarından gördüğü küçük düşürücü davranışlara şaşırır ve bu davranışlardan sıkıntı duyar. Bu aşama da bazı mobbing kurbanları mobbing süreciyle mücadele ederken bazı kobranlar bu durumu hoş görebilmektedirler. Bu aşamada mobbing mağduru iş yerine olan bağlılığı azalmakta ve yeni bir iş aramaya başlamaktadır. Mobbing kurbanının birinci derece mobbing içinde şu hastalık semptomlarını göstermesi olasıdır: mobbing mağduru her durumda nedensiz ağlamalar, irkilmeler gösterebilir, uyku bozuklukları, ani sinirlenmeler ve konsantrasyon güçlükleri yaşayabilir.

İkinci derece etkilerde ise; mobbing mağduru mobbing'den kaçamaz, ona karşı koyamaz ve artık geçici veya uzun süreli fiziksel veya zihinsel sorunlar yaşamaya başlar. Eski işgücüne dönmekte artık çok zorlanmaktadır. Mağdur çalışmaya devam ediyorsa yaşadığı sağlık problemleri çalışma performansını etkilemekte ve tıbbi yardım gerekliliği ortaya çıkmaktadır. İkinci aşamada görülebilecek semptomlar ise şunlardır; hipertansiyon, sindirim sistemi sorunları, kalıcı uyku bozuklukları, konsantrasyon bozuklukları, aşırı şekilde kilo alarak veya vererek kilo problemleri, ilaç veya alkol alışkanlıkları, depresyon, işe gitmemek için bahaneler öne sürme(sıklıkla işe geç kalmalar, işe gitmemeler veya sağlık problemleri göstererek hastalık izinleri), önceden var olmayan korkular yaşamaya başlama, (uçakla yolculuk, araba sürme veya kapalı alanlarda yalnız kalma korkusu oluşması) şeklinde sıralayabiliriz.

Üçüncü derece mobbing etkilerinde ise mobbing mağduru işgücüne dönememekte, ruhsal ve fiziksel olarak gördüğü zarar, rehabilitasyonla giderilebilecek olan sınırları geçmektedir. Artık üçüncü aşamada mobbing'in verdiği zararlar yıkım düzeyine ulaşmış durumdadır. Corten tarafından, 2005 yılında 395 kişiye yönelik yapılan araştırmada, araştırmaya katılanların %76'sının dokuz ay boyunca çalışma hayatına dönemmediği, araştırmaya katılanların üçte ikisinin anti-depresan kullandığı, %60'lık bir bölümünün destekleyici terapi ve bunlardan yarısının da psikoterapi gördüğü, mobbing

kurbanlarının ancak %27'sinin aynı işe geri döndüğü ve %33'ünün işine son verildiği saptanmıştır. Üçüncü aşamada görülen semptomlar ise; panik atak, şiddetli depresyonlar, kalp krizi ve dermatolojik hastalıklar, intihar teşebbüsleri ve üçüncü şahıslara yönelik şiddete başvurular şeklinde sıralanmaktadır (Gürkan, 2010:35).

Leymann ve Gustafsson (1996:263), mobbing sonucu oluşan kronik endişe belirtilerini dört aşamada sıralamışlardır Bunlar:

- Kaslarla ilgili gerilim semptomları
- Otonom sinir sistemi hiperaktivitesi
- Tetikte olma ve aşırı duyarlılık
- Travma sonrası stres bozukluğu (Çakıl, 2011:25)

1.4.2. Mobbing'in Örgütsel Etkileri

Mobbing olaylarının örgütsel etkileri bireysel etkiler gibi önemli etkilere sahip olmanın yanında genel anlamda bu etkiler örgütlerin ekonomik zararlarına yol açmaktadırlar. Örgüt içinde meydana gelen mobbing olaylarına bağlı olarak örgüt içinde bozulan çalışma kültürü ve sosyal iş ortamı beraberinde örgütün sunduğu hizmet kalitesine zarar verecek ve bu da devamında örgütün saygınlığının azalmasına neden olacaktır. Mobbing olayı her ne kadar ilk etapta kurbanı etkilese de devamında örgütte çalışan diğer kişilere de olumsuz yönde etkileri olacaktır. Mobbing olayı ile örgüt hem mağdur üzerinden yaşadığı kayıpların yanında diğer çalışanlarından olaydan dolayı yaşadıkları endişeler mobbing olayının devamında da örgüt üzerinde etkilerini devam ettirecektir. Örgütte çalışan diğer personeller bu olaydan etkilenecek örgüte olan bağımlılıklarında azalmalar meydana gelecek, mobbing olayının kendilerinin de başına geleceği duygusunu taşıyacaklardır. Bu şekilde örgütte çalışanların yaşadıkları bu güven eksilmeleri şirkete birçok yönden olumsuzluk olarak geri yansıtacaktır.

İsveçli bir ekonomist olan Johanson 1987 yılındaki çalışmasında uzun süreli veya tekrarlayan hastalık izinlerinin şirkete maliyetlerini hesaplamak için giderlerin listelerini geliştirdi. O şirketler için farklı türlerdeki maliyetleri ve onların büyük meblağlarını toplamak için metotlar buldu. O aynı zamanda gösterdi ki burada çalışanlara pahalı bir mesleki rehabilitasyon sunmak ve çalışma çevrelerini yeniden düzenlemek daha ekonomiktir. Bu tür uzun çatışmalar psikososyal işyeri ortamında kötüleşen daha olumsuz gelişmelere neden olur. Ayrıca mobbing'in örgüt üzerinde yüksek üretim maliyetleri,

yüksek seviyede iş yerindeki personellerde değişmeler, personel motivasyonunda eksiklikler gibi birçok sonuç sayabiliriz (Leymann, 1996:10).

Organizasyonun yıkıcı etkileri personelin işyerine bağımlılığında eksilmelere, yüksek oranda işe devam etme problemlerine, artan personel giderlerine ve motivasyon, görüş, coşku, yaratıcılık, sadakat, iş doyumunu ve moralde azalmalara neden olur. Çalışanların yıkıcı işyerinde kendilerini korumak zorunda kaldıkları zaman, onlar verimli çalışma için çok az zihinsel enerjiye ve zamana sahip olurlar. İstismar onları hayal kırıklığına uğramış umutsuz, bitkin kişiler haline getirir (Halbur, 2005:652; Bultena ve Whatcott, 2008:656). Sık sık işten ayrılmalar, sigorta giderleri, yasal ücretler ile birleştiğinde işçinin tazminat talepleri genellikle kuruluşun operasyonel ve hukuki fonlarını tüketir. Örgütün itibar, halkla ilişkiler ve çalışanlarının bağlılık hislerinin (Bultena ve Whatcott, 2008:655) tümünde tehlikeler vardır. Mobbing kurbanlarını suçlamak çoğu şirket için kurbanlara ve izleyenlere yardım etmekten veya eğitmekten daha kolay gelir. Genellikle örgütler hedefleri bir sorun olarak gördüğü için onları ortadan kaldırmak bir şirket için çok daha kolaydır. Bu da şirketlerde yukarıda belirttiğimiz hem maddi anlamda hem de itibar anlamında kayıplara neden olacaktır. Organizasyon gerçekten ne olup bittiğini incelemeye başlayana kadar ve sorunları çözmek için açık ve dürüst bir tartışma ortamı oluşturana kadar zorbalık gelişmesini sürdürecektir bu şekilde bireyleri ve tüm işyerini yok etmeye devam edecektir (Minov ve ark., 2015:257).

Örgüt içinde yaşanan mobbing olaylarında performans düşüklüğü sadece mobbing mağduru ile sınırlı kalmaz. Ayrıca örgütün mobbing mağdurunu örgüt içinde yalnızlaştırmak için harcadığı iş gücünde örgüt açısından olumsuz sonuçlar doğuracaktır. Johnston (2004:2-3) yaptığı çalışmada ise, mobbing'in sonucu olarak örgütler de devam problemlerinin oluşacağını, şikâyet oranlarında artışlar yaşanacağını, yanlış anlaşılmanın yaşanacağını, iş kazaları oranlarının artacağını, var olan yeteneklerin kullanılamayacağını dolayısıyla performans kayıplarının oluşacağını, eğitim maliyetlerinin artacağını savunmuştur. Hoel ve arkadaşları ise (2003:251), mobbing olaylarının örgüt performansına etkilerini işe devam problemleri, işe geç kalmalar, örgüt içinde görülen huzursuzluklar ve iş verim düşüşleri olarak sıralanabileceğini belirtmişlerdir.

Mobbing olaylarına bağlı olarak örgütlerde işgücü devrinin fazlalaşması, örgütte iş kalitesinin azalmasına, örgütün piyasa içindeki imajının zarar görmesine neden olacaktır. Ayrıca iş devir hızında ki artışa bağlı olarak örgüt kendisi için kilit öneme sahip

elemanlarını kaybedebilir. Örgütlerde mobbing olaylarının sürekli hale gelmesiyle örgüt içi çatışmaya dönüşecektir. Buna bağlı olarak da örgüt yapısal olarak daha karmaşık bir hal alacak ve yapısal anlamda örgüt zayıflayacaktır (Çakıl, 2011:26).

Tınaz'a göre ise işyerlerinde görülen mobbing olaylarına yönetici ve insan kaynakları sorumlularının sessiz kalması ya da mobbing kurbanı aleyhine kararlar almasının olumsuz etkileri olacaktır. Bu etkiler ise örgüt içinde bireyler arası anlaşmazlıklar ve çatışmalarda artışlar olacak, olumsuz bir örgüt iklimi oluşacak, örgüt kültürü değerlerinde çöküş meydana gelecek ve güvensiz bir işyeri ortamı ortaya çıkacağını belirtmektedirler. Baykal'a göre ise örgüt içinde iş arkadaşları arasında birbirlerine olan güven ve saygının azalacağı, çalışanlar arasında ilişkilerin zayıflayacağı, takım çalışmasının bozulacağı bir durum meydana gelecek ve buna bağlı olarak da örgüt yavaş yavaş kendini bitirecektir (Gürkan, 2010:37).

1.4.3. Mobbing'in toplumsal etkileri

Mobbing olayının insan gücüne verdiği zarar devamında örgütlerin verimliliklerini olumsuz etkilemekte ve ayrıca bunların bir bütün sonucu olarak da toplumsal ve sosyal zararlara yol açmaktadır. Örnek vermek gerekirse İngiltere'de iş yerlerinde yıllık şekilde çalışan kişilerden yarısı mobbing'e maruz kalmaları nedeniyle işlerine devam etmemektedirler. Bu da yaklaşık olarak yılda 22 milyar dolar kayba karşılık gelmektedir. Almanya'da ise 800 bin çalışandan daha fazla kişinin mobbing kurbanı olmasından dolayı yaklaşık olarak 1.58 milyar dolar kayıp belirtilmiştir. 1998 yılında İngiltere'de mobbing olaylarından kaynaklanan 3.3 milyon iş saati kaybı meydana gelmiştir (Di Martino ve ark., 2005:1; Çakıl, 2011:26).

Mobbing'e bağlı olarak örgütlerde iş gücü devrinde artışlar yaşanır. Bu yaşanan olumsuzluk beraberinde önemli bir sosyo-ekonomik sorun da yaratır. Mobbing nedeniyle işyerlerinde ayrılan mobbing mağdurları olay sonrası yeniden iş hayatına geri dönmeleri çok zordur. Buna bağlı olarak da iş piyasasından uzaklaşan bu kalifiye elemanların sayısı piyasada kalifiye eleman sayısında problemlere neden olabilir ve bunun bir sonucu olarak da ekonomi için bir kayıp meydana gelir.

Toohey 1991 yılındaki çalışmasında strese bağlı hastalıklar için maliyetlerin bazılarını hesapladı. İş yerinde kötü muamele nedeniyle işlerinden ayrılanlar için Avustralya'nın maliyetleri çok çarpıcı idi. Toohey'nin ana kriteri çok kötü psikososyal çalışma ortamlarında uzun sürelerde çalışan ve en sonunda danıştıkları doktorlar

tarafından stres tanısı konulan çalışanlardır. Toohey'in kriteri şudur ki, hastalık üreten çalışma ortamlarına soruşturma uygulamak gerektiği için, bu prosedürleri kullanarak “sağlık sektöründe” yönetim zorlamaları yerine “hasta olmak”, “iyi olmamak” veya “iş hayatının gerginliklerinin üstesinden gelememek” gibi problemler üzerine bir odaklanma sağlar. Toohey işaret ettiği gibi, bu tip bir politikanın sonucu yönetime kendi şirketlerinin çalışma usullerini yeniden düzenlemek için herhangi bir teşvik vermez.

İsveç kamu istatistiklerine göre istismara aşırı derece de maruz kalan çalışanlar da, erken emeklilik eğilimi görülmektedir. 1992 yılı verilerine göre 55 yaş üstü çalışanların yaklaşık olarak %25'den fazlası erken emekli olmuştur. Sosyal sağlık ofisi tarafından yapılan tahminlerde mobbing olayları gibi kötü psikolojik çalışma şartlarından kaynaklanan hastalıklara sahip olan bireylerin oranları ile ilgili çok yüksek sayılara ulaşıldı. Onlar kötü psikososyal çevreler nedeniyle erken emekli olanların yıllık sayısının %20 ile %40'ı arasında değişti. Diğer bir deyişle yaklaşık olarak bu yaş grubunda emekli olan her 5 kişiden 3'ü yaygın mobbing olaylarından mustarıpti. İsveç hükümetinin bu ağır finansal yükten kurtulmak istemeleri şaşırtıcı değildir. 1993/1994 yılları başında mesleki rehabilitasyon hareketi yürürlüğe girmiştir. Bu kurallar bir işçi 12 ay içinde 6 defa veya bir ay için hastalık iznine ayrılırsa işverenlere sosyal sağlık ofisine mesleki rehabilitasyon planlarını sunma zorunluluğu getirmiştir. Bu kanunların yapılmasının amacı çok yüksek maliyetli sonuçları tetikleyen kötü iş şartlarının kaynağına rehabilitasyon için harcamaları transfer etmektir (Leyman, 1996:10)

İKİNCİ BÖLÜM

2. BÖLÜM MOBBİNGE NEDEN OLAN ETMENLER, ÇALIŞANLARDA MOBBİNG ALGILARI VE MOBBİNGLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

2.1. Mobbing ve Mobbing'e Neden Olan Etmenler

Mobbing bir grup veya tek bir kişi tarafından bir kişiye sistematik olarak yapılan psikolojik terör olarak tanımlanır. Şiddet kavramıda, hangi şekilde veya nerede meydana gelirse gelsin çalışanlara verdiği her türlü zarar nedeniyle kabul edilemez bir eylemdir. Mobbing olayları fiziksel şiddet olayları kadar incelenmesi örgüt açısından ve bireyler açısından hayati bir kavramdır. Mobbing'e neden olan etmenler, mobbing'e maruz kalan kişinin mobbing algısına bağlı olarak değişkenlikler gösterebilir. Bunun bir sonucu olarak da mobbing ile mücadele yöntemleri de mağdurun algısına bağlı olarak değişebilir. Yukarı da belirttiğimiz gibi mobbing kavramı ve bunun nedenlerini en az fiziksel şiddet kadar dikkate almamız gerekir. Bu iki kavram birçok durumda birbirini tetikleyebilir. Bu nedenle sağlık kurumlarında şiddetin nedenlerine aşağıda kısaca değinilmiştir.

Sağlık sektörü içinde şiddetin kökenlerini anlamak üç faktörden dolayı oldukça karmaşıktır. İlk olarak, sağlık çalışanları farklı görevlerin birçok çeşitlerini gerçekleştirdikleri örgütsel yapının geniş bir yelpazesi içinde istihdam edilmektedir. Elliott şiddet için risk düzeylerini değerlendirmek için tıp merkezleri içinde üç seviyeli sınıflandırma sistemi tanımladı (Elliott, 1997:23). Seviye I (yüksek olay) acil servis, ayakta bakım, ana lobi, radyoloji ve poliklinik eczanesi, kafeterya, madde bağımlılığı ve psikiyatri servisi programları ve yönetici suitlerini içerir. Seviye II (orta olay) tıbbi-cerrahi alanları ve poliklinikleri içerir. Seviye III'de ise (minimal veya hiç şiddet olayları olmayan) tıbbi kütüphane, derslikler ve eğitim ofisleri bulunmaktadır. Ayrıca, birçok sağlık çalışanları müşteri evleri, mahalle klinikleri ve uzun süreli bakım tesisleri gibi ortamlardaki tıp merkezinin dışında istihdam edilmektedir. Sınıflar tek başına çalışan ve tek bir müşteriye evde bakım sağlamadan, çok yüksek riskli hastalar ile bir psikiyatrik bakım tesisinde olduğu gibi, bir kilitli koğuşta çalışmaya kadar değişmelidir.

İkinci olarak, sağlık çalışanları birçok kaynaktan gelen şiddete maruz kalırlar: müşteriler, müşterilerin aile üyeleri, iş arkadaşları ve dış saldırganlardır. Fiziksel şiddetin birincil kaynağının müşteriler tarafından başlatılan olaylar olduğuna inanılır iken, sözel şiddet, genellikle hekim davranışları ile ilişkilidir (Beck ve Schouten, 2000:36; Diaz ve

McMillan, 1991:97, Keashley ve ark. 1994:341). Buna ek olarak, sağlık çalışanları aile içi şiddet mağduru olabilir ya da sağlık hizmetleri grupları içine taşan topluma-dayalı şiddetin kurbanı olabilir bu olaya örnek verecek olursak, acil servislerde patlak veren çete bağlantılı şiddet olayları. (Hospital Security and Management, 1993:5).

Üçüncü olarak, sağlık çalışanları şiddetin farklı çeşitlerine maruz kalabilir - bazıları kasıtlı (örneğin soygun ilişkili saldırı), bazıları kasıtsız, (örneğin çok kötü şekilde zihinsel bozukluğu olan hastaya bakım yaparken), bazıları fiziksel (örneğin iterek, ısıarak) ve bazıları da sözlü ya da duygusal saldırılar olabilir (bir çalışan tarafından küçük düşürülme).

Yukarıda sayılan nedenlerden de görüleceği üzere çalışma alanlarının büyük bir bölümünü kamu önünde gerçekleştiren sağlık sektöründe işyeri çalışma ortamı çalışanların farklı şekillerde saldırıya uğrayacağı açık bir alandır. Bu nedenle sağlık alanında çalışanlar üzerine uygulanan şiddet ve taciz olaylarına neden olan etmenlerin belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu nedenlerin belirlenmesi ile meydana gelen şiddet ve taciz olaylarının hangilerinin mobbing kapsamına girdiğini belirlemekte ayrı bir zorluktur (Cooper ve Swanson, 2002:39).

Mobbing'e neden olan etmenler ile ilgili literatürde birçok çalışma yapılmış ve birçok sonuç elde edilmiştir. Bu nedenle burada genel olarak mobbing'e neden olan etmeleri 2 ana başlık altında incelemek daha uygundur. Bu başlıkları da kişisel ve sosyal gruptan kaynaklanan nedenler ve örgütsel ve yönetsel nedenler şeklinde sıralayabiliriz.

2.1.1. Kişisel ve Sosyal Gruptan Kaynaklanan Nedenler

Mobbing'in kişisel nedenlerine bakmak için öncelikle mobbing uygulayanın kişisel özelliklerinden bahsetmek gerekecektir. Bu kişilerin genel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz; yalancı, kötü niyetli, vicdansız, güce eğilimli, üstünlük kurmak için çalışan, kendisinden emin olmayan, her şeyi inkâr eden, yıldırma yapmaktan hoşlanan, pişmanlık ve şükran nedir bilmeyen, yıkıcı, bencil ve duyarsız kişilerdir (Dilman, 2007:10; Gökçe, 2006:15). Mobbing uygulayan kişiler mobbing davranışları sergilemelerinin birçok sebebi bulunurken Leymann (1996) bunu dört temel nedene bağlamaktadır; Kişiyi bir grup kuralını kabul etmeye zorlamak, düşmanlıktan hoşlanmak, can sıkıntısı içinde zevk arayışı, önyargıları pekiştirmek bu nedenler arasındadır. Resch ve Schubinski (1996) çalışmalarında kişilerin iş yerlerinde yıldırma eylemlerini yapmaya iten sebeplere şu şekilde yer vermişlerdir. Bu kişilerin örgütte kendilerini tehdit altında

hissetmeleri, örgüt içinde daha yetenekli olan kişileri kendilerinin rakipleri olarak görmeleri ve rakiplerini ortadan kaldırma istekleri, üst yönetimin iktidar anlayışı, kişinin psikolojik sorunlarının olması, üstünlük kurma çabaları, yok etme arzusu taşıma gibi nedenleri sıralayabiliriz (Resch ve Schubinski,1996:295, Çingirler, 2014:31).

Mobbing olayının kaynağında ve olayın sonuçlarında en önemli etken insanın kendisidir. İnsan etkenin temel olduğu bir olgunun nedenleri arasına da mutlaka toplumsal ve sosyal olaylarda bulunmak zorundadır. Kök 2006 yılında yaptığı çalışmada mobbing'in nedenleri arasında toplumsal sistem olduğunu belirtmiş ve bunun ile ilgili aşağıdaki açıklayıcı bilgileri vermiştir.

Toplum üzerinde gerçekleşen sosyal değişimlerin sosyolog ve tarih bilimcileri tarafından toplumda köklü etkilere neden olduğu belirtilmektedir. Bunlara teknolojik değişimleri, insanların yaşayış tarzlarında yaşadıkları değişimleri örnek gösterebiliriz. Bu toplumsal etkiler beraberinde örgütlerdeki sosyal iklimde de değişiklikleri beraberinde getirecektir (O'Moore ve ark., 2003:91). Sosyal çevre ve örgüt 'ün birbirleri ile olan etkileşimi sayesinde toplumda meydana gelen yeni sosyal sistem ve yeni yaşam değerleri örgütlerde mobbing davranışlarına zemin hazırlayacağı görülecektir.

Mekaniksel bir güç veya enerji gibi bir anlam canlandıran işgücü kavramı gerçekte en önemli varlık olan insanın kendisidir. Yamada 2002 yılında yaptığı çalışmasında, örgütlerde yıldırma olaylarına sebep olan başlıca unsurun “sürekli değişen dünyada insanın da sık sık yenilebilir olması” anlayışından kaynaklandığını belirtmektedir. Bu bağlamda günümüzde dünyasının ortaya çıkardığı yeni toplumsal değerler mobbing olaylarının artmasına neden olmaktadır. Bu toplumsal değerlerden bazılarını şu şekilde sıralayabilir (Bayrak, 2001:18-25):

1-Aşırı Rekabet: Aşırı rekabet olgusu beraberinde sınırı olmayan bir kazanma hırsına neden olmuştur. Aşırı rekabet ve sınırsız kazanma hırsı güçlü olanın zayıf olanı yok edebileceği görüşünü beraberinde getirmiştir.

2- Aşırı Verimlilik Baskısı: Liberal kapitalizm anlayışı beraberinde aşırı kar etme isteğini getirmektedir. Buna bağlı olarak çalışanların verimliliklerini artırmaları için baskı uygulanmakta bu da beraberinde aşırı iş yüküyle çalışanları yıldırmaktadır.

3-Bencillik ve Egoizm: Günümüz toplumunda kendini aşırı bir şekilde göstermeye başlayan ben merkezli anlayış kişinin kendi çıkarları haricinde hiçbir değere önem vermemesine ve bunun içinde önünde engel olabilecek herkesi yok sayma arzusu beraberinde mobbing davranışları için uygun bir ortam getirir.

4-Bireysellik: Kişilerin örgüt içinde bulunan diğer kişilerin davranışlarından kendini sorumlu hissetmemeleri mobbing olaylarında izleyeci sayısının artmasına neden olmaktadır. Bu da beraberinde mobbing mağdurunun yalnızlaşmasına neden olmak da ve mobbing uygulayanların daha rahat bir ortamda yıldırma davranışlarını sergilemelerine imkân vermektedir.

5-Ahlaki İlke ve Değer Kaybı: “Ar yılı değil, kar yılı” anlayışıyla ahlaki ilke ve değerlerin ortadan kaldırılması mobbing olaylarının artmasına neden olmaktadır.

6-Devamlı Değişim ve Yenilik: Değişim ve yenilik yapmak adıyla mevcut sahip olunan hakları ve avantajları ortadan kaldırmak için kullanmak. (Kök, 2006:436-437)

2.1.2. Örgütsel ve Yönetmel Nedenler

Örgütlerde mobbing olaylarının meydana gelmesinde örgütsel yapıdan kaynaklanan nedenler önemli bir yere sahiptir. Bu konuda Seigne’nın 30 mobbing kurbanı ile ilgili olarak yaptığı araştırmada mobbing kurbanlarının hepsinin mobbing uygulayanı "zor kişilik" olarak tanımladığı görülmektedir. Araştırmaya katılanların yarısına yakını iş tasarımı yapılan değişikliklerin mobbing uygulayanları güçlendirdiğini belirtmişlerdir. Yapılan diğer araştırmaların bazılarında ise, mobbingin örgütsel nedenleri şu şekilde sıralanmıştır; iş ile ilgili belirsizlikler, stres verici bir iş ve örgütsel iklim, zayıf bir yönetim ve liderlik anlayışının varlığı, işteki pozisyon ve statü endişesi, örgütsel şiddet olayları, kıskançlık duyguları, iş ve terfi konusundaki rekabet, çözülemeyen çatışmaların varlığı ve yöneticinin takdir ve onayını alma arzusu (Gürkan, 2010:19).

Örgütlerde mobbing’e maruz kaldıklarını belirten mobbing mağdurlarına göre mobbing’in en önemli nedenlerinden biri örgütsel işleyiş ile alakalı sorunlar ve örgüt iklimidir. Yıldırma olayında rol alan kişiler, toplumsal kültürün ve yıldırma olayının gerçekleştiği örgütün örgütsel kültürünün ürünleridir. Burada mobbing olayların gerçekleştiği örgütlere baktığımızda rekabetçi örgütlerde sıklıkla meydana geldiği görülecektir. Mobbing üzerine yapılan çalışmalarda elde edilen önemli bir sonuç ise mobbing olayını gerçekleştirenlerin kişiliklerini değiştiremeyeceğiz mobbing’i önlemek için ise mobbing de rol alanları teşvik eden sistemi değiştirmek zorunda olduğumuzdur. Leymann 1993 yılındaki çalışmasında, mağdurlarla yaptığı görüşmeleri temel olarak, örgütlerde mobbing’i ortaya çıkaran dört özellikten bahsetmektedir (Einarsen, 1999:16):

1. İş tasarımındaki belirsizlikler
2. Lider yetersizliği
3. Mağdurun sosyal açıdan yetersizliği
4. Departmandaki düşük ahlaki standartlar (Kök, 2006:439)

Örgütlerde mobbing davranışları kendiliğinden ortaya çıkmayıp belirli nedenlerden dolayı kendini göstermektedir. Demirel ve Yoldaş 2008 yılında yaptıkları çalışmalarında bu nedenlerden bazılarını şu şekilde sıralamışlardır (Vandekerckhove ve Commers, 2003: 44–46; Zapf, 1999: 71):

İletişim zayıflığı: Örgütte var olan iletişim eksikliği örgüt personeli arasındaki anlaşmazlıkların temelini oluşturur. Örgüt de iletişim, sorumluluk paylaşımı üzerinde de hayati bir öneme sahiptir. Bu nedenle iletişim hem iş politikalarına hem de yönetim karar sürecine etki eder. Yönetim tarafından alınan kararlara katılım sağlanması etkili iletişim sayesinde gerçekleşir. Bu şekilde çalışan ve yönetici arası bağlar ve sorumluluklar artar. Ayrıca iletişim sayesinde örgüt de gerçekleştirilen işlerin amaca uygunluğu da açığa çıkar (De Ridder, 2004: 3). Örgüt içi iletişim sayesinde ayrıca örgüt içi işbirliği ve iletişim oluşur, deneyimler paylaşılır, fırsatlar değerlendirilir, güven ve katılım sağlanır, örgüt içi öğrenim gelişir, takım çalışması özendirilir, çalışanlar bütün süreçlerde rol almalarına imkân tanınır (Orsini, 2000: 33).

Dışarıdan etkilenme: Dışarıdan etkilenme kavramı kişilerin düşüncelerinin, duygularının ve algılamalarının dış güçlerden etkilenmesidir. Burada bahsedilen dış güçler olarak diğer örgütleri ve üçüncü kişileri gösterebiliriz. Dışarıdan etkilenmeye bağlı olarak, örgüt içi kişiler farklı düşünce ve duygulara sahip olmaya başlayacaklardır. Dış etkilere bağlı olarak kişiler çalıştıkları işyerileri ile diğer işyerlerini kıyaslamaya başlayacaklardır. Buna bağlı olarak da diğer işyerlerinde var olan haklar ile kendilerinin sahip oldukları hakları kıyaslayacaklar ve gördükleri yetersizlikler nedeniyle örgüt içinde anlaşmazlıkların ortaya çıkmasına neden olacaklardır. Bu anlaşmazlıklar beraberinde örgüt içinde mobbing olayların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Örgüt kültürü: Örgüt kültürü, örgüt içinde bulunan kişilerin ortak alışkanlık ve davranışlarının yanında onlara yön veren etik değerleri de içerir. Örgütün sahip olduğu kültür örgüt içinde ortak değerlerin var olması açısından önemlidir. Bir örgüt de bu kültürün var olması, örgüt içinde bulunan kişilerin örgütün amaçlarını kendilerine ait gibi hissetmelerini, örgütün kurallarına ve değerlerine bağlı kalmalarını ve örgütte bulunan kişilerin birbirleri ile paylaşımlar yapmalarını sağlar. Bu da örgüt içindeki sosyal ilişkilere

ciddi katkılar sağlar. Örgüt kültürünün varlığıyla çalışanlar arasında uyum artar ve buna bağlı olarak da kişiler arasındaki çekişmeler ve anlaşmazlıklar azalır. Bu şekilde de örgüt içinde ortaya çıkabilecek mobbing olayları ortadan kalkar. Bu nedenlerden dolayı örgüte dahil edilecek olacak yeni personellerin örgüt kültürüne uyum sağlayacak kişiler olmasına dikkat edilmelidir (Saylı ve Kızıldağ, 2007:240–241).

İşe bağlı stres: Reynolds’ın 1997 yılında yaptığı çalışmaya göre, çalışanlar işleriyle alakalı yaşadıkları psikolojik sıkıntılar iki farklı nedenden kaynaklanmaktadır (Reynolds, 1997:105). Bunlardan ilki, genel olarak makroekonomik şartlardaki olumsuzluklar ve yüksek işsizlik oranlarıdır. Burada bahsedilen bu olumsuzluklar, kişilerin çalışma şartlarını dolaylı bir şekilde etkileyebilmektedir. Buna örnek vermek gerekirse, ekonomik istikrarsızlığın fazla olduğu ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu dönemlerde işverenlerin kararlarına bağlı olarak işyerlerinde ki çalışma koşulları daha kötü bir hal alabilmektedir. Yaşanan psikolojik sıkıntılardan ikincisi de iş stresidir. İş stresi genel olarak kişinin yaptığı işin zorluk seviyesi ile ve kişinin kendi kendini yönetmesi konusunda oluşturulan algısal tutuma bağlı şekillenir. Ayrıca kişilerin yaptıkları işleri “iyi” ya da “kötü” şeklinde algısal olarak tanımlamalarına da bağlı olarak şekillenir. İşyerlerinde genel olarak kişiye verilen rutin olmayan ve otonomi sağlayan işler kişilerde işe karşı pozitif bir algı oluşturmaktadır. Bunun aksine rutin olan, basit ve sıkı denetim altında gerçekleştirilen işler ise kişilerde işe karşı negatif algı oluşturmaktadır. Burada bahsedilen kişilerin işe karşı negatif algı oluşturduğu işler çalışanların iş stresi yaşamalarına neden olacaktır.

Yönetmel belirsizlik ve liderlik stili: Örgütte içinde hiyerarşik zincirin tam olarak belirlenmemesi yetki, sorumluluk ve görev karışıklıklarına neden olacaktır. Ayrıca ast üst ilişkilerindeki belirsizlikleri kendi lehlerinde kullanmak isteyen çalışanlar diğer çalışanlara psikolojik baskı kurmaya başlayacaklardır. Bundan dolayı örgüt de hiyerarşik sıralama ve yönetim süreçleri açık ve tam bir şekilde belirtilmeli ve görev yetki sınırları tüm çalışanlara tam bir şekilde öğretilmelidir.

Örgüt içinde liderlik görevini gerçekleştirenler her konuda çalışanlara öncülük etmeli, çalışanlara engel olmamalı, ortaya çıkacak başarıyı veya başarısızlığı kabullenmeli ve paylaşabilmelidir. Bunun haricinde olacak durumlarda çalışan kişiler arasında ve çalışan kişilerle yöneticiler arasında ortak amaçlara ve hedeflere yönelik ortak hareketler yürütülemez. İş yerinde bulunan psikolojik refah seviyesi çok büyük zararlar alabilir.

Korku: korku olgusu örgüt içerisinde var olan güvensizliğin bir sonucu olarak meydana gelmektedir. Örgüt içi iletişimde açıklık ve şeffaflık olmadığı durumlarda çalışan bireyler birbirlerinden korku ve endişe duyarlar. Korku olgusunun bulunduğu bir örgütte çalışanlar yaptıkları işlerde başarılı sonuçlar elde etmekle uğraşmak yerine kendilerinin güvenliklerini sağlamaya çalışırlar. Buna bağlı olarak da korku verimlilik ve inisiyatif üzerinde yıkıcı etkilere sebep olur. Örgüt içinde güvensizlik ve korku yaygınlaştığında örgüt içinde var olan farklı tehlikeler farklı alanlara genişleyerek yayılır. Farklı nedenler ile oluşmuş ve bastırılmış duygularda intikamlarını korku oluşturarak alırlar. Bu duygular sağlık açısından zararlıdır ve işlerin yapılmasına engel olur. Bu duyguların üstesinden gelmenin yolu ise korkuları yenmek için rahatsızlık duyulan şeyler ile yüzleşmektir. Bu rahatsızlıklara karşı gerçek duygularınızı gördüğünüzde ve nefret içeren duygulara sahip olduğunuzu kabul ettiğinizde gerginlikleriniz azalmaya başlayacak ve uzlaşi süreciniz başlayacaktır. (Hagemann, 1997: 115, Demirel ve Yoldaş, 2008:7-10).

Gürkan yaptığı çalışmada örgütlerde mobbing'in ortaya çıkış nedenleri genel olarak şu başlıklar altında toplamıştır:

- Kötü Yönetim
- Yoğun Stresli İşyeri
- Örgüt Kültürü ve İklimi
- Monotonluk
- Liderlik ve Güç
- Etik Dışı Uygulamalar
- Örgütsel Değişim
- Sağlık Personelinin Kadro Farkları (Gürkan, 2010:19-23).

2.2. Mobbing İle Başa Çıkma Yöntemleri

Örgütlerde mobbing olayları beraberinde huzursuz ve olumsuz bir iş ortamı getirir ve buna bağlı olarak da mobbing mağduru kişiler bu iş ortamlarında mutsuz, ümitsiz ve çalışma şevki olmadan çalışmaya çalışırlar. Ancak örgüt de bulunan mağdurların iş hayatlarının sonuna kadar böyle bir psikoloji halinde bu iş ortamında çalışmaları düşünülemez. Bu nedenle mağdurların ve örgütlerin mobbing ile mücadele etmek için başvuracakları yolları bilmeleri gerekir. Literatürde konu üzerine birçok çalışma

yapılmıştır ve genel olarak mobbing ile başa çıkma yöntemleri iki ana başlıkta incelenmiştir. Bunlar bireysel ve örgütsel olarak mobbing ile başa çıkma yöntemleridir.

2.2.1. Mobbing İle Bireysel Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbing'e maruz kalan kişiler mobbing ile bireysel olarak başa çıkmak için öncelikli olarak var olan haklarını çok iyi bilmeli ve haklarını aramaktan çekinmemelidir. Mobbing mağduru kişi kendi mesleki niteliklerini geliştirmeli ve kendi özgüvenini artırmalıdır. Bu şekilde kişi kendini 'kurban' zihniyetinden kurtarmalı, kontrollü adımlar atarak, önündeki tüm seçenekleri değerlendirmelidir (Mizrahi, 2013:445).

Tutar'a göre (2004), mobbing ile bireysel olarak mücadele etmek için kişinin direnme gücünü artıracak bazı taktikleri şu şekilde sıralamıştır:

- Özsaygının geliştirilmesi,
- Denge bölgeleri oluşturulması,
- Mesleki beceri ve niteliklerin geliştirilmesi,
- Ruh sağlığının korunması,
- Algılama stratejilerinin güçlendirilmesi,
- Değerlerinin açıklanması (Kaya, 2012:38-39)

Gürkan yaptığı çalışmasında yıldırma ile başa çıkmada etkili olan bireysel unsurları ve mobbing'e maruz kalan bireyin yapması gerekenleri şu şekilde sıralamıştır;

- Mobbing uygulayanlara açık bir şekilde bu duruma itiraz ettiğini söyleyerek taciz edici davranışlarına ve sözlerine son vermesini istemelidir. Bu eylemleri yaptığı esnada yanında gerektiğinde mağdura tanıklık edebilecek güvendiği bir iş arkadaşı bulundurmalıdır.
- Bireyin kendine karşı olan özgüvenini ve saygısını oluşturmalı ve bu özelliklerini kendi kişisel ve mesleki beceri ve niteliklerini geliştirerek artırmalıdır.
- Yaşadığı olumsuz durumlara kontrolsüz tepkiler yerine mantıklı karşılıklar vermelidir.
- Mağdur kendine güven, esenlik ve istikrar içinde hissedebileceği izole bir ortam yani başka bir deyişle denge bölgesi oluşturmalıdır,
- Psikolojik uyum geliştirerek ruh sağlığını güçlendirmelidir,

- Mağdur, kendisinin hedef haline gelmesine neden olan değerlerinin bilincine varmalıdır ve yıldırma karşısında kendini yargılamamalıdır ve ayrıca değerlerini yadsımamalıdır,
- Mağdur ait olma, takdir, sevgi ve kendini gerçekleştirme gibi temel ihtiyaçlarını karşılamalıdır ve bu şekilde elde ettiği sosyal destek sayesinde kendine olan güven hissini artırmalıdır,
- Stresi yönetebilme becerisini geliştirmelidir,
- Mağdura “assertive” kavramını yani kendi değerini ve öneminin farkında olması ve bunu hal hareket ve tavırları ile karşıdakine bildirmesi kavramını nasıl kullanacağı öğretilmelidir (Gürkan, 2010:39-40).

2.2.2. Mobbing ile Örgütsel Başa Çıkma Yöntemleri

Mobbing her örgütte görülebilecek sinsi bir hastalıktır. Bu hastalık hem özel sektör hem de kamu kuruluşlarında görülebilmektedir. Tüm örgütler kendi mobbingcisini tacizcisini üretme yeteneğine sahiptir. Bu sebep den dolayı her örgüt mobbing olayını yönetme yeteneğine sahip olmalıdır (Tutar, 2004: 145). Örgütlerin ilk atmaları gereken adım ise sağlam bir örgüt kültürü oluşturmalarıdır ve bu aşama sırasında uzman psikologların yardımına başvurulmalıdır (Tınaz, 2006:188). Örgüt içerisinde huzurlu ve rahat bir iş ortamının oluşturulması mobbing’i önleyici bir tedbirdir. Çalışanlara verilecek eğitimler sayesinde mobbing konusunda farkındalıklar arttırılabilir. Özellikle örgütler mobbing’e karşı yaptırımlar oluşturmali ve bu yaptırımları kesin olarak ortaya koymalıdır (Mizrahi, 2013:448).

Örgütler bir takım önlemler alarak mobbing olaylarının önüne geçebilir veya en aza indirebilirler. Çalışanlar üzerinde mobbing olaylarını önlemek için örgütlerin yararlanacağı bazı ilkeler şunlardır (Çingil, 2014:36-37):

- Çalışanların görev ve sorumluluk alanlarının tam olarak belirlenmesi,
- Çalışanların üstleri tarafından sevgi, övgü, güven ve takdir görmesinin sağlanması
- Çalışanların fikirlerine ve düşüncelerine önem verilmesi,
- Çalışanların örgüt de alınan kararlara katılımlarının ve bu kararlara etkiye bulunmalarının sağlanması,
- Yönetici konumunda bulunan kişilerin iş ahlakı, iş kültürü, iletişim ve kriz yönetimi hakkında eğitimler verilmesi,

- Yöneticilerin söylem ve eylemleri arasında tutarlılık olması,
- Yöneticilerin etik kavramlarda çalışanlara örnek olması,
- Yöneticilerin katı kişiliğe sahip insanlar olmaması,
- Yöneticilerin memnuniyetinden ziyade müşteri memnuniyetinin ön planda tutulması.

2.3. Türkiye’de Sağlık Kurumlarında Mobbing’e Genel Bakış

2.3.1. Türkiye’de Sağlık Kurumlarında Mobbing

Hizmet alanında faaliyet gösteren tüm örgütlere benzer şekilde sağlık sektöründeki örgütlerin bütün faaliyet çalışmalarına yakını kamunun önünde gerçekleşmektedir. Bu nedenden dolayı bu örgütlerin kendi çalışanlarına ve hizmetlerinden yararlanacak kişilere karşı meydana gelebilecek sıkıntılara karşı önlem çalışmaları yapmaları zaruridir.

TBMM Başkanlığı, 2011 yılında yaptırdığı araştırmada mobbing’i “çalışma hayatındaki gizli tehlike” olarak belirtirken, vakaların sıklıkla sağlık alanı ve akademik hayat da yaşandığı vurgulanmıştır. Burada yapılan araştırmaya 505 hemşire katılmış ve araştırma sonucunda %86’sının mobbing’e maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Türkiye Psikiyatri Derneği Genel Sekreteri Üyesi Doç. Dr. Burhanettin Kaya, mobbing (yıldıрма) ile ilgili verdiği bilgilerde ülkemizde yapılan bir çalışmaya göre son bir yıl içerisinde hemşirelerin mobbing olayına maruz kalma oranını %86.5 olarak belirtmiştir. Ayrıca açıklamalarında mobbing’i bireysel bir sorun olarak görmenin çok yanlış olduğunu ve mobbing’in her geçen gün daha da bilinen bir gerçekliğe dönüşmesinde de çalışma ortamı özelliklerinin ve bunu belirleyen koşullarına olduğunu belirtmiştir. Bunun yanı sıra sağlık alanında ki performans sisteminin, gün aşırı nöbetlerin ve kötü çalışma koşullarının mobbing’in özgün örneklerini oluşturduğunu belirtmektedir.

ALO 170 çalışma ve sosyal güvenlik iletişim merkezine 2011 ve 2013 yılları arasında 9 bin’ den fazla mobbing şikayeti gelmiş ve bu başvurular arasında ise kamu sektöründe en fazla mobbing olayı şikayetinin yaklaşık yüzde 16 ile sağlık alanından geldiği açıklanmıştır.

Esra Öz’ün 2011 yılında yaptığı haberde, mobbing’e maruz kalan hemşire sayısının devlet hastanelerinde üniversite hastanelerine göre daha fazla olduğunu belirtmiştir. Ancak bu haberde üniversite hastanelerinde çalışan hemşirelerin devlet hastanelerinde çalışan hemşirelere göre daha ağır bir şekilde mobbing olayını

yaşadıklarını da belirtmiştir. Bu haber de ayrıca mobbing mağduru hemşirelerin %46'sının fırsat olması halinde hemşirelik mesleğini bırakıp başka meslek yapmak istediklerini söylemiştir.

Gazi üniversitesi tıp fakültesi tıp etiği ve tıp tarihi ana bilim dalı başkanı olan Doç. Dr. Nesrin Çabanoğlu'nun 2011 yılında yaptığı açıklamada ise işyerlerinde mobbing olayının her yaş ve konumda olan insana uygulanabildiğini fakat kadınlara karşı mobbing olaylarının daha fazla uygulandığını ve bunun toplumsal kadın erkek eşitsizliği algısı nedeniyle normal olarak algılandığını belirtmiştir (Öz, 2011).

2.3.2. Türkiye’de Mobbing ile Başa Çıkma Yöntemleri İçin Yapılan Bazı kamusal ve Özel Çalışmalar

Ülkemizde mobbing kavramı ile ilgili yapılan çalışmalar ve bu olgu üzerine farkındalığın oluşması çok eskilere dayanmamaktadır. Mobbing olayı ile başa çıkmak için ülkemizde yapılan çalışmaların bazıları aşağıda verilmiştir.

Sağlık Bakanlığı Performans Yönetimi ve Kalite Geliştirme Daire Başkanlığı tarafından mobbing olayları ile başa çıkılması için Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi “ALO 170” yardımıyla psikologlar aracılığı ile çalışanlara yardım ve destek sağlanmaktadır. Daire başkanlığının yaptığı açıklamada; Başbakanlık tarafından yayınlanan genelge ile kurum ve kuruluşlarda mobbing ile ilgili önlemlerin alınması ve sağlık çalışanlarının ve yöneticilerinin konu ile alakalı farkındalığın sağlanması amaçlanmaktadır. Ayrıca genelge dahilinde çalışanların maruz kaldıkları mobbing olaylarının izlenmesi, değerlendirilmesi ve önleyici politikaların üretilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacağı da ifade edilmektedir.

Mobbing Bilgilendirme ve Araştırma Destek Merkezi 5 yaşam koçu, 2 psikolog, 1 avukat ve çalışma psikoloğu olan da Prof. Dr. Pınar Tınaz'ın katkıları ile kurulmuştur. Bu merkez mobbing mağdurlarına ücretsiz danışmanlık ve destek hizmetleri vermektedir.

Başbakanlık 19 Mart 2011 tarihinde “İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” konulu bir genelge yayınlamıştır. Mobbing ile ilgili çalışanlar arasında farkındalığın artırılması ve hukuki bir alt yapının oluşturulmasına çalışmalar kapsamında 2013 yılının mayıs ayında Başbakanlık tarafından “İşyerlerinde Mobbing Bilgilendirme Rehberi”ni yayınlamıştır (Çingir, 2014:37).

Mobbing ile M¼cadele Derneği Ankara'da 15.2.2010 tarihinde kurulmuştur. Derneğin kurucu genel başkanı H¼seyin G¼N'd¼r. Derneğin kısaltması ise Mobbingder'dir. Derneğin iletişim adresi ise; web sitesi <http://www.mobbing.org.tr>'dir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BÖLÜM TÜRKİYE’DE SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG ÜZERİNE YAPILAN ÇALIŞMALAR ÜZERİNE BİR DERLEME

3.1. Çalışmanın Gereç ve Yöntemi

3.1.1. Çalışmanın Konusu ve Problemi

Bu çalışma kapsamında, ülkemiz sağlık kurumlarında mobbing konusunda üniversitelerimizde çalışılmış YÖK Elektronik Ulusal Tez Arşivinde yer alan yüksek lisans ve doktora tezleri incelenmiştir. Çalışmanın kapsadığı 2006 – 2015 yılları arasında yapılan ve yazarları tarafından kullanıma açık olan 48 adet tez çalışması incelenerek Türkiye’de sağlık kurumlarında mobbing konusunun hangi şekillerde ele alındığı sorusuna cevap verilmeye çalışılmıştır.

3.1.2. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu tez çalışmasında, bütüncül olarak araştırmaların ağırlık kazandığı yıllar arasında sağlık kurumlarında mobbing alanında yapılan yüksek lisans ve doktora tezlerinin mevcut özellikleri, amaçları, incelenme şekilleri, elde edilen sonuç ve önerileri yorumlanmaya çalışılmıştır. Bu konu ile incelenen çalışmalar kapsamında aşağıda verilen soruların cevaplarının elde edilmesi amaçlanmıştır:

- a) Türkiye’de sağlık kurumlarında mobbing alanında çalışmaların yapıldığı üniversiteler ve anabilim dalları hangileridir?
- b) Bu alanda yapılan çalışmaların yoğunlaştığı yıl aralıkları nelerdir?
- c) İncelenen tez çalışmalarında kullanılan yöntemler, ölçekler, veri toplama araçları ve analiz yöntemleri nelerdir?
- d) Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda demografik özellikler açısından elde edilen sonuçlar nelerdir?
- e) Türkiye’de sağlık kurumlarında mobbing konusunda ulaşılan kritik bulgular nelerdir?

3.1.3. Çalışmanın Varsayımları

Türkiye’de sağlık kurumlarında mobbing alanında 2006-2015 yılları arasında yapılan yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarının tamamının YÖK Ulusal Tez Merkezi

Arşivinde tam ve doğru olarak kayıtlı olduğu ve bu çalışmaların yazar tarafından kullanıma açık olduğu kabul edilmiştir.

3.1.4. Çalışmanın Sınırlılıkları

- a) Bu tez çalışmasında incelenen tezler, YÖK Ulusal Tez Merkezi Arşivinden internet ortamında alınmış ve incelenen tez çalışmaları yazarları tarafından kullanıma açık olan çalışmalardan oluşturulmuştur.
- b) Ulusal Tez Merkezi Arşivinden yapılan taramada Sağlık ve Mobbing kelimeleri kullanılmıştır.
- c) Çalışma kapsamında, konuyla ilgili 2006 - 2015 yılları arasında yapılan tez çalışmaları incelenmiştir.

3.1.5. Çalışma Yöntemi

Bu tez çalışmasında nitel araştırma yöntemleri arasında bulunan doküman inceleme yöntemi kullanılmıştır. Türkiye’de sağlık kurumlarında mobbing konusunda ülkemizde gerçekleştirilen yüksek lisans ve doktora çalışmalarının içerik analizleri gerçekleştirilerek konunun ele alınış şekilleri incelenmiştir.

3.1.6. Evren ve Örneklem

Bu tez çalışmasının evrenini 2006 – 2015 yılları arasında Türkiye’de sağlık kurumlarında mobbing alanında yapılan ve YÖK Elektronik Ulusal Tez Merkezi Arşivinde bulunan 53 adet tez çalışması oluşturmaktadır. Bu çalışmalardan 5 tanesi yazarları tarafından kullanım izinleri verilmediği için çalışmanın örneklemini 48 adet yüksek lisans ve doktora tez çalışmasından meydana gelmektedir.

3.2. Bulgular

İnsanların çalışma hayatlarının başlamasından bu yana mobbing kavramı her zaman çalışma hayatında var olmuş bir kavramdır. Fakat bu kavramın çalışma hayatının kurallarının oluşmaya başladığı dönemlerde insanlar tarafından algılanmasının zorluğu ve bu dönemlerde yapılan çalışmaların genel olarak üretim verimliliği üzerine olmaları nedeniyle bu kavramın çalışma hayatında kendine yer bulması 20. Yüzyılın sonlarına kadar ertelenmiştir. 20 yy. sonlarında bilimsel olarak ortaya çıkmaya başlayan bu kavram üzerine son zamanlarda yoğun bir şekilde çalışmalar yapılmaya başlamıştır. Yapılan

Çalışmaların ışığında günümüz çalışma hayatında mobbing'in bütün sektörlerde ve kurumlarda var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Genel bir srec olarak bakıldığında toplum yaşıntısının bir sonucu olarak ortaya çıkan toplu çalışma alanları mobbing kavramının varlığının bir kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Mobbing kavramı ilk etapta bireyler ve yönetimler tarafından kişıler arası ve kişı ile örgüt arası bir kişisel problem olarak algılanmış ve bu ilk algılanma nedeni ile bu kavramın bir suç olarak görülmesi, bunu engellemeye yönelik yasal çalışmaların yapılması ve bu kavramı engellemeye yönelik yapılacak mücadele yollarının oluşturulması çalışmalarının ortaya çıkması gecikmiştir.

Mobbing kavramının varlığının tam olarak ifade edilmesi ve bu varlığın yarattığı ve yaratabileceğı etkilerin ortaya çıkarılması bu kavramın çalışma hayatının srdrlebilirliğı için hayati bir kavram olduğu tüm kesimler tarafından kabul edilmiştir. Mobbing'in etki alanına bakıldığında çok geniş bir yelpazeye sahip olduğu toplumun en temel birimi olan bireyden başlayarak toplumun bütün kesimlerinde büyük sorunlara neden olduğu yapılan çalışmalar ile ispatlanmıştır. Yapılan çalışmalardan da bu kavramın çalışma hayatının bütün alanlarında ve bütün kavramları ile ayrılmaz bir biçimde ilişkilere sahip olduğu sonucuna varılmış her ne kadar bu kavram ile ilgili çalışmalar yapılsa da bu kadar önemli ve çalışma hayatının bütün kavramları ile ilişkisi olan bir kavram üzerine daha detaylı çalışmalar yapılması gerektiğı sonucu ortaya çıkmiştir.

Çalışmamızın bu bölümü sağlık kurumlarında mobbing alanında yapılan tez çalışmalarının incelemesi üzerinedir. Bu kapsamda ülkemizde 2006-2015 yılları arasında bu konu üzerine yapılan yüksek lisans ve doktora tez çalışmaları incelenmiştir. Bu inceleme için YK tez merkezinden 48 adet yüksek lisans ve doktora tez çalışmasına ulaşılmıştır. Aşağıda verilen tablolar yardımı ile tezlerin genel özellikleri gösterilmiştir.

Tablo 1'de bu çalışmada incelenen tez çalışmalarının yıllara göre dağılımları verilmiştir. Tablo'1 den grleceğı üzere çalışmalar ilk olarak 2006 yılında yapılmaya başlanmışır. Yapılan alışmalar ilerleyen yıllarda artan bir seyir izleyerek 2010 ve 2014 yılları arasında daha fazla yoğunluk kazanmıştır. Çalışma yoğunluğu 2015 yılında tekrar bir azalma göstermiş fakat bu azalmada 2015 yılında yazar tarafından kullanım izni süresi dolmayan çalışmalar bulunması bir etken olmuştur. Tablo 1'den de grleceğı üzere mobbing üzerine yapılan çalışmalar lisansüstü alanda çalışılmaya devam etmektedir.

Tablo 1: Yapılan tez çalışmalarının yıllara göre dağılımı

Yıllar	Çalışma sayısı	Oran(%)
2006	1	2.08%
2007	3	6.24%
2008	2	4.16%
2009	3	6.24%
2010	7	14.56%
2011	6	12.48%
2012	8	16.72%
2013	8	16.72%
2014	7	14.56%
2015	3	6.24%
Genel Toplam	48	100%

Tablo 2 ve 3’de tez çalışmalarının gerçekleştirildiği üniversiteler yıl aralıklarına göre görülmektedir. Çalışmaların yapıldığı üniversitelere göre eşit bir şekilde dağılım gösterdiği her iki tablodan görülmekte olup konu hakkında en fazla çalışma 2006 – 2010 yılları arasında 2’şer çalışma ile Marmara, Sakarya ve Gazi üniversitelerinde 2011 – 2015 yılları arasında 3’er çalışma ile Gazi ve Beykent üniversitelerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıca yapılan çalışmalara bakıldığında üniversitelerin bulunduğu illere göre en fazla konu üzerine çalışma hem 2006 – 2010 yılları arasında hem de 2011 – 2013 yılları arasında İstanbul ilinde gerçekleşmiştir. İstanbul ilinde bulunan sağlık kurumlarının sayısının fazla olması nedeniyle konu üzerine çalışmaların fazla yapılması anlamlı görülmektedir.

Tablo 2: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları üniversitelere göre dağılımı

Üniversiteler	Çalışma Sayısı	Oran(%)
Cumhuriyet Üniversitesi	1	6.25%
Haliç Üniversitesi	1	6.25%
Atatürk Üniversitesi	1	6.25%
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi	1	6.25%
Dumlupınar Üniversitesi	1	6.25%
Selçuk Üniversitesi	1	6.25%
Marmara Üniversitesi	2	12.5%
İstanbul Üniversitesi	1	6.25%
Sakarya Üniversitesi	2	12.5%
Gazi Üniversitesi	2	12.5%
Hacettepe Üniversitesi	1	6.25%
Harran Üniversitesi	1	6.25%
Süleyman Demirel Üniversitesi	1	6.25%
Toplam	16	100%

Tablo 3: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları üniversitelere göre dağılımı

Üniversiteler	Çalışma Sayısı	Oran(%)
Afyon Kocatepe Üniversitesi	1	3.125%
Niğde Üniversitesi	1	3.125%
Atatürk Üniversitesi	2	6.25%
Ege Üniversitesi	1	3.125%
Dumlupınar Üniversitesi	1	3.125%
Selçuk Üniversitesi	2	6.25%
Marmara Üniversitesi	1	3.125%
İstanbul Üniversitesi	2	6.25%
Okan Üniversitesi	2	6.25%
Gazi Üniversitesi	3	9.375%
Bozok Üniversitesi	1	3.125%
Cumhuriyet Üniversitesi	2	6.25%
Zonguldak Karaelmas Üniversitesi	1	3.125%
Hacettepe Üniversitesi	1	3.125%
İstanbul Bilim Üniversitesi	1	3.125%
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	3.125%
Mersin Üniversitesi	1	3.125%
Çağ Üniversitesi	1	3.125%
Beykent Üniversitesi	3	9.375%
Ankara Üniversitesi	1	3.125%
Atılım Üniversitesi	1	3.125%
Süleyman Demirel Üniversitesi	2	6.25%
Toplam	32	100%

Tablo 4 ve 5’de yapılan tez çalışmalarının anabilim dallarına göre dağılımları görülmektedir. Yapılan incelemelerde hem 2006 – 2010 yılları arasında hem de 2011 – 2013 yılları arasında çalışmaların en yoğun işletme anabilim dalında ele alındığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmanın yapıldığı anabilim dallarının ülkemizde bulunan üniversitelerdeki sayıları ve kuruluş yılları dikkate alındığında işletme anabilim dalının daha fazla olması nedeniyle sonuçlar anlamlı olarak görülmektedir.

Tablo 4: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları anabilim dallarına göre dağılımı

Anabilim Dalları	Çalışma Sayısı	Oran (%)
İşletme	6	37.5%
Sağlık Kurumları Yönetimi	1	6.25%
Hemşirelik	3	18.75%
Hemşirelik Yönetim	1	6.25%
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	2	12.5
Sağlık Kurumları Yöneticiliği	1	6.25%
Büro Yönetimi ve Eğitimi	1	6.25%
Sosyoloji	1	6.25%
Toplam	16	100%

Tablo 5: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının yapıldıkları anabilim dallarına göre dağılımı

Anabilim Dalları	Çalışma Sayısı	Oran (%)
İşletme	11	34.375%
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	1	3.125%
Psikiyatri Hemşireliği	3	9.375%
Halk Sağlığı	2	6.25%
Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği	1	3.125%
Sağlık Yönetimi	2	6.25%
Hemşirelik	1	3.125%
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri	1	3.125%
Sosyal Hizmet	1	3.125%
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	1	3.125%
Ebelik	1	3.125%
Sosyoloji	1	3.125%
Sağlık Kurumları Yöneticiliği	2	6.25%
Sağlık Kurumları Yönetimi	1	3.125%
Acil Tıp	1	3.125%
Kamu Yönetimi	1	3.125%
Disiplinler Arası Sosyal Psikiyatri	1	3.125%
Toplam	32	100%

Tablo 6 ve 7’de çalışmalarda kullanılan veri toplama araçları gösterilmiştir. Tablo’6 ve 7’den görüleceği üzere tez çalışmalarının bir tanesi haricinde tümünde veri toplamak amacı ile anket kullanılmıştır. Anket çalışmaları araştırmacılar açısından maliyet, zaman, emek gibi bir çok avantaj sağladığı için sonuçlar anlamlı olarak görülmektedir (Beder ve ark., 1047:2015).

Tablo 6: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının veri toplama araçlarına göre dağılımı

Veri toplama araçları	Çalışma sayısı	Oran(%)
Anket	16	100%
Toplam	16	100%

Tablo 7: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının veri toplama araçlarına göre dağılımı

Veri toplama araçları	Çalışma sayısı	Oran(%)
Anket	31	96.875%
Genel tarama modeli	1	3.125%
Toplam	32	100%

Tablo 8 ve 9’da yapılan tez çalışmalarında kullanılan ölçekler gösterilmiştir. Tablo 8 ve 9’dan görüleceği üzere hem 2006 – 2010 yılları arasında hem de 2011 – 2015 yılları arasında en yoğun kullanılan ölçek olarak karşımıza Heinz Leymann’a ait Psikolojik Şiddet Ölçeğidir. Mobbing terimini bir insan davranışı olarak kavramsallaştıran ve iş yerlerinde mobbing davranışları üzerine ilk çalışmaları gerçekleştiren kişi olması nedeniyle bu sonuç anlamlı olarak görülmektedir.

Tablo 8: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan ölçekler

Ölçek Adı	Geliştiren kişi veya kişiler	Çalışma Sayısı
İş yerinde mobbing davranışları ölçeği	Dilek Yıldırım ve Aytolan Yıldırım	3
Verimlilik Ölçeği	Reeshad S. Dalal ve arkadaşları	1
Psikolojik Şiddet Ölçeği	Heinz Leymann	5
Psikolojik Şiddet Ölçeği	Klaus Niedl	2
Psikolojik Şiddet Algı Ölçeği	Hüseyin Yavuz	2
Örgütsel Stres Ölçeği	Gülten E. Gümüştekin ve Ali B. Öztemiz	1
Etik İklim Ölçeği	Bart Victor ve John B. Cullen	1
Olumsuz Davranışlar Ölçeği	Stale Einarsen ve Arkadaşları	4
Örgüt Kültürü Envanter,	Philip R. Haris ve Robert T. Morgan	1
Psikolojik İklim Ölçeği	Daniel J. Koys ve Thomas A. Decotiis	1
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	John Meyer ve Natalie Allen	1
Yönetici Desteği Ölçeği	Ellen Galinsky ve arkadaşları	1
Rol Çatışması Ölçeği	John R. Rizzo ve arkadaşları	1
Duygusal Taciz Davranış Ölçeği	Tuna Dilman	1
İş Tatmini Ölçeği	James M. Corner ve arkadaşları	1

Tablo 9: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan ölçekler

Ölçek Adı	Geliştiren kişi veya kişiler	Çalışma Sayısı
İş yerinde mobbing davranışları ölçeği	Dilek Yıldırım ve Aytolan Yıldırım	3
Psikolojik Şiddet Ölçeği	Heinz Leymann	15
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	John Meyer ve Natalie Allen	2
Örgüt Kültürü Ölçeği	Geert Hofstede	1
Rathus Atılganlık Envanteri	Spencer Rathus	2
Hemşirelerde Psikolojik Şiddet Ölçeği	Dilek Yıldırım ve Aytolan Yıldırım	1
Olumsuz Davranışlar Ölçeği	Stale Einarsen ve Arkadaşları	4
Beck Anksiyete Ölçeği	Aaron T. Beck ve arkadaşları	1
İşyerinde Psikolojik Taciz Ölçeği	Pınar Tınaz ve arkadaşları	1
Psikoşiddet (Mobbing) Ölçeği	Erkan Yaman	2
Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği	Jason A. Colquitt	1
Maslach Tükenmişlik Ölçeği	Christina Maslach ve arkadaşları	2
Minnesota İş Doyumu Ölçeği	Weiss Dawis ve arkadaşları	2
Kısa semptom Envanteri	Leonard R. Derogatis	1
Utrecht Çalışma Ölçeği	Wilmar B. Schaufeli ve arkadaşları	1
Genel Sağlık Ölçeği	David Goldberg	1
Mizaç ve Karakter Envanteri	Robert Cloninger	1
İş Tatmini Ölçeği	Paul Spector	1

Tablo 10 ve 11’de tez çalışmalarında kullanılan veri analiz yöntemleri gösterilmiştir. Yapılan incelemelerde 2006 – 2010 yıllarında anket çalışması yapılan 16 tez çalışmasının 14 tanesinde SPSS programı bir tanesinde NCCS programı kullanılmıştır. 2011 – 2015 yıllarında anket çalışması yapılan 32 tez çalışmasında ise 31 tanesinde SPSS programı kullanılmış, bir çalışmada da SPSS programı yanında MedCalc programı kullanılmıştır. SPSS programının anket verilerinin analizinde kullanıcılara sağlamış olduğu kolaylıklar nedeniyle bu sonuçlar anlamlı olarak görülmektedir.

Tablo 10: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan veri analiz yöntemleri

Program	Versiyonu	Çalışma Sayısı	Toplam
SPSS	10.0	3	14
	11.0	1	
	11.5	1	
	12.0	1	
	13.0	3	
	15.0	2	
	16.0	2	
	17.0	1	
NCCS	2007	1	1

Tablo 11: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarında kullanılan veri analiz yöntemleri

Program	Versiyonu	Çalışma Sayısı	Toplam
SPSS	11.5.0	2	31
	15.0	3	
	16.0	7	
	17.0	3	
	18.0	3	
	19.0	2	
	20.0	4	
	21.0	1	
	Belirtilmemiş	6	
MedCalc	12.3.0	1	1

Tablo 12’de 2006 – 2010 yılları arasında yapılan tablo 13’de 2011 – 2015 yılları arasında yapılan tez çalışmalarının amaçları gösterilmiştir. Tablo 14’de ise 2006 yılları arasında yapılan ve tablo 15’de ise 2011 – 2015 yılları arasında yapılan çalışmalarda incelenen hipotezler verilmiştir. Bazı çalışmalarda hipotez verilmediği için tablo 14’de 14 çalışmaya tablo 15’de ise 16 çalışmaya ait hipotezler bulunmaktadır. Tablo 14 ve 15 oluşturulurken sadece çalışmalarda verilen temel hipotezler veya önemli görülen hipotezler kullanılarak tablo 14 ve 15 gerçekleştirilmiştir.

Tablo 12: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının amaçları

No	Araştırmanın Amacı
1	Araştırmanın amacı psikolojik yıldırma olgusunu incelemeyi ve psikolojik yıldırma davranışlarıyla bu davranışlara maruz kalan çalışanların verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır.
2	Araştırmanın amacı özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarını belirlemektir.
3	Araştırmanın amacı mobbing ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü belirlemek ve aralarındaki etkileşimi belirlemektir.
4	Araştırmanın amacı Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Akademik personeli hariç çalışanlarının, mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır.
5	Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarından etkilenme derecesi ve kamu ile özel sektör arasında mobbing davranışları arasındaki farklılık durumunun belirlenmesidir.
6	Araştırmanın amacı işletmelerde personele yönelik uygulanan mobbing'in (psikolojik şiddet), çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini ortaya çıkarmaktır.
7	Araştırmanın amacı İşyerinde psikolojik şiddet ile iş tatmini arasındaki bir ilişkinin varlığını sorgulamaktır.
8	Araştırmanın amacı İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan 150 ve üzeri hemşire sayısına sahip olan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yöneticileri tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesidir.
9	Araştırmanın amacı Kocaeli ve İstanbul illerindeki asistan doktorların işyerlerindeki yıldırma deneyimlerini ve yıldırımdan usanma algılarını araştırmaktır.
10	Araştırmanın amacı özel ve kamu hastanelerinde çalışan ebe ve hemşirelerin kimler tarafından daha çok mobbing davranışına maruz kaldıklarını, bu davranışların sıklıklarını, mobbing mağdurlarında görülen psiko-sosyal belirtiler ve mobbing davranışına maruz kaldıklarında ne gibi tepki gösterdikleri ve bu tepkilerin etkilerini belirlemektir.
11	Araştırmanın amacı günümüz çalışma koşullarının ortaya çıkardığı sorunlardan biri olan mobbing davranışlarının sağlık sektörüne yönelik etkilerinin araştırılması ve mobbing faktörlerinin sağlık sektöründe çalışanlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir.
12	Araştırmanın amacı sağlık alanında hizmet sunan kişilerin çalıştıkları hastanelerin etik iklimine ilişkin değerlendirmelerini ve yıldırmaya maruz kalma düzeylerini tespit etmek, ayrıca yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ve çalıştıkları hastanelerin etik iklimine ilişkin değerlendirmelerinin sahip oldukları çeşitli demografik ve sosyo-ekonomik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ve yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile etik iklimle ilgili değerlendirmeleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır.
13	Araştırmanın amacı Şanlıurfa ilinde çalışan ebe, hemşire ve sağlık memurlarının mobbing'e maruz kalma düzeyleri ve etkileyen faktörleri incelemektir.
14	Araştırmanın amacı bir üniversite hastanesinde, hekim ve hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürünün, mobbing davranışlarına etkisini incelemektir.
15	Araştırmanın amacı işyerinde çalışanların maruz kaldıkları çeşitli psikolojik şiddet davranışlarını, bu davranışların bireyde yarattığı stresi ve kişisel performansı nasıl etkilediği ile işyerinde psikolojik şiddet arasında nasıl bir ilişki olduğunun tespit edilmesidir.
16	Araştırmanın amacı Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarında Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing (psikolojik şiddet) kavramları arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasıdır.

Tablo 13: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının amaçları

No	Araştırmanın Amacı
1	Araştırmanın amacı Antalya, Isparta ve Burdur’da çalışan hemşireler arasında işyerinde psikolojik şiddet olgusuna (mobbing) neden olan etmenleri incelemektir.
2	Araştırmanın amacı hemşirelerin çalışma hayatlarına mobbing’in etkilerini ve bu etkinin iş tatmini üzerine etkileme derecelerini açıklamaktır.
3	Araştırmanın amacı Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticilerinin (başhekim, başhekim yardımcısı, hastane müdürü, hastane müdür yardımcısı, başhemşire, başhemşire yardımcısı) yıldırıma maruz kalma düzeyleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.
4	Araştırmanın amacı İstanbul İlindeki Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri’nde çalışan tüm sağlık personelinin mobbing davranışı ile karşılaşma durumlarını belirlemektir.
5	Araştırmanın amacı mobbing’e maruz kalan hemşirelere verilen atılacak eğitiminin mobbing ile baş etmeye etkisini belirlemektir.
6	Araştırmanın amacı Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire ve asistanların mobbing algılarının ve işe gönülden adanma davranışlarının demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini ve mobbing davranışlarının işe gönülden adanma davranışları üzerine etkisini ortaya koymaktır.
7	Araştırmanın amacı cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin mobbing’den etkilenme durumlarının ve bu olayın hemşirelerin motivasyonlarına etkisinin incelenmesidir.
8	Araştırmanın amacı mobbing ile ilgili sorunların, örgüt çalışanlarına örgütsel bağlılıklarında ne gibi etkiler yarattığını ölçümlemektir.
9	Araştırmanın amacı var olan örgüt kültür özelliklerinin hemşirelerin algıladıkları mobbing davranışları üzerine etkilerini incelemektir.
10	Araştırmanın amacı mobbing’e maruz kalma ile atılacak seviyesi arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir.
11	Araştırmanın amacı mobbing ile örgüt yapıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır.
12	Araştırmanın amacı çalışmanın gerçekleştirildiği hastanede bulunan hemşirelerin mobbing’e maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi, mobbing’e maruz kalan hemşirelerin mobbing algısı ile demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi ve mobbing ile anksiyete arasında ilişki olup olmadığının saptanmasıdır.
13	Araştırmanın amacı mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaktır.
14	Araştırmanın amacı psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin mobbing algıları ve etkileyen faktörleri belirlemektir.
15	Araştırmanın amacı devlet hastanesinde çalışan sağlık ve yardımcı sağlık personelinin mobbing davranışı ile karşılaşma durumlarını belirlemektir
16	Araştırmanın amacı hemşireler tarafından algılanan adalet duygusunun mobbing davranışlarına maruz kalma üzerine etkilerini belirlemektir.
17	Araştırmanın amacı hemşirelerin hastanelerde mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile stres durumları arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir.

18	Araştırmanın amacı örgütlerde mobbing davranışları, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir.
19	Araştırmanın amacı Mobbing'in (Bezdiri) sağlık çalışanları üzerine etkilerini incelemektir.
20	Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing algısının ve iş doyumunun tespit edilmesidir.
21	Araştırmanın amacı çalışmanın yapıldığı hastanede bulunan çalışanların mobbing algılarını tespit etmek, çeşitli etmenler ve kısa semptom envanteri ile incelenen mobbing belirtileri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir.
22	Araştırma İstanbul'da bulunan bir sağlık kurumu ile Anadolu'da bulunan bir sağlık kurumundaki sağlık çalışanlarının mobbing'e maruz kalma sıklıklarının karşılaştırılması amacıyla gerçekleştirilmiştir.
23	Araştırmanın amacı mobbing'i etkileyen değişkenleri, mobbing'in uygulayıcılarını, hemşirelerin mobbing'e tepkilerini ve mobbing'in hemşirelerin ruh sağlığı üzerine etkisini belirlemektir.
24	Araştırmanın amacı Türkiye genelindeki acil tıp uzmanlık öğrencilerinde mobbing düzeyleri ve bunları etkileyen faktörleri belirlemektir.
25	Araştırmanın amacı, mobbing (psikolojik şiddet)'e neden olan etkenlerin, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamak ve mobbing ile başa çıkma yöntemleri hakkında önerilerde bulunmaktır.
26	Araştırmanın amacı mobbing ile iş doyum arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktır.
27	Araştırmanın amacı kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin, mobbing algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır.
28	Araştırmanın amacı bir üniversite hastanesinde taşeron çalışanların mobbing (psikolojik taciz) konusunda bilgi düzeylerini ölçmek ve en çok kim/kimler tarafından psikolojik tacize uğradığını saptamaktır.
29	Araştırmanın amacı iş hayatında çok sık karşılaşılan fakat adlandırılmayan ya da fark edilip mücadele edilemeyen psikolojik şiddetin en sık yaşandığı sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri - iş yükü ile psikolojik şiddet arasında bağlantı olup olmadığını tespit etmektir.
30	Araştırmanın amacı sağlık sektöründe psikolojik yıldırma davranışı ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu tespit etmektir.
31	Araştırmanın amacı mobbing sürecini tanımlamak, etkileyen faktörleri, sonuçlarını tespit etmek ve yönetim açısından mobbing sürecinin temelde başlamaması için başladı ise sonlandırılması ve olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması için gerekli olan tutumları incelemektir.
32	Araştırmanın amacı kamuda görev yapan sağlık çalışanlarının Mobbing karşısındaki tutumu ve hukuki haklarının farkındalık düzeyinin ölçülmesini belirlemektir.

Tablo 14: 2006 – 2010 yılları arası tez çalışmalarının hipotezleri

No	Araştırmanın Hipotezi
1	Çalışanların psikolojik yıldırma davranışlarına maruz kalma sıklığı ile verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı arasında ilişki vardır.
2	Ankete katılan deneklerin yaptıkları işlerin sürekli eleştirilmesi (kendini gösterme ve iletişim oluşumunu etkileme boyutunda) ile mobbing mağduru olup olmamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır.
3	Mobbing'e maruz kalma ile örgütsel bağlılık arasında ilişki vardır
4	Psikolojik şiddet uygulamalarına maruz kalma düzeyi ile iş tatmin düzeyi arasında negatif yönde bir ilişki vardır.
5	Yıldırma asistan doktorlar arasında yaygın görülen bir olgudur ve asistan doktorlar üzerinde olumsuz etkileri bulunmaktadır.
6	Mobbing, hem özel hem de kamu sektöründe çalışan hemşireler ve ebeler arasında değişik boyut ve sıklıkta görülen bir olgudur ve bu meslekler üzerinde olumsuz etkileri vardır.
7	Sağlık çalışanlarının yıldırmaya maruz kalma durumları ile çalıştıkları hastanenin etik iklimi ile ilgili değerlendirmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8	Şanlıurfa ilinde çalışan Sağlık Memuru, Ebe ve Hemşireler Mobbing'e Maruz kalmamışlardır.
9	Bireyin sosyal durumu ve çalışma koşulları ile mobbing (psikolojik taciz) arasında ilişki beklenmektedir.
10	Örgütteki rol çatışması ile örgütün genel psikolojik iklimi arasında negatif bir ilişki vardır. Örgütün genel psikolojik iklimi ile örgütteki mobbing davranışı arasında negatif bir ilişki vardır. Örgütteki rol çatışması ile örgütteki mobbing davranışı arasında pozitif bir ilişki vardır.

Tablo 15: 2011 – 2015 yılları arası tez çalışmalarının hipotezleri

No	Araştırmanın Hipotezi
1	Mobbing, kamu sektöründe çalışan hemşireler arasında değişik boyut ve sıklıkta görülmektedir ve hemşirelerin iş tatminleri üzerinde olumsuz etkileri vardır.
2	Hastane yöneticilerinin yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3	Atılganlık eğitimi hemşirelerin mobbing ile baş etme becerilerini artırır
4	Mobbing'e maruz kalma durumlarının ve mobbing davranışlarının hemşirelerin motivasyonları üzerine etkisi arasında anlamlı bir ilişki vardır.
5	Mobbing'in örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir.
6	Örgütteki güç mesafesi ile çalışanların psikolojik taciz algıları arasında doğru yönlü bir ilişki vardır. Örgütteki kolektivist davranışlar ile çalışanların psikolojik taciz algısı arasında ters yönlü bir ilişki vardır. Örgütteki erkeksi değerler ile çalışanların psikolojik taciz algısı arasında doğru yönlü bir ilişki vardır.
7	Hemşirelerin atılganlık düzeyi ile psikolojik şiddete maruz kalmaları arasında ilişki vardır.
8	Mobbing'in oluşumu ile örgüt yapısı arasında anlamlı bir ilişki vardır.
9	Mobbing faktörlerinden en az biri çalışanların örgütsel bağlılıkları ile bir ilişkiye sahiptir.
10	İşyerindeki mobbing davranışları kimler tarafından uygulandığına göre farklılık göstermektedir. İşyerinde yaşanan stres, çalışanın mobbing'e maruz kaldığında verdiği tepkilere göre farklılık göstermektedir.

Yukarıda tablolar yardımı ile çalışmaların genel özellikleri ve dağılımları ifade edilmiştir. Çalışmamızın bu bölümünde ise 48 adet tez çalışmasının künyesi hakkında bilgiler, çalışmaların amaçları ve çalışmalardan elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler verilmiştir.

Fikrettin Turan 2006 yılında İstanbul Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı psikolojik yıldırma olgusunu incelemeyi ve psikolojik yıldırma davranışlarıyla bu davranışlara maruz kalan çalışanların verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı ilişkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilindeki dört kamu dört özel hastanesinin 152 çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında görülmüştür ki araştırmaya katılan çalışanların çoğunluğu meslek hayatları boyunca psikolojik yıldırmaya maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Çalışma sonucunda çalışanların çalışma hayatlarının ilk yıllarında mobbing ile karşılaştıkları ve genellikle yöneticileri tarafından mobbing’e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing nedenleri arasında en önemli neden olarak çekememezlik sonucuna ulaşılmış ve verilen tepkilerde en sık olarak arkadaşları ile paylaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Maruz kalınan davranışlarda ise en yoğun olarak iletişim biçimi ve etkileri ile yaşam ve iş kalitesine yönelik saldırılar ön plana çıkmıştır. Çalışanların çalışma hayatları boyunca psikolojik yıldırmaya maruz kalma sıklıkları ile verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklıkları arasındaki ilişki incelendiğinde tüm psikolojik yıldırma davranışları boyutlarının verimlilik karşıtı davranışlar sergileme sıklığı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçlarında ayrıca psikolojik yıldırmanın işletme üzerinde olumsuz etkilere sahip olduğu sonucuna da ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Turan, 2006).

Tuna Dilman 2007 yılında Marmara Üniversitesi Hemşirelikte Yönetim Anabilim Dalında “Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı özel hastanelerde çalışan hemşirelerin duygusal tacize maruz kalma durumlarını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde bulunan üç özel hastane de çalışan 253 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Yapılan araştırma sonuçlarında en yoğun mobbing uygulayıcısı olarak

doktorlar sonucuna ulaşılmış ve en çok karşılaşılan davranışlar olarak ta “konuşurken szmn kesilmesi”, “bulunduğum ortamda sanki yokmuşum gibi davranılması” ve “benim yaptığım işin dolaylı olarak kontrol edilmesi” sonuçlarına ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında mağdur eylemlerine bakıldığında ise en yoğun olarak arkadaşları ile paylaştığı ve yöneticileri ile paylaştığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında mobbing’e maruz kalma sebepleri olarak en fazla işteki başarıları, kıskançlık ve dış görünüm sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca araştırmada mobbing’e maruz kalma ile yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim yılı, meslekte deneyim yılı, çalışılan bölüm, çalıştığı birimdeki görev, çalışılan kurumdan memnuniyet ve çalışma şeklinden memnuniyet değişkenleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için bireysel ve örgütsel önerilere yer verilmiştir (Dilman, 2007).

İlker Solakoğlu 2007 yılında Dumlupınar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “İşletmelerde Mobbing’in rgtsel Stresle İlişkisi ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing ve örgütsel stres arasındaki ilişkinin varlığını ve yönünü belirlemek ve aralarındaki etkileşimi belirlemektir. Araştırmanın rneklemini Eskişehir de bulunan bir sağlık kuruluşunda çalışan 210 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların %38.6’sının mobbing mağduru olduğu tespit edilmiştir. Demografik değişkenlerden cinsiyet, eğitim durumu, yaş ve çalışma süreleri ile mobbing arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Ayrıca alışma sonuçlarında mobbing’ in alt boyutları ve örgütsel stresin alt boyutlarıyla ilgili ilişkilerde yönetici ile ilgili stres kaynakları, mesleki ilerleme ile ilgili stres kaynakları, maddi olanaklar ile ilgili stres kaynakları, işin özelliğine bağlı stres kaynakları mobbing’i en fazla etkileyen boyutlar olarak bulunmuştur. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Solakoğlu, 2007).

Hüseyin Yavuz 2007 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “alışanlarda Mobbing (Psikolojik şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi zerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Akademik personeli hariç çalışanlarının, mobbing (psikolojik şiddet) algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır. Araştırmanın rneklemini Süleyman Demirel Tıp Fakültesi hastanesinde çalışan 189 sağlık çalışanı

oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda Süleyman Demirel Tıp Fakültesi hastanesi çalışanlarının mobbing algı puanları aritmetik ortalamaları “hiç” anlamına karşılık gelmekte olup mobbing olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında demografik özelliklerden yaş, eğitim durumu, meslekleri ve bulundukları işi tercih etme nedenleri ile anlamlı ilişki olduğu cinsiyet, medeni durum, haftalık çalışma süreleri, bulundukları işteki çalışma süreleri ve son 10 yıl içinde kaç farklı işte çalıştıkları değişkenleriyle ise anlamlı ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucunda hastanede var olan olumlu atmosferin daha da geliştirilmesi için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Yavuz, 2007).

Fikret Aksoy 2008 yılında Marmara Üniversitesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalında “Psikolojik Şiddet’in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi” isimli doktora tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing davranışlarından etkilenme derecesi ve kamu ile özel sektör arasında mobbing davranışları arasındaki farklılık durumunun belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini İstanbul’da ki iki kamu ve iki özel hastane de çalışan 412 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda mobbing davranışlarına maruz kalma ile cinsiyet, meslek değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, yaş, medeni durum değişkenlerinin mobbing’e maruz kalma açısından anlamlı ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda; Sorumluluk verilmemesi ve işin dışında bırakılmak, işi özel amaçlar için kullanma baskısı, çok fazla çalıştığı için diğerleri tarafından tepki görme ve hakaretle sataşma kamu sektöründe özel sektörden daha fazla oranda görülmüş, buna karşın cinsel taciz ve özel hayatla ilgili söylentiler özel sektörde daha yüksek oranlarda görülmüştür. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Aksoy, 2008).

Fatma Akdemir Mansur 2008 yılında Gazi Üniversitesi Büro Yönetimi Eğitimi Anabilim Dalında “İşletmelerde Uygulanan Mobbing’in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı işletmelerde personele yönelik uygulanan mobbing’in (psikolojik şiddet), çalışanların örgütsel bağlılığına etkisini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın örneklemini Ankara’da faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde çalışan 320 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında çalışanların %78,7’si mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışmada en fazla görülen mobbing davranışı olarak iş görenin kendini gösterme olanaklarını kısıtlamak ve

yaptığı işlerin sürekli olarak eleştirilmesi sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing nedenlerinde en fazla stresli iş ortamı ve idarecilerin kötü yönetimi sonucuna ulaşılır iken verilen tepkilerde ise şikayetlerinin sonuçsuz kalacağı ve her işyerinde bu davranışların meydana geldiğini düşündükleri için hiçbir şey yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında medeni durum, unvan değişkenleri ile mobbing'e maruz kalma arasında anlamlı ilişki bulunmuş, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, çalışma durumu değişkenlerine göre mobbing'e maruz kalma arasında anlamlı ilişki tespit edilememiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında mobbing ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Mansur, 2008).

Sevil Akbaş 2009 yılında Atatürk Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalında “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İş Tatmini İlişkisi - Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı İşyerinde psikolojik şiddet ile iş tatmini arasındaki bir ilişkinin varlığını sorgulamaktır. Araştırmanın örneklemini Erzurum ilindeki hastanelerde çalışan 395 sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında mobbing'e maruz kalma ile iş tatmini arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçlarında mobbing'e maruz kalma ile cinsiyet, eğitim durumu ve meslek durumları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilirken medeni durum ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Ayrıca elde edilen sonuçlarda mobbing uygulayıcıları olarak doktorlar ve sağlık memurları açısından yöneticiler hemşireler açısından hasta yakınları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarından mobbing'e maruz kalma ile iş tatmin düzeyleri arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarından mobbing'in en önemli kaynakları olarak kötü yönetim, rol çatışması, rol belirsizliği, stres ve çözülmemiş çatışma olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Akbaş, 2009).

Culya Üye 2009 yılında Haliç Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalında “Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan 150 ve üzeri hemşire sayısına sahip olan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin yöneticileri

tarafından mobbing davranışları ile karşılaşma durumlarının belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini İstanbul İli Anadolu bölgesinde yer alan 150 ve üzeri hemşire sayısına sahip olan bir özel, bir devlet ve bir üniversite hastanesinde çalışan 272 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında en yoğun şekilde karşılaşılan mobbing davranışları olarak fiziksel şiddet uygulanması, başkalarının yanında aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması şeklinde tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında mobbing'in yarattığı etkiler en yüksek oranda, kendini stresli ve yorgun hissetme ve baş ağrılarının olması olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında mobbing ile çalışılan kurum, çalışılan birim ve çalışma deneyimleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında Hemşirelerin mobbing'den kurtulmak için daha planlı ve daha çok çalıştığı, eleştiri almamak için isine daha çok özen gösterdiği, uğradığı haksızlığı ilgili kişiyle yüz yüze konuşarak çözmeye çalıştığı belirlenmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Üye, 2009).

Deniz Belikırık 2009 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Asistan Doktorlarda Yıldırma Algısı ve Bir Alan Araştırması” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Kocaeli ve İstanbul illerindeki asistan doktorların işyerlerindeki yıldırma deneyimlerini ve yıldırmadan usanma algılarını araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini dört eğitim ve araştırma hastanesi ile üç üniversite hastanesinde görev yapan 314 asistan doktor oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında mobbing ile çalışma saatleri değişkeni arasında anlamlı bir ilişki tespit edilir iken cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim alınan uzmanlık alanı ve meslekte deneyim yılları değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarında en fazla karşılaşılan yıldırma davranışı olarak kapasitenin ya da görev tanımının dışında (vasıflarınız ya da pozisyonunuzla ilgili olmayan, bunların çok üstünde ya da altında) işlerin bilinçli olarak verilmesi ve verilen görevler için gerçekçi olmayan bitirme süreleri istenmesi olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında en fazla karşılaşılan mobbing etkileri ise kendimi stres altında hissediyorum ve kendimi yorgun hissediyorum şeklindedir. Araştırma sonuçlarında en fazla mobbing uygulayıcıları olarak hocalar olarak belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında asistan doktorların genel olarak nadiren mobbing davranışlarına maruz kaldıkları belirlenmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Belikırık, 2009).

Işık Atasoy 2010 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu Ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı özel ve kamu hastanelerinde çalışan ebe ve hemşirelerin kimler tarafından daha çok mobbing davranışına maruz kaldıklarını, bu davranışların sıklıklarını, mobbing mağdurlarında görülen psiko-sosyal belirtiler ve mobbing davranışına maruz kaldıklarında ne gibi tepki gösterdikleri ve bu tepkilerin etkilerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Sakarya’da faaliyet gösteren kamu ve özel hastanelerde görev yapan 364 ebe ve hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında en yoğun karşılaşılan mobbing davranışı hissettirilmeden kontrol edilme olarak bulunmuş, en çok mobbing uygulayıcıları ise kamu hastanelerinde doktorlar olarak tespit edilir iken özel hastanelerde ise meslektaşları ve hasta yakınları olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında ayrıca mobbing’e maruz kalanlarının psikolojilerinin olumsuz etkilendiği, kamuda bana yapılan düşmanca davranışlara üzüldüğüm ifadesi özel de ise işyerindeki sorunlar özel hayatımı olumsuz etkiliyor ifadesinin öne çıktığı sonucuna da ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında mobbing’e karşı verilen tepkilerde en fazla uğradıkları haksızlıklara karşı konuşarak çözüm yolu aramaya çalıştıkları sonucu elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarında mobbing ile yaş, medeni durum ve çalışılan ünite arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiş, eğitim durumları değişkeni ile anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, özel ve kamu hastanelerinde dikey ve horizontal mobbing’in görüldüğü tespit edilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Atasoy, 2010).

Mehmet Şahin 2010 yılında Selçuk Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “İşletmelerde Uygulanan Mobbing’in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı günümüz çalışma koşullarının ortaya çıkardığı sorunlardan biri olan mobbing davranışlarının sağlık sektörüne yönelik etkilerinin araştırılması ve mobbing faktörlerinin sağlık sektöründe çalışanlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini Konya ilinde faaliyet gösteren bir üniversite hastanesinde çalışan 172 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların %25’i mobbing’e maruz kaldıkları belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarında cinsiyet, öğrenim düzeyi ve meslek değişkenleri ile mobbing arasında anlamlı ilişki tespit

edilmiş, yaş, medeni durum ve çalışma süresi değişkenleri arasında anlamlı ilişki tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarında en fazla mobbing mağdurları hekimler ve teknik elemanlar olarak belirlenmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Şahin, 2010).

Tuğba Dünder 2010 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında “Sağlık Çalışanlarının Yıldırmaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı sağlık alanında hizmet sunan kişilerin çalıştıkları hastanelerin etik iklimine ilişkin değerlendirmelerini ve yıldırmaya maruz kalma düzeylerini tespit etmek, ayrıca yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ve çalıştıkları hastanelerin etik iklimine ilişkin değerlendirmelerinin sahip oldukları çeşitli demografik ve sosyo-ekonomik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını ve yıldırmaya maruz kalma düzeyleri ile etik iklimle ilgili değerlendirmeleri arasında bir ilişki olup olmadığını ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Bolu ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan 514 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda en çok karşılaşılan mobbing davranışı sözünüz sürekli kesilir davranışı olarak tespit edilmiştir. Mobbing ile demografik davranışlar arasında ise yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri anlamlı değişkenler olarak bulunurken cinsiyete göre olası yıldırma davranışlarına maruz kalma açısından anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Araştırma sonucunda mobbing uygulayıcıları olarak en fazla yöneticiler sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca hastanelerin etik iklimi olarak en çok egoist etik iklimine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında iş görenlerin ve örgütün çıkarlarının ön planda tutulduğu egoist iklim türünün yıldırma davranışlarını oluşturan tüm boyutlarla çok zayıf ve pozitif yönlü bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Dünder, 2008).

Kübra Pınar Gürkan 2010 yılında Harran Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalında “Şanlıurfa’da Çalışan Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurlarının Psikolojik Şiddete (Mobbing) Maruz Kalma Durumları ve İlişkili Faktörler” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Şanlıurfa ilinde çalışan ebe, hemşire ve sağlık memurlarının mobbing’e maruz kalma düzeyleri ve etkileyen faktörleri incelemektir. Araştırmanın örneklemini Şanlıurfa ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan 275

sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında en fazla görülen davranış mobbing ölçeğinin alt boyutlarından kendini göstermeyi ve iletişim oluşumunu engellemek sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca çalışanların nadiren mobbing davranışlarına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında en fazla mobbing uygulayıcılar olarak hasta yakınları sonucuna ulaşılmış, verilen tepkilerde ise en fazla eylemi yapanı sözlü olarak şikâyet ettikleri tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında ayrıca mobbing'in nedenleri olarak çalışma koşullarının kötülüğünden ve iletişim yetersizliğinden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Gürkan, 2010).

Emine Köse 2010 yılında Gazi Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalında “Bir Üniversite Hastanesinde Hekim Ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı bir üniversite hastanesinde, hekim ve hemşirelerin algıladıkları örgüt kültürünün, mobbing davranışlarına etkisini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Ankara ilinde faaliyet gösteren hastanelerde çalışan 586 hekim ve hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında hekim ve hemşirelerin büyük çoğunluğu son bir yıl içerisinde mobbinge maruz kaldıklarını, hekimlerin ve hemşireleri en fazla mesleki statü ve kişiliğe yönelik saldırılara maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında hekimlerin örgüt kültürünü hemşirelerden daha olumsuz algıladıkları ve ancak her iki grubunda örgüt kültürünü olumlu olarak algılamadıkları belirlenmiş ve yönetici desteği açısından hekimlerin daha az desteklendikleri ve yine her iki grubunda genel olarak yeterli seviyelerde desteklenmedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca örgüt kültürü ile mobbing arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Köse, 2010).

Esmâ Kaya 2010 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalında “Hemşirelerin Verimliliğini Düşüren İşyerindeki Psikolojik (Mobbing) Koşullar Üzerine Bir İnceleme” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı işyerinde çalışanların maruz kaldıkları çeşitli psikolojik şiddet davranışlarını, bu davranışların bireyde yarattığı stresi ve kişisel performansı nasıl etkilediği ile işyerinde psikolojik şiddet arasında nasıl bir ilişki olduğunun tespit edilmesidir. Araştırmanın

örneklemine Sivas Cumhuriyet Üniversitesi hastanesinde çalışan 126 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında mağdurların en fazla sözlü saldırılara, seviyelerinin üzerinde iş verilmesine, dedikodularının yapılmasına maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmış, ayrıca en çok mobbing uygulayıcıları olarak başhemşire ve doktorlar olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarında yas, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu ve çalışma koşullarına göre mobbing'e uğrama arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Kaya, 2010).

Sezgin Kaygısız 2010 yılında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing Kavramları Arasındaki İlişkiler: Bir Kamu Hastane İşletmesinde Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi Çalışanlarında Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing (psikolojik şiddet) kavramları arasındaki ilişkilerin ortaya konulmasıdır. Araştırmanın örneklemine Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi hastanesinde çalışan 300 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında kurumdaki rol çatışması ile genel psikolojik iklim arasında anlamlı bir negatif ilişki saptanmış, aynı şekilde, kurumun genel psikolojik iklimi ile mobbing davranışı arasında da anlamlı bir negatif ilişki bulunmuştur. Araştırma sonuçlarında ayrıca kurumdaki rol çatışması ile mobbing arasında ise anlamlı bir pozitif ilişki saptanmış ve son olarak da, her üç değişkenin, psikolojik iklimin alt boyutları ve mobbing'in alt boyutları ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Kaygısız, 2010).

Azime Arısoy 2011 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Mobbing'i Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta-Antalya-Burdur'da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Antalya, Isparta ve Burdur'da çalışan hemşireler arasında işyerinde psikolojik şiddet olgusuna (mobbing) neden olan etmenleri incelemektir. Araştırmanın örneklemine Burdur- Isparta-Antalya illerinde bulunan sağlık kuruluşlarında çalışan 382 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda mobbing'in nedenleri olarak yönetimden, çalışanlardan kaynaklı sebeplerden meydana geldiği ve bunlardan en önemli olanların da görev tanımlarının tam olarak yapılmaması, hemşirelik mesleğinin bayan mesleği olması,

bayanların daha çok duygularıyla hareket ediyor olmaları ve bayanlarda kıskançlık duygusunun daha yoğun yaşanıyor olması sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca mobbing'e neden olan etmenler arasında iş yoğunluğu, çalışma şartlarının kötü olması, işin yoğun ve yorucu olması, çalışanların yasal hak ve hükümlülükleri hakkında yeterince bilgiye sahip olmamaları, çalışanların kendini ön plana çıkarma çabaları, çalışanların etkin iletişimi kuramamaları diğer mobbing etmenleri olarak gösterilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Arısoy, 2011).

Hatice Karakuş 2011 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Sosyoloji Anabilim Dalında “Mobbing’in Hemşireler Ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği” isimli doktora tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı hemşirelerin çalışma hayatlarına mobbing'in etkilerini ve bu etkinin iş tatmini üzerine etkileme derecelerini açıklamaktır. Araştırmanın örneklemini Sivas ilinde bulunan sağlık kuruluşlarında çalışan 329 hemşire ve ebe oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Çalışma katılımcıların %23,8'inin mobbing mağduru olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında iş tatmini ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve mobbing kaynaklı nedenlere bağlı olarak iş tatmin düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında yaş, eğitim, medeni durum, gelir düzeyi, çalışma durumu, hizmet süresi, pozisyon değişkenleri ile mobbing'e uğrama arasında kuvvetli bir ilişkinin varlığı tespit edilmiş sadece cinsiyet değişkeni ile bu ilişki tespit edilememiş bu değişkenler ile iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde ise tüm değişkenler ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında hemşirelerin %45,18'i kurumdan kaynaklı nedenlere bağlı olarak mobbing davranışlarına maruz kaldıklarını bu nedenle kurumdan kaynaklı nedenlere bağlı olarak pek çok hemşirenin iş tatminsizliği yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca hemşirelerin %20,1'i üstü tarafından mobbing'e uğradığını, hemşirelerin %66,5'i şeffaf bir yönetimin var olmadığını, %42,5'i yönetimin şikâyetlerini dinlemediğini, %62'si yöneticilerinin tarafsız olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma da en fazla karşılaşılan mobbing davranışı olarak bana önyargılı davranılıyor cevabına ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Karakuş, 2011).

Seda Karsavuran 2011 yılında Hacettepe Üniversitesi Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalında “Ankara'daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırıma Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tez

çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Sağlık Bakanlığı hastaneleri yöneticilerinin (başhekim, başhekim yardımcısı, hastane müdürü, hastane müdür yardımcısı, başhemşire, başhemşire yardımcısı) yıldırımaya maruz kalma düzeyleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Ankara il merkezindeki tüm Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışan 244 yönetici oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında hastane yöneticilerinin yıldırımaya maruz kalma düzeyi oldukça düşük, duygusal tükenmişlik düzeyleri düşük, duyarsızlaşma düzeyleri oldukça düşük, kişisel başarı düzeyleri ise yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarında başhemşire ve yardımcıları en fazla yıldırma davranışlarına maruz kalan ve tükenmiş olan grupken, hastane yöneticilerinin yıldırımaya maruz kalma düzeylerinin yaşa, cinsiyete, medeni duruma, eğitim durumuna, bulundukları pozisyona, pozisyonundaki görev sürelerine ve hastanedeki çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Son olarak araştırma sonuçlarında yıldırmanın tüm boyutlarıyla duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma arasında pozitif ilişki, kişisel başarı ile arasında ise negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Karsavuran, 2011).

Gamze Fışkın 2011 yılında İstanbul Üniversitesi Ebelik Anabilim Dalında “Mobbing Davranışı Ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı İstanbul İlindeki Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri’nde çalışan tüm sağlık personelinin mobbing davranışı ile karşılaşma durumlarını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul İlindeki Ana Çocuk Sağlığı ve Aile Planlaması Merkezleri’nde çalışan 62 sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda AÇSAP Merkezleri’ndeki tüm sağlık çalışanlarının %58’inin çalışma hayatları boyunca en az bir defa mobbing davranışına maruz kaldığı sonucuna varılmıştır. Araştırma sonuçlarında mobbing’e maruz kalanların sosyodemografik özellikleri ile olan ilişkileri incelendiğinde; anlamlı ilişkiler bulunamamıştır. Araştırma sonuçlarında iş yerlerinde iş arkadaşları ile sağlıklı iletişim kurabilecekleri bir ortamın bulunmadığını (%37), angarya işlerin sürekli kendisine verildiğini (%34), sosyal faaliyetlerden yeterince haberdar edilmediğini (%34) yasal haklarının tam anlamıyla verilmediği (%34), kendisine yönelik sıklıkla iğneleyici sözlerin söylendiğini (%31) düşünenlerin sayısı oldukça fazla olarak tespit edilmiştir.

Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Fışkın, 2011).

Sibel Asi Karakaş 2011 yılında Atatürk Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalında “Mobbing’e Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılgnlık Eğitiminin Mobbinge Başetmeye Etkisi” isimli doktora tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing’e maruz kalan hemşirelere verilen atılgnlık eğitiminin mobbinge baş etmeye etkisini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Erzurum Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesinde ve Atatürk Üniversitesi Yakutiye Araştırma Hastanesinde çalışan 409 hemşireden mobbing anketi dolduran 218 hemşire içerisinden mobbing puanı yüksek olan ve eğitim almayı kabul eden 30 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında Mobbing’e maruz kalan hemşirelerin mobbing puan ortalamasının atılgnlık eğitimi öncesine değerinin atılgnlık eğitimi sonrası düştüğü ve ileri derecede anlamlı olduğu ve eğitim öncesi düşük olan atılgnlık puan ortalamasının da eğitim sonrasında belirgin şekilde arttığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında hemşirelere verilen atılgnlık eğitiminin mobbing ile baş etmelerinde etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında mobbing’e maruz kalan hemşirelerin %76.3’ünün çekingen davranış biçimi gösterdiği ve hemşirelerin çalıştıkları kliniklerin mobbing’e maruz kalma durumu üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarında son olarak hemşirelerin mobbing ölçeği puan ortalamaları ile atılgnlık envanteri puan ortalamaları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu atılgnlık düzeyi arttıkça mobbing’e maruz kalma oranının düştüğü belirlenmiş ve hemşirelerin mobbing ile baş etmede atılgnlık eğitiminin etkili olduğu görülmüştür. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Karakaş, 2011).

Erdem Çakıl 2011 yılında Zonguldak Karaelmas Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing’in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan hemşire ve asistanların mobbing algılarının ve işe gönülden adanma davranışlarının demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini ve mobbing davranışlarının işe gönülden adanma davranışları üzerine etkisini ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesinde çalışan 264 hemşire ve asistan oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri

toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında en yoğun mobbing uygulayıcıları yöneticiler olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonuçlarında karşılaşılan mobbing alt boyutları ve davranışları ise iletişimin engellemesine yönelik saldırı boyutunda iletişim için hiçbir imkân verilmez davranışına; sosyal ilişkilere saldırı boyutundan en sık kendilerinin orada yokmuş gibi davranılması davranışına; itibara saldırı boyutunda en sık kendileri hakkında dedikodu çıkarılması davranışlarına; mesleki konumlarına yönelik saldırı boyutunda en sık sürekli yeni iş görevleri verilmesi davranışlarına; doğrudan sağlığı tehdit eden davranışlar boyutunda ise en sık fiziksel olarak ağır gelebilecek işlerin verilmesi davranışına maruz kalma olarak tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda hemşire ve asistanlarda mobbing davranışları ile işe gönülden adanma davranışları arasındaki ilişkinin ters yönlü zayıf ancak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Çakıl, 2011).

Çiğdem Kaya 2012 yılında Afyon Kocatepe Üniversitesi Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalında “Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi Ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı cerrahi bölümlerde çalışan hemşirelerin mobbing’den etkilenme durumlarının ve bu olayın hemşirelerin motivasyonlarına etkisinin incelenmesidir. Araştırmanın evrenini Afyon ilinde yer alan devlet ve üniversite hastanelerinde çalışan 80 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda mobbing davranışları ile yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan bölüm, mesleki deneyim yılları, çalışılan kurum ve psikolojik destek alma durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış cinsiyet değişkeni ile mobbing davranışları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Burada elde edilen veriye göre erkek hemşireler daha fazla mobbing’e maruz kalmışlardır. Çalışma sonucunda değişkenler ile motivasyon düzeyleri arasında yapılan incelemede ise cinsiyet, çalışılan bölüm ve medeni durum değişkenleri ile istatistiki olarak bir ilişki elde edilmiş, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim yılları ve psikolojik destek alma durumu değişkenleri ile bir ilişki tespit edilmemiştir. Ayrıca çalışmada elde edilen diğer bir sonuçta ise mobbing davranışları ile hemşirelerin motivasyon düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuş ve buna göre de karşılaşılan mobbing davranışlarındaki artışa bağlı olarak hemşirelerin motivasyon düzeyleri azalmıştır. Araştırma sonuçlarında hemşireler arasında karşılaşılan

en yoğun mobbing davranışları “Özel yaşantınız ile ilgili asılsız söylentilerde bulunulması” ve “Başkalarının yanında sizinle aşağılayıcı ve onur kırıcı konuşulması” olmuştur. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Kaya, 2012).

Derya Yıldız 2012 yılında Niğde Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Çalışma Hayatında Mobbing’in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing’le ilgili sorunların, örgüt çalışanlarına örgütsel bağlılıklarında ne gibi etkiler yarattığını ölçümlemektir. Araştırmanın örneklemini Niğde sağlık müdürlüğünde çalışan 110 kişi oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarında anket uygulanan kişilerin mobbing’e maruz kalmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kendini geliştirme olanaklarının kısıtlanması, sözünün kesilmesi, kendini gösterme olanağının olmaması düşük oranlarda bile olsa karşılaşılan mobbing türleri olarak verilmiştir. Örgütsel bağlılık olarak elde edilen sonuçlarda çalışanların yarısı çalışma ortamından ve koşullarından memnun olmamalarına rağmen çalışmaya devam etmektedirler. Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında çok az oranda bir etki bulunmuştur (Yıldız, 2012).

Elif Alar Erkal 2012 yılında Atatürk Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı var olan örgüt kültür özelliklerinin hemşirelerin algıladıkları mobbing davranışları üzerine etkilerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Atatürk Üniversitesi Uzaktan Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi Hemşirelik Lisans Tamamlama (HELİTAM) Programında eğitim görmekte olan 309 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmada örgüt kültürü ölçeğine yapılan faktör analizinde 3 boyut elde edilmiştir. Bunlar; bireysellik/kolektivizm, güç mesafesi ve erkeklik/kadınlıktır. Araştırmada kullanılan diğer bir ölçek ise psikolojik tacizdir. Psikolojik tacizin boyutları ise; sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, kendini gösterme ve iletişimin engellenmesine yönelik saldırılar, kişinin yaşam kalitesi ve mesleki durumuna saldırılar, itibara saldırılar ve kişinin doğrudan sağlığını etkileyen faktörlerdir. Araştırma sonucunda psikolojik taciz yönünden çalışanların en fazla kendini gösterme ve iletişimin engellenmesine ilişkin saldırı ile karşılaştıkları göstermektedir. Araştırmada örgüt kültürü ve psikolojik taciz arasındaki ilişkiyi incelemek için regresyon ve korelasyon analizleri

yapılmış ve araştırma sonucunda anlamlı bir ilişki bulunmuş ve ayrıca faktörlerden güç mesafesi ve bireysellik/kolektivizmin mobbing üzerinde en fazla etkiye sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Erkal, 2012).

Güldeniz Ayhan 2012 yılında Ege Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalında “Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ile Atılgnlık Düzeyi İlişkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing’e maruz kalma ile atılgnlık seviyesi arasında ilişki olup olmadığını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Dokuz Eylül Üniversitesi Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan 472 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarında çalışanların %52,1’inin mobbing mağduru oldukları, %47,9’unun ise mobbing mağduru olmadıkları bilgisi elde edilmiştir. Araştırmada hemşirelerin en fazla maruz kaldıkları mobbing davranışı ise %73,7 ile “Sizin ve yaptığınız işin hissettirilmeden dolayı olarak kontrol edilmesi”, %60,6 ile “Sorumlu olmadığınız konularda suçlanmanız” ve %60 ile de “Kapasitenizin üstünde işlerden sorumlu tutulması” olarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda ayrıca mobbing’e maruz kalma durumu ile yaş, eğitim düzeyi, medeni durum, toplam hizmet yılı, çalışma pozisyonu, çalışılan servisten memnuniyet düzeyi ve çalışılan servisteki toplam çalışma yılı değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmış sadece çalışılan birim ile mobbing’e maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırma sonuçlarında ayrıca hemşirelerin mobbing’e maruz kalmaları ile atılgnlık düzeyleri arasında ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Ayhan, 2012).

Meral Çalış 2012 yılında Dumlupınar Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Örgüt Yapısının Mobbing Üzerine Etkisi Ve Giresun İli Özel Hastaneleri Üzerine Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing ile örgüt yapıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın örneklemini Giresun il merkezinde bulunan özel hastanelerdeki 220 kişilik iş gören oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlarda en sık karşılaşılan mobbing davranışları “başkalarının yaptığı hatalardan farklı iş görenlerin sorumlu tutulması”, “çalışma arkadaşlarıyla ya da diğer bölümlerle aynı kriterlerle değerlendirilmemesi” ve “görev ve yetkilerin üzerinde işlerin verilip ve bunların en kısa sürede yapılmasının istenmesi” şeklinde sıralanmıştır. Ayrıca bu

kurumların örgüt yapıları incelendiğinde en fazla karşılaşılan olumsuzluklar “iş görenlerin birden fazla kişiden emir aldığı”, “yetki ve sorumlulukların denk olmadığı” ve “örgütün çevrenin koşullarına ve yeniliklere karşı esnek olmadığı” şeklindedir. Araştırma sonuçlarında ayrıca Giresun’daki özel hastaneler biçimsel bir örgüt yapısına sahip oldukları belirtilmiş ve bu durumun mobbing’in oluşmasına elverişli bir ortam sağladığı sonucuna yer verilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel, bireysel ve toplumsal önerilere yer verilmiştir (Çalış, 2012).

Mevlûde Baş 2012 yılında Selçuk Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında “Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing Ve Anksiyete” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı çalışmanın gerçekleştirildiği hastanede bulunan hemşirelerin mobbing’e maruz kalıp kalmadıklarının belirlenmesi, mobbing’e maruz kalan hemşirelerin mobbing algısı ile demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığının tespit edilmesi ve mobbing ile anksiyete arasında ilişki olup olmadığının saptanmasıdır. Araştırmanın örneklemini Konya Eğitim Araştırma Hastanesinde çalışan 302 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda yaş, cinsiyet, medeni hal, çalışılan ünite, istihdam şekilleri, mesleki statü, hastanede çalışma şekilleri, hastanede çalışma şekillerinden memnuniyet durumu ile mobbing’e maruz kalma arasında önemli bir fark saptanmaz iken öğrenim durumu ile mobbing’e maruz kalma arasında önemli bir fark saptanmıştır. Araştırmada mobbing’e maruz kalan hemşirelerin mobbing hakkındaki düşüncelerine bakıldığında mobbing uygulayanların cinsiyet ayrımı olmadığını, %28.9’nun halen mobbing’e maruz kaldıklarını, mobbing’e yöneticilerin tepkisinin %61.4 oranında herhangi bir tepki vermediklerini, mobbing’e kimin tarafından maruz kaldıkları sorusuna en fazla %28.1 ile doktorlar tarafından maruz kaldıklarını, mobbing’e maruz kalma nedenlerinde ise en fazla 24.6 ile sebebini bilmediklerini belirtmişlerdir. Araştırmada ayrıca hemşirelerin mobbing’e tepkileri incelendiğinde ilk olarak %30.2 ile arkadaşları ile paylaştıkları ve daha sonra %29.3 sessiz kaldıkları sonucuna ulaşılmış ve ayrıca verilen tepkilerde mobbing’e maruz kalan hemşirelerin %93.9’nun dava açmadığı belirlenmiştir. Çalışmada kurumda mobbing sıklığına bakıldığında ise bazen cevabı %63.2 çok sık cevabı ise %24.6 olarak belirlenmiştir. Çalışmada ayrıca değişkenler ile mobbing den etkilenme durumları arasındaki ilişki sonucunda cinsiyet, yaş, öğrenim durumu, medeni hal, meslekte çalışma yılı, hastanede istihdam şekli, çalışılan ünite, mesleki statü ve çalışma şekli değişkenleri ile psikolojik ve fiziksel, sosyal etkilenme

puanları arasında anlamlı fark bulunamamıştır. Çalıştığı bölümden memnuniyet durumu ile fiziksel ve sosyal etkilenme puanları aralarında anlamlı farklılık yokken, psikolojik etkilenme puanı arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca çalışma şekline göre memnuniyet durumu ile fiziksel etkilenme puanı arasında anlamlı fark bulunur iken psikolojik ve sosyal etkilenme puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırma sonucunda yaş, medeni hal, hastanede istihdam şekilleri, mesleki statü, hastanede çalışma şekilleri, öğrenim durumu ve hastanede çalışma şekillerinden memnuniyet durumu ile ankiyete arasında önemli bir fark saptanmaz iken cinsiyet, çalışılan ünite ile ankiyete arasında önemli bir fark saptanmıştır. Araştırma sonuçlarında hemşirelerin anksiyete skorları ile mobbing skorları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiş ve anksiyete azaldıkça mobbingin arttığı belirlenmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Baş, 2012).

Tuğçe Şahin 2012 yılında Marmara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “The Relationship Between Mobbing And Organizational Commitment Among Nurses” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Araştırmanın örneklemini Türkiye’de bir özel hastanede çalışan 140 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmada mobbing faktörleri iletişim kurma ve kendini göstermeye yönelik saldırılar ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim, yaş gibi tanımlayıcı özellikler ile mobbing ve örgütsel bağlılık arasında fark tespit edilmemiştir (Şahin, 2012).

Zeynep Zonp 2012 yılında İstanbul Üniversitesi Ruh Sağlığı Ve Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalında “Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Algıları Ve İlişkili Faktörler” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı psikiyatri kliniklerinde çalışan hemşirelerin mobbing algıları ve etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde psikiyatri kliniği bulunan ve araştırmaya izin veren 6 hastanedeki psikiyatri kliniklerinde çalışan 296 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda, hemşirelerin %53’ü mobbing’e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmada en çok karşılaşılan mobbing eylemleri, “mesleki becerilerimin altında veya özsaygıma zarar veren işler yapmam isteniyor”, “yaptığım her iş ince ince izleniyor”, “işle ilgili konularda söz hakkı verilmiyor veya sözüm kesiliyor”, “yetiştirilmesi imkânsız, mantıksız görev ve hedefler veriliyor”, “işe ilişkin kararlarım sorgulanıyor ve

olumsuz mimik ve bakışlar yöneltiyor” olarak bulunmuştur. Araştırma sonucunda hemşireler arasında lisansüstü eğitime sahip, sürekli gece çalışan, çalışma şekline ve çalışılan kurumdaki memnuniyet olmayan, mobbing ile daha önce karşılaşmış olan ve mobbing ile ilgili yasal boyut ve danışmanlık hizmeti hakkında bilgi sahibi olan hemşirelerin mobbing davranışları ile daha fazla karşılaştığı bulunmuştur (Zonp, 2012).

Eylem Yılmaz 2013 yılında Okan Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında “Mobbing Davranışı Ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı devlet hastanesinde çalışan sağlık ve yardımcı sağlık personelinin mobbing davranışı ile karşılaşma durumlarını belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Bandırma Devlet Hastanesi ve Bandırma Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi’nde çalışan sağlık personelleri ve yardımcı sağlık personellerinden 729 kişi oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda çalışmaya katılan çalışanların %84’ü iş hayatları süresince en az bir defa mobbing olaylarına maruz kaldıkları belirtilmiştir. Mobbing davranışı ile karşılaşma durumunun sosyodemografik özelliklerle çok ilişkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Cinsiyet, yaş, mesleki unvan, medeni durum, eğitim durumu, yöneticilik durumu, mesleki deneyim, bulunduğu kurumda toplam çalışma süresi gözlemeksizin farklı demografik özelliklerin tamamında bakılan çapraz tablolarda mobbing ile karşılaşma yüzdelerinin, genel mobbing ile karşılaşma yüzdesiyle bir paralellik izlediği saptanmıştır. Araştırmada mobbing davranışlarından cinsel taciz (%19), ayrımcılık (%27), iletişim engelleri (%28), aşağılanma (%26) davranışlarından herhangi biri belirgin olarak öne çıkmamıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Yılmaz, 2013).

Hanım Seyrek 2013 yılında Gazi Üniversitesi Hemşirelik Anabilim Dalında “Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı hemşireler tarafından algılanan adalet duygusunun mobbing davranışlarına maruz kalma üzerine etkilerini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Ankara’da bulunan bir üniversite ve bir özel hastanede çalışan 250 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, iş yerinde psikolojik şiddet davranışlarına maruz kalan hemşirelerin oranı %28’dir. Araştırma sonuçlarında ayrıca hemşireler en çok dağıtımsal adalet algısı boyutunda adaletsizlik algılamışlardır. Ayrıca bu algı ile maruz kalınan mobbing davranışları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca

Çalışanların bilgisel adalet algısı, işlemsel adalet algısı ve kişiler arası adalet algısı ile mobbing davranışlarına maruz kalmaları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca alışma sonuçlarında örgütsel adalet algıları ile mobbing davranışları üzerine yaptığı etki %13,3 oranında tespit edilmiştir. Çalışma sonuçlarında maruz kalınan en fazla davranışlar ise, “kişinin ve yapılan işin hissettirilmeden (dolaylı) kontrol edilmesi”, “yapılan işin değersiz ve önemsiz görülmesi” sorularının bulunduğu “mesleki statüye saldırı” boyutunda %43 ile bulunmuştur. Bunu ise %28 ile kişiliğe saldırılar ve %23 ile de bireyin işten izolasyonu boyutundaki saldırılar izlemiştir. Ayrıca çalışmada bu davranışları öncelikle yöneticilerinden daha sonra arkadaşlarından ve hekimlerden gördükleri sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Seyrek, 2013).

Hasan Hüseyin Tekin 2013 yılında Selçuk Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalında “Hastanede alışan Hemşirelerin Mobbing’e Maruz Kalma Durumları Ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı hemşirelerin hastanelerde mobbing davranışlarına maruz kalmaları ile stres durumları arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Araştırmanın örneklemini Konya ili Selçuklu ilçesinde bulunan devlet hastanelerinde çalışan 600 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre hemşirelere en fazla mobbing’i %44.2 ile hastalar tarafından devamında ise %40.6 ile üstleri tarafından uygulanmıştır. Ayrıca çalışmada üstleri tarafından uygulanan mobbing’in daha çok etki bıraktığı sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing’e maruz kalan hemşirelerin tepkilerine bakıldığında %34.9’u bu durumu arkadaş ve ailesi ile paylaşmış %20.8’i ise herhangi bir tepki vermemiştir. Maruz kaldıkları mobbing davranışlarına tepkisiz kalan hemşirelerin araştırma sonuçlarında iş stresini daha fazla yaşadıkları, yaşanan strese ve mobbing’e bağlı olarak da iş verimlerinde azalma meydana geldiği ve sağlık sorunları yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçta gösterdiği üzere bu çalışmada mobbing ile iş stresi arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada çalışanların mobbing’e maruz kalma durumları ile cinsiyet, eğitim düzeyi, çalışma saati ve yaşı değişkenleri arasında ilişki olduğu meslekteki kıdem ve medeni duruma değişkenleri ile ise ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmada iş stresi ile eğitim durumu, meslekteki kıdem, çalışma saati ve yaşı değişkenleri arasında bir ilişki olduğu cinsiyet ve medeni durum değişkenleri arasında ise herhangi bir

ilişki olmadığı sonucuna da varılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Tekin, 2013).

Hüseyin Yılmaz 2013 yılında Bozok Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Örgütlerde Yıldırma Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı örgütlerde mobbing davranışları, çalışanların tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesidir. Araştırmanın örneklemini Tokat Acil ve Afetlerde Sağlık Hizmetleri biriminde görevli 71 personel oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre yıldırma davranışı ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik, sorumluluk ve açık kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Benzer şekilde tükenmişlik ile dışadönüklük, geçimlilik, duygusal dengesizlik ve sorumluluk kişilik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan tükenmişliğin eğitim düzeyine ve yaşa göre farklılaştığı görülmektedir. Eğitim düzeyi ve yaş arttıkça tükenmenin azaldığı görülmüştür. Yıldırma davranışlarına maruz kalma düzeyinin ise demografik özelliklere göre farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca çalışanların yıldırma davranışlarına maruz kalma durumlarının yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim durumu, mesleki tecrübe, unvan ve çalışma sistemi değişkenlerine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Tükenmişlik yaşama durumuna bakıldığında ise sadece yaş ve eğitim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterdiği diğer değişkenlere göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Yılmaz, 2013).

Neriman Görgülü 2013 yılında Okan Üniversitesi Sağlık Yönetimi Anabilim Dalında “Mobbing’in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı Mobbing’in (Bezdiri) sağlık çalışanları üzerine etkilerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini Balıkesir ilinde bulunan ismi belirtilmeyen bir hastanede çalışan 238 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Çalışmada, sağlık çalışanlarının farklı sıklıklarda mobbing davranışına maruz kaldıkları ve mobbing’in etkilerini zaman zaman yaşadıkları saptanmıştır. Sağlık çalışanlarının mesleklerinin, cinsiyetlerinin, medeni durumlarının, çalıştıkları bölümlerin, Şu an bulundukları işi yapıyor olmaktan memnun olma durumlarının ve kişilik özelliklerinin mobbing davranışına maruz kalma durumlarında

etkili olduğu saptanmıştır. Hemşire ve ebelerin, kadınların, evli olanların, ameliyathane/yoğun bakım/ acil servislerde çalışanların, şu an yaptıkları işten kısmen memnun olanların, “hırslı ve alışkan” ve “duygusal” kişilik özelliklerinde olanların mobbing davranışına daha fazla maruz kaldıkları belirlenmiştir. Ayrıca sağlık çalışanlarının yaşlarının, meslekte çalışma sürelerinin, çalıştıkları vardiya türlerinin, haftalık çalışma saatlerinin, hizmet içi eğitim alma durumlarının ve sosyal aktivitede bulunma sıklıklarının mobbing davranışına maruz kalma durumlarında etkili olmadığı saptanmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Grgl, 2013).

Nurhayat Kılıç 2013 yılında Cumhuriyet Üniversitesi Ruh Sağlığı Ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalında “Sağlık alışanlarında Mobbing Algısı Ve İş Doyumunun Belirlenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing algısının ve iş doyumunun tespit edilmesidir. Araştırmanın rneklemine Kars ili merkezindeki sağlık kurumlarında çalışan 390 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda mobbing’e maruz kalma oranları hekimler arasında (%62,4), hemşireler arasında (%53,4), ebeler arasında (%49,4), teknisyenler arasında (%68,0) ve diğer sağlık çalışanları arasında (%63,3) olarak bulunmuştur. Ayrıca alışma sonucunda mobbing’e maruz kalan çalışanlardan hiçbir tepki vermeme oranları hekimler de (%32,8), ebeler de (%56,3) ve teknisyenler de (%41,1) olarak bulunmuştur. Mobbing davranışlarına verilen tepkilerde ayrıca hemşireler %33,8 oranda bu durumu diğer arkadaşlarıyla paylaştıkları, diğer sağlık alışanlarında ise %29,2’lik bir oran bu durumu sorun yaşadıkları kişiler ile paylaştıkları tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında mobbing’ maruz kalma ile iş doyumunu etkilerinin oranı hekimler arasında (%98,3), hemşireler arasında (%94,8), ebeler arasında (%97,6), teknisyenler arasında (%92,0), diğer çalışanlar arasında (%89,7) olarak tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında çalışanların iş doyumları ile mobbing algıları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre çalışanların iş doyumlarının artma oranlarına bağlı olarak mobbing algılarında azalmaktadır. Mobbing’e maruz kalan çalışanların tümünün, kendini gösterme ve iletişim olanaklarının kısıtlanması puanları ile sosyal itibara saldırı puanlarını yüksek bulunmuştur. Araştırma sonuçlarında iş doyumunu ile cinsiyet, medeni durum ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Kılıç, 2013).

Pınar Duru 2013 yılında Gazi Üniversitesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında “Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanlarında Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısı Ve Kısa Semptom Envanterinin Değerlendirilmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı çalışmanın yapıldığı hastanede bulunan çalışanların mobbing algılarını tespit etmek, çeşitli etmenler ve kısa semptom envanteri ile incelenen mobbing belirtileri arasındaki ilişkiyi değerlendirmektir. Araştırmanın örneklemini Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde çalışan 355 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda mobbing algısı ile yaş, meslek, çocuğu olma durumu, yönetim görevi olma durumu, bulundukları kurumda çalışma süresi, meslekte çalışma (kıdem) süresi ve haftalık çalışma süresi değişkenleri arasında anlamsal olarak bir ilişki tespit edilmiştir. Cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, çalışılan bölüm, ekonomik durum, işyeri değişikliği yapma durumu, kronik hastalığı olma durumu, ruhsal hastalığı olma durumu değişkenleri ise mobbing algısı açısından anlamsal olarak ilişkili bulunmamıştır. Ayrıca yapılan çoklu lineer regrasyon analizi sonuçlarında ise ilk etapta anlamsal olarak ilişki tespit edilmeyen kronik hastalığı olma durumu ile medeni durum değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmuş, devamında ilk etapta anlamsal ilişki tespit edilen yönetim görevi olma durumu, çocuğu olma durumu, meslekte çalışma (kıdem) süresi ve haftalık çalışma süresi değişkenleri arasındaki anlamlı ilişki ortadan kalkmıştır. Ayrıca çalışma sonuçlarında mobbing algısı ile anksiyete, olumsuz benlik, depresyon, somatizasyon, hostilete puanları ve rahatsızlık ciddiyeti indeksi, belirti toplamı indeksi, semptom rahatsızlık indeksi puanları arasında anlamsal olarak bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında en çok mobbing uygulayacak kişiler %65.1 ile yöneticiler çıkar iken en çok mobbing’e maruz kalabilecek kişiler %92.4 ile astlar bulunmuştur. Mobbing’in ortaya çıkmasına neden olan etmen sorusuna %74,9 idarecilerin kötü yönetiminin etkili olduğu belirtilmiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Duru, 2013).

Zekiye Musaoğlu Özdemir 2013 yılında İstanbul Bilim Üniversitesi Sağlık Kurumları Yöneticiliği Anabilim Dalında “İstanbul’ Da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing İle Anadolu’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing’in Karşılaştırılması” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırma İstanbul’da bulunan bir sağlık kurumu ile Anadolu’da bulunan bir sağlık kurumundaki sağlık çalışanlarının mobbing’e maruz kalma sıklıklarının karşılaştırılması amacıyla

gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini İstanbul'da bulunan bir özel hastane ile Anadolu da bulunan bir özel hastanede çalışan 465 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Yapılan çalışma sonuçlarına bakıldığında çalışanlar arasında mobbing'e maruz kalanlarının oranı İstanbul'da bulunan sağlık kurumunda %36,11 Anadolu'da bulunan sağlık kurumunda ise %28,2 olarak bulunmuştur. İstanbul'da mobbing uygulayanların genel profili bekar ve kadın personeller iken Anadolu'daki özel hastanede ise mobbing uygulayanların profili bekar ve erkek personellerdir. Yapılan çalışmada elde edilen sonuçlardan bir diğeri de hem İstanbul hem de Anadolu için mobbing olayı ile karşılaşma sıklığı ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş ve kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca araştırma sonuçlarına da hem İstanbul'daki sağlık kurumunda hem de Anadolu'daki sağlık kurumunda mobbing'e maruz kalma sıklığı ile yaş, görev süresi, medeni durum ve kıdem değişkenleri arasında anlamsal olarak bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel ve bireysel önerilere yer verilmiştir (Özdemir, 2013).

Ezgi Bardakçı 2014 yılında Dokuz Eylül Üniversitesi Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalında "Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbing'in Ruhsal Sağlıklarına Etkisi" adında yüksek lisans tezi çalışması yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing'i etkileyen değişkenleri, mobbing'in uygulayıcılarını, hemşirelerin mobbing'e tepkilerini ve mobbing'in hemşirelerin ruh sağlığı üzerine etkisini belirlemektir. Araştırma örneklemini İzmir'de bir üniversite hastanesinde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 284 hemşire oluşturmıştır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Hemşirelerin %21,8'inin işyerinde mobbing davranışlarıyla karşılaştığı, eğitim düzeyi yüksek hemşirelerin mobbing davranışlarına maruz kalma açısından daha riskli olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin en fazla %49.3 sorumlu hemşireler ve %32.4 doktorlar tarafından mobbing davranışlarına maruz kaldıkları, hemşirelerin mobbing davranışları karşısında çoğunlukla sessiz kaldıkları belirlenmiştir. Mobbing davranışlarına maruz kalan hemşirelerin mobbing davranışlarına maruz kalmayan hemşirelere göre ruh sağlığı açısından anlamlı düzeyde daha riskli oldukları belirlenmiştir. Mobbinge maruz kalan hemşirelerin %75.6'sının ruhsal açıdan riskli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada ayrıca hemşirelerin genel sağlık düzeyleri ile mobbing puanları arasında zayıf seviyede pozitif yönde bir ilişki

belirlenmiştir. Mobbing olaylarına tepkileri incelendiğinde %42.3 ile sessiz kaldıkları ve %32.4 ile arkadaşları ve aileleri ile paylaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir.(Bardakçı, 2014).

Muhammed Tüfekçi 2014 yılında Mersin Üniversitesi Acil Tıp Anabilim Dalında “Acil Tıp Uzmanlık Öğrencilerinde Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi” adında uzmanlık tezi çalışması yapmıştır. Araştırmanın amacı Türkiye genelindeki acil tıp uzmanlık öğrencilerinde mobbing düzeyleri ve bunları etkileyen faktörleri belirlemektir. Araştırmanın örneklemini 161 acil tıp uzmanlık öğrencisi oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların ortalama mobbing algı düzeyi puanı 70,26 puan olarak bulunmuştur. Mobbing davranışlarına bakıldığında İletişim olanağını hedef almaya yönelik davranışlarda “amirim kendimi gösterme olanaklarımı kısıtlar” ve “telefon ile rahatsız edilirim” davranışları ön plana çıkmıştır. Sosyal hayatı hedef almaya yönelik davranışlarda “işyerinde dedikodum yapılır” ve “fiziksel şiddet içeren tehditler alırım” davranışları, İtibarını ve Saygınlığını Hedef almaya yönelik davranışlarda “yaptığım işler sürekli eleştirilir” ve “kararlarım daima sorgulanır” davranışları, Mesleki durumunu hedef alan davranışlarda “sözlü tehditler alırım” ve “masraflarını kendi cebimden karşılamam gereken işler verilir” davranışları ön plana çıkmıştır. Son olarak Fiziksel sağlığı hedef alan davranışlarda “sanki orada yokmuşum gibi davranılır” ve “özel hayatım sürekli eleştirilir” davranışları ön plana çıkmıştır. Mobbing algı düzeyi puanları bakımından cinsiyet, yaş grupları, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çalışan kurum, meslekteki yıl ve aylık tutulan nöbet sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadı. Birlikte çalışılan doktor sayısı arttıkça mobbing algı puanlarında belirgin düşme gözlemlendi. Birlikte çalışılan personel sayısı arttıkça mobbing algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı bir azalma saptandı. Beraber çalışılan öğretim üyesi sayısı 2 olan grubun diğer gruplara göre mobbing algı düzeyleri daha düşük bulundu. Çalışmamızda katılımcıların %28,6’sının mobbing davranışının doğrudan bağlı oldukları yöneticiler ve %24,9’unun iş arkadaşları tarafından uygulandığı düşüncesinde oldukları saptanmıştır. Mobbing’e maruz kalma nedenlerine bakıldığında %18.8 çalışma koşullarının kötülüğü, %17.5 de yoğun stres altında çalışma sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing’e verilen tepkilere bakıldığında %19.7 si yazılı olarak şikayet edildiği %19.2 ile de aynı şekilde karşılık verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir. (Tüfekçi, 2014).

Özlem Çingırlar 2014 yılında Çağ Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalında “Mobbinge Neden Olan Etmenler ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma” adında yüksek lisans çalışması yapmıştır. Araştırmanın amacı, mobbing (psikolojik şiddet)’e neden olan etkenlerin, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamak ve mobbing ile başa çıkma yöntemleri hakkında önerilerde bulunmaktır. Araştırmanın örneklemini Adana ilçelerinde bulunan kamu hastanelerinde doktor, ebe-hemşire ve tıbbi sekreter olarak görevini sürdüren 405 çalışan oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre Ruh Sağlığı Devlet Hastanesi’ni hizmet gösterdiği alandan dolayı ayrı tuttuğumuzda kırsala doğru mobbing algısının düştüğü görülmüştür. Özellikle Seyhan Devlet Hastanesi ve Yüreğir Yeni Numune Devlet Hastanesi gibi poliklinikleri daha fazla ve kalabalık hastanelerde mobbing algısının, dolayısıyla mobbing ile karşılaşma oranının yüksek olduğunu tespit edilmiştir. Araştırma grubunun yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenine göre mobbing algısı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Araştırma grubunun eğitim durumunu, çalışma süreleri, iş tercih etme nedenleri, mevcut iş yerinde bulunma süreleri, iş değiştirme sıklığı ve meslek grubu değişkenlerine göre mobbing algısı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Mobbing algısında üniversite mezunlarının algısı en yüksek bulunmuş ayrıca meslek grubu içerisinde en yüksek sekreterlik birimlerinde çalışanlar olarak belirlenmiş, ebe-hemşirelerin sekreterlik birimi ile yakın oranda olduğu ve doktorların ise mobbing algısının düşük olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında en çok yöneticiler devamında hastalar tarafından en çok mobbing uygulandığı sonucuna varılmıştır. Mobbing’e verilen tepkilere bakıldığında en fazla sözlü olarak şikâyet edildiği ve daha sonra herhangi bir şikâyetle bulunmayıp durumu normal kabul ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir. (Çingırlar, 2014).

Ebru Demir 2014 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalında “İş Yaşamında Mobbing (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Ve Serik Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerin, mobbing algılarının, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediğini saptamaktır. Araştırmanın örneklemini Antalya ilinde çalışan 229 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda hemşirelerin

%62'si mobbing'e maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan hemşireler konuşmaları sırasında çevresindekilerce sebepsiz yere sözlerinin kesilmesinin ve yaptıkları işin haksız bir şekilde eleştirilmesinin en sık karşılaştıkları mobbing davranışı olduğunu ifade etmiştir. Araştırmaya katılan hemşirelerin büyük çoğunluğu çalıştığı ortamda maruz kaldığı mobbing davranışlarının temelde yönetim ile çalışanlar arasındaki, iletişim yetersizliğinden, yönetim ile çalışanlar arasındaki, güven eksikliğinden, yoğun stres altında çalışmaktan, çalışma koşullarının kötülüğünden ve yapılan işin güçlüğünden kaynaklandığını düşünmektedir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Demir, 2014).

Gülten Akman 2014 yılında Gazi Üniversitesi Kamu Yönetimi Anabilim Dalında “Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler Ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı bir üniversite hastanesinde taşeron çalışanların mobbing (psikolojik taciz) konusunda bilgi düzeylerini ölçmek ve en çok kim/kimler tarafından psikolojik tacize uğradığını saptamaktır. Araştırmanın örneklemini Hacettepe üniversitesi hastanelerinde çalışan 238 taşeron işçi oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda en fazla mobbing uygulayanlar müdür, gözetmen ve kurum çalışanları olarak elde edilmiştir. Araştırmaya katılan taşeron çalışanların mobbing'e maruz kalma durumu ile cinsiyet, yaş, medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış fakat eğitim durumu, meslek durumu, çalıştığı bölüm, çalıştığı vardiya değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Araştırmada katılımcıların %32.5'i iş yerinde psikolojik taciz yapıldığını belirtmiştir. Ayrıca araştırma sonuçlarında katılımcıların çoğu “haftada en az bir defa sözlü hakaret ve karalamaya maruz kaldığı”, “iş verilmediği veya anlamsız işler verildiği”, “anlık bir öfkenin veya hırsın kurbanı oldukları” şeklindeki mobbing davranışlarına maruz kalmışlardır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Akman, 2014).

Nazan Turan 2014 yılında Ankara Üniversitesi Disiplinlerarası Sosyal Psikiyatri Anabilim Dalında “İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kişilik Özellikleri İle İş Yükü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı iş hayatında çok sık karşılaşılan fakat adlandırılmayan ya da fark edilip mücadele edilemeyen psikolojik şiddetin en sık yaşandığı sağlık sektöründe çalışan hemşirelerin kişilik özellikleri - iş yükü ile psikolojik şiddet arasında bağlantı olup

olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Ankara Özel Bayındır Hastanesi Söğütözü şubesinde çalışan 61 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, yaş, medeni durum, cinsiyet ve mesleki statü ile psikolojik şiddet arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış eğitim durumu ile saptanmıştır. Psikolojik şiddet ile mizaç ve karakter envanteri alt ölçekleri arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, zarardan kaçınma ile psikolojik şiddet arasında negatif yönde, iş birliği yapma ile psikolojik şiddet arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu saptanırken, psikolojik şiddet ile iş yükü belirleyicileri arasında ise anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Turan, 2014).

Sibel Özdemir 2014 yılında Atılım Üniversitesi Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalında “Mobbing Ve İş Doyumu İlişkisi (Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing ile iş doyumu arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini Ankara’daki iki kamu hastanesinde (Ulus Devlet Hastanesi ve Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi) çalışan 160 hemşire oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Mobbing’e maruz kalanların oranı %50,6 oranındadır. Mobbing’in iş doyumu ile ilişkisi incelendiğinde hemşirelerin mobbing’e maruz kalmalarının, iş doyumlarını negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Mobbing ve iş doyumu arasında yapılan korelasyon analizine göre mobbing’in kendini geliştirme ve iletişime yönelik saldırılar, sosyal ilişkilere yönelik saldırılar, yaşam kalitesi ve mesleğe yönelik saldırılar, itibara yönelik saldırılar ile sağlığa yönelik saldırılardan oluşan beş alt boyutunun her birinin birbiri ile ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, eğitim durumu, kurumdaki çalışma yılı ve meslek yılı ile psikolojik yıldırma arasında anlamlı bir ilişki saptanmamış yaş, cinsiyet, medeni durum, gelir durumu ile saptanmıştır. Araştırma sonuçlarında ayrıca hemşireler en çok kendini göstermeye ve iletişimlerine yönelik saldırılara ve yaşam kalitesi ve meslek durumları ve sağlıklarına yönelik saldırılara daha çok maruz kalmışlardır. Ayrıca hemşireler en çok yöneticileri tarafından mobbing’e maruz kalmışlardır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Özdemir, 2014).

Emine Yılmaz 2015 yılında Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme Anabilim Dalında “Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma (Mobbing) Ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tez çalışmasını

yapmıştır. Araştırmanın amacı sağlık sektöründe psikolojik yıldırma davranışı ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişkinin var olduğunu tespit etmektir. Araştırmanın örneklemini Isparta il merkezinde hizmet veren bir kamu ve iki özel hastanede çalışan 251 kadın sağlık personeli oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda iş tatminine yönelik verilen cevaplarda en düşük ortalama “Yaptığım iş karşılığında adil bir ücret aldığımı düşünüyorum” ifadesi en yüksek ortalama ise “İyi bir iş yapmak için harcadığım çabalar nadiren formalite işler tarafından engellenir” ifadesi olmuştur. Mobbing’e yönelik ifadelerde ise en düşük ortalama “Çalıştığım hastanede cinsel tacize maruz kaldım/kalıyorum” ifadesi en yüksek ortalama ise “Çalıştığım hastanede üstlerim kendimi ifade etmemi engelliyorlar” ifadesi olmuştur. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bir diğer önemli sonuç ise sağlık çalışanlarının haftalık toplam çalışma süresinin ve kadro durumlarının mobbing davranışına uğramasında etkili olduğu ve sağlık çalışanlarının yaşlarının, aylık ortalama gelirlerinin, eğitim durumlarının, kadro durumunun, haftalık toplam çalışma süresinin, aylık nöbet sayısının ve çalışılan birimin de iş tatmininde etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca araştırma sonucunda psikolojik yıldırma ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Analizler sonucunda sağlık çalışanlarının iş tatmini düzeylerinin yüksek seviyede olduğu, mobbing seviyelerinin ise düşük seviyede olduğu anlaşılmıştır. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Yılmaz, 2015).

Neşe Mavi 2015 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalında “Sağlık Yönetimi Açısından Çalışma Hayatın’da Mobbing” isimli yüksek lisans tez çalışmasını yapmıştır. Araştırmanın amacı mobbing sürecini tanımlamak, etkileyen faktörleri, sonuçlarını tespit etmek ve yönetim açısından mobbing sürecinin temelde başlamaması için başladı ise sonlandırılması ve olumsuz etkilerinin ortadan kaldırılması için gerekli olan tutumları incelemektir. Bu araştırmada tarihci metod ve kaynak taraması tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmanın 1. Bölümünde mobbing kavramı ile ilgili bilgilere yer verilmiş, 2. Bölümde mobbing ile yönetim arasındaki ilişki gösterilmiştir. Çalışmanın 3. Bölümünde de çalışma hayatındaki mobbing’in etkilerine ve sonuçlarına yer verilmiştir (Mavi, 2015).

Sümeyye Adalar Solmaz 2015 yılında Beykent Üniversitesi İşletme Yönetimi Anabilim Dalında “Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu Ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi” isimli yüksek lisans tez çalışmasını

yapmıştır. Araştırmanın amacı kamuda görev yapan sağlık çalışanlarının Mobbing karşısındaki tutumu ve hukuki haklarının farkındalık düzeyinin ölçülmesini belirlemektir. Araştırmanın örneklemini Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 98 sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Bu çalışmada veri toplamak için anketten yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda çalışanların %88,8'inin mobbing'e uğradığı görülmüştür. Ayrıca araştırmanın sonuçlarına göre cinsiyet ve medeni durum ile mobbing'e maruz kalma arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Araştırmada katılımcılar mobbing ile karşılaştıklarında verdikleri tepkilerde ise %38 ile arkadaşları ile dertleştiklerini %29 ile de bir şey yapmadıklarını belirtmişlerdir. Ne var ki mobbing'e uğrayan kişilerin sadece %0,04' ünün dava açmayı tercih ettiği görülmüştür. Araştırmanın en son kısmında mobbing ile mücadele için örgütsel önerilere yer verilmiştir (Solmaz, 2015).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Yapılan çalışmamızda ülkemizde sağlık kurumları alanında mobbing kavramı üzerine yapılan çalışmalar üzerine bir derleme çalışması yapılmıştır. Yapılan çalışmamız ülkemizde 2006-2015 yılları arasında bu konu üzerine yapılan yüksek lisans ve doktora tez çalışmalarını kapsamaktadır. Bu kapsamda YÖK tez merkezinden 48 adet tez çalışmasına ulaşılmıştır. Bu 48 tez çalışmasının künyesi hakkında bilgiler verilmiş, çalışmaların amaçları verilmiş ve çalışmalardan elde edilen sonuçlar hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmamız kapsamında yaptığımız analizler sonunda sağlık kurumlarında mobbing ile ilgili çok önemli sonuçlar elde edilmiş ve bu sonuçların bu alanda yapılacak çalışmalarda genel bir çerçeve oluşturulmasında önemli katkılar sunacağı düşünülmüştür. Çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Mobbing ile ilgili yapılan birçok çalışmada mobbing uygulayıcılarının kimler olduğu ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. İncelediğimiz tez çalışmaları sonucunda mobbing uygulayıcıları olarak en çok yöneticiler göze çarpmaktadır. Ayrıca yapılan çalışmalarda mobbing uygulayıcıları olarak doktorlar, hastalar, birim sorumluları ve iş arkadaşları sonuçlarına da ulaşılmıştır. Ayrıca yapılan çalışmalar mobbing uygulayanların tipine göre uygulanan mobbing'in mobbing mağduru üzerinde yarattığı etkilerinde farklılıklara sahip olduğunu göstermiştir. Mobbing yöneticiler tarafından uygulandığı zaman mobbing mağdurları bu olaydan daha fazla etkilenmektedir.

Mobbing ile ilgili yapılan çalışmalar mobbing mağdurunun örgüt içerisinde bulunan herhangi bir çalışan olabileceği sonucunu göstermiştir. Ancak ağırlıklı olarak mobbing dikey ve yukarıdan aşağı yönlüdür yani en çok mobbing'e maruz kalanlar astlardır. Mobbing mağdurlarından hırslı ve çalışkan kişiliğe ve duygusal kişiliğe sahip olanların daha fazla mobbing olaylarına maruz kaldıkları görülmüştür. Buradan da görüleceği üzere çalışanların kişilik özellikleri mobbing olaylarına maruz kalmalarında önemli bir etkidir. Mobbing ile daha önce karşılaşmış olan ve mobbing ile ilgili yasal boyut ve danışmanlık hizmetleri hakkında bilgi sahibi olanların daha fazla mobbing'e maruz kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da görüleceği üzere mobbing hakkında bilgi sahibi kişinin kendisine yapılan davranışların mobbing olarak algılamasında farkındalığa sahip olması önemli bir yer tutmaktadır. Aynı davranışlara maruz kalan diğer çalışanların birçoğu bu davranışların mobbing davranışları olduğunun farkına varamamaktadır. Çalıştığı işten memnuniyet duyan çalışanların mobbing davranışlarına daha az maruz

kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da görüleceği üzere iş doyumu ile mobbing arasında kuvvetli bir ilişki bulunmakta olup iş doyumu artıkça mobbing algısı azalmaktadır.

Mobbing ile ilgili yapılan birçok çalışmada mobbing'in demografik özellikler ile olan ilişkileri incelenmiştir. Yapılan incelemelerde bazı demografik özellikler bir çalışmada mobbing ile anlamlı bir ilişkiye sahip iken bazı çalışmalarda anlamlı bir ilişki göstermemektedir. Çalışmamızda ele aldığımız tez çalışmalarında mobbing ile demografik özelliklerin arasındaki ilişki incelendiğinde yaş değişkeni 12 çalışmada anlamlı ilişki sergilerken 14 çalışmada anlamlı bir ilişki göstermemiştir. Ayrıca cinsiyet değişkenine baktığımızda ise 11 çalışma için mobbing ile anlamlı bir ilişki bulunmuşken 13 çalışmada anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Yapılan incelemelerde medeni durum, mesleki deneyim yılı, çalışılan bölüm ve çalıştığı bölüm değişkenlerinde de anlamlı ilişkilerin tespit edildiği çalışmalar bulunmasına rağmen genel ağırlık bu değişkenler ile mobbing arasında anlamlı bir ilişki olmadığı yönündedir. Eğitim durumu, mesleki statü ve çalışma saati değişkenlerinde ise anlamlı ilişkinin tespit edildiği çalışma sayısı anlamlı ilişki tespit edilmeyen çalışmalara göre daha fazladır. Çalışılan bölüm veya kurumdaki hizmet yılın, istihdam şekli, yöneticilik durumu, çocuk sahibi olma durumu, ekonomik durumu, işyeri değişikliği yapma durumu, değişkenlerin de ise anlamlı ilişki bulan ve bulmayan çalışmaların sayısı eşittir. Çalışılan kurum, psikolojik destek alma durumu, kronik hastalık olma durumu, ruhsal hastalık olma durumu, hizmet içi eğitim alma durumu ve sosyal aktivitelere katılma sıklığı değişkenlerinde ise elde edilen bütün sonuçlarda mobbing ile anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Çalışılan bölümdeki memnuniyet durumu ve çalışma pozisyonu değişkenlerinde ise elde edilen bütün sonuçlarda mobbing ile anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

İş yerinde meydana gelen mobbing olayları sonucunda mobbing'e maruz kalan kişilerin yaşadıkları mobbing olayları ile iş yeri stresi arasında bir ilişki bulunmuştur. Buna bağlı olarak çalışan verimi düşmekte ve çalışanlarda sağlık sorunları görülmektedir. Mobbing'in sağlık sorunlarına yol açmasındaki nedenlerden biri de çalışanlarda meydana getirdiği strestir. Mobbing'e maruz kalan çalışanların mobbing'e maruz kalmayan çalışanlara göre ruh sağlığı açısından daha fazla riske sahip oldukları sonucuna da ulaşılmıştır. Ayrıca mobbing ile tükenmişlik arasında bir ilişki vardır ve çalışanların maruz kaldıkları mobbing olayları artıkça çalışanların yaşadıkları tükenmişlik duygusu da artmaktadır. Çalışanların işyerlerinde algıladıkları adalet duygusu ile mobbing

davranışlarına maruz kalma arasında bir ilişki bulunmaktadır ve mobbing davranışları artıkça algılanılan adalet duygusu azalmaktadır. Mobbing ile motivasyon düzeyi arasında bir ilişki vardır ve çalışanların maruz kaldıkları mobbing olayları artıkça çalışanların motivasyon düzeyleri de azalmaktadır.

Mobbing mağdurlarının mobbing'e verdikleri tepkiler çeşitlilik göstermektedir. İncelemelerde mağdurun gösterdiği tepkilerin başında “arkadaşlarım veya ailem ile paylaşıyorum” ve “sessiz kalıyorum” tepkileri gelmektedir. Ayrıca verilen tepkilerde “yazılı olarak şikâyet de bulunuyorum”, “sözlü olarak şikâyet de bulunuyorum”, “aynı şekilde tepki gösteriyorum” cevapları da elde edilmiştir. İnceleme yapılan tezler içerinden doktorlara yönelik yapılan bir çalışmada mobbing'e maruz kalanların bu olaylara büyük oranda tepki verdikleri sonucuna ulaşılmıştır. Buradan da görüleceği üzere kendilerini iş bulma konusunda daha güvende hisseden kişiler karşılaştıkları mobbing'e daha rahat tepki veriyorlar.

Mobbing kavramı çalışma hayatının her kademesinde meydana gelen ve bütün çalışanların maruz kalabileceği karmaşık bir kavramdır. Mobbing yapısı gereği ortaya çıkması birçok nedene bağlı olabilir ve bu nedenler örgüt yapısından çalışanların özelliklerine kadar birçok değişkene bağlıdır. İncelemelerde mobbing'in nedenleri başında yöneticilerin kötü yönetimi sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun yanında mobbing nedenleri arasında örgüt içinde yetki ve sorumlulukların tam belli olmaması, örgütün yeniliklere ve çevre koşullarına kapalı yapısı, yöneticilerin mobbing olaylarına tepkisiz kalması, ast üst arasında iletişim ve güven eksikliği ve çalışma şartlarının kötülüğü şeklinde sıralanabilir. İnceleme yapılan tezler içerisinden merkezi ve kırsal sağlık kurumlarının karşılaştırıldığı bir çalışmada kurumun hasta yoğunluğu da mobbing nedenleri arasında olduğu gösterilmiştir. Kırsal bölgelerde bulunan sağlık kurumlarında mobbing olayları ile karşılaşma olasılığının daha az olduğu ve sağlık kurumlarının poliklinik sayısının artışı ve burada bulunan hasta sayısının artışına paralel şekilde meydana gelen mobbing olaylarında da artışların meydana geldiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mobbing olaylarının göstergesi olan birçok davranış şekli bulunmaktadır ve bu davranışların hepsine yakını sağlık kurumlarında görülmektedir. Elde edilen sonuçlarda en yoğun görülen davranışlar kendini göstermeye ve iletişimin engellemesine yönelik saldırı davranışlarıdır. Bunlara örnek mağdurların olanaklarının kısıtlanması, işten izole edilmesi ve sözlerinin kesilmesidir. İkinci en yoğun davranış mesleki statüye yönelik saldırılardır. Bu davranışlarda kişilerin yaptıkları işler değersiz gösterilmekte, işleri

haksız şekilde eleştirilmekte, işleri dolaylı olarak veya çok sıkı şekilde kontrol edilmektedir. Üçüncü yoğun davranış itibar ve saygınlığa yönelik davranışlardır. Bu davranışlarda becerilerinin altında işler verilmesi, öz saygınlığına zarar veren işler verilmesi ve onur kırıcı ve aşağılayıcı konuşulmasıdır. Bunların yanında özel yaşantısı ile ilgili asılsız iddialarda bulunma davranışlarının bulunduğu sosyal hayata yönelik saldırılar ve olumsuz mimik ve bakışlar yönetilmesi, cinsel taciz ve sözlü saldırılar yapılması davranışlarının bulunduğu fiziksel ve ruhsal sağlığına yönelik yapılan saldırılardır. Çalışmalarda kullanılan örneklem sayısına bağlı olarak mobbing davranışları çeşitlilik göstermiştir. Örneklem sayısı az olan çalışmalarda belirli mobbing davranışları ön plana çıkarken örneklem sayısı artıkça karşılaşılan mobbing davranışlarının çeşitliliği artmış karşılaşılan davranışların oranları birbirine yakınlık göstermeye başlamıştır.

Mobbing ile örgütsel bağlılık arasında bir ilişki vardır ve çalışanların maruz kaldıkları mobbing olayları artıkça çalışanların örgüte olan bağlılık düzeyleri de azalmaktadır. Mobbing ile örgüt kültürü arasında bir ilişki vardır ve örgüt kültürü faktörlerinden güç mesafesi ve bireysellik faktörleri mobbing olaylarının meydana gelmesinde en fazla etkiye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Mobbing ile örgüt yapısı arasında bir ilişki vardır ve biçimsel yapıya sahip örgütlerde daha fazla mobbing olayları ile karşılaşıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca rol çatışması ile genel psikolojik iklim arasında negatif yönlü, rol çatışması ile mobbing arasında pozitif yönlü ve genel psikolojik iklim ile mobbing arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Yaptığımız incelemelerde mobbing ile ilgili ülkemizde ilk lisansüstü çalışma 2006 yılında gerçekleşmiş fakat konu üzerine çalışmaların yoğunlaşması 2010 yılını bulmuştur. Çalışma ve sosyal güvenlik bakanlığının verilerine göre mobbing algısı son yıllarda artış göstermiştir. Bunun sebebi ise yoğunlaşan mobbing çalışmalarının çalışanların mobbing algısına sağladığı katkıdır. Çalışanların daha önceden örgüt içerisinde yaşadıkları ve isimlendiremedikleri sorunlarının yapılan çalışmalar sayesinde mobbing olduğunu algılamaları mobbing şikâyetlerinde ki artışların en önemli sebebidir.

Tez çalışmaları üzerinde yapılan incelemelerde çalışmaların tamamına yakınında mobbing ile demografik değişkenler arasında ilişkiler incelenmiştir. Yaptığımız incelemelerde ilk yıllarda yapılan çalışmalarda mobbing ile arasında ilişkisi incelenen demografik değişkenlerin sayısının fazla çeşitlilik göstermediği ve belirli değişkenlerin haricinde çok sınırlı sayıda değişkenin mobbing ile ilgisi incelendiği görülmüştür. Bu da

örgütlerde mobbing olgusunun kaynaklarının tam olarak belirlenmesinde eksiklikler meydana getirmiştir. Mobbing üzerine yapılan sonra ki çalışmalarda bu sorunun farklı demografik değişkenlerin de incelenmesiyle çözüme ulaştırıldığı tespit edilmiştir. Ayrıca yapılan tez çalışmalarının ilk yıllarında kullanılan ölçeklerin sürekli olarak ilerleyen yıllarda da kullanılması ve yeni ölçeklerin çalışmalarda kullanılmaması çalışmalarda mobbing'in farklı özelliklerinin belirlenmesine engel teşkil etmiştir. Genel olarak aynı ölçeklerle yapılan çalışmalar mobbing'in aynı özelliklerinin incelenmesine sebep olmuştur. Örgüt kültürlerine ve yapılarına uygun güncel ölçeklerin kullanılmaması yapılan çalışmaların olumsuz bir özelliği olarak gösterilebilir. Yapılan incelemelerde konu üzerine çalışmaların bazılarında mobbing ile ilgili benzer özelliklerin incelenmesi mobbing ile bağlantılı diğer etmenlerin ve örgütsel davranış biçimlerinin tespit edilememesine neden olmuştur.

Yaptığımız çalışma sonucunda aşağıdaki önerilerin mobbing olayları ile mücadele de fayda sağlayacağını düşünmekteyiz ve bu önerilerimizi şu şekilde sıralayabiliriz.

1. Örgütün çalışanlarının sayısı ve çalışanların kişilik özellikleri arttıkça mobbing'i önlemeye yönelik alınacak tedbirlerde çeşitlenmeli ve genel geçer mobbing önleyici tedbirler yerine örgütlere özgü tedbirler alınmalıdır.
2. Mobbing eğitimlerinde günümüz dünyasında yoğun bir şekilde kullanılan sosyal medya organlarının kullanımı büyük bir kolaylık ve eğitimlere büyük bir ivme kazandıracaktır.
3. Bu konu ile ilgili yapılan çalışmalarda var olan mobbing tedbirlerinin ne ölçüde günlük hayatta geçerliliği olup olmadığının kontrol edilmesine yönelik yeni çalışmalar yapılmalıdır.
4. Mobbing ile ilgili ülkemiz şartlarına uygun daha etkili önleyici tedbirler belirlenmeli ve tedbirlerin uygulanabilirliği yapılacak çalışmalar ile gösterilmelidir.
5. Çalışanların mobbing davranışları hakkında bilgilendirilmesi maruz kaldıkları davranışların mobbing olup olmadıklarını algılamalarında büyük bir katkı sağlayacaktır. Bu eğitimler sayesinde çalışanların örgüte olan bağlılıklarında, iş doyumlarında ve iş verimlerinde artışlar meydana gelecektir.

KAYNAKLAR

- Aguino, K., ve Byron, K., “Dominating Interpersonal Behavior and Perceived Victimization in Groups:Evidende for a Curvilinear Relationship”, Journal of Management, 28(1), 2002, s.69-87.
- Akalın, H.Ş., “İş Yerinde Psikolojik Tacizin Yeni Adı: Bezdiri”, Milliyet gazetesi, 2011.
<http://www.milliyet.com.tr/is-yerinde-psikolojik-tacizin-yeni-adi-bezdiri-yasam/sondakikaarsiv/21.02.2011/1355103/default.htm>, (Erişim Tarihi: 21. 02. 2015).
- Akbaş, S., “İşyerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve İş Tatmini İlişkisi - Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Uygulama”, (Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Erzurum, 2009.
- Akman, G., “Türkiye’de Mobbinge İlgili Düzenlemeler Ve Bir Kamu Üniversite Hastanesinde Taşeron Çalışanlara Yönelik Mobbing Araştırması”, (Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Ankara, 2014.
- Aksoy, F., “Psikolojik Şiddet ’in (Mobbing) Sağlık Çalışanlarına Etkisi”, (Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), İstanbul, 2008.
- Arısoy, A., “Mobbing’i Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta- Antalya-Burdur’da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma”, (Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Isparta, 2011.
- Atasoy, I., “Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu Ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma”, (Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sakarya, 2010.
- Ayhan, G., “Hemşirelerde Psikolojik Şiddet (Mobbing) ile Atılganlık Düzeyi İlişkisi”, (Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İzmir, 2012.
- Baldry, A.C., ve Farrington D. P., “Bullies and Delinquents: Personal Characteristics and Parental Styles”, Journal of Community & Applied Social Psychology,10, 2000, s.17-31.
- Bardakçı, E., “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Yaşadığı Mobbingin Ruhsal Sağlıklarına Etkisi”, (Dokuz Eylül Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), İzmir, 2014, s.62.
- Baş, M., “Bir Eğitim Araştırma Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Mobbing Ve Anksiyete”, (Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Konya, 2012.

- Bayrak, S., “İş Ahlakı ve Sosyal Sorumluluk”, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş., İstanbul, 2001.
- Beck, J.C., ve Schouten, R., “Workplace violence and psychiatric practice”, Bulletin of the Menninger Clinic, 64, 2000, s.36-48.
- Beder, N., Ayazma, S., ve Bayramlık, H., “Türkiye’de Farklılık Ve Farklılıkların Yönetimi: Literatür Entegrasyonu Çalışması”, 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, pp:1044-1045.
- Belikırık, D., “Asistan Doktorlarda Yıldırma Algısı ve Bir Alan Araştırması”, (Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sakarya, 2009.
- Bultena, C.D., ve Whatcott, R.B., “Bushwhacked at work: a comparative analysis of mobbing & bullying at work”, Proc. ASBB 15(1), 2008, s.652–666.
- Cooper, C., ve Swanson, N., “Workplace violence in the health sector”, State of the art. Geneva: Organización Internacional de Trabajo, Organización Mundial de la Salud, Consejo Internacional de Enfermeras Internacional de Servicios Públicos, 2002.
- Cornoiu, T.S., ve Gyorgy, M., “Mobbing in Organizations. Benefits of Identifying the Phenomenon”, Procedia - Social and Behavioral Sciences, 78, 2013, s.708–712.
- Çakıl, E., “Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşire ve Asistanlarda Mobbing’in İşe Gönülden Adanma Üzerine Etkisi”, (Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Zonguldak, 2011.
- Çalış, M., “Örgüt Yapısının Mobbing Üzerine Etkisi Ve Giresun İli Özel Hastaneleri Üzerine Bir Uygulama”, (Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kütahya, 2012.
- Çingirler, Ö., “Mobbinge Neden Olan Etmenler ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma”(Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Mersin, 2014.
- Çobanoğlu, S., “Mobbing İş Yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri”, Tımas Yayınları, İstanbul, 2005.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., ve Elliot, G.P., “Mobbing:İşyerinde Duygusal Taciz”, (Çev.: O.C. ÖnerToy), Sistem Yayınları, İstanbul, 2003.
- Davenport, N., Schwartz, R.D., ve Elliott, G.P., “Mobbing: Emotional Abuse in the American Workplace”, Civil Society Publication, Ames, 1999, s.50-68.

- De Ridder, J.A., "Organisational communication and supportive employees", Human Resource Management Journal, 14, Issue 3, 2004.
- Demir, E., "İş Yaşamında Mobbing (Antalya Atatürk Devlet Hastanesi Ve Serik Devlet Hastanesi Hemşireleri Örneği)", (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2014.
- Demirel, Y., ve Yoldaş, M.A., "Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması", Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt:5, Sayı:2, 2008, s.1-25.
- Di Martino, V., Hoel, H. ve Cooper C.L., "Preventing violence and harrasment in the workplace (report)", <http://www.eurofound.europa.eu>, 2005.
- Diaz, A.L., ve McMillan, J.D., "A definition and description of nurse abuse", Western Journal of Nursing Research, 13, 1991, s.97-109.
- Dilman, T., "Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Tacize Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi", (Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2007.
- Duru, P., "Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Çalışanlarında Psikolojik Şiddet (Mobbing) Algısı Ve Kısa Semptom Envanterinin Değerlendirilmesi", (Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Ankara, 2013.
- Dündar, T., "Sağlık Çalışanlarının Yıldırmaya Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi İle Sosyo-demografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma", (Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2010.
- Ege, H., "The Role of Time in Mobbing Behavior on Workplace: an Italian Investigation", International Journal of Psychology, 35, 2000, s.2-4.
- Ehrlich, P., Dobkin, D., ve Wheye, D., "Mobbing", 1988.
- Einarsen, S., "The Nature and Causes of Bullying at Work", International Journal of Manpower, 20 (1/2),1999, s.16-27.
- Elliott, P.P., "Violence in health care: What nurse managers need to know", Nursing Management (Dec.), 1997.
- Ergün, F., ve Karadakovan, A., "Violence Towards Nursing Emergency Departmans in One Turkish City. International Council Of Nurses", International Nursing Review, 52, 2005, s.154-160.

- Erkal, E.A., “Örgüt Kültürü Özelliklerinin Hemşirelerin Psikolojik Taciz Algısı Üzerindeki Rolü: Kamu Sektörü Örneği”, (Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Erzurum, 2012.
- Fışkın, G., “Mobbing Davranışı Ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerindeki Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma”, (İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), İstanbul, 2011.
- Field T., “Bullying in a Public Sector Organisation Being Privatised”, 1996.
- Garvois, J., “Mob rule: in departmental disputes, professors can act just like animals”, Chron. Sec Fac. 52(32), 2006.
- Gates, G., “Bullying and Mobbing (Part 2)”, Pulp & Paper Publication, New York, 2004a, s. 31–78
- Gates, G., “Bullying and Mobbing (Part 3)”, Pulp & Paper Publication, New York, 2004b, pp. 23–74.
- Gökçe, T.A., “İşyerinde Yıldıрма: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticileri Üzerinde Yapılan Bir Araştırma”, (Ankara Üniversitesi, Doktora Tezi), Ankara, 2006.
- Görgülü, N., “Mobbing’in (Bezdiri) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkileri”, (Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2013.
- Gürkan, K. P., “Şanlıurfa’da Çalışan Hemşire, Ebe ve Sağlık Memurlarının Psikolojik Şiddete (Mobbing) Maruz Kalma Durumları ve İlişkili Faktörler” (Harran Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Şanlıurfa, 2010.
- Hagemann, G., “Motivasyon el kitabı”, (Çev. G. Aksan), İstanbul: Rota Yayınları, 1997.
- Halbur, K., “Bullying in the academic workplace”, In: Bultena, C.D., Whatcott, R.B. (eds.) *Bushwhacked at work: a comparative analysis of mobbing & bullying at work*. Proc. ASBBS 15(1), 2005, 652–666.
- Hartig, K., ve Frosch, J., “Workplace mobbing syndrome: the silent and unseen occupational hazard” In: National Conference on Women and Industrial Relations, Darwin, 2006.
- Heinemann P., “Mobbing”, [Aktaran: Leymann (1996) *European Journal of Work and Organizational Psychology*.1996; 5 (2): 165-184], 1972.
- Hoel, H., Einarsen S., ve Cooper C.L., “Organizational Effects of Bullying,” *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace, International Perspectives in*

- Research and Practice, S. Einarsen et al., London: Taylor and Francis, 2003, s. 162-245.
- Hospital Security and Management. Special report: Violence in hospitals: What are the causes? Why is it increasing? How is it being confronted?, 13(9), 1993, s.5-10.
- Johnston, J., “Those who can, do. Those who can’t, Bully” Health and Safety for Beginners,” <http://ebookbrowse.com/those-who-can-do-those-whocant-bully-pdf-d30247626>, 2004.
- Karakaş, S.A., “Mobbing’e Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılgnlık Eğitiminin Mobbinge Başetmeye ETKİSİ”, (Atatürk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Erzurum, 2011.
- Karakuş, H., “Mobbing’in Hemşireler Ve İş Tatmini Üzerine Etkileri: Sivas İli Örneği”, (Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sivas, 2011.
- Karsavuran, S., “Ankara’daki Sağlık Bakanlığı Hastaneleri Yöneticilerinin Yıldırmaya Maruz Kalmalarıyla Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Hacettepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2011.
- Kasper, H., Schülermobbing – tun wir was dagegen!, AOL, Lichtenau, 2002. Horst K., Mobbing in Der Schule, AOL Lichtenou, 1998.
- Kaya, Ç., “Cerrahi Hemşirelerinin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Olan Etkisinin İncelenmesi”, (Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Y.Lisans Tezi, Afyonkarahisar, 2012.
- Kaya, E., “Hemşirelerin Verimliliğini Düşüren İşyerindeki Psikolojik (Mobbing) Koşullar Üzerine Bir İnceleme”, (Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Sivas, 2010.
- Kaygısız, S., “Rol Çatışması, Psikolojik İklim ve Mobbing Kavramları Arasındaki İlişkiler: Bir Kamu Hastane İşletmesinde Uygulama”, (Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Eskişehir, 2010.
- Keashley, L., Trott, V., ve MacLean, L.M., Abusive behavior in the workplace: A preliminary investigation. Violence and Victims, 9, 1994, 341-357.
- Kılıç, N., “Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısı Ve İş Doyumunun Belirlenmesi”, (Cumhuriyet Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Sivas, 2013.

- Kokalan, Ö., ve Tigrel, E.Y., “Mobbing in Turkish health institutions” *Qual Quant*, 48, 2014, s.3081–3092.
- Kök, S.B., “İş Yaşamında Psiko-Şiddet Sarmalı Olarak Yıldırma Olgusu ve Nedenleri”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:16, 2006, s.443-448.
- Köse, E., “Bir Üniversite Hastanesinde Hekim Ve Hemşirelerin Algıladıkları Örgüt Kültürünün Mobbing Davranışlarına Etkisi”, (Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2010.
- Leymann H. “The Content And Developement of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 1996, s.165–184.
- Leymann, H., ve Gustafsson, A., “Mobbing at work and the development of post traumatic stress disorders”, *European Journal of Work and Organisational Psychology*, 5(2), 1996, s.251-275.
- Leymann, H., Mobbing. In: Vandekerckhove,W., Commers, M.S.R. (eds.) *Downward workplace mobbing: A sign of the times. J. Bus. Ethics* 45, 1993, s.41–50.
- Mansur, F.A., “İşletmelerde Uygulanan Mobbing’in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi”, (Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü), Ankara, 2008.
- Mavi, N., “Sağlık Yönetimi Açısından Çalışma Hayatın’da Mobbing”, (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2015.
- Menesini E., Sanchez V., Fonzi A., Ortega R., Costabile A., ve Lo Feudo G. “ Moral Emotions and Bullying. A Cross-National Comparison of Diffenrences Between Bullies”, *Victims and Outsiders. Aggressive Behavior*, 29, 2003, s.515-530.
- Mikkelsen, E.G., ve Einarsen S., “Bullying in Danish Work Life: Prevalence and Health Correlates”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Vol: 10, 2001, ss. 393-413.
- Minibas-Poussard, J., ve İdiğ-Çamuroğlu M., “Psikolojik Taciz: İş Yerindeki Kabus”, *Nobel Yayınları*, 1.Baskı, 2009, İstanbul.
- Minov, J., Stoleski, S., Mijakoski, D., ve Karadžinska-Bislimovska, J., “Mobbing at The Workplace”, *Mechanical Engineering – Scientific Journal*, Vol. 33, No.3, 2015, s. 253–259.

- Mizrahi, R. “Çalışma Hayatında Mobbing İle Mücadele Yöntemleri”, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt 5, No 2, 2013.
- Neidl, K., “Mobbing and well-being: economic and personnel development implications”, Eur. J. Work Org.Psychol, 5(2),1996, s.239–249.
- O’Moore, M., Lynch, J., ve Daeid, N.N., “The Rates and Relative Risks of Workplace Bullying in Ireland a Country of High Economic Growth”, International Journal Management and Decision Making, 4 (1), 2003, s.82-95.
- Orsini, B., Improving internal communications, Internal Auditor, December, 2000, s.28-33.
- Öz, E., <https://esraoz.wordpress.com/category/doc-dr-nesrin-cobanoglu/>, 2011, (Erişim Tarihi: 21. 02. 2016).
- Özdemir, S., “Mobbing Ve İş Doyumu İlişkisi (Hemşireler Üzerine Bir Araştırma)”, (Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Ankara, 2014.
- Özdemir, Z.M., “İstanbul’ Da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing İle Anadolu’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing’in Karşılaştırılması”, (İstanbul Bilim Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2013.
- Randall, P., “Bullying in Adulthood; Assessing the Bullies and their Victims, Hove, East Sussex”, New York: Brunner-Routledge, 2001.
- Resch, M., Schubinski, M., “Mobbing- Prevention and Management in Organization” European Journal of Work and Organizational Psychology, 5 (2), 1996, s.295-307.
- Reynolds, J.R., “The effects of industrial employment conditions on job-related distress”, Journal of Health and Social Behavior, 38(2), 1997, s.105–116.
- Salin, D., “Prevalence And Forms Of Bullying Among Business Professionals: a Comparison of Two Different Strategies For Measuring Bullying”, European Journal of Work and Organizational Psychology,10(4), 2001, s.425-441.
- Saylı, H., ve Kızıldağ, D., “Yönetmelik ve yönetmelik etğın oluşmasında insan kaynakları yönetiminin rolünü belirlemeye yönelik bir analiz”, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt IX, Sayı:1, Haziran, 2007, 231–251.
- Seyrek, H., “Hemşirelerde Adalet Algısının Mobbing Davranışları Üzerine Etkisi”, (Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Ankara, 2013.

- Solakoğlu, İ., “İşletmelerde Mobbing’in Örgütsel Stresle İlişkinin ve Bir Sağlık Kuruluşunda Uygulama”, (Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Kütahya, 2007.
- Solmaz, S.A., “Kamu Sağlık Personelinin Mobbing Karşısındaki Tutumu Ve Hukuki Haklarının Bilinirlik Düzeyinin Ölçülmesi”, (Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2015.
- Şahin, M., “Hizmet İşletmelerinde Mobbing Ve Sağlık Sektörüne Yönelik Bir Araştırma”, (Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Konya, 2010.
- Şahin, T., “The Relationship Between Mobbing And Organizational Commitment Among Nurses”, (Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2012.
- Tekin, H.H., “Hastanede Çalışan Hemşirelerin Mobbing’e Maruz Kalma Durumları Ve Stres Durumlarının Değerlendirilmesi”, (Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Konya, 2013
- Tınaz, P., Bayram F. ve Engin H.: Çalışma Psikolojisi ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz, Beta Yayınları, İstanbul, 2008.
- Tınaz, P., İşyerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), Beta Yayınları , İstanbul 2006.
- Turan, F., “İşyerlerinde Psikolojik Yıldırma Olgusu ve Konuya İlişkin Bir Araştırma”, (İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2006.
- Turan, N., “İş Yerinde Psikolojik Şiddet (Mobbing): Kişilik Özellikleri İle İş Yüğü Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, (Ankara Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), Ankara, 2014.
- Tutar, H., İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları 3. Baskı, Ankara, 2004.
- Tüfekçi, M., “Acil Tıp Uzmanlık Öğrencilerinde Mobbing Algı Düzeylerinin İncelenmesi” (Mersin Üniverisitesi, Tıp Fakültesi), Mersin, 2014, s.54.
- Üye, C., “Hemşirelerin Yöneticileri Tarafından Mobbing Davranışları ile Karşılaşma Durumlarının Belirlenmesi”, (Haliç Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü), İstanbul, 2009.
- Vandekerckhove, W., ve Commers, M. S. R., “Downward workplace bobbing: A sign of the Times” Journal of Business Ethics,45(1), 2003, 41-50.
- Vartia, M., “Workplace Bullying: A Study on the Environment, Wellbeing and Health,” People and Work Research Reports 56, Finnish Institute of Occupational Health, 2002, Helsinki.

- Westhues, K., "The envy of excellence: Administrative mobbing of high achieving professors", Lewiston, NY, Edwin Mellen Press, 2005.
- Yavuz, H., "Çalışanlarda Mobbing (Psikolojik Şiddet) Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma", (Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Isparta, 2007.
- Yen C.F, Liu T.L, Ko C.H, Wu Y.Y, Cheng C.P. Mediating effects of bullying involvement on the relationship of body mass index with social phobia, depression, suicidality, and self-esteem and sex differences in adolescents in Taiwan. *Child Abuse Negl.*38(3), 2014, s.517-526.
- Yıldız, D., "Çalışma Hayatında Mobbing'in (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Niğde İlinde Bir Araştırma", (Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Niğde, 2012.
- Yılmaz, E., "Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldıma (Mobbing) Ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama", (Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Isparta, 2015.
- Yılmaz, E., "Mobbing Davranışı Ve Bandırma İli Kamu Hastaneleri Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma", (Okan Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2013
- Yılmaz, H., "Örgütlerde Yıldıma Davranışları, Personelin Tükenmişlik Düzeyleri ve Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkiler", (Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü), Yozgat, 2013.
- Zapf, D., "Organizational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work", *International Journal of Management*, 20(1/2), 1999, s.70-85.
- Zapf, D., Einarsen, S., Hoel, H., Vartia, M., "Empirical findings on bullying in the workplace", In Hartig, K., Frosch, J. (eds.) *Workplace mobbing syndrome: the silent and unseen occupational hazard*. National Conference on Women and Industrial Relations, (2003).<http://www.qwws.org.au/filestore/OWOL%20Papers/PDF/Hartig%20and%20Frosch%20paper%20FINAL.pdf>
- Zonp, Z., "Psikiyatri Kliniklerinde Çalışan Hemşirelerin Mobbing Algıları Ve İlişkili Faktörler", (İstanbul Üniversitesi, Sağlık Bilimler Enstitüsü), İstanbul, 2012.

EKLER

Ek 1. Orijinallik Raporu



SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

ÖĞRENCİ BİLGİLERİ	
Adı-Soyadı	Duygu YILDIRIM
Öğrenci Numarası	141214107
Enstitü Anabilim Dalı	Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı
Programı	
Danışmanın Unvanı, Adı-Soyadı	Yrd. Doç. Dr. Muhammed DÜŞÜKCAN
Tez Başlığı (Türkçe)	Sağlık Kurumlarında Mobbing: Elazığ ilinde bir uygulama

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 92 sayfalık kısmına ilişkin, 20.12.2016 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezin benzerlik oranı % 13'tür.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç,
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç/dâhil
- 4- 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Yukarıda bilgileri verilen öğrencinin yüksek lisans tezi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu tarafından belirlenen azami benzerlik oranlarını aşmadığını ve tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim. Gereğini saygılarımla arz ederim.

Muhammed Düşükcan
Danışmanın Adı-Soyadı
(İmzası)

Doç. Dr.
Erkan Turan DEMİREL
Anabilim Dalı Başkanı
(İmzası)

F.Ü.LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ÖĞRETİM YÖNETMELİĞİ

Madde 41- Lisansüstü tezleri ile birlikte teslim edilmesi gereken belgeler şunlardır:

- a) Lisansüstü tezler, savunma öncesinde **intihal program raporu** ve ilgili makale şartını sağladığına dair belgeleri ile birlikte enstitüye teslim edilir.
- b) İntihal raporu ile ilgili olarak etik kurallar dâhilindeki benzerlik oranları ilgili Enstitü Yönetim Kurulu tarafından belirlenir. (Enstitü Yönetim Kurulu tarafından tezin, intihal kapsamı dışında değerlendirilmesi için TURNITIN'den alınan raporda "benzerlik oranı"nın, "alıntılar hariç" en fazla %10, "alıntılar dâhil" % 30'u geçmemesi şeklinde kabul edilmiştir).

ÖZGEÇMİŞ

Duygu YILDIRIM, 1987 yılında Elazığ'da doğmuştur. 2011 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme Bölümünden mezun olmuştur. 2008 - 2010 yılları arasında Elazığ Özel Hayat Hastanesi ve 2012 yılında Elazığ Özel Damla Hastanesinde kalite biriminde çalışmıştır. 2012 yılında evlenmiş ve 2 çocuk sahibidir.

