

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG) SAĞLIK
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Fatih BOZANCIR

İSTANBUL, 2019

T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE VE SAĞLIK KURUMLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

**PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG) SAĞLIK
ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİSİ**

Yüksek Lisans Tezi

Tezi Hazırlayan:

Fatih BOZANCIR

Öğrenci No:

1207460296

Danışman:

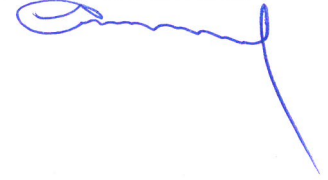
Doç. Dr. Ebru KARAMAN

İSTANBUL, 2019

YEMİN METNİ

Yüksek lisans tezi olarak sunduğum, “**Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi**” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel, ahlak ve geleneklere uygun şekilde tarafımdan yazıldığını, yararlandığım eserlerin tamamının kaynaklarda gösterildiğini ve çalışmamın içinde kullandıkları her yerde bunlara atıf yaptığımı belirtir ve bunu onurumla doğrularım. 22.06.2019

Fatih BOZANCIR

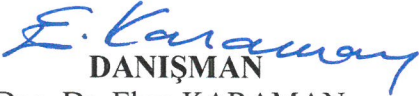


T.C.
BEYKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

22/06/2019

Enstitümüz *İşletme* Anabilim Dalı *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi* Programı yüksek lisans öğrencilerinden **1207460296** numaralı **Fatih BOZANCIR**'ın "*Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliği*"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "*Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi*" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 28/05/2019 tarih ve 2019/22 sayılı toplantısında seçilen ve Taksim Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 29. maddesinin 3. fıkrası gereğince (**5**) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

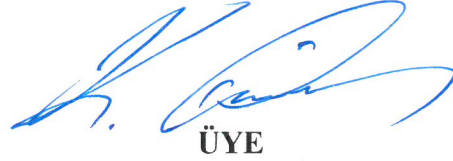
İşbu tutanak, 4 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN

Doç. Dr. Ebru KARAMAN
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE

Prof. Dr. Mehmet Fikret GEZGİN
(Beykent Üniversitesi)


ÜYE

Doç. Dr. Kubilay ÇİMEN
(İstanbul Gelişim Üniversitesi)

Adı ve Soyadı : Fatih BOZANCIR
Danışmanı : Doç. Dr. Ebru KARAMAN
Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans Tezi / 2019
Alanı : Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi
Anahtar Kelimeler : Sağlık çalışanları, Şiddet, Mobbing, Sağlık Kurumları

ÖZ

PSİKOLOJİK ŞİDDETİN (MOBBİNG) SAĞLIK ÇALIŞANLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Mobbing kavramı, kanıtlanamayan suçlamalar, küçük düşürücü davranışlar, taciz boyutuna ulaşan davranışlar, psikolojik rahatsızlıklardan dolayı kişiyi çalıştığı kurumdan ve mesleğinden soğutmak amacı güden, bilerek, isteyerek ve art niyetli olarak uygulanan eylemler periyodunda oluşan bir süreçtir. Mobbing sürecinde kurbanı, sürecin sıklığı ve süresi önemli derece etkilemektedir. Doğrudan üzerinde titizlikle durulması gereken başka bir durum ise, mobbinge maruz kalan kişilerde, uygulamanın şiddetine ve süresine dayanma sıklığında farklılıklar olabileceğidir. Mobbing ile mücadele gücü arttıkça, uygulamanın şiddetinde ve saldırganların sayılarında bir artış da olabilmektedir. Mobbing uygulaması ile kişisel olarak mücadele etme konusunda yetersiz kalan, tek başına bırakılan ve bu davranışları göz ardı edemeyen kişiler ise, “benlik duygusunun kaybı” problemiyle karşılaşabilirler. Bu sebeple, mobbing sürecinin doğru biçimde çözümlenebilmesi ve her aşamasında gerekli ve etkili önlemlerin alınması önem arz etmektedir.

Sağlık sektöründe, insan canının ön planda olması sebebiyle diğer sektörlerden ayrı tutulmaktadır. Sağlık sektöründe çalışanların karşılaştıkları problemler bu sektörün ilgi alanı sebebiyle büyük önem ifade etmektedir. Bu çalışmanın mobbing uygulamalarına karşı ilgiyi artırması, çalışanların uğradıkları periyodik yıldırma davranışlarını algılayıp mobbinge maruz kaldıklarını ayırt edebilmeleri için bu konuda farkındalık yaratılması, mobbing davranışlarına dair saptamalarda bulunup çözüm yolları sunulması amaçlanmıştır.

Name and Surname : Fatih BOZANCIR
Supervisor : Assoc. Dr. Ebru KARAMAN
Degree and Date : Master Thesis / 2019
Major : Hospital and Health Institutions Management
Key Words : Health Workers, Violence, Mobbing, Health Institutions

ABSTRACT

EFFECTS OF MOBING ON HEALTHCARE EMPLOYEES

The concept of mobbing is a process that occurs during the period of actions that are carried out intentionally, purposefully and purposefully to cool the person from the institution and profession of which he / she is working because of psychological disorders. During the mobbing process, the victim has a significant impact on the frequency and duration of the process. Another situation that needs to be focused on is that in people exposed to mobbing, there may be differences in the intensity and duration of the application. As the strength of the fight against mobbing increases, there may be an increase in the severity of the practice and the number of attackers. People who are not enough to fight personally with mobbing practice, who are left alone and cannot ignore these behaviors, may face the problem of “loss of self feeling”. For this reason, it is important that the mobbing process be properly resolved and that necessary and effective measures are taken at every stage.

In the health sector, people are separated from the other sectors because of the fact that they are in the forefront. Problems faced by employees in the health sector are of great importance due to the interest of this sector. The aim of this study is to increase interest in mobbing practices, to raise awareness about mobbing behaviors in order to detect and differentiate them from those who are subjected to mobbing, and to provide solutions to these problems.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No.

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	ii
TABLolar LİSTESİ	vi
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

ŞİDDET KAVRAMI VE NEDENLERİ

1. ŞİDDET KAVRAMI.....	3
1.1. Şiddet Tanımı	3
1.2. Şiddete Neden Olan Faktörler ve Türleri	4
1.2.1. Biyolojik Faktörler	5
1.2.2. Psikolojik Faktörler	5
1.2.3. Sosyolojik Faktörler	6
1.3. Şiddet Türleri	6
1.3.1. Fiziksel Şiddet	6
1.3.2. Sözel Şiddet.....	7
1.3.3. Cinsel Şiddet.....	7
1.3.4. Irkçı Şiddet	7
1.3.5. Aile İçi Şiddet.....	8
1.3.6. Ekonomik Şiddet	8
1.3.7. Kitle İletişim ve Medya Şiddeti.....	9
1.3.8. Psikolojik Şiddet.....	9

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK ŞİDDET'İN (MOBBİNG) KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1. MOBBİNG KAVRAMI.....	10
1.1. Mobbing Tanımı ve Önemi	10
1.2. Mobbingin Tarihsel Süreci.....	14

1.3. Mobbing İle Bağlantılı Kavramlar	17
1.3.1. Mobbing ve Çatışma	17
1.3.2. Mobbing ve Şiddet	19
1.3.3. Mobbing ve Zorbalık	21
1.3.4. Mobbing ve Cinsel Taciz	22
1.3.5. Mobbing ve Duygusal Zekâ	23
1.4. Mobbing Uygulayanlar ve Kişilik Modelleri	25
1.4.1. Narsist Kişilikli Psikolojik Şiddet Uygulayan.....	26
1.4.2. Hiddetli Psikolojik Şiddet Uygulayan	26
1.4.3. İki Yüzlü Psikolojik Şiddet Uygulayan.....	27
1.4.4. Megaloman Kişilik Yapısındaki Psikolojik Şiddet Uygulayan.....	27
1.4.5. Eleştirici Kişilik Yapısındaki Psikolojik Şiddet Uygulayan	28
1.4.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Psikolojik Şiddet Uygulayan	28
2. MOBBİNG İŞ YERLERİNDE UYGULANMA NEDENLERİ.....	28
2.1. Kişisel Odaklı Nedenler	28
2.1.1. Saldırgan Odaklı Nedenler	28
2.1.2. Mağdur Odaklı Nedenler	29
2.2. Örgütsel Odaklı Nedenler	30
2.2.1. Kurumsal Nedenler.....	31
2.2.2. Yönetimsel Nedenler	32
2.2.3. Hiyerarşik Nedenler	34
2.3. Sosyal Nedenler	34
2.3.1. Anlaşmazlık Kaynaklı Nedenler	35
2.3.2. Kıskançlık Kaynaklı Nedenler	35
2.3.3. Grup Kaynaklı Nedenler	36
3. MOBBİNGİN UYGULANMA AÇISINDAN TÜRLERİ.....	37
3.1. Dikey Mobbing Uygulaması	37
3.2. Yatay Mobbing Uygulaması	38
4. MOBBİNG ETKİLERİ VE MOBBİNG İLE MÜCADELE	
YÖNTEMLERİ	39
4.1. Mobbing Etkileri	39
4.1.1. Kişiler Üzerine Etkileri	39

4.1.2. Örgütler Üzerindeki Etkileri.....	41
4.1.3. Toplum Üzerindeki Etkileri.....	41
4.2. Kişisel Mücadele Yöntemleri.....	43
4.3. Örgütsel Mücadele Yöntemleri.....	44
4.4. Hukuksal Yöntemler.....	46
5. TÜRKİYE’DE MOBBİNGİN HUKUKSAL MÜCADELE BOYUTU.....	46
5.1. Mobbing Hukuksal Boyutu.....	46
5.1.1. Dünya’da Mobbing Hukuki Boyutu.....	48
5.1.2. Türkiye’de Mobbing Hukuki Boyutu.....	50
5.1.2.1. Türk Anayasasında Mobbing.....	50
5.1.2.2. İş Kanununda Mobbing.....	51
5.1.2.3. Türk Ceza Kanununda Mobbing.....	52
5.1.2.4. Borçlar Kanununda Mobbing.....	53
5.1.2.5. Medeni Kanununda Mobbing.....	54
5.1.2.6. Devlet Memurları Kanununda Mobbing.....	55
5.1.2.7. Sendikalar Kanununda Mobbing.....	55
5.1.2.8. Mobbing Genelgesi.....	56
5.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing) İle İlgili Örnek Olaylar.....	57
5.2.1. Örnek Olay 1.....	57
5.2.2. Örnek Olay 2.....	59
5.2.3. Örnek Olay 3.....	60

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG)

1. SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG ve SEBEPLERİ.....	622
2. SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG SONUÇLARI.....	655
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	677
KAYNAKÇA.....	69

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo No.	Sayfa No.
Tablo 1. Mobbing' e İlişkin Literatürde Kullanılan Kavram ve Tanımlar	12
Tablo 2. İş Yerinde Yıldırma ve Çatışma Uygulanan Örgüt Arasındaki Farklar	18
Tablo 3. Mobbingin Psikolojik ve Ekonomik Maliyetleri	42



KISALTMALAR

C.	: Cilt
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
DSÖ	: Dünya Sağlık Örgütü
DT	: Doktora Tezi
EBE	: Eğitim Bilimleri Enstitüsü
ESOGÜ	: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
GYTE	: Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü
MALÜ	: Maltepe Üniversitesi
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBE	: Sağlık Bilimleri Enstitüsü
ss.	: Sayfa Aralığı
UT	: Uzmanlık Tezi
ÜÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü
vd.	: Ve Diğerleri
YDT	: Yayınlanmamış Doktora Tezi
YLT	: Yüksek Lisans Tezi
YYLT	: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

GİRİŞ

-Çalışma Konusunun Seçimi: Bulduğumuz zamanda, gerek güncel yaşamda gerekse yazılı ve sosyal medyada şiddet ile alakalı birçok haber duymaktayız. Bu haberlerden büyük bir çoğunluğu da sağlık hizmet sunucularına, kurumlarına ve sağlık çalışanlarına yönelmiş şiddet olaylarıdır. Sağlık çalışanlarına yönelik şiddetin bazen ölümlerle sonuçlandığı dahi olmaktadır. Büyük bir uzmanlık ve vicdani sorumluluk ile kendisine ya da sevdiğilerine şifa sunmaya çalışan insanlara şiddet göstermek kabul edilecek bir durum olmamakla birlikte, bu durum hem hizmet alan hastalar açısından hem de bu hizmeti uzun yıllar sürdürmek mecburiyetinde olan sağlık çalışanları açısından büyük sorun oluşturmaktadır. Bu verilere istinaden, “Psikolojik Şiddet’in (Mobbing) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi” konu olarak belirlenmiştir.

-Çalışmanın Amacı:Bu çalışmanın amacı, sağlık sektöründe çalışan personellerin ve sağlık hizmeti sunucularının psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeylerinin ve ilişkili faktörlerin saptanmasıdır. Araştırmada, sağlık sektöründe çalışan personellerin mobbinge maruz kalma durumlarının tespit edilmesi ve mobbingin etkisi ile ortaya çıkan psikolojik ve sosyal etkilerinin belirlenmesi hedeflenmiştir.

-Çalışmanın Önemi:Bu çalışma sağlık personellerinin psikolojik şiddete maruz kalma durumlarının, uğradıkları bu psikolojik şiddete karşı sergiledikleri davranışlarının ve baş etme yolları ile birlikte, bu durumun sağlık hizmet tüketicileri olan hasta ve hasta yakınları nezdindeki etkilerinin tespit edilmesi ile birlikte yapılabilecek rehabilitasyon ve alınabilecek önlemler açısından büyük önem arz etmektedir. Ayrıca bu çalışma kendisinden sonra yapılacak akademik çalışmalara yol gösterici veya yararlanılan bir kaynak olması yönü ile de önem ihtiva etmektedir.

- Çalışmanın Planı:Çalışmanın ilk bölümünde çalışmanın önemi, amacı, yöntemi ve konu seçiminin gerekçeleri belirtilerek çalışmaya giriş yapılmıştır. Aynı zamanda birinci bölümde çalışma konusu olan mobbing kavramını da içinde barındıran şiddet kavramı incelenmiştir.

İkinci bölümde psikolojik şiddet kavramı, psikolojik şiddet süreci, iş yerinde görülen psikolojik şiddet davranışları ve nedenleri incelenmiştir. İşyerlerinde yaşanan psikolojik şiddet olaylarının çalışanlar ve örgüt üzerindeki etkileri ve mobbing eyleminin hukuki boyutu bu bölümde incelenen başka bir konu olmuştur.

Son olarak çalışma konumuz olan sağlık hizmetlerinde görülen mobbing uygulaması konusu incelenerek çalışma sonlandırılmıştır.

- Kullanılan Metot ve Teknikler:Psikolojik Şiddet 'in (Mobbing) Sağlık Çalışanları Üzerine Etkisi, literatür taraması ve ikincil veriler kullanılarak incelenmiştir. Bu kapsamda makale ağırlıklı olmak kaydıyla güncel kaynaklardan faydalanılmıştır. Yüksek lisans tezleri ve doktora seviyesi tezlerle kitapların kaynak olarak kullanımı ise makalelere oranla daha düşük seviyede gerçekleşmiştir.

- **Karşılaşılan Zorluklar ve Sınırlamalar:** Konu literatür verileri ile sınırlıdır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ŞİDDET KAVRAMI VE NEDENLERİ

1. ŞİDDET KAVRAMI

Bu bölümde; iş hayatında şiddetin evrenselliği, tanımı ve işyerinde olumsuz bir hareket olarak görülen psikolojik şiddet tartışılırken konuyla ilgili şiddet kavramı açıklanacaktır.

1.1. Şiddet Tanımı

Şiddet; “Mütekabil ilişkiler ortamında iki taraftan birinin veya diğerlerinin doğrudan veya dolaylı, toplu veya dağınık olarak, diğerlerinin veya bir kaçının bedensel bütünlüğüne veya mallarına veya simgesel ve kültürel değerlerine oranı ne olursa olsun zarar verecek şekilde davranmasıdır” olarak tanımlanmıştır.¹

Türkçe’ye Arapçadan giren bir sözcük olan şiddet “peklik”, “sıkılık”, “sertlik” anlamına gelmektedir.”² Türk Dil Kurumunun Büyük Türkçe Sözlüğündeki diğer bir tanıma göre “şiddet” kavramı:

1. “Bir davranışın, uygulanan kuvvetin derecesi, yeğlilik, sertlik.
2. Hız.
3. Bir hareketten doğan güç: Rüzgârın şiddeti.
4. Karşıt görüşte olanlara kaba kuvvet kullanma.
5. mec. Kaba güç.
6. mec. Duygu veya davranışta aşırılık”³ olarak belirtilmiştir.

Dünya Sağlık Örgütü (WHO)’ce yapılan tanımda şiddet; “Bireyin şahsına, bir başka şahsa, grup ya da topluluğa yönelik olarak ölüm, yaralama, ruhsal zedelenme, gelişimsel bozukluğa yol açabilecek ya da neden olacak şekilde fiziksel zorlama, güç

¹ Y. Michaud, Şiddet, (Çev. C. Muhtarlıoğlu), İstanbul, 1991, s.11.

².....: <http://www.luggat.com/%C5%9Fiddet/1/1>. (27.03.2019).

³Şiddet, Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, Ankara, 2005 s.1866.

kullanımı ya da tehdidinin amaçlı olarak uygulanması” olarak tanımlamıştır.⁴Şiddet gören kişilerde fiziksel olarak istenen veya istenmeyen biçimde tepkiler meydana gelmektedir. İnsanların yaşam şekli, eğitim seviyesi, toplumsal kültür ve iş hayatındaki konumlarına göre değişik biçimlerde ve farklı zamanlarda ortaya çıkabileceği gibi, insanın kişiliği ile de ilgilidir.

Balcıoğlu; “Şiddetin insan kişilik yapısı ile ilgisi vardır”⁵ ifadesi ile insanın kişiliğinin aileden aldığı eğitim ve bulunduğu toplumun yapısı ile ilgili olduğunu belirtmiştir. “Genel olarak gelişmiş bir toplumda birey, toplum yapısı, kültürün maddi ve manevi öğeleri arasında sıkı bir bağlantı ve denge vardır. Gelişmekte olan toplumlarda, ekonomik bunalım, sanayileşme, kötü kentleşme, hızlı nüfus artışı, dengesiz gelir dağılımı, işsizlik vb. gibi çok yönlü sorunlar bu bağlantıyı gevşetir ya da koparır. Dengeyi bozar uyumsuzluk yaratması” gibi değişikliklerde toplum kültürü ön plana çıkmıştır.⁶

Belirtilen bu tanımlar doğrultusunda şiddet, sadece fiziksel bir eylem olarak değil daha geniş çaplı bir şekilde değerlendirilmektedir.⁷ Bu sebeple bir insanın gelişmesini engelleyen, kişinin ruhsal sağlığına zarar veren ve kendi iradesi dışında kabul ettirilen durumlar da şiddet olarak ifade edilmektedir.⁸ Şiddetin oluşma nedenlerinin bilinmesi ve bu nedenlere göre önleyici ve düzeltici tedbirler alınması şiddetin uygulanma oranını düşürmede etkili olacaktır.

1.2. Şiddete Neden Olan Faktörler ve Türleri

Şiddet farklı nedenlerden oluşmakta ve nedenlerinin ortaya çıkarılması,engel olunabilmesibakımından önemlidir. Farklı nedenlerden meydana gelen şiddeti uygulanma şekillerine göre sınıflandırılabilir.

⁴.....:http://dergipark.gov.tr/download/article-file/274326, (27.03.2019).

⁵İ. Balcıoğlu, Şiddet ve Toplum, İstanbul, 2001,s.138.

⁶Ö. Köknel, Bireysel ve Toplumsal Şiddet, İstanbul, 1985, s.68.

⁷ I. Baransel, A., Dülge H. E., R, Yıldırım C., Acil Hemşiresinin Görevleri ile Hukuksal ve Etik Sorumluluklar, Türkiye Acil Tıp Dergisi,Cilt(C).6, Sayı(S).12,2006, ss.90-96

⁸ H. Tutar , İş Yerinde Psikolojik Şiddet, İstanbul. 2004, ss.167-176

1.2.1. Biyolojik Faktörler

İnsan doğası gereği hayatını devam ettirebilmenin bir şartı olarak sürekli bir yaşam mücadelesi içerisinde. Bu mücadele sırasında farklı zorluklarla karşı karşıya kalan insan bu durumda kaçmak ya da savaşmak zorunda kalmaktadır. Tehlikeli bir durumun varlığı insanı şiddete yöneltebilmektedir. Bu insan doğasından kaynaklanan biyolojik bir durumdur.

Biyolojik faktörlerin başında hormonlar gelir. Hormonlar bireyin davranışlarını yönlendiren temel faktörlerden biridir. Özellikle erkeklik hormonu testosteron şiddet ile bağdaştırılmaktadır. Konuyla ilgili birçok çalışma, birbirini destekler niteliktedir. Literatürdeki tüm çalışmalar, bireyin kanındaki yüksek testosteron düzeyi ile erkeklerden görülen şiddet davranışının ilişkili olduğunu tespit etmiştir.⁹

Bunun yanında şiddet içeren eylemlerin genellikle “limbik” sistem ile beyin “temporal” ve “frontal” lobları ile alakalı olduğu da kanıtlanmıştır. Özellikle “limbik” sistemden kaynaklanan nöbetler ile şiddet arasında tam bir örtüşme gözlenmektedir.¹⁰ Merkezi sinir sisteminde özellikle de beyinde belli noktaların uyarılması ya da bu bölgelerin zarar görmüş olması da şiddeti ortaya çıkaran biyolojik faktörlerden biridir. Şiddet eğilimli insanların ve katillerin birçoğunda beyinsel hasar ya da bozukluk olması bu durumun en büyük kanıtıdır.¹¹

1.2.2. Psikolojik Faktörler

Her canlıda olduğu gibi insanda da saldırma ve şiddet duyguları içgüdüsel olarak vardır. Bir tehlike anında ise bu duygu eyleme dönüşür. Bir tehlikeyle karşı karşıya kalan, psikolojik olarak engellendiğini fark eden birey yaşam kaygısı ile birlikte güçsüzlük ya da çaresizlik hissine kapılarak saldırgan bir hal takınabilir. Bununla birlikte saldırganlığın kişide doyum hissi yarattığı ve bu nedenle hayatta

⁹ M. Özaşçılar, Şiddet Davranışının Nedenlerini Açıklamada Biyolojik Temelli Kuramların Rolü, Türk Psikoloji Yazıları, C.19, S.16, 2016, s.29.

¹⁰: http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/kadinayon_siddet.pdf (17/01/2019).

¹¹ S. Balcı Avcı, Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri İle Maruz Kaldıkları Şiddet Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi(YLT), Beykent Üniversitesi, İstanbul,2014, s.72-73

doyuma ulaşamamış insanların şiddet içeren davranışlar sergileyebildikleri de görülmektedir.¹²

Psikolojik faktörlerin bir diğeri ise bireyin çocukluk aşamasında yaşadıklarıdır. Çocukluk döneminde şiddet gören ya da şiddet olaylarına tanık olmuş bireylerin şiddet eğilimli olma riskleri artmaktadır. Şiddet doğrudan kendine yönelmiş olmasa da çocuğun bu duruma tanık olması bireyin gelecekteki davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir.¹³

1.2.3. Sosyolojik Faktörler

Sosyal öğrenme anlayışına göre şiddet sonradan öğrenilmiş bir davranış biçimidir. Birey sosyal bağlantıları tarafından iletilen uyarılara bu şekilde cevap vermektedir. Birey saldırgan bir davranış sergilemesi durumunda karşı karşıya kalacağı yaptırımların bilincinde olmasına rağmen diğer bireylerden gördüğü saldırgan davranışları taklit edebilir. Günümüzde şiddete sebep olan sosyolojik faktörlerin başında stres ve stresin yarattığı etkiler gelmektedir. Haksızlıkla karşılaşmak, öfkeli olmak, kızmış veya düş kırıklığına uğramış olmak gibi sebepler şiddete sebep olan diğer sosyal faktörlerdir.¹⁴ Bunun yanında kalabalık ortamlar, yoksulluk, aile içinde yaşanan tartışmalar da bireylerdeki şiddet eğilimini arttırmaktadır.

1.3. Şiddet Türleri

1.3.1. Fiziksel Şiddet

Beden gücüne dayalı, himaye altında tutmak, acı ve panik hissi oluşturmayı hedefleyen ve gücün uygulandığı kişilerde fiziksel yaralanmaya sebep olan, çoğuaman keskin ve yaralayıcı aletlerin kullanıldığı şiddet hareketleridir.¹⁵ Bu tür şiddet uygulaması sonucunda çok ciddi yaralanma ve ölümvakaları görülmektedir.

¹² A. S. Bozkurt, Sağlık Kurumlarında Çalışanların İletişim Ve Toplam Kalite Yönetim Algıları İle Şiddete Maruz Kalma İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Alan Çalışması, YLT, Atılım Üniversitesi, Ankara,2017,ss.36-42

¹³: http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/kadinayon_siddet.pdf (17/01/2019).

¹⁴ Avci, ss.74-78

¹⁵ E. Sarcan, Toplumun Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddete Bakış Açısı, Uzmanlık Tezi, (UT) Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi, Gaziantep, 2013, ss.48-49

1.3.2. Sözel Şiddet

Kişilere, sinirini ve nefretini yüksek ses tonu ile belirtme, yaptıkları mesleklere yönelik saygısız ve hakaret içerikli sözler söylenmesi, argo kelimeler, alay ve aşağılayıcı sözler söylemek sureti ile kişilerde baskı yaratma, yıldırmaya, tehdit etmeye ve suçlamaya dayalı konuşma şekli ile sözlü olarak gerçekleştirilen hareket biçimi olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışın etkilerinin fark edilmesi kolay olmadığından bireylerin onuruna ve kişiliğine karşı zarar vermesi neticesinde “fizyolojik ve emosyonel” yıkımlara sebep olabileceği vurgulanmıştır.¹⁶

1.3.3. Cinsel Şiddet

Kişinin rızası olmadan aşırı güç kullanma yolu ile cinsel arzusunu gidermeye, öpmeye, fiziksel temasa zor kılmaya ve cinsellik içeren sözlü konuşmalara maruz kalma durumudur.¹⁷

Cinsel şiddetin oluşmasında ki en büyük etmenler eğitim eksikliği, kültürel yoksunluk, psikolojik sorunlar olarak gösterilebilir. Hukuk açısından verilen cezalar ne kadar sert ve caydırıcı olarak görülse de tek başına sorunu gidermeye yetmemektedir. Toplumun eğitim seviyesi ve ekonomik refahını düzeltici önlemler cinsel şiddeti azaltmakta faydalı olacaktır.

1.3.4. Irkçı Şiddet

Farklı kültürdeki, farklı ten ve beden yapısına, sahip kişileri çalışma ortamında kıskanıp, çekememe, onlara karşı katlanamama, alay etme , küçük düşürücü eylemler ile gelişebilen şiddettir. İnsanlar kendisi gibi görmedikleri kişilere iletişim kurmayı kabul etmemeleri ırkçı yaklaşıma neden olmaktadır. Ayrıca kişilerin sahip oldukları hayat tarzı, öğrenim seviyesi gibi farklı unsurlarda ırkçılık için neden oluşturabilir. Son yıllarda ırkçı uygulamalar ile mücadele edebilmek için hem yasal hem de toplumsal önlemler çok ciddi şekilde alınmakta ve farkındalık oluşması için

¹⁶ İ. Öztaş, Acil Servis Hemşirelerinin Şiddete Maruz Kalma Durumları ve Baş Etme Yöntemlerinin Belirlenmesi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), YLT, Gaziantep, 2018, s.22

¹⁷ A. Köse, A. Beşer, Kadının Değiştirilebilir Yazgısı “Şiddet”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, C. 4, S.10, 2007, ss.114 -115.

etkinlikler düzenlenmektedir. Alınan tüm önlemlere rağmen ırkçı yaklaşımlar az sayıda da olsa görülmektedir.

1.3.5. Aile İçi Şiddet

Cinsiyet ayrımı yapmaksızın farklı kültür ve eğitim seviyelerinde, her yaşta, ekonomik koşulları farklı gruplarda meydana gelmektedir. Bu şiddet türü; sözel, duygusal, ekonomik şiddet şekillerinde görülmektedir. Uygulandığı alanın oldukça geniş olduğu, toplum tarafından bilinen ve toplumun önemli bir kesiminin görmezden geldiği şiddettir. Her ne kadar toplum tarafından bilinse de olayların aile içinde olması nedeni ile bireyler bu şiddeti gizleme durumunda kalmaktadır.

Bu şiddet türü hem ailede hem de toplum içerisinde çok ciddi sonuçlaryaratmaktadır. Özellikle aile içi şiddete maruz kalan çocukların ailelerinden kopup kötü ve tehlikeli yolları çıkış yolu olarak görmesi en önemli sorunlardan birisidir.

1.3.6. Ekonomik Şiddet

Bireylerin maddi olarak öne çıkma isteği doğrultusunda başvurdukları yollardan birisidir. İster toplum içinde olsun, isterse aile içerisinde ya da iş yerinde farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır.

Aile içinde kadın ya da erkeğin maddi olarak birbirleri üzerinde üstünlük duygusunun hissedilmesine neden olan durumlarda ortaya çıkar. İşyerindeki birinin haksız olarak işten çıkarılması veya sebep olma durumlarında işten çıkarılan kişinin olumsuz olarak etkilenmesidir. Bireyler arasında paranın önemli güç olduğunun hissettirilip, o yönde bir takım davranış, söz, hareket vasıtasıyla insanlar üzerinde baskı kurmak, iradelerini etkilemek ve onlar üzerinde algı oluşturmak. “Kaynakların ve paranın bireyin üzerinde bir yaptırım, tehdit ve kontrol aracı olarak düzenli bir şekilde kullanılmasıdır. Kişilerin çalışma ve gelir sağlama özgürlüklerinin ellerinden alınması, kısıtlı harçlık verme, mal alıp satmalarının engellenmesi, gelirlerine el

konulması, gelir sağlamak üzere çalıştırılmaya zorlanması, çalışmayıp tüm parayı harcaması gibi eylemlerdir.”¹⁸Ekonomik şiddet, şiddet türleri içinde yer almaktadır.

1.3.7. Kitle İletişim ve Medya Şiddeti

Kitle iletişim araçları; bir konu hakkında bireylerin, kısa ve öz, fikir sahibi olmasını sağlar. Bireyler, eğitim ve kültür düzeylerine göre edinilen bilgi ve habere tepki verirler. O kültür içinde yabancılaşmış ya da kültür çatışması yaşayan bireyler, kendi gibi düşünmeyen insanlara şiddet derecesinde tepki verirler. “Söz konusu araştırmalar genel olarak medyada şiddetin saldırganlığa karşı hoşgörüyü artırdığına, şiddetin sorunları çözümede bir araç gibi algılanmasını güçlendirdiğine, şiddeti medyada izlemenin, okumanın saldırgan davranışlar üzerinde nedensel bir yardımcı faktör olduğuna dikkat çekilmektedir.”¹⁹

1.3.8. Psikolojik Şiddet

Çalışmamızın konusu da olan bu şiddet türü diğer bir ifade ile mobbing; insanların gururunu rencide edici, küçük düşürücü, kötü niyetli, insanlık değerlerini hiçe sayarak zarar veren davranışların sürekli olarak tekrarlanması olarak ifade edilebilir. Bu davranışlar kişilerin işyerinde göstereceği performansında ve isteğinde düşüş göstermesine neden olmaktadır. Kişi her geçen daha sağlık şekilde çalışmaya ve yaptığı işte başarısız olmakta ve psikolojik sorunlar yaşamaktadır.²⁰Psikolojik şiddet kavramını çalışmamızın daha sonraki bölümlerinde daha detaylı olarak inceleyeceğiz.

¹⁸ A.S. Beliner, Konak Sağlık Grup Başkanlığı’na Bağlı Kurumlarda Çalışan Personeli Aile İçi Şiddetle Karşılaşmasının Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi (DEÜ), SBE, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi (YYLT), İzmir, 2006, s. 17

¹⁹ TBMM, “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet Olaylarının Araştırılarak Alınması Gereken Önlemler Belirlenmesi” Araştırma Komisyonu Raporu, TBMM, Ankara, 2013, s.110

²⁰ Ö.O. Fettahlıoğlu, Örgütlerde psikolojik şiddet (Mobbing): Üniversitelerde bir uygulama,Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE., İşletme Anabilim Dalı, İzmir, 2008, ss.24-25..

İKİNCİ BÖLÜM

PSİKOLOJİK ŞİDDET'İN (MOBBİNG) KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

1. MOBBİNG KAVRAMI

1.1. Mobbing Tanımı ve Önemi

Dilimize Latince 'den giren 'mobile bulgus' kelimesinin Türkçe karşılığı olan 'mob' terimi kararsızlık anlamına gelmektedir. Mobbing kavramı ile alakalı yapılan çalışmaların önde gelen isimlerinden biri olan Leymann mobbingi, psikolojik saldırı durumu olarak tanımlamaktadır. Leymann mobbing kavramını grup içinde uygulanan şiddeti gördüğü anda kullanmış ve kişi veya kişilerin hedefte ki kişi veya gruba koordineli bir şekilde, 6 aydan az olmayacak şekilde devam eden saldırgan davranışlar olarak tanımlamıştır. Mobbing kavramı ile ilgili çok sayıda tanım yapılmıştır.²¹

Ülkemizde yapılan mobbing ile ilgili yapılan çalışmalarda terime eş anlam olarak "Duygusal Taciz"²²; "Psikolojik Şiddet"²³; "Duygusal Saldırı"²⁴; "Psikolojik Şiddet, Yıldırma"²⁵; "Yıldırma"²⁶; vb. ifadeler kullanılmıştır. Bu ifadelerden de anlaşılacağı gibi mobbing sözcüğünün karşılığı olarak çok sayıda kelime ile tanım yapılmaya çalışılmış ve tüm bu terimler tanım içinde yer almıştır.

Çok yönlü olarak ifade edilen psikolojik şiddet (mobbing) ile ilgili farklı tanımlar yapılmıştır. Yapılan tanımları şu şekilde belirtebiliriz;

Dünya Sağlık Örgütü (WHO), "Kişi veya gruplara karşı güç kullanarak, bu kişi veya grupların fiziksel, ruhsal, ahlaki ve sosyal gelişimlerine zarar veren tutum ve davranışlar" olarak tanımlamaktadır.²⁷

²¹ Z. Kılınç, Örgütlerde Sessiz Tehlike Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi (SAÜ), SBE, YYLT, Sakarya, 2010, ss.5-6

²² O.C. Öner, Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003, ss.93-94.

²³ H. Tutar, İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Ankara, 2004, s.394

²⁴ Ş. Çobanoğlu, Mobbing; İş Yerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul, 2005, ss.102-109.

²⁵ M. Güngör, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul, 2008, ss.86-89

²⁶ F. B. Savaş, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, 2007, s.301

²⁷ H. Tutar, Örgütsel Psikoloji, Ankara, 2014, ss.292-295.

Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) ise mobbingi, “Çalışanlara intikam duyguları besleyerek acımasız ve kötü tavırlarla adaletsiz ve negatif eleştiriler, iş yerindeki sosyal ortamından dışlama, hakkında asılsız söylentiler çıkarıp ve dedikodular yaparak aşağılama ve eziyet amacı içeren psikolojik taciz şekli” olarak tanımlamıştır.²⁸

Fidel’e göre mobbing, “Mağdurların kendilerine olan güvenine ve özsaygısına karşı yapılan sürekli ve acımasız bir hücum” şekli olarak belirtilmektedir.²⁹

Clarke mobbingi şu şekilde tanımlamıştır; “Gücün kötüye kullanılması ile gerçekleşen ısrarlı saldırgan davranışlar karşısındaki kişinin kendisini tehdit altında ve aşağılanmış hissetmesine ve kafasını karıştırmasına yol açmaktır.”³⁰

Tutar’a göre mobbing; “bireyin sağlığını ve psikolojisini olumsuz yönde etkileyen, üzüntüye sebep olan, çalışana dönük baskı ve tehdidi yoğun hissetmesine neden olan davranışlardır” olarak tanımlamıştır.³¹

Başka bir tanımlama ise; “İş yerinde istenmeyen kişileri hedef alan sistematik söz ve davranışlarla yapılan duygusal saldırı ve yıpratma hareket” şeklinde yapılmıştır.³²

Toker’e göre mobbing, “bir veya birkaç çalışanın kendilerine hedef seçtikleri mağdur veya mağdurlara sistematik olarak her gün veya birkaç ay süreyle duygusal yönden yıpratmak için uyguladıkları davranışlardır.”³³

Psikolog Stale Einarsen’e göre psikolojik şiddet (mobbing), “bireyin iş arkadaşı, astı ya da üstü tarafından uygulanan, süreklilik gösteren, bireyde ciddi

²⁸ Z. Duygu Ulusoy, “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, C.105, S. 125-171,2013, s.133.

²⁹ F. Karcıoğlu ve Sevil Akbaş, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.24,Erzurum, 2010, ss.139-161

³⁰ S. S. Karsavuran, “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”, Mustafa Kemal Üniversitesi, SBE Dergisi, C.11,2011, s.273

³¹ H. Tutar, ss.207-210

³² S. Tetik, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, C.12, 2010, s.82

³³ Toker, Mobbing İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Pagem Akademi, Ankara, 2008, s. 20

derecede sosyal ve psikolojik sorunlar doğuran sistematik eziyet” olarak tanımlamaktadır. Şiddete maruz kalanın iş ortamından uzaklaştırmak için yapılan davranış şekilleriyle dolaylı bir harekettir.³⁴

Mobbing kavramını inceleyen ve çalışmalar yapan çeşitli yazarların kullandığı terimler ve tanımlar aşağıdaki Tablo-1’deki gibidir.

Tablo 1.Mobbing’ e İlişkin Literatürde Kullanılan Kavram ve Tanımlar

Yazar	Terim	Tanımlama
Brodsky (1976)	Taciz (Harassment)	Bir bireye onun tepkisini çekip; eziyet etmek ve yıpratmak amacıyla tekrar eden girişimde bulunmak
Wilson (1991)	İşyeri Travması (Workplace Trauma)	Bir çalışanın yöneticisinin görünen ya da gizli, tekrar eden kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarının sonucunda kişiliğinin parçalanması
Björkvist, Österman ve Hjet-back (1994)	İşyeri Tacizi (Work Harassment) Saldırganlık (Aggresyon)	Herhangi bir şekilde kendini savunamayan bireye zihinsel açıdan zarar vermek amacıyla yapılan tekrarlı davranışlardır.
Leymann (1996)	Mobbing:İşyerinde Psikolojik Taciz(Psychologicaln Terror)	Bir ya da birden fazla kişinin bir kişiye karşı haftada en az bir kez ve altı ay boyunca sistematik, düşmanca ve etik olmayan davranışlarla kişiyi savunmasız hale getirmek
Hoel ve Cooper (2000)	İşyeri zorbalığı(workplace bullying)	Bir ya da birden fazla bireyin belli bir süre içinde, devamlı olumsuz davranışlara maruz bırakılması
Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper(2003)	İşyerinde Zorbalık (Bullying at Work)	Birini taciz etmek, rahatsız etmek, dışlamak, işini yapmasını olumsuz etkilemek gibi durum ve davranışlardır. Bu davranışlar sürekli ve düzenli olarak (haftada bir kez), en az altı ay boyunca devam etmelidir. Psikolojik taciz şiddetlendikçe bireyin kendini çaresiz hissetmesidir. Taraflar eşit güçte değillerdir.
Vartia (2003)	İşyeri Zorbalığı (Workplac Bullying)	Bireyin astı, üstü ya da eş değer çalışanlar tarafından olumsuz davranışlara maruz kalması
Keashly ve Jagatic (2003)	İşyeri Zorbalığı(Workplace Bullying) Duygusal Taciz (Emotiona Abuse)	İşyerinde çalışan kişiye tekrar eden sözlü ve sözlü olmayan düşmanca davranışlar
Naime ve Naime (2000)	İşyeri Zorbalığı (WorkplaceBullying)	Hedef kişinin diğer çalışanlar tarafından sürekli olarak kötü niyetli, kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır.
Salin (2005)	İşyeri Zorbalığı (WorkplaceBullying)	Çalışanlar arasında bulunan güç eşitsizliği ile güçsüz tarafa yöneltilen tekrar eden olumsuz davranışlar.

Kaynak: Tınaz, ss.21-22.

³⁴ Karcıoğlu ve Akbaş, s.141.

Mobbingin kavramını müstebit ve baskıcı kavramlarından ayır eden en önemli özellik, mobbingbir grup insan tarafından meydana gelmektedir. Müstebit ve baskıcı kavramlarında iseekseriyetle saldırı kişisel olarak meydana gelmektedir. Mobbing, gelişmiş çok sayıdaki ülkede “cinsel taciz” gibi şiddet türlerinden daha çok rastlanan psikolojik bir saldırdır. Sıklıklayetki sahibi yöneticiler tarafından uygulanan bir şiddet türüdür. Mobbinge sebep olan kişilerin birçoğu, üst düzey eğitilmiş olan ve orta yaş grubundaki kişilerdir. Gruplar içinde virüs gibi yayılan mobbing için önlem alınması durumunda grup içerisinde problem olmasının önüne geçilebilir.³⁵ Mobbingi uygulayanlar kimi işletmelerde üst düzey yöneticiler olması nedeni ile önlemlerin bilerek ve isteyerek alınmadığı gözlenmektedir. Bu durumda ise mobbinge maruz kalanlar işletme içinde çözüm bulamadığından hukuki yollar ile çözüm aramaktadır.

Psikolojik şiddet (mobbing), “psikososyal” bir ruhsal gerilim olarak oluşan, grupların psikolojisine zarar veren, ahlakideğeri olmayan, koordineli bir şekilde hareket eden, bireyesosyal, ekonomik, fiziksel ve zihinsel yönden elini kolunu bağlayanbütüntaciz, gözdağı, küçük düşürme ve şiddettir. Kişiyi kendi isteği ile işinden uzaklaştırmak veya istediğini yaptırabilmeyi amaçlanmaktadır. Mobbing kavramıçalışma hayatında sürekli hale gelen, lakin yakın zamana kadar ismi konulamayan, yetki sahibi çalışanlar, yöneticiler ve işverenlertarafından sürekli uygulanan bir şiddet biçimidir.³⁶ Yöneticilerin kendi düşüncelerini ve yöntemlerini empoze edebilmek için çalışanlarına mobbing uygulamayı bir seçenek olarak görmektedirler. Kimi zaman başarı olsalar da çoğu zaman dirençle karşılaşmaktadırlar.

Mobbing insanlar tarafından uygulandığı için, “örgüt iklimi ve sosyoloji”, uygulayan ve uygulananın ruhsal durumunu meydana çıkardığı için, “psikoloji”, önüne geçmede adalet ve hukuki olmayan yöntemleri belirlemesi bakımından, “insan kaynakları yönetimi ve hukuk”, kişisel olarak güçlü olup mobbing ile başa çıkabilmeyöntemlerini öğrenme açısından“kişisel gelişimi”,engel olma ve bireyler arasındaki ilişkilerini belirlemede ve yönetme bakımından, “politika ile ilişkili”

³⁵ B. Girgin, Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi, SBE, YLT, Kütahya, 2007, ss.5-6.

³⁶ Tınaz, İş Yerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), İstanbul, 2011, s.2-9.

olarak ifade edilmektedir. “Yıldırma” olarak da ifade edilebilen kavram olduğundan araştırmacılar tarafından vurgulamak istenen yön üzerinde durarak farklı isimlendirmişlerdir.³⁷ İsimleri farklı olsa da işlevi ve etkisi değişmemektedir.

Psikolojik şiddetin (mobbing) oluşmasındaki en önemli faktör, mobbing uygulayanların ve mobbinge maruz kalan kişilerin çalışma hayatında kıdem veya yetki farkı, sosyal yaşamda kişilik ve kültür farkı ve farklı güç dengelerine sahip olmamalarıdır. Bireyler kendilerine mobbing uygulandığında bu durum ile baş edebilecek kabiliyetlerinin olmadığına, savaşılabilecek güçlerinin olmadığına inanmaktadırlar.³⁸ Gerçekte mobbinge zemin hazırlayan faktör kişilerin bu güçsüz ve yetersizlik duygusunu kabullenmeleridir. Zira yöneticiler ve yetki sahibi olanlar karakter olarak güçlü görünen ve politik güce sahip çalışanlara karşı mobbing uygulamaktan imtina ederler.

Mobbing ile ilgili yapılan tanımlardan çıkartılan anlam, mobbingin; iş hayatında gerçekleşmesi, uygulama zamanının uzun olması ve düzenli olarak gerçekleşmesi, kötü niyetli ve mağdur arasında gerçekleşmesi, bireykarşıkındar davranışlar göstermesi, fiziksel ve psikolojik zarar vermesi gibi ortak noktaların olduğu görülmektedir.

Kısacası mobbing ile alakalı yapılan tanımlara bakıldığında saldırgan davranış gösterenlerin, zalimce ve kötü niyetli olarak mobbing uyguladığı kişilere her türlü düşmanca davrandıklarını ifade edebiliriz.

1.2. Mobbingin Tarihsel Süreci

Mobbing terimi önceki yıllarda çocukların aralarındaki zorbalık (bullying) ilişkilerini ifade etmekte kullanılmıştır. 1950’li ve 1960’lı yıllarda iş ortamında yapılan araştırmalar, mobbing kavramını yalnızca çocuklar arasında gerçekleşmediğini göstermiştir. Mobbing terimi, yuvalarını korumak için kuşların onlara saldıranların çevresinde uçarak gösterdiği davranışları betimlemek için 19. yy’de ilk defa biyologlar tarafından İngilizce bir söz olarak kullanılmıştır.³⁹

³⁷ Toker, s.21.

³⁸ A. Torun, “İşyerinde zorbalık”, Marmara Üniversitesi, Öneri Dergisi, C.6, S.22 2004, s.183-190.

³⁹ Tınaz, İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, C3, 2016, s.11.

Mobbing 1960’larda, hayvanların kendilerini avlamak isteyenlerin ve onlara yabancı gelen bir düşmanı korkutmak için yaptıkları hareketleri tanımlamak için kullanılmıştır. Sonrasında çocuklarda, başka çocuklara karşı yapılan ve zorbalık olarak da tanımlanan davranışlar olarak ifade edilmiştir.⁴⁰

İsveçli Dr. Peter Paul Heinemann 1972 yılında okul çağına gelmiş çocukların sınıf içerisindeki belirledikleri diğer çocuğu küçümseyerek kendilerinden uzak tutmalarını mobbing olarak tanımlamıştır. Dr. Heinemann mobbingin gruptan uzaklaştırılan çocuklarında korku ve ümitsizlik oluştuğunu; bu durum neticesinde intihargirişiminde bulunabilecek kadar ciddi problemleroluşabileceğine vurgu yapmıştır. Heinemann, mobbing ile ilgili olarak İsveç’te “Mobbing: Group Violence Among Children (Çocuklar Arasında Grup Şiddeti)” kitabını kaleme almıştır.⁴¹

1980’li yıllara gelindiğindemobbing, işyerlerinde uygulanan baskı, şiddet vb. kavramları tanımlamak amacı ile kullanılmıştır. Aynı yıllardaAlmanya ve İsveç’te iş hayatında taciz vakalarıçok sayıda görülmekteydi ve bu durum taciz ve saldırıları iş hayatındaki mobbing olarak tanımlanmıştır.⁴²1988 yılında ise zorbalık (bullying),üst düzey yöneticilerinisteği ile periyodik olarak kusur aramak ya da insanları küçük görmekolarak tanımlanmıştır.⁴³

BBC televizyonu tarafından 1988’de çekilen dizi film ile iş hayatındaki zorbalık hadiselerininimedya aracılığı ile ilk olarak ele alan kişi İngiliz gazeteci Andrea Adams olmuştur. Adams, “yöneticinin sessiz kalması çalışanlar arasında kusur bulma ve küçük düşürme davranışlarına sebep olmak” ifadesini kullanmıştır. 1992 yılın da “Bulliyng et Work: Howto Can Ront and Qvercome” (İş Yerinde Zorbalık: Yüzleşme ve Aşma Yöntemleri) kitabını yazmıştır. 1997 yılında ise zorbalıkla başedebilmek için vakıf kurmuştur.⁴⁴

Dünya Sağlık örgütü (WHO), Uluslararası Hemşireler Kurulu (ICN), ve Uluslar Arası Kamu Hizmetleri (PSI) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sağlık

⁴⁰ N. Davenport, R. D. Schwartz, G. P. Elliott, Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace, Cıvil Society Publishing, 2003, s. 22-25.

⁴¹ Çobanoğlu, s.26.

⁴² Çobanoğlu, s.20-24.

⁴³ Davenport, Schwartz, Elliott, s.23.

⁴⁴ Tetik, s.82.

sektöründe meydana gelen şiddete yönelik politika geliştirmiştir. Konu ile ilgili gelişmelerdeki en büyük icraat ise 1992 yılında ünlü akademisyen ve psikolog Heinz Leymann'ın Almanya'da ilk mobbing kliniğini açması ile meydana gelmiştir. Mobbingden koruyucu ve engelleyici yasalar, 1993 yılında İsveç'te 1994 yılında, Norveç'te, 2000 yılında ABD' de yürürlüğe girmiştir.⁴⁵

Yaşanmış hikâyelerden ilham alarak 2004 yılında yayınlanan “Çalışmayı Seviyorum- Mobbing(Mi piace Lavorare – mobbing)” filmi Berlin Film Festivalinde ödüle layık görülmüş ve çalışanların yaşadıklarını anlamasına fayda sağlamıştır. Çalışma ortamında psikolojik tacize uğrayan kişileri işyeri gazisi olarak adlandıran Bob Roster ise; <http://workingwounded.com> sitesini yaparak mobbinge maruz kalanların yaşadıklarını paylaşmaları ve uzman desteği alabilmeleri için destek sağlamıştır.⁴⁶

Mobbing ile ilgili yaşananlar Avrupa'da sıklıkla tartışılan ve incelenen bir konu haline gelmiş ve kamuoyu ile sıkça paylaşılmaktadır. Mobbing konusunda ülkemiz insanlarının bilgilendirilmesi ve farkındalık yaratılması iş hayatında yeni bir sayfa açılmasına yardımcı olmakla beraber çalışanlara da daha güvenli ve sağlıklı bir iş ortamı oluşmasına yardım edecektir.

Özetle mobbing günümüze kadar gelen fakat önceleri tanımı yapılamayan, son dönemlerde daha fazla önem kazanan ve konu ile ilgili daha fazla araştırmalar yapılmaya başlanan bir kavram olmuştur. Zira mobbingin günümüzde çalışan üzerindeki etkisinin ne denli büyük olduğu ve ciddi sorunlar yarattığı ispatlanmıştır.⁴⁷ Negatif yönlü bir uygulama olmasına rağmen popüleritesi gün geçtikçe artmaktadır. Bu durum üzerinde düşünülmesi ve nedenlerinin araştırılması gereken bir durum haline gelmiştir. Bu durumda mobbing ile bağlantılı kavramlara değinmekte fayda olacaktır.

⁴⁵ Toker, s.17-19.

⁴⁶ C. Altuntaş, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, Yaşar Üniversitesi e-dergisi, C.18, 2010, s.298.

⁴⁷ E. Yüçetürk, “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing), İktisat-İşletme- Finans İnceleme ve Araştırma Dergisi, C.20, S.231, 2005, s. 4-5.

1.3. Mobbing İle Bağlantılı Kavramlar

1.3.1. Mobbing ve Çatışma

Çatışma tanımı; “kaynaklara, güce, bir statüye, inanç, çıkar ve diğer isteklere sahip olma çekişmesi olarak görülebilecek bir süreçtir” olarak yapılmıştır.⁴⁸

İşyerinde çatışma tanım olarak; “çalışan kişilerin bir arada çalışma problemlerinden kaynaklanan, çalışma performanslarının azalması, durması veya karışması durumunda meydana gelen olaylar” şeklinde yapılabilir.⁴⁹ Çatışmanın anlaşılabilir seviyede gerçekleşmesi performansta artışı, değişim ve yeniliği sağlamaktadır. Ancak çatışma seviyesinin yükselmesi iş ortamına zarar verir. Çalışanların birbirleriyle iletişimi zarar görür, saygı ve sevgide azalma gösterir, hedeflenen çalışmalar gerçekleşmez.⁵⁰

Çoğunlukla çatışma ortamının olduğu durumlarda mobbing, mobbingin uygulandığı durumlar ise çatışmayı yaratmaktadır. Bir iş yerinde mobbing uygulanıyor ise o iş yerinde aksaklıkların veya hataların olduğunu gözlemlenmektedir. İş yerinde uygulanan mobbingi tespit edip gerekli tedbirler alınmalıdır.⁵¹ Zira önlem alınmaması durumunda ciddi çatışmaların olması kaçınılmaz hale gelecektir. Bu tür olaylar iş ortamında huzursuz ve sağlıksız çalışma ortamının oluşmasına neden olacaktır.

Son yıllarda çatışmalar çalışan verimini ve sosyal verimliliği yükseltici rolü üzerinde durularak yönetilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Yöneticiler, iş yerlerinde çatışmayı idare edebilmek, mobbing unsuruna dönüşmesine engel olabilmek veya durdurabilmek için problemi görmezden gelmeyip, problemin asıl nedenleri objektif olarak ortaya konulmalıdır.⁵² Mobbingi önlemeye yönelik çatışma yöntemlerinden bazıları şunlardır.

⁴⁸E. Karip, Çatışma yönetimi, Ankara, 1999, ss.241-244.

⁴⁹ E. Eren, Yönetim psikolojisi, İstanbul, 1989, ss.369-370

⁵⁰ Çobanoğlu, s.122-123.

⁵¹Toker , İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi, EBE ,Yayımlanmamış Doktora Tezi(YDT), Ankara, 2006, s.73-76.

⁵²C. Topaloğlu ve U. Avcı, “ Çatışma Nedenleri ve Yönetimi: Otel İşletmelerinde Yönetici Bakış Açısıyla Bir İnceleme”, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ), İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.13, S.75, 2008, s.77.

- Çatışmayı zamanında fark edebilmek.
- Çatışmanın sebeplerini düzgün tanımlayabilmek ve araştırmak.
- Cazip davranışları yaratabilmek için üstleri örmek almak.
- Çatışma sorununu çözebilmek için uygun anı beklemek, doğru analizler yapmak, çatışma yaşanan bireyi bulunan ortamdan uzaklaştırmak.⁵³

Çatışma ve mobbing bazı farklı yönleri ile birbirinde ayrılırlar. Çatışmada roller ve görevler tanımlanmışken mobbingde roller belirsizdir. Çatışmada yaşanan tartışmalar açıkça olurken mobbingde ise gizli uygulamalar şeklinde yapılmaktadır. Çatışmada doğrudan iletişim yapılırken, mobbingde dolaylı yollarla iletişim sağlanmaktadır.⁵⁴Bazen mobbing uygulamalarının anlaşılmasındaki zorluk bu sebeplerden kaynaklanmaktadır. Bu durum çoğu yöneticiler için istenilen ortamı oluşturmaktadır.

Kurumda çatışma ve yıldırma arasında sıkı bir bağ olsa da aralarında farklılıklar yer almaktadır. Tablo-2’de sağlıklı bir çatışma ile mobbinge dönüşen ortam arasındaki farklar bulunmaktadır.

Tablo 2.İş Yerinde Yıldırma ve Çatışma Uygulanan Örgüt Arasındaki Farklar

Sağlıklı Çatışma	Yıldırma
Örgütte rol ve görevler belirlenmiştir	Örgütsel ortamda roller belirsizdir
İşbirlikçi ekip ilişkisi vardır	Ekipte işbirlikçi olmayan davranış biçimleri vardır
Hedef ortak ve paylaşılr	Hedefler kişiye özgüdür
Çalışanlar arası ilişkiler açık ve nettir	Çalışanlar arası ilişkiler belirsizdir
Örgütsel yapı sağlıklıdır	Örgütsel kusur ve sorunlar vardır
Uyuşmazlık nadir oluşur.	Etik olmayan, sistematik davranışlar vardır.
Açık ve samimi stratejiler benimsenir	Çift taraflı stratejiler yapılır
Çatışma ve tartışmalar açıktır	Çatışma kabul edilmez veya gizlenir
Doğrudan iletişim vardır	Dolaylı iletişim vardır
İstenmeyen durumlara karşı önceden önlem alınır	Önlem almada gereklilik önemsizdir

Kaynak: Toker, s.67.

⁵³E. Özkalp ve Ç. Kirel, Örgütsel Davranış, Bursa, 2013, s.638-639.

⁵⁴ D. Gökdemir, Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma, Gelişim Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü (SABE), YLT, İstanbul, 2016, s.11.

Tablo 2’de görüldüğü üzere iki kavram birbiri ile bağlantılı olduğu kadar farklı etki ve uygulamaları ile ayrışmaktadır. Örneğin, çatışma için önlemler başlamadan alınmış olmasına rağmen yıldırma da hiçbir önlem alınmadığı gibi önemsenmediği görülmektedir.

Mobbing işyerlerinde ortaya çıkan ve bir çözüme ulaşamamış çatışmaların yarattığı genel sonuçlardan birisidir. Çözülemeyen yapısal çatışmalar kendi dinamiklerini yaratır ve böylece mobbing tetiklenmiş olur. Çatışma - Mobbing etkileşimli süreç aşağıdaki gibi gerçekleşebilir:⁵⁵

- Çözümle kavuşmamış çatışmalar mobbingin ilk belirtisidir.
- Örgütlerdeki performans düşüşü Mobbingi su yüzüne çıkabilir.
- Mobbing başlangıcı: Kişi kendini gergin ve depresif hisseder. Fiziksel sağlığı da etkilenebilir.
- Mobbing şiddetlenme aşaması: Tatmin edici olmayan performans
- Mobbing yoğunlaşma aşaması: Çatışma tırmanır, zihinsel/ fiziksel sağlık daha da bozular.
- Mobbing yoğun olarak devam etmesi: Hastalık üretken çatışmanın önüne geçer.
- İstifa veya Kovulma

Bu sürecin çalışanların olumsuz sonuçlandığı görülmektedir. Fakat bazı durumlarda çalışanların direnci, haklı itirazları ve hukuksal süreçler sonunda olumlu sonuçlar da meydana gelmektedir.

1.3.2. Mobbing ve Şiddet

Şiddet; insanlık tarihi ile birlikte ortaya çıkmış ve tüm kişisel ve toplumsal unsurlar ile birlikte karşılaştığımız oldukça yaygın bir kavramdır. Bu nedenle şiddet

⁵⁵ N. Davenport, R. D. Swartz Ve G. P. Elliot, , Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul, 2013, ss.434-437

olgusunu tanımlayabilmek kolay olmamaktadır. Şiddet olgusu, bireyin veya bir grubun sakatlanmasına, vefatına, psikolojik olarak rahatsızlanmasına, fiziksel gelişim sorunlarına neden olabilecek şekilde bilerek, fiziksel gücün kullanılması olarak tanımlanır.⁵⁶

DSÖ şiddeti, “kişinin kendisine, bir başkasına veya bir gruba karşı yaralama, ölüm, psikolojik zarar, gelişme geriliği ya da ihmal ile sonuçlanan kasıtlı güç kullanımı” olarak tanımlar.⁵⁷

Şiddetin bir türü olan ve günümüzde çok hızlı bir şekilde yayılmakta olan mobbing kavramında, aynı iş yerinde bulunan çalışan ve işini kaliteli yapan kişilerden mobbinge maruz kalan kişinin yerine geçme riski olan diğer kişilere karşı hayatını zorlaştıracak davranışlar sergilemesi durumu söz konusudur.

Saldırı amacı güdülen davranışlardan bazıları şöyle sıralanabilir⁵⁸

- Kin gütmek,
- Şefkatsiz ve gaddarca davranışlar,
- Zarar vermek için bilerek yapılan davranışlar,
- Küçük düşürücü davranışlar,
- Zarar verecek düzeyde etkilemek, sarsmak,
- Öfke ile iş yaptırmak,
- Kendi bildiği doğrularda ısrarcı olmak,
- Yetki verme konusunda itimsiz olmak,
- Sürekli eleştirel davranmak,
- Önemsiz sorunlarla çalışanları huzursuz etmek.

Bu tür saldırgan hareketler mobbingin psikolojik tarafını ortaya çıkarmaktadır. İş yerinde şiddet fiziksel olarak meydana gelebildiği gibi psikolojik uygulamalar ile de yapılan bir olgudur.

⁵⁶ F. Kocacık, Şiddet Olgusu Üzerine, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C.1, S.13, 2001, ss.1-7.

⁵⁷ H. Serin vd., Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, C.24, S.109, 2015, s. 110.

⁵⁸ Tınaz, s. 49.

Psikolojik şiddetin ortaya çıkarıcı sebepleri belirleyebilmek; fiziksel şiddete göre zor olduğundan mobbing olgusu ile baş edebilmek iyice zorlaşmaktadır. Şiddetin gözle görülemeyen yönü olan mobbing, fiziksel şiddetten daha kalıcı psikosomatik etkiler bırakmaktadır. Fiziksel şiddetin tespit edilmesi, tedavi süreci; psikosomatik sonuçları olan psikolojik şiddete göre daha kolaydır.⁵⁹

Şiddet olgusu fizyolojik ve psikolojik şiddetten başka, yasal şiddet, ekonomik şiddet ve ahlaki şiddet gibi türleride mevcuttur. İş yerinde uygulanan mobbingin psikolojik şiddet olarak meydana gelmesi mağdurun psikolojik olarak kendisi ile savaşmasına, çaresiz kalmasına sebep olur. Psikolojik şiddetle beraber fiziksel şiddeti uygulayan saldırgan mağdur üzerinde ciddi hasarlara sebep olur.⁶⁰

Yöneticiler karşısındakinin davranışlarına göre istediklerini alana kadar mobbingi devam ettirmeyi seçerler. Mobbing uygulamasının süresi uzaması durumunda fiziksel şiddete dönüşmesi kaçınılmazdır. Fakat fiziksel şiddet çoğu zaman mobbinge maruz kalan tarafından gerçekleşmektedir.

1.3.3. Mobbing ve Zorbalık

Mobbing ve zorbalık yakın anlamlı kavramlardır. Mobbing; “vazgeçirme, bastırma, kişinin benliğini yok etme” anlamlarını ifade ederken; zorbalıkta ise mobbing tanımında kullanılan davranışların biraz daha fazla oranda uygulamak anlamına gelmektedir. Mobbingden farklı olarak zorbalık, daha çok fiziksel şiddet ve gözdağı içeren davranışlar olarak belirtilirken, mobbing ise psikolojik durumdaki değişiklikleri işaret etmektedir. Fakat küçük farklılıklar olmasınakarşın iki kavramın da eş anlamlı olarak kullanıldıkları ve birbirlerinin yerine geçtikleri görülmektedir.⁶¹

İş hayatında mobbing sıklıkla habersizce başlayan psikolojik şiddet olarak meydana gelirken, okullarda öğrenciler arasında gözlemlenen zorbalık olayları daha çok fiziki şiddet şeklinde gelişmektedir.⁶² Okullarda öğrencilerin yalnız olarak

⁵⁹ Tutar, s.102.

⁶⁰ E. Yılmaz, Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldıрма (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama, SDÜ, SBE, YYLT, Isparta, 2015, s.11

⁶¹ A. Arısoy, Mobbingi Ortaya Çıkarıcı Faktörler: Isparta- Antalya Burdur’da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma, SDÜ, SBE, YYLT, Isparta, 2011, s.7.

⁶² E. Özler, Nuray Mercan, Mobbing-Yönetiş ve Örgütsel Açısından Mobbing Psikolojik Terör, Ankara, 2009, ss.8-9.

ya dagrup olarak çoğunlukla kendilerinden zayıf gördükleri yaşıtlarınabilerek ve isteyerek, periyodik olarak rahatsız etmeleri veya fiziki, psikolojik şiddet davranışlarını sergilemeleridir.

Okullarda yaşanan zorbalık olayları alakalı yapılan çalışmalardailköğretimdönemlerinde artış eğilimi gösterdiği, ortaokul ve lise dönemlerinde ise düşüş eğilimi görülmüştür. Öğrencilik yıllarında zorbalık eyleminde bulunanların sonraki yaşamlarında aile içi şiddete ve iş hayatında mobbing eylemlerini benimsemiş oldukları görülmüştür.

Okullardaki bu durum önlem alınabilmesi en zor vakalardan birisidir. Öğrencilik yaşantısında çoğu öğrenci bu durum ile karşılaşmıştır. Ekonomik sınıflandırmadan, yaşadığı bölgenin özelliklerinden, kişilikten kaynaklanan sebeplerden dolayı zorbalık yapılmakta veya zorbalığa maruz kalınmaktadır.

1.3.4. Mobbing ve Cinsel Taciz

Türk Dil Kurumunda tacizin sözlük anlamı; tedirgin ve rahatsız etmedir.⁶³Cinsel taciz; “insanoğlunun namus ve onurunu ihlal etmek amacıyla sözlü ya da fiziksel olarak uygulanıp mağdurunu utanç durumuna düşürmek ve aşağılamak adına uygulanan saldırganca davranışlar”şeklinde tanımlanmıştır. Mobbing ile cinsel taciz kavramlarını buluşturan durum ise bu tür kötü niyetli davranışların hangi sıklıkta ve ne kadar süre ile yapılmasıdır. Mobbing vakalarında süreç uzun süreli olarak devam etmektedir. İş yerlerinde uygulanan mobbingde çoğunlukla cinsiyet olgusu ön plana çıkmakta ve amaç mağdurunun işten ayrılması olarak görülmektedir. Uygulanan mobbing ile alakalı cinsel taciz sinsice ve yavaş bir şekildemeydana gelmektevediğer kişiler tarafından anlaşılması zaman almaktadır. Kişi mağduriyetini belirtmesine rağmen kanunlar henüz istenen seviyede olamamasından, toplumun baskısı ve bakış açısından dolayı çok sayıda mağdur yaşadıkları cinsel tacizi saklamak zorunda kalmaktadır.⁶⁴

⁶³: http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts (29.03.2019)

⁶⁴ F. Polat, Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Atatürk Üniversitesi, SBE, YYLT, Erzurum, 2011, ss.11-12.

Özellikle ülkemizde yetersiz eğitim sistemi, toplumun ekonomik refahının olmaması, kültürel eksiklik, aile içi şiddetin yüksek olması gibi nedenlerden cinsel taciz oranı oldukça yüksektir. Son olarak çıkarılan yasaya rağmen cinsel taciz uygulamasının önüne geçmekte yeterli olamamıştır.

İş hayatında da cinsel taciz vakaları sıklıkla görülmektedir. Lakin bu vakaların çoğu toplum tarafından duyulmamaktadır. Bunun en büyük sebebi geçim korkusu, işsiz kalma korkusu ve hatta fiziksel şiddet uğrama korkusu olarak bilinmektedir. Aile bireylerinin zarar görmesinden korkanlar da çoğu zaman bu tür olayları gizlemektedir.

İş yerlerinde tasvip edilmeyen bu tür cinsel taciz olaylarında daha çok tacizi uygulayankişi veya kişiler tarafından cinsellik ima eden sözler, fiziki temaslar, cinsellik içeren anekdotveya görseller görülmekteilaveten kişinin iş yerindeki konumu ve kariyeri açısından da art niyetli kararların alınması söz konusu olabilmektedir. Çoğunlukla kadınlar cinsel tacize olaylarına daha çok maruz kalan taraf olmaktadır. Cinsel tacize maruz kalan kişiler ile ilgili yapılan araştırmalarda özellikle dul, bekâr ve tek yaşayan kadınların daha çok cinsel tacize maruz kaldığı belirtilmektedir. Cinsel taciz mobbinge göre daha kolay anlaşılabilen ve olup yasalarda açık hükümler olması nedeni ile cezalandırılması mümkün olmaktadır.⁶⁵

Son yıllarda sivil toplum kuruluşları öncülüğünde cinsel taciz ile ilgili farkındalık yaratmak ve gerekli önlemlerin alınması için yapılan çalışmaların sayısı artış göstermektedir. Sadece yasal uygulamaların yetmeyeceği gerekli tüm önlemlerin (eğitim, sosyal refah vb.) alınması gerekliliğine vurgu yapılmaktadır.

1.3.5. Mobbing ve Duygusal Zekâ

İnsan beyni fonksiyonu bakımından“duygusal zekâ” ve “mantıksal zekâ” şeklindesınıflandırılabilir. Duygusal zekâ;“sayısal zekâ, iletişim ve hesaplar mantıksal zekâtarafından yürütülürken; yaşanmışlıkların insan üzerindeki etkileri, istek ve taleplerinigerçekleştirmesi, dış baskıları hatırlayan ve yöneten zekâ” olarak tanımlanabilir. Duygusalzekâ duyarlıdır ve kolayca tepki verebilir. İş hayatındaastresi

⁶⁵ Özler- Mercan, ss.7-8.

azaltabilme ruhsal dengeyi sağlayabilme ve başarı sağlamada duygusal zekânın olumlu yönde kullanılması çok önemlidir.⁶⁶

Golemen'e göre duygusal zeka; "tersliklere rağmen çözüm üretebilme, başkasının yerine kendini koyarak empati yapabilme, sıkıntıların düşünmenin önüne geçmesini engelleme" olarak tanımlarken; Salovey ve Mayer göre ise; "kişinin kendisi ve etrafındaki kişilerin duygularının farkında olması, başarıya ulaşmada ve insanlarla iyi ilişki kurmada düşünceyi, bilgiyi ve eylemi doğru olarak kullanabilme" olarak tanımlanmıştır.⁶⁷

İş yerinde gruplarındaha düzgün yönetilebilmesi için yöneticilerin bilişsel zekâsı ile birlikte duygusal zekâlarını da geliştirmiş olması gerekmektedir. Üst seviye duygusal zekâyâ sahip olan yöneticiler duygularının onları yönlendirmesine izin vermezler ve diğer çalışanların maksatlarını rahatlıkla anlayabilirler. Yöneticide duygusal zekânın olmaması iş yönetim aklını ortadan kaldırarak mobbing uygulayanların duygularını örgütte yönetimsizliğin aracı olarak kullanmasına sebep olur.⁶⁸

Yöneticiler esas olarak çalışanlar arasındaki ilişkilerin iyileştirilmesi ve mobbinge mahal verecek algıların ortadan kaldırılması olmalıdır. İş ortamını daha iyi analiz edip çalışanlarına destek veren bir yöneticinin aldığı övgü, çalışanları tarafından sevgiyi ve saygıyı da beraberinde getireceğinden; çalışanlar da bu duygu ile işyerleri için daha özverili çalışma içerisinde olacağından yapılanma içinde mobbing davranışları daha az görülecektir.⁶⁹

İş ortamında, farklı görüşler ile yeni fikirler geliştirebilen; hassas, esnek ve kendi davranışlarını gözlemleyebilen, bilgili, kariyer sahibi, algılama ve öngörübecerileri üst seviye olan çalışanlar dikkat çekici özelliklerinden dolayı yöneticilerinin veya iş arkadaşlarının dikkatini çekerek mobbinge

⁶⁶ F. Töremen ve İ. Çankaya, Yönetimde Etkili bir Yaklaşım, Duygu Yönetimi, Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi, C.11,S.3,2008, s.39.

⁶⁷ Mahmut Demir, "Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekânın Etkisi: Konaklama İşletmelerinde İş görenlerin Algılamaları Üzerinde Bir Araştırma", Doğu Üniversitesi Dergisi, C.11, 2010, s.201.

⁶⁸ Tutar, s.102.

⁶⁹ Derya Güneş Ertuna ve Erdem Ertuna, "Yıldırma (Mobbing) Kuramsal Bir Çerçeve", Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, C.1,2015 s.133.

maruz kalabilmektedirler. Ülkemizde yapılan araştırmalarda mobbing e maruz kalanların %80 i duygusal zekâsı yüksek olan çalışanlardır.⁷⁰

1.4. Mobbing Uygulayanlar ve Kişilik Modelleri

Psikolojik şiddet uygulayanlar, hasetlik duyguları oldukça gelişmiş, düşmanlıktan zevk duyan ve kendilerini imtiyazlı olarak gören kişilerdir.⁷¹

Mobbing uygulayanlar, hafızası seçmece, yalancı, dengesiz, tertipçi ve kötü niyetli olan, her şeyi inkâr eden kişilerdir. Başka kişileri dinlemeyen, pişmanlık duymaz, acımasız ve güce eğilimli olurlar. Çoğunluklayıcı, minnet duymaz ve menfaatçi kişilerdir. Duyarlı olmayan, güvensiz, ciddiyetsiz, olgunlaşmamış, ahlak ve mantık kavramlarının dışında davranışlar göstermektedir. Bu bakımdan psikolojik şiddet davranışı şüphesiz bir kompleksli kişilik sorunudur.⁷²

Psikolojik şiddet uygulayan kişi antipatik kişiliktir, kendisinin imtiyazlı ve vazgeçilemez olduğuna inanır. Elez bir kişiliğe sahiptir ve düşmanca davranmaktan kendini alamaz.⁷³

Walter, (1993) psikolojik şiddet uygulayanları şu şekilde ifade etmektedir;

- Davranış seçenekleri arasında en çok saldırgan olanını seçen,
- Psikolojik şiddet ortamı buldukları zaman, çatışmanın sürmesi ve daha fazla şiddetlenmesi için her şeyi yapan,
- Psikolojik şiddetin, karşısındaki bireyin üzerinde oluşturacağı menfeticeleri umursamaz şekilde bilen ve kabul eden,
- Sorumluluk duygusu hiç olmayan,
- Yalnızca suçsuz olduklarına inanmakla birlikte, aynı zamanda iyi bir şey yaptıklarını zanneden,

⁷⁰ Çobanoğlu, s.52.

⁷¹ Tutar, s.176

⁷² Çobanoğlu, ss.58-61.

⁷³ S. J. Roberts, Demarco R. & Griffin M. , The Effect Of Oppressed Group Behaviours On The Culture Of The Nursing Workplace: A Review Of The Evidence And Interventions For Change Journal Of Nursing Management C.17, 2009, ss.288–293

- Suçu başkalarına atan, sadece kışkırtmalara tepki olarak bu şekilde davrandığına inanan kişiler.⁷⁴

1.4.1. Narsist Kişilikli Psikolojik Şiddet Uygulayan

Narsist kişilik, gerçeklerden uzak görkemli ve hayal ortamında yaşayan, diğer insanlardan kendini sürekli üstün gören ve bunun diğer kişiler tarafından kabul görmesini isteyen kişilerde görülen zihinsel bozukluk halidir.

Narsist kişilikli insanlar, psikolojik şiddete maruz kalanlara karşı terbiyesiz, kendini beğenmiş hal ve yaklaşımlar sergilerken son derece gaddar olabilirler. Diğer insanların onları küçük düşürür, eleştirir veya yenilgiye uğratırsa, aşırı bir öfke, öç alma duygusu ve kızgınlık duyarlar.⁷⁵

Narsist kişiler daima özel muamele isteyen ile kendilerini “hukuk” ve “ahlak” ilkelerinin üstünde görürler. İş pozisyonlarında hızla üst kademelere çıkabilmek için her tür kural dışı ve ahlaksız yöntemi kullanırlar. İstediklerini beğeniyi ve takdiri şahsına göstermeyenlere karşı insaniyetsizdirler.

İşyerlerindeki diğer çalışanların daha kabiliyetli ve başarılı olmasına tahammül gösteremeyen narsist kişiler, yüksek başarıya sahip bir alt kademe çalışanın varlığını kabullenmemekte ve bu durum psikolojik şiddet sürecini başlatabilmektedir.

Yapılan birçok araştırma sonucunda psikolojik şiddet uygulayanların %77,5’inin narsist kişilik yapısına sahip olduğunu saptanmıştır.

1.4.2. Hiddetli Psikolojik Şiddet Uygulayan

Psikolojik şiddet uygulayanlar kişiler arasında en tipik olan gruptur. Korku salıp yıldırma politikasıyla kontrolü ele geçirmeye çalışmaktadırlar. Kişilikleri gereği duygularını kontrol etmede zorluk yaşarlar, sebepsiz çevresindekilere bağırıp daha sonrada hiçbir şey yapmamış gibi işlerinin başına geçerler. Her şeyin onların

⁷⁴ H. Walter, Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Campus, Frankfurt.1993, s.286-289

⁷⁵ Ertekin Y., Yurtsever G. , “Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme”, Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi Dergisi, C.34,2001, s.39-45

istedikleri şekilde gerçekleşmesini arzu ederler ve kontrolün kendilerinde olmasını isterler.⁷⁶

Hiddetli psikolojik şiddet uygulayıcıları ortada önemli bir mesele olmasa bile seslerini yükselterek tepki göstermekte, bağırarak etraflarında korku yaratmaktadırlar. Bu nedenle çevreleri tarafından korkulan bir birey olarak algılanmakta, kendilerini zor ulaşılabilen ve ilişki kurulamaz özel bir yere koymaktadırlar.

1.4.3. İki Yüzlü Psikolojik Şiddet Uygulayan

Psikolojik şiddet uygulayıcıları arasında en tehlikeli olabilecek tarzdaki gruptur. İkiyüzlü olan bu psikolojik şiddet uygulayıcıları diğerlerinin kendisinden üstün olmalarını, başarılarını ve yükselmelerine katlanamadıkları için sürekli yeni kötülükler yapma düşüncesindedir. Kurbanlarını sürekli rahatsız ederler. En belirgin olanı, psikolojik şiddet uygulamaktan büyük hazduyarlar ve her an yeni yollar bulma çabası içindedirler. Her şeyi son derece bilinçli yapmaktadırlar. Olumsuz durumlar karşısında, suçu rahatlıkla başkalarına yükleyebilecekleri gibi, masum olduklarına çevresindekileri inandırmakta büyük beceri sahibidirler.

Bu tip kişilerin ikiyüzlü olarak nitelendirilmelerinin nedeni ise agresifliklerinin anlaşılmasında için sürekli olarak çevesine gülümsemeleridir. Hedefindeki kişilerin ardından işler çevrelediklerinde dahi iyi insan rolünü oynamaktadırlar. Yaptıklarının sonradan kendisine karşı kullanılmaması için zaman zaman arkadaşlık ve sevecenlik göstermektedirler. Başkalarına kendilerini iyi gösterirken hedefinde olan kişilere karşı sürekli kaba davranışlarda ve olumsuz yorumlarda bulunurlar.⁷⁷

1.4.4. Megaloman Kişilik Yapısındaki Psikolojik Şiddet Uygulayan

Bu tip kişiliğe sahip olanlar genelde, kişisel farklılıklara, diğerlerinin yeteneklerini pek önemsemezler. Kendilerine olan güvensizliklerini başkalarına karşı nefret, kıskançlık ve agresiflik olarak yansıtan bu tür psikolojik şiddet

⁷⁶ Tutar , Kriz ve Stres Yönetimi, Ankara, 2004, s.322

⁷⁷ Tınaz, ss.77,78

uygulayıcılarının en önemli özellikleri; kendilerini yüceltme ve olduğundan farklı göstermeye çalışmalarıdır. Kendileri dışında herkesi kurallara uymaya zorlarlar. Bu uygulamayla, özellikle işyerindeki başarılı kişileri engellemeyi hedeflerler.⁷⁸

1.4.5. Eleştirici Kişilik Yapısındaki Psikolojik Şiddet Uygulayan

Sürekli negatif yönlü bir bakış açıları vardır. Devamlı konuşur, bulunduğu ortamdan ve bireylerden şikâyet ederler. Eleştirici psikolojik şiddet uygulayıcıları çevresinde olup biten her konuda menfi eleştiriler yapmakta ve yaşanan olumsuzlukların nedenini psikolojik şiddete maruz kalanların üzerine yıkarak psikolojik baskı yapmaktadırlar⁷⁹.

1.4.6. Hayal Kırıklığına Uğramış Psikolojik Şiddet Uygulayan

Bu sınıflama içinde yer alan kişinin, iş hayatı dışında var olan özel yaşantısında karşılaştığı sorun veya çatışmalar bireyde tamirizor hayal kırıklıklarına sebep olmaktadır. Özel hayatında mutsuz ve başarısız olan kişiler bu mutsuzluğu ve başarısızlığı iş ortamına yansıttıklarında; yaşadıkları olumsuz duyguları, yetersizlikleri veya kötü tecrübeleri başkalarına yansıtmaktadırlar.⁸⁰

2. MOBBİNG İŞ YERLERİNDE UYGULANMA NEDENLERİ

2.1. Kişisel Odaklı Nedenler

2.1.1. Saldırgan Odaklı Nedenler

Yapılan çok sayıda araştırmaya göre saldırganların mobbingi uyguladıkları göstermektedir. Saldırganların büyük bir kısmı psikolojik sorunları sebebi ile mobbinge eğilimli oldukları ve diğer kısmının da mobbing uyguladıklarını kabul etmedikleri göstermektedir. Başka bir kısmının da uyguladığı mobbingin farkında

⁷⁸ Spector P.E., Coulter M.L., Stockwell H. G. &, Matz M.W. (2007). Perceived Violence Climate: A New Construct And Its Relationship To Workplace Physical Violence And Verbal Aggression, And Their Potential Consequences. *Work & Stress*, April, 21(2), ss.117-130

⁷⁹ Çobanoğlu, s.46.

⁸⁰ Tutar, s.392

olmadıkları gösterilmiştir. Saldırgan yapıya sahip olanlar kendilerine rakip gördükleri kişilere mobbing uyguladığı görülmüştür.⁸¹

Mobbing uygulayanların kişilik özellikleri incelendiğinde genellikle kişinin içinde bulunduğu psikolojik durum ve yaptıkları davranışlar dayanak noktası olarak alınmaktadır. Mobbing uygulayıcılarının kendi kusurlarını ve eksik kaldıkları yönleri ortadan kaldırmak için başkasına mobbing uyguladıkları ve kendilerini bu şekilde tatmin ettikleri görülmektedir.⁸²

2.1.2. Mağdur Odaklı Nedenler

Mağdur; “iş ile ilişkili bilgi eksikliği olması, sosyal beceri ve öz değer eksikliği olması, özgüvenin düşük olması, davranışlarda katı ve içe kapanık olması, ilişkilerinde kibirli davranış sergilemesi” durumunda mobbinge maruz kalmaktadır.

Mağdurların, adaletli ve dürüst oldukları sosyal ortamdan da kendilerini uzaklaştırdıkları görülmüştür. İş yerinde “yıldırma” politikalarına maruz kalması, anlayışlı, becerikli, dürüst ve akıllı olması; çatışma yönetimini kontrol etmede eksiklik yaşaması ve grup kurallarına uygunluk göstermemesi şeklinde sıralanabilir.⁸³

Mağdurun bulunduğu ortamın kurallarına tabi olmaması, özel hayatının farklı olması, politik nedenler, çalışma seviyesindeki farklılıkları mobbinge sebep olabilir. Diğer taraftan mobbing uygulayanın mağdura karşı olan kıskançlık duygusu önemli faktörler arasındadır. Kıskançlık nedenleri ise, mağdurun dış görünüşü, diğerlerinden daha farklı bir zekâ yapısı olması, iyi bir statüsünün olması, işyerinde öncelikli olması şeklinde belirtilmektedir.⁸⁴

İş yerlerinde mobbing ile alakalı çalışma yürüten araştırmacılar bir kişinin tutumu, dünyaya bakışı, davranışı ve mevcut şartlar sebebiyle mobbinge maruz kalıp

⁸¹ Mehmet Zahit Cöğenli, Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (MSKÜ), SBE, YDT, Muğla, 2013, ss.13-14.

⁸² G. Vural Özkan, İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SBE, YYLT, İzmir, 2011, ss.23-24.

⁸³ Özgür Devrim Günel, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.12, S.3, 2010, s.41.

⁸⁴ Toker, s.53.

kalmayacağı konusunda farklı düşünceler ortaya koymuşlardır. Bir kısım araştırmacılar mobbing mağdurlarının kişilik özellikleri açısından benzerlik olmadığını savunmuşlardır. Ancak birçok araştırmacının datek tek olaylar üstünde yaptığı çalışmalarda mağdurların benzer kişilik özellikleri taşıdıklarını savunmuşlardır.⁸⁵

İş yerinde mobbinge maruz kalanlar işlerinde başarılı oldukça, yöneticileri tarafından övgüler aldıkça diğer çalışanlar tarafından kıskanılması, kendilerini ondan aşağıda görmeleri sebebi ile mobbing uygulamaya yönelmekte ve uygulamaya yardımcı olmaktadır.

Tüm bu belirtilen sebepler kişiyi bireysel nedenlerden ötürü mobbing mağduru yapabilir ancak yine de kişide bu özelliklerin bulunması tacizciyi haklı çıkaracak bir gerekçe olamaz.⁸⁶

2.2. Örgütsel Odaklı Nedenler

Mobbing kavramının anlaşılabilmesi için yalnızca mağdur ve şiddeti uygulayan arasındaki ilişkiye değil, mobbingin hangi sistem içinde oluştuğuna da bakılması gerekir. İş yerinde oluşan ilişki yapısı, otorite kurgusu, güç ilişkileri, grup kuralları ve hakların uygulama ve oluşan tepkileri incelemek problemi çözmekte faydalı olabilir.⁸⁷

Örgütsel nedenleri daha iyi kavrayabilmek için örgütsel faktörleri kurumsal ve yönetsel olarak incelenmek faydalı olacaktır. Kurumsal nedenlerin incelenmesi kurumda çalışanların şartları, çalışma ortamı, kurumun mobbing ile mücadeledeki isteği ve gayreti olarak sıralanabilir. Yönetsel faktörlerde ise, üst yönetimin liderlik stili, mobbing ile ne kadar mücadele isteği ve tutumları olarak belirtilebilir.⁸⁸

⁸⁵ Cengiz Çukur, “İş Yeri Psikolojik Taciz (Mobbing)”. Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi, C.26, S.2, 2012, s.39.

⁸⁶ Davenport vd., 2003, s.55.

⁸⁷ Jale Paussard Minibaş, ve M Çamuroğlu, Kâbus. İstanbul, 2009, ss.177-178.

⁸⁸ I. Karatuna ve P. Tınaz, İşyerinde psikolojik taciz, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, S.7,2010, s.72

2.2.1. Kurumsal Nedenler

Kurumda uygulanan mobbing birçok sebepten başkagenellikle kurumun iç kültürü ve yapısındanmeydan gelmektedir. Yönetim becerisi kötü olan, üst düzeyde rekabetin olduğu ve iş stresininoldukça yoğun yaşanan kurumlarda performansı yükseltebilmek amacıyla uygulanan iş disiplini kurumda problemlere neden olmaktadır. Mevcut rekabet ortamı sebebi ile kurum yönetiminin izleyeceği prosedür ve konuyla alakalıbecerisioldukça önemlidir.

Gerçekleştirilen araştırmalar da ön plana çıkan, mobbinge maruz kalma sebeplerininilki olarak güçlü bir yönetim stratejisinin olmayışından kaynaklandığı yönündedir. Kurumlarda, kurum kültürünün yerleştirilebilmesi içingrup çalışmasıyla berabergüçlü iletişim kurulmaması ve çalışanlar arasında ki çatışmanın önemsenmemesi mobbing nedenidir. Farklı yönetim tarzlarına sahip olan kurumlarda, mobbingin uygulanmasında ve şiddetinde farklılıklar görülmektedir. Kurumda yaşanan her mobbing kurum kültürüne ve işleyişine önemli zararlar vermektedir.⁸⁹

Kurumlara farklı bölge ve kültürlerden gelen çalışanlar olabileceği için farklı kültür ve ahlak felsefeleri söz konusu olabilir. İşyerinde organize bir yapı geliştirilmediği,her çalışana aynı kural ve yöntem uygulanmadığı sürece çalışanlar kurumdadavranışlarınınhangi yönde olduğunu belirlemekte problem yaşar ve bu durum mobbinge sebep olabilir. Bu sebep ile her kurumun ortak bir örgüt kültürü bulunması gerekmektedir.⁹⁰

Kamu kurumalarında yöneticiler çoğu zaman çalışanların motivasyonunu artırmak veya işyerinde verimliliği yükseltmek için mobbing uygulamasını gerçekleştirmedikleri görülmektedir. Bağlı buldukları örgütlerin veya politik görüşün etkisini ve kurumda çoğunluğunu arttırmak içinde mobbing

⁸⁹ S. Tayyar, İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Teknoloji Enstitüsü, SBE, YYLT, Gebze, 2008, ss.15-18.

⁹⁰ A. Ç. Kirel, Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Yönetimi, Anadolu Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Eskişehir,C.27, S.71,2008, s.55

uygulamaktadırlar. Kendi sendikalarına üye olmaları için çalışanları birim değişikliği ile tehdit etmeleri örnek olarak söylenebilir.

Burada kuruma karşı olansadakât düzeyinin de etkisi bulunmaktadır. Kuruma bağıllığı düşük olan çalışanın bireysel performansı düşükolabileceği gibi çalıştığı grup veya kurumun bağıllığının yükselmesi için bir gayreti de olmayacaktır. Fakat kuruma bağıllığı üst seviyede olması durumunda bireysel performans yükseleceği gibi kurum içerisinde güven hissidi artacaktır.

2.2.2. Yönetimsel Nedenler

Yönetimsel nedenler; olması gerekenden fazla hiyerarşik oluşum, yönetim ve çalışanlar arasında gereksiz bürokrasi, iletişim eksikliği, çalışanın görüşlerini dikkate almama, çalışmaların sonuç odaklı olması, çalışanlar arasında grup çalışmasına uymaması, yönetimin çalışanın sorunlarını kulak asması ya da kabul etmemesi veya konuşmaya değer görmemesi gibi etkenler gösterilebilir.⁹¹

İşyerindeki kurumsal ve yönetimsel faktörlerin mobbingde büyük bir öneme arz ettiğini belirtilen Leymann, yetersiz çalışma şartlarının ve kurumsal yapıya sahip olamamış bir yönetim anlayışının mobbingde temel etken olduğunu belirtmiştir. Stresli ve yoğun çalışma şartları, kurum yöneticilerinin liderlik niteliğinesahip olmaması ve yöneticilik konusundagerekli eğitimalmamış olmaları, otorite eksikliği mobbingin nedenleri arasında sıralanabilir. Kurumlarda kriz yönetimi eğitimden çok deneyim ve yönetim becerisi gerektirmektedir. Bu yeteneklere sahip olmayan yöneticiler kurumlarda meydana gelecek kargaşaya engel olamamaktadırlar.

Yönetimsel açıdan işyerinde mobbinge neden olan iki çeşit yönetim anlayışından bahsedilebilir;

- Otoriter Yönetim
- İlgisiz Yönetim

⁹¹ Davenport vd., s. 47.

Otoriter yönetim kurum çalışanlarının sürekli stresli olmalarınasebep olurken, ilgisiz yönetim ise takım olarak çalışanların birbirlerine mobbing uygulamalarına sebep olabilecek ortamı sağlarlar.

Mobbinge sebep olan kurumların ve yöneticilerin özellikleri şöyle sıralanabilir:⁹²

- Performansa dayalı ücret sistemi uygulanması,
- Çalışanların tüm hareketlerinin izlenmesi ve değerlendirilmesi,
- Performans artışı sağlayabilmek için çalışanlara daha fazla iş verilmesi,
- Şirket birleşmelerinde yeni şirketin kültürünü çalışanlara anlatılması ve dayatılması,
- Tecrübesi olmayan çalışanlara verilecek düşük ücretle çalışanların baskı altına alınması,
- Düzensiz çalışma saatleri,
- Çalışanlara bitirilmesi imkânsız işler verilmesi,
- İşyerinde hiyerarşik yapı olması ve bu yapıda yöneticilerin ulaşılabilir olması,
- İşyerinde eleman çıkarılmasına yönelik politika izlenmesi,
- Mobbingin varlığını kabul etmeyerek söz konusu şikâyetlerin dikkate alınmaması,

Her kurum ve çalışanda mobbingfarklı ortam ve şartlarda görülebilir. Örnek olarak, işini eksiksiz ve zamanında yaptığı için bir çalışan yöneticisindentebrikya da ödül alırken diğer çalışanlar tarafından mobbinge maruz kalabilir. Çalışan hakkında uydurma iddialarda bulunup sözlü ya da sözsüz tacize maruz bırakılabilir.⁹³ Bu durum kurumlarda sıkça görülmektedir. Fakat mobbing uygulayanların çoğu zaman kazanım elde edemediği ve hatta pişmanlık duygusuna kapıldıkları da görülmektedir.

⁹² Karatuna vd., ss. 60-61.

⁹³ Kirel, s. 41.

2.2.3. Hiyerarşik Nedenler

Kurumlarda hiyerarşik yapıdan dolayı üst yöneticilerin çoğunlukla alt kademe çalışanlara mobbing uyguladıkları görülmektedir. Kurumlarda mobbinge maruz kalanların işlerinde ki kontrollerinin daha az olduğu fakat streslerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Başarılı ve kendini ispat etmiş çalışanı kendisine tehdit gördüğü için mobbing uygulamaya başlar bunun nedeni konumunu kaybetme korkusu ve yaşamış olduğu kaygıdır.⁹⁴

Kurum içerisindeki hiyerarşik düzenden dolayı üst yönetici gücü her daim kendi elinde tutmak isteyecektir. Gerektiğinde kendini kanıtlamış bir çalışanı istifa etmeye zorlayacak ya da konumunu korumak için işten çıkarılmasını sağlayacaktır.

2.3. Sosyal Nedenler

İş hayatında, toplumların kültürel, ekonomik, ahlaki kural ve değer yargıları mobbingin görülme sıklığını tayin etmektedir. Güven sorunları, göç problemleri, çalışanlar arasında dengenin göz ardı edilmesi, işyerlerinde mobbing uygulamalarının oluşmasına sebep olmaktadır. Güçlü olanı yıldırma apolitikası, kişilerin eğitimleri veya yapabildikleri dışında iş verilmesi, ortak kültürün önemsenmemesi, teknoloji ve yeni uygulamaların çalışanlara dezavantaj haline getirilmesi kurumlarda mobbingi oluşturan toplumsal değerlerin başında gelir.⁹⁵

Sosyal iklimden kaynaklanan ve çalışanları tatmin etmeyen adaletsiz düzen anlayışı, yöneticilerin tarafsız olmamasından kaynaklanır. Çalışanı yalnız bırakarak sosyal tecrite neden olmak mobbingcilerin taktik arasındadır. Sosyal izolasyona maruz kalan çalışan, sosyal destek alarak işyerindeki diğer çalışanlardan sevgi ve takdir görme gibi temel duygusal ihtiyaçlarını karşılayabilir ve diğer çalışanlarla yaşadığı etkileşim sonucunda tatmin olursa bu durumdan kurtulur. Güven algısı oluşan çalışan sosyal destek aldığı için mobbingcinin oluşturduğu olumsuzluktan kurtulur.⁹⁶

⁹⁴ M. Var, Mobbing Davranışları İle Örgüt Kültürü Arasında ki İlişki, Bir Kamu Kurumu Örneği, Osmangazi Üniversitesi, SBE, YYLT, Eskişehir, 2016, ss.15-16

⁹⁵ Ü. Atman, İşyerinde Psikolojik Terör, Mobbing, Sağlıkta İş performansı ve Kalite Dergisi, C.3,2012,s. 113

⁹⁶ Tutar, s.108.

Sosyal yapıdan kaynaklanan mobbing nedenleri başlıklar halinde aşağıda açıklanmaktadır.

2.3.1. Anlaşmazlık Kaynaklı Nedenler

İşyerinde yaşanan şiddetli anlaşmazlıklar ve fikir çatışmaları zamanla yerini düşmanlık olgusuna bırakır. Düşmanlık; “fiziksel zarar vermek yerine tehdit etmek, saldırgan davranışlarda bulunmak, ayrımcılık yapmak gibi davranışlarla daha çok mağdurun duygularını hedef alır ve psikolojik tahribat oluşturmak” olarak ifade edilmektedir.⁹⁷

Mobbing uygulayanlar çoğunlukla, düşmanlıktan haz alan ve kendi koyduğu kuralları mevcut ortama dayatmaya çalışan, can sıkıntısı ve işyerinde çalışma saatlerini boş geçiren insanlarla uğraşan kimselerdir. Mobbing uygulayanlar, düşmanlık psikoloji oldukça fazla olan insanlardır ve düşmanlarını belirlerken kendisinden daha zayıf olmasına dikkat ederler. Eğer düşman güçlü ise zayıflatmak ve yıpratmak için ne gerekirse yaparlar.⁹⁸

İnsan doğası gereği zamanın çoğunu çalıştığı kurumlarda geçirmektedir. Kişi bulunduğu kurumların içinde pek çok çatışma faktörleriyle karşılaşmaktadır. Kurumda uzun süre çalışan kişide yeni başlayan kişide anlaşmazlıklar sonucu mobbinge maruz kalabilir.

Sebebi ne olursa olsun mobbing uygulayanların davranışlarının göz ardı edilmesi, gerekli ahlaki yaptırımların ve hukuki cezaların uygulanmaması, mobbinge maruz kalanlarında düşmanlık duygularının güçlenmesine neden olabilir. Bu durum işyerinde çalışanların mobbing karşı algıları artacak ve çalışma ortamdaki düzen tamamen bozulacaktır.⁹⁹

2.3.2. Kıskançlık Kaynaklı Nedenler

Çalışanın ustalığı ve mahareti mobbing uygulayanda rahatsızlık yarattığında, kişiyi karalamaya, kişi hakkında iftiralarda bulunmaya, küçük düşürmeye başlar.

⁹⁷ P. Tınaz, H. Ergin ve F. Bayram, Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul, 2008, ss.53-54

⁹⁸ Tutar, s.39.

⁹⁹ Tutar, s.116.

Mobbing maruz kalanın çalışkan, güvenilir, yetenek sahibi olması, mobbing uygulayandan üstün vasıflara sahip olabileceği ihtimalini doğurur. Bu tutum ve davranışlarının arkasındaki temel güdü, mobbing uygulayanın başa çıkamadığı "kıskançlık" duygusudur.¹⁰⁰

Mağdurun yetenekleri, iş yerindeki dikkat çekici performansı mobbing uygulayanda korku hissini doğurur zira bunu bir meydan okuma gibi görüphanlı algılayabilirler. Kin, kıskançlık, hedeflerin üst düzey olması ve meydan okumalar mobbingin temel nedenleridir.¹⁰¹

İnsan doğası gereği kendinden üstün gördüğü kişiye karşı kıskançlık duygusu beslemektedir. Kıskançlık duygusu işyerinde çeşitli kargaşalara neden olabilmektedir. Özellikle yeni görev alan yöneticiler kurumda uzun yıllar çalışan söz sahibi idarecilere karşı bu tür hisler besleyebilmekte ve mobbing uygulamasına başvurbilmektedir.

Şayet işyerinde çalışanlar özelliklerine göre görev, yetki ve sorumlulukla donatılırsa işyeri yapısı içinde her çalışanın konumu da belli olur. Ancak tam tersi olursa, yeni katılanlara dönük kıskançlıklar, söylentiler, arkasından gizli kapaklı oynanan oyunlar, kendisine hazırlanan küçük tuzaklar gittikçe kendini göstermeye başlar ve bu durumdaki işyeri, önyargıların, yersiz korkuların sürekliliği ile büyük zararlara uğrayabilir.¹⁰²

2.3.3. Grup Kaynaklı Nedenler

Mobbing uygulanan çalışan, işyerinde bulunan diğer kişilerle anlaşıp var olan değer ve normları benimseyebileceği gibi, bu kuralları reddedip yeni fikirler getirerek diğer çalışanlardan ayrı kalabilir. Alışılmışın dışında kalan bu kişinin gruptan ayrı hareket etmesi nedeni ile mobbing mağduru olması kaçınılmazdır.¹⁰³

¹⁰⁰ Tutar, ss.94-95.

¹⁰¹ Tutar,ss.44- 45.

¹⁰² Tınaz, vd., , s.128.

¹⁰³ Tutar, s.103.

Genelde bir kişinin başlattığı mobbing daha sonra mobbing uygulayanın çevresinin genişlemesi ile devam eder. Gruplaşan mobbing uygulayıcıları mağdura daha fazla baskı yaparlar.¹⁰⁴

Grup biçiminde uygulanan mobbing, mağduru tamamen yalnızlığa iter, yaşadıklarını şikâyet edecek makam bulamaz. Mağdurun daha çok hata yapması amacıyla, kişiliğine saldırılarda bulunulur ve yetkileri azaltılır.¹⁰⁵ Bu nedenle grup baskısına dayanamayan kişi ya kurum içinde birim değiştirmek zorunda kalır ya da istifa etmek zorunda kalır. Gruplaşma kurumda başka ciddi sonuçlara da sebebiyet verebilmektedir.

3. MOBBİNGİN UYGULANMA AÇISINDAN TÜRLERİ

3.1. Dikey Mobbing Uygulaması

Dikey mobbing, değişik sebeplerden dolayı yöneticilerin doğrudan mağdura dönük saldırgan ve cezalandırıcı davranışlarda bulunduğu mobbing türüdür.¹⁰⁶ Yöneticinin pozisyon gücünü astlarına karşı fazlası ile kullandığı mobbing türüdür.¹⁰⁷ Bu tür güç kullanımı yöneticinin idare gücünü elinden buldurması kadar politik gücünde yanında olmasına bağlıdır. Bu politik güç yöneticilere daha fazla uygulama alanı yaratmaktadır.

Kişisel çatışmalar, önyargılar, başarılı astların kendisine rakip olmasını istememesi ya da başarısız olanları işyerinden uzaklaştırmak istemesi yöneticilerin astlara mobbing uygulamalarının nedenleri arasındadır.¹⁰⁸ Özellikle yöneticilerin, astlarından kendine rakip olabilecek kişilere karşı daha sert ve yoğun mobbing uygulama eğiliminde oldukları gözlenebilir. Çalışanların bir araya gelerek üst yöneticilere mobbing uyguladıkları nadiren de olsa görülebilmektedir. Özellikle yönetici değişimlerinde eski yöneticiye olan sadakatten dolayı yeni geleni kabullenememe durumu bu tip dikey mobbinge örnek teşkil edebilir.¹⁰⁹

¹⁰⁴ Davenport vd.,s. 29.

¹⁰⁵ Tutar,,s. 29.

¹⁰⁶ Tınaz, s. 125.

¹⁰⁷ Tutar, s. 93.

¹⁰⁸ Güngör, s. 57.

¹⁰⁹ Atman, , s. 163.

3.2. Yatay Mobbing Uygulaması

Dikey mobbingden farklı olarak aralarında fonksiyonel ilişki olan bireyler arasında yer alan kişilerin yer aldığı mobbing türüdür. Bu niteliği sebebiyle fonksiyonel mobbing olarak adlandırıldığı da görülmektedir. Yatay mobbingin önemli özelliklerinden bir tanesi de çok belirgin olmamasıdır. Yatay mobbingin uygulanmasında aynı pozisyonda olan bireylerden bahsedildiğinde; söz konusu bireyler çoğunlukla uyguladıkları mobbingi kabul etmemekte, bu durumu çekişme olarak nitelendirmektedirler.¹¹⁰

Kurum içerisinde aynı iş yerinde çalışanların ve aynı görevi yapanların uyguladıkları psikolojik şiddetin birtakım sebepleri vardır. Bu kişilerin amaç edindikleri aslında kendi çalıştıkları pozisyonları korumak ya da sağlamlaştırmaktır. Rekabet ortamında ayrıca bu kişiler endişe, hırs, korku, gibi duygu ve düşüncelerle de bu tarz davranışlar da bulunabilmektedir.¹¹¹

Genellikle yatay psikolojik yıldırma uygulayanlar; yıldırma uyguladıklarını inkâr etmekte bunun tam tersine mağdur durumdaki kişilerin lehine pozitif anlamda onlara katkıda bulunmaları için yaptıklarını söylemektedirler. Bu davranışların altında yatan asıl sebeplerinin iş yerlerindeki verimliliği en yüksek seviyeye çıkarmak gibi amaçları olduklarını ileri sürerek; yaptıkları şiddeti; bu tür bahanelerle haklı bir gerekçeye dayandırmaya çalışmaktadırlar.¹¹²

Yatay psikolojik yıldırmanın birçok sebebi vardır. Bu sebeplerin bazıları; bireylerin diğer bireylerden hoşlanmaması, artan rekabet ortamı, birbirlerini kıskanma ve çekememe, ülke içinde farklı bölgelerden gelen insanlara ayrımcılık yapılarak farklı yaklaşım tarzı benimseme, ayrıca siyasi yaklaşımlardan doğan farklılıkların bu sebeplerden kaynaklandığı görülmüştür.¹¹³

¹¹⁰H. Yavuz, Çalışanlarda Mobbing Algısını Etkileyen Faktörler: SDÜ Tıp Fakültesi Üzerine Bir Araştırma, 2007,Isparta, s.43.

¹¹¹ G. Vega, -D. R. Comer, Sticks And Stones May Bereak Your Bones, But Words Can Break Your Spirit: Bullying In The Workplace, Journal Of Business Ethics, C.58, 2005,ss.101-109.

¹¹² Charlotte Rayner and Helge Hoel, A Summary Review Of Literature Relating To Workplace, Bullying, Journal Of Community and Applied Psychology, ,C. 7,1997,ss.181-191.

¹¹³ Tınaz, s. 12.

İsveç'te yapılan bir araştırma, psikolojik şiddet olaylarının %44'ünün eşitler arasında yaşandığını ve yatay doğrultu içerisinde psikolojik şiddet olayların yaygın olduğunu ortaya çıkarmıştır. Dikey doğrultuda yaşanan psikolojik şiddet, yani yukarıdan aşağı doğru psikolojik şiddet oranında %37 olduğu gözlemlenmiştir. Olayların %10'unda ise aşağıdan yukarıya veya yukarıdan aşağıya psikolojik yıldırmanın karışımı mevcuttur.¹¹⁴

4. MOBBİNG ETKİLERİ VE MOBBİNG İLE MÜCADELE YÖNTEMLERİ

4.1. Mobbing Etkileri

Mobbingin etkileri bireysel etkiler, örgütsel etkiler ve toplumsal etkiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

4.1.1. Kişiler Üzerine Etkileri

Mobbingin bireysel etkileri kişinin gerek iş hayatını gerekse sosyal hayatını olumsuz etkilemektedir. Mobbinge maruz kalan kişi (mobbing mağduru) tükenmişlik durumu içerisine girebilmektedir. Tükenmişlik sonucunun ortaya çıkması mobbingin bireysel etkilerinin düzeyinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilebilir.¹¹⁵ Örgüt içerisinde mobbinge maruz kalan bireyin karşılaşacağı etkiler aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır:¹¹⁶

- Aşırı tedirginlik ve kolayca ürkemek,
- Hayata karşı olumsuz yaklaşmak,
- Duygusal uyuşukluk içinde olmak,
- Sürekli olarak endişe duymak,
- Uykusuzluk çekmek,
- Konsantrasyon düşüklüğü yaşamak,
- Psikolojik hasar görmek,
- Kontrol dışı hareketlerde bulunmak ve

¹¹⁴ E. Özkul, Şule Aydın, İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları, 4-5 Yıldızlı otel İşletmeleri Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, C.7, S. 2,2007,s.169-176

¹¹⁵ E. Alkan,S. M. Yıldız, M. Bakır, Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimi Dergisi, C.13,S.3, 2011, ss.270-280

¹¹⁶ Tutar,s.9

- Depresif tutumlar sergilemek.

Mobbinge maruz kalan kişiler fiziksel ve zihinsel olumsuz etkiler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Özellikle zihinsel etkiler birey üzerinde daha çok hasar meydana getirmektedir. Bunun sonucunda bireyin çevresi ile olan etkileşiminde önemli değişiklikler meydana gelmektedir. Mobbing mağduru olan bireyin yaşadıkları şu şekilde sıralanabilir;

- Ağlama nöbetleri
- İntihar Girişimleri
- Gerginlik ve öfke
- Şiddet Eğilimi
- Kalıcı Uyku Bozuklukları
- Aşırı bir biçimde Kilo kaybetme veya alma
- Kazalar
- Alkol ve ya Madde Bağımlılığı
- Sağlığa etki edecek diğer ciddi rahatsızlık veya hastalık
- Şiddetli Depresyon
- İşyerine çok kez Geç gelme ve İzinler
- Kalp Krizleri
- Panik Ataklar

Yukarıda belirtilen yer alan hususlar incelendiğinde gerginlik ve öfke gibi kısa süreli etkilerin varlığının yanında mobbing ile birlikte birey üzerinde şiddetli depresyon, aşırı kilo alma/verme, kalp krizleri gibi kalıcı hasarlara yol açabilecek etkilerden de söz edilebilmektedir.

Kişiler üzerindeki en önemli faktör aslında bireylerin istifa etmeleri sonucunda işsiz kalmaları belirtilebilir. Bu işsiz kalma süreci uzadıkça yukarıda sayılan nedenlerin oluşması kaçınılmazdır.

4.1.2. Örgütler Üzerindeki Etkileri

Kurumlarda uygulanan mobbing üç yönde etki yapmaktadır. Bunlar; sosyal, ekonomik ve psikolojik etkilerdir. Sosyal etki; birey kurumda yaşadığı mobbingi içeride paylaşmadığından bu durumu dışarda anlatacaktır. Kişinin göstereceği performans düşecek buda işlerin etkin ve verimli olmasında kayıplara neden olacaktır. Düşen etkinlik ve verimlilik akabinde iş kaybı ve müşteri memnuniyetsizliğine neden olacaktır. Zamanında işler yetişmeyecek ve rakiplere fırsat doğacak, kurumun saygınlığı azalacaktır. Psikolojik etkileri; çalışanlar arasında kavga ve çatışma, dışarıya karşı kötü kurum kültürü, var olan misyon ve değerlerinde kayıp, herkesin duymuş olduğu saygı ve sevgide gerileme ve bunlarla beraber isteksiz çalışan bireyler nedeniyle iş gücü kayıpları yaşanacaktır.

Son olarak ekonomik etkileri ise çalışanlar yeterli olarak çalışamayacak ve yaşadığı sağlık sorunları nedeniyle tedavi masrafları ortaya çıkacaktır. İşin ehli olmuş profesyonel iş yapan elemanlar işten ayrılacak ve yerine acemi çalışanlar alınacak ve bu süreçte işi öğrenene kadar geçen dönemde kayıplar devam edecektir. Yapılan işin kalitesinde düşme ve müşteri memnuniyetinde azalmaya bağlı olarak müşterilerin başka firma arayışına girmelerine neden olacaktır. Ayrıca uzun yıllar hizmet etmiş çalışanın işten ayrılması nedeniyle ödenecek tazminatlar ile yeni işe başlamış çalışanın eğitim masrafları kurumun ekonomik kayıplarına neden olacaktır.¹¹⁷

4.1.3. Toplum Üzerindeki Etkileri

İş hayatında kişinin yaşadıkları, günlük yaşamına da yansımaktadır. İş hayatının insanın yaşamının bir parçası olması sebebi ile mobbingin neticelerinin toplum üzerinde olumsuz etkilere sahip olması da kaçınılmaz olacaktır.¹¹⁸Bu duruma mobbinge maruz kalan kişinin yaşadığı sorunları ailesine yansıtması örnek olarak gösterilebilir. Keza aile bireylerinden başlayarak toplumsal

¹¹⁷ A. Zorlu, Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, MALÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2009, ss.18-19.

¹¹⁸ M. Şahin, Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi, Akademik Bakış Dergisi, S. 38,2013, ss. 1-20.

etkilerin zincirleme biçimde ortaya çıktığı değerlendirilmesi yapılabilmektedir. Mobbing neticesinde meydana gelen toplumsal etkileri aşağıdaki gibi sıralanmıştır.¹¹⁹

- İşten ayrılmalara paralel olarak işsizlik oranlarının artması,
- Kişinin kendisine ve topluma yabancılaşması,
- Toplum içinde sevgisizlik halinin yaygınlaşması,
- Mahkemelerde daha çok taciz davasının gündeme gelmesi,
- Bireysel ve örgütsel verimliliğinin azalmasına paralel olarak toplumsal verimliliğin düşmesidir.

Yukarıdaki belirtilen hususlardan da anlaşılacağı gibi insanyapısı gereği mobbingin toplumsal etkileri ortaya çıkmaktadır. Oluşan bu toplumsal etkiler hangi şekilde ortaya çıkarsa çıksın, toplumun sahip olduğu düzene zarar verecek niteliklere sahiptir şeklinde bir yorum yapmak mümkündür. Mobbingin etki alanı, katlanılacak olan maliyetler ve sonuçları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3. Mobbingin Psikolojik ve Ekonomik Maliyetleri

Maliyetler	Psikolojik maliyetler	Ekonomik maliyetler
Bireysel	<input type="checkbox"/> Fiziksel hastalıklar, <input type="checkbox"/> Stres, <input type="checkbox"/> Kazalara yatkınlık, <input type="checkbox"/> Sakatlıklar, <input type="checkbox"/> İzole edilme, <input type="checkbox"/> Ayrılık acısı çekme, <input type="checkbox"/> İntihar/Cinayet, <input type="checkbox"/> Psikolojik rahatsızlıklar, <input type="checkbox"/> Arkadaşlıkların kaybı ve <input type="checkbox"/> Mesleki kimlik kaybı	<input type="checkbox"/> Doktor masrafları, <input type="checkbox"/> Kaza masrafları, <input type="checkbox"/> Avukat masrafları, <input type="checkbox"/> Terapi masrafları ve <input type="checkbox"/> İş arama
Örgütsel	<input type="checkbox"/> Moral kaybı, <input type="checkbox"/> Şirket kültüründe yozlaşma, <input type="checkbox"/> Yaratıcılık yeteneğinde azalma, Anlaşmazlıklar ve <input type="checkbox"/> Tazminat ödemeleri	<input type="checkbox"/> Düşük verim, <input type="checkbox"/> Düşük iş kalitesi, <input type="checkbox"/> Yüksek iş gücü devri, <input type="checkbox"/> Hastalık izinlerinin artması ve <input type="checkbox"/> Erken emeklilik
Ailesel	<input type="checkbox"/> Çaresiz kalma, <input type="checkbox"/> Aile içi çatışmalar, <input type="checkbox"/> Çocuklara olumsuz etkileri, <input type="checkbox"/> Ayrılık veya boşanmanın psikolojik etkileri	<input type="checkbox"/> Ayrılma veya boşanma masrafları, <input type="checkbox"/> Ailenin ekonomik kaybı ve <input type="checkbox"/> Terapi masrafları
Toplumsal	<input type="checkbox"/> Toplumda mutsuz birey sayısında artış ve <input type="checkbox"/> Politik duyarsızlık	<input type="checkbox"/> Sağlık masrafları, <input type="checkbox"/> Sigorta masrafları, <input type="checkbox"/> Vergi kayıpları ve <input type="checkbox"/> Malulen emeklilik taleplerinin artması

Kaynak: Atasoy, s.46.

¹¹⁹ G. Dangaç, Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi SBE, YLT, Balıkesir, 2007, ss.64-65

Tablo 3’de belirtilen maliyetlerde görüldüğü gibi mobbingin etkilerinin sağlık masrafları, ailenin ekonomik kaybı, avukat masrafları gibi ekonomik; stres, üzüntü, aile içi çatışmalar ve toplumda mutsuz kişilerin artışı gibi psikolojik boyutları bulunmaktadır. Tablodaki verilerin etki düzeyi ise bireyin/örgütün sahip olduğu niteliklere göre farklılık göstermektedir.

4.2. Kişisel Mücadele Yöntemleri

Örgütlerde yaşanan mobbingin bireylere birçok sorun yaşatması nedeniyle, mobbingle mücadele etmek zorunlu bir hal almaktadır. Mobbing kurbanlarının mücadelelerinin zor olmasının nedeni, mobbingin kesin kanıtlarının nadiren bulunması ve ispat edilebilmesinin güç olmasıdır. Kurbanların, saldırganların kullandığı taktikleri boşa çıkaracak stratejiler geliştirebilmeleri mobbingle başa çıkmada etkili olmaktadır.¹²⁰

“İşyerinde herkesin mobbinge karşı korunması gerekir. Mobbinge maruz kalanın sıklıkla verdiği tepkilerden biri, ilk olarak bu durumu yok sayıp görmezden gelmesidir. Bu durum kimi zaman kişi, mobbinge uğradığını kendisinin dahi inanamamasından kaynaklanmaktadır. Daha ileriki süreçte bu durumdan dolayı kişi kendisini suçlu hissetmeye başlar ve özgüvenini kaybeder. Bu davranış oldukça yanlıştır. Kurban öncelikle mobbingin kendisinden kaynaklanan ve olağan bir durum olmadığını, bunun çözülmesi gereken bir problem olduğunu kabul etmelidir.” Mobbingle kişisel olarak baş edebilmenin üç yolu vardır. Bunlar; mobbingin yönetilebilir bir sorun olduğunu kabul ederek mobbinge anlayış gösterme, mobbinge karşı savaş verme ve mobbing karşısında geri çekilmedir.¹²¹

- Mobbinge müsamaha gösterme, mobbingin tekrar edilme sıklığı veya şiddetine göre değişiklik gösterir. Mobbing sistematik şekilde devam etmesi ve şiddetinde artma eğilimi göstermesi, mobbinge müsamaha gösterme doğru bir yöntem değildir.
- Mobbinge karşı savaşma durumunda, kurban saldırganın kullandığı metodu tercih etmemeye dikkat göstermelidir. Mobbingle başa

¹²⁰ S. Ocak, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)’e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği) Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, YLT, Edirne, 2008, s.19.

¹²¹ Tutar, ss.14-20.

çıkımda saldırganın yöntemini tercih etmek, kurbanı saldırganın karşısında güçsüz ve zayıf kılar. Kurban, kabul edilebilir tepkilerle, ahlak ilkelerine ve yasalara uygun davranışlarla, saldırganı sıkıştırılmalıdır. Bu yöntemin tercih edilmesi durumunda kurban aynı zamanda sosyal destek bulmaya çalışmalıdır.

- Mobbingle mücadele edebilmenin üçüncü ve son metodu olan geri çekilme, yalnızca güç dengeleri arasında büyük orantısızlığın olması durumunda istenmeden tercih edilen bir seçenek olmalıdır; aksi takdirde kurbanın geri çekilmesi saldırganı güç vererek saldırı dozunu şiddetlendirecektir.

4.3. Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütlerde mobbingi kabul edilemez bir davranış olduğu benimsenmelidir. Mobbing ile mücadelenin en önemli yolu; örgütsel bilincin yaratılması, mobbing faktörlerinin belirlenmesi, mobbinge maruz kalanların desteklenmesi, yönetim anlayışının kurumsallaştırılması ve güven ortamının oluşturulmasıdır.¹²²

Örgüt içerisinde mobbingle baş etmede yöneticilere düşen önemli sorumluluklar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Örgüt içinde uygun davranışlar sergilemeyen çalışanlar arasında çatışma kaçınılmazdır. Çatışmaları önlenmesi için yöneticilerin, iki taraf arasında uyum sağlanması, saygılı bir ortam yaratılması için etik davranışlar içeren profesyonel yaklaşım çerçevesinde çatışmanın önlenmesi ve kontrol edilmesi,
- Örgütün yapısal faktörlerinin en iyi biçimde yönetilmesini ifade eden iş dizaynı; iş yerindeki çalışanların iş karakteristiği açısından uyumlu olabileceği; değerlerine, inançlarına, etik temeline uygun, birey için anlam taşıyan pozisyonlara yerleştirilmesi; monotonluğu, adaletsizliği ve stresi azaltacağından mobbing davranışlarının oluşma olasılığı düşüreceğinden iş dizaynında değişiklikler yapılması,

¹²² Tutar, ss.317-318.

- Rol belirsizliğininin çözümü ve İş planlaması, sosyal destek programları oluşturarak; örgütsel stresin önlenmesi,
- Dönüşümcü liderlik davranışları sergileyen, duygusal zekâsı yüksek, psikolojik süreçler ve insan kaynakları konusunda bilgili lider seçimi yapılması,
- Mobbingin örgüt içerisinde farkındalığının arttırılması, yönetilmesi ve önlenmesi için çalışanlara eğitim programları hazırlanması,
- İşçinin ve işverenin kişisel ahlak gelişimlerinin sağlanması için yatay ve dikey iletişim ve davranışların örneklilik sergilemesi,
- Psikolojik mağdurlarını dışlamayıp; empati sözcükleri içeren sübjektif iletişime geçilmesi,
- Örgütün sağlığını yeniden kazanabilmesi için tedavi, teşvik, destek süreçlerini içeren mesleki rehabilitasyon sağlanması.¹²³

Örgütte yaşanan yıldırma davranışlarıyla mücadele edebilme sendikalar yoluyla da olmaktadır. Sendikalar birlik ve beraberliği sağlayarak; insana ve emeğe saygı gösteren, adaletli, örgüt iklimini politikalarını oluşturmak ve savunmakla yükümlü kuruluşlardır. Sendikalar değişimin sosyal gücünü elinde tutması yönüyle modern demokratik toplumların en önemli unsurudur.

Sendika işyerinde çalışan işçilerin ve işverenlerin çalışma ortamından kaynaklanan sorunlarına çözüm bularak, çalışanların ekonomik ve sosyal haklarını savunarak, çalışma koşullarını iyileştirmek için lobi faaliyetleri sürdürerek, yıldırma eylemlerinin önüne geçip; çalışanların korku ve endişelerini giderilmesinde işyerlerinde önemli bir konuma sahiptir.¹²⁴

¹²³ Tutar, s.319.

¹²⁴ E. Yüçetürk, “ İşyerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.4, S. 41,2012, ss.44-46.

4.4. Hukuksal Yöntemler

Mobbing konusunda gerek iş görenler gerekse işverenler tam anlamıyla bilgiye sahip değiller. Bu açıdan karşışarşıya kaldıkları davranışın mobbing olup olmadığı konusunda emin olmamakla beraber, yasal olarak verilmiş haklardan habersiz olması, hukuki yollara başvurma konusunda bireylerin kararsız olmalarına neden olmaktadır.

Mobbinge maruz kalan çalışanın veya çalışanların yasal yollara başvuramamasının önündeki en büyük engel elinde yazılı bir kanıtın olmaması, yapılan davranışı belgeleyememesi, güvenebilecek yasal temsilcinin olmaması, mobbingin sonuçlanmasının yıllar sürmesi, bu süre zarfında stresli bir durum oluşması, yasal yollara başvurduğu için yeni bir işe alınmama telaşında olması, iş kaybindan dolayı insanların bakış açısı ve bireyin kurumuna olan aidiyet hissi olarak sayılabilir.

Mobbing mağduru bireylerin, mobbing uygulayıcısı ile diyalog kurması ve yaptığı kötü davranışlarının sonlandırılmasını istenmesi bunu yaparken yanında bir şahit bulundurmasıyla yapılan kötü muameleyi ve anlamsız emirleri yazılı olarak kaydetmesi gerekir. Bunun sonucunda gerekli yollara başvurusu uygun olacaktır.¹²⁵ Çalışanın mobbinge karşı hangi yasal haklara sahip olduğu konusunda bilgilendirilmesi gerekir.

5. TÜRKİYE’DE MOBBİNGİN HUKUKSAL MÜCADELE BOYUTU

5.1. Mobbing Hukuksal Boyutu

Yasalarımızda mobbing üzerinde durulmaya çalışılan bir kavramdır. Mobbingin yasal zemine oturtulması için 19 Mart 2011 tarihinde resmi gazetede yayınlanmış olan işyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi” ne ilişkin Başbakanlık Genelgesi yayımlanmıştır.¹²⁶

¹²⁵ F. A. Mansur, İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, YLT, Ankara, 2008, s.28.

¹²⁶ T. Akgeyik, Demet Meltem Güngör, Müşteriden Kaynaklanan Saldırgan Davranışlar: Market ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma. Ankara 2013, s. 47.

Daha sonraları ise 17 Ocak 2012 Tarihli ve 2/320 esas numaralı Çalışma Ortamında Psikolojik Tacizin Önlenmesi ve Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu Kurulması Hakkında Kanun Teklifi'nin verilmesi ve sonra yürürlüğe giren Borçlar Kanununun özellikle 417. Maddesi bu konuyu ele almıştır. Bir diğer gelişmede Mobbing Mücadele Derneği'nin kurulması olmuştur. Son olarak 2013 yılına gelindiğinde ise 6331 sayılı iş sağlığı ve güvenliği kanunu çıkarılmıştır. En son olarak da ALO 170 Hattının kurulması önemli gelişmeler arasında gösterilebilir. Zaten mobbing mahkeme kararı ile Türk hukuk sistemine girmiştir. Jeoloji Mühendisleri Odasında çalışan Tülin YILDIRIM Ankara 8. İş Mahkemesine başvurarak, psikolojik tacize maruz kaldığı iddiasıyla Jeoloji Mühendisleri Odasına dava açmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi tarafından verilen 2006/19- 2006/625 sayılı, 20 Aralık 2006 tarihli kararda Tülin YILDIRIM haklı bulunarak, 1000 TL tutarında manevi tazminat almaya hak kazanmıştır. Ankara 8. İş Mahkemesi bu kararı verirken İş Kanununda açıkça yer almayan psikolojik tacizin tanımını da yapmıştır. Yargıtay 9.Ceza Dairesi de 2007/3154 esas, 2008/13307 sayılı karar ile Ankara 8. İş Mahkemesinin verdiği bu kararı onaylayarak psikolojik taciz davaları konusunda emsal oluşturmuştur.¹²⁷

Mobbing kavramı unsurlarıyla değerlendirildiğinde ispatı çalışana ait olan bir olgudur. Hukuk kuralı gereği her davacı olan kişi iddiasını ispatla yükümlüdür. Bu yüzden ki mobbing mağduru çalışan bu durumu belgelendirmeli veya tanıklarla ispat etmelidir. Mağdur kişinin;¹²⁸

- Yapabiliyorsa durumu delillendirmeye çalışması,
- Yaşadığı durumu diğer çalışanlara anlatması,
- Mobbing uygulayıcısının üstlerine durumu yazılı olarak bildirmesi,
- Olayları her ayrıntısıyla not etmesi,
- Ve son olarak da belirli aralıklarla doktor raporu alması gibi işlemleri yapması yerinde ve isabetli olacaktır.

¹²⁷ Zorlu, ss.54-55.

¹²⁸ S. Bayram, Yeni İş Sağlığı Güvenliği Kanunu , Ankara, 2012, s.11.

Sonuç olarak çalışma hayatında mobbinge bu kadar karşı karşıya iken batı toplumunun aksine, Türkiye’de mobbinge maruz kalan çalışanların hukuksal olarak hangi yollara başvuracağı ya da hangi kanunda sorunu çözeceği bilinmemekteydi. Ancak mobbinge karşılık gelecek kanun maddesi yeni literatüre girmiş ve mobbinge maruz kalan bireylerin hangi hukuki maddeye başvurmaları konusunda yol göstermektedir.

5.1.1. Dünya’da Mobbing Hukuki Boyutu

Psikolojik şiddet davranışının olumsuz sonuçları ve psikolojik şiddet davranışlarına karşı önlemler alınması; hem örgütlerin hem de hukukçuların küresel boyutta gündemine oturmuştur.¹²⁹

Psikolojik şiddet konusuna olan yaklaşımlar ülkeden ülkeye farklı olduğundan hukuki boyutta psikolojik şiddet tanımı yapılmasını zorlaştırmıştır. Ülkelerin psikolojik taciz olgusuna yaklaşımlarını ele alacak olursak; iki gruba ayırabiliriz. Birinci grup ülkeler bu konuda özel yasal düzenleme yapmış ilk ülkelerdir ve bu ülkeler aşağıdaki gibidir. İkinci grup ülkeler ise yasal düzenleme konusunda geç kalmış, birinci gruba göre daha geç düzenleme yapan ülkelerdir.¹³⁰

İsveç: İsveç Çalışma Ortamı Yasasına göre; çalışanların sosyal şartlarının en iyi şekilde olması, iş yaşamında yaşanan olumsuzluklar ve çatışmalara yönelik eğitimler, işverenlere mücadele etme yöntemlerine yönelik bilgilendirme çalışmaları yapılmıştır.

Danimarka: Bu ülkede çalışma hayatı yasal düzenlemelerle değil toplu iş sözleşmesi kapsamında düzenlenmiştir. Yapılan araştırmalara bakıldığında bu ülkede psikolojik tacizin önemli ölçüde uygulandığına dair veriler elde edilmiştir. Bu verilere bakarak Çalışma Bakanlığı kendi yapısındaki birtakım düzenlemelere cinsel ve psikolojik taciz konularını da eklemiştir.¹³¹

Hollanda: Psikolojik taciz konusunda hemen hemen ilk düzenlemelerini yapan ülkelerden birisidir. 1994 yılında Çalışma Koşulları Yasasında; psikolojik

¹²⁹ L. K. Cicerali ve E. Cicerali, Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing, Ankara, 2014, ss.92-96.

¹³⁰ Güngör, s.64.

¹³¹ Akgeyik vd., s.231.

tacizi engellemeye ve korumaya yönelik maddeler bulundurmıştır. Ayrıca iş yerlerinde bu durumu tespit etmek için denetçiler de yer almaktadır.

Belçika: Psikolojik taciz konusunda 2002 yılında özel bir yasa ile yeni maddeler eklenmiştir. Bu yasaya göre; yönetime birtakım sorumluluklar getirilmiş, iş yerlerine danışman atanması gerektiği vurgulanmış, mağdurlara sosyal destek sağlanması ve şikayet mekanizması kurulması sağlanmıştır. Ayrıca birtakım eğitim planlamaları da bu yasa kapsamındadır. Yasa ile aynı zamanda “İstişare Komisyonu” nun kurulmasını zorunlu kılmıştır.¹³²

Finlandiya: 2002 yılında onaylanan mesleki sağlık ve güvenlik yasası; psikolojiktaciz konusunu da içine alarak hem çalışana hem de yönetime sorumluluklar yüklemiştir. Ayrıca çalışan ve yönetim arasında iş birliğinin de olması gerektiği vurgusu yapılmıştır.¹³³

Almanya: Bu ülkede psikolojik taciz alanında yapılan düzenlemeler daha katı olmakla birlikte psikolojik şiddete maruz kalan kişinin anında emekliliğini isteme ve sözleşmesine fesh etme hakkı bulunmaktadır.¹³⁴

İngiltere: 1997 yılında “Tacize Karşı Korunma Yasası” ve 1996 yılında Çalışan Hakları Yasasının da bu alanda birtakım çalışmalar yapılmıştır. Çalışanın bu duruma maruz kaldığında sözleşmesini fesh etme hakkına sahip olmuştur.¹³⁵

İrlanda: Bu ülkede “İşverenlerin İşçilerini Koruma Yasası” başlığı altında çalışanlara karşı işverene sorumluluklar yüklemiştir. Bu yasaya göre bir şikayet komisyonu oluşturulmuş olup; işçiler birebir sorunlarını buraya başvurarak çöme yoluna gideceklerdir. Bu komisyonda sorunlar çözülemez ise iş mahkemelerine başvurabileceklerdir.¹³⁶

¹³² Güngör, ss.66-70.

¹³³ Akgeyik vd.,s.232.

¹³⁴ L. Erdemir, Çanakkale Muharebe Meydanlarından İstanbul Hastanelerine: Sağlık Hizmetleri, SDÜ,SBE Dergisi, C.22, S.9 ,2012, ss.91-113.

¹³⁵ Akgeyik vd. s. 232.

¹³⁶ F. Özalp, Çalışma Yaşamında Mobbing Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama, İstanbul Aydın Üniversitesi, SBE, İstanbul, 2013, s. 56

5.1.2. Türkiye’de Mobbing Hukuki Boyutu

Türk hukuk sistemi incelendiğinde mobbinge ilgili bir madde bulunmamasına karşın Türkiye’de son zamanlarda “mobbing” terimi sıkça ifade edilmeye başlamıştır. Mobbing terimi 6098 sayılı 11.01.2011 kabul tarihli Türk Borçlar Kanunu’nda bulunan “İşçinin Kişiliğini Koruma” başlıklı 417/1 madde içerisinde yer almıştır. Türkiye Cumhuriyeti Borçlar Kanunu’nda 417/1 maddesi mobbing konusundaki ilk yasal düzenlemedir.¹³⁷

Türk hukuk sisteminde mobbing oluşumunu önleyen ve mobbinge mücadele konusunda özel bir düzenleme bulunmamaktadır. Mobbing yer aldığı farklı kanunlar nedeni ile farklı kararlar verilmesine yol açmaktadır. Bu nedenle mobbing mağdurları yargı boyutunda farklı problemlerle karşılaşabilmektedirler.¹³⁸

Yukarıda anlatılanlardan anlaşıldığı gibi mobbing başlığı altında kanun ve yönetmelikler bulunmamaktadır. Mobbinge ilgisi olduğu düşünülen yasa maddelerini incelediğimizde çıkan sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

5.1.2.1. Türk Anayasasında Mobbing

Anayasanın 10. maddesinde “Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep vb. sebeplerle ayırım gözetmeksizin kanunlar önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür” maddesi ayrımcılığın suç olduğunu açıkça vurgulamıştır.

12. maddesinde “Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir.” hükmüyle temel hak ve hürriyetlerinin niteliği belirlenmiştir.

17/1 maddesinde, “Herkes yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir” hükmüyle, kişinin maddi ve manevi varlığının önemi belirtilirken; 17/3 maddesinde “kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan

¹³⁷ A. Bilgili, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Adana,2012, s. 26.

¹³⁸ Özkul vd.,s.489.

haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tabi tutulamaz” hükmü ise dokunulmazlığını içerir.

49/2 maddesinde, “Çalışma herkesin hakkı ve görevidir” hükmü ile çalışmanın herkesin hakkı olduğu, Devlet çalışan kişilerin refah seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirilmesi amacıyla çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmaya destek vermek, işsizliği önlemek için ekonomiyi yükselten bir ortam yaratmak ve çalışma barışının sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduğu, 50. maddesinde, “Hiçkimse yaş, cinsiyet ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz” hükmü çalışanın maddi ve manevi bütünlüğünün korunmasına yöneliktir.¹³⁹

Bu maddeler kapsamında yeterli olmasa da, psikolojik şiddet davranışı karşısında çalışanın hakları anayasal anlamda koruma altına almıştır.

5.1.2.2. İş Kanununda Mobbing

İşverenin işyerinde çalıştırdığı işçilerin iş sağlığı, güvenliğini sağlama yükümlülüğü, gözetim borcu işçinin fiziksel ve psikolojik sağlığını koruma yükümlülüğünü de içerir.

4857 sayılı İş Kanunu’na göre işçinin kişilik hakları düzenlenmiştir.

İş ortamındaki Psikolojik şiddet, duygusal şiddet ve taciz, niteliğindeki davranışlar çalışanın onur ve kişilik saygınlığına hedef almasından dolayı; bu tür eylem ve davranışlar çalışanın kişilik haklarına ihlal etmektedir . Onur saygınlığı ihlal edildiğinde işçi iş sözleşmesini 24. Maddesinde yer alan II. bendinin b ve d fıkraları dikkate alındığında haklı sebeple hemen feshedebilecektir .¹⁴⁰

“B fıkrası; İşveren, işçi veya aile yakınlarından herhangi birinin şerefine, namusuna dokunan söz veya davranışta bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa;

¹³⁹ Koçak, Y.-Yeşilyurt, C., Türk Hukuku Bakımından Mobbing, Türklerin Dergisi, C.6,2014, s. 216.

¹⁴⁰ Tınaz vd., s.100

“D fıkrası; İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından iş yerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa”.

“4857 sayılı İş Kanunumuzun 5. maddesinde iş ilişkisinde; dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” denilmektedir. Bu madde ile çalışan ve yöneticilere ayırım yasağından dolayı eşit davranma yükümlüğü bulunmaktadır.¹⁴¹

“4857 sayılı İş Kanunumuzun 77. Maddesinde işverenler işçi sağlığı ve güvenliği için her türlü önlemleri almak ve bu tedbirle ilgili araç ve gereçleri eksiksiz bulundurmaya zorundadırlar”. Bu madde ile çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığını korumak için psiko-sosyal ortam oluşturulur.¹⁴²

5.1.2.3. Türk Ceza Kanununda Mobbing

Bu konu ile ilgili olarak TCK'nın 94, 122, 123 ve 125. maddeler ile düzenlemeler yapılmıştır.

TCK'nın 94. maddesinde, “Birine karşı insan onuru ile bağdaşmayan bedensel ve ruhsal yönden acı çekmesine, algı ve irade yeteneği etkilenmesine, aşağılamasına neden olacak davranışlarda bulunan kamu çalışanları hakkında üç yıldan oniki yıla kadar hapis cezası hüküm olunur” hükmüyle iş yerinde manevi eziyet engellemeye çalışılmıştır.

122. maddesi, kamuya işe alımda ırk, dil, renk sebeplerden ötürü ayrımcılık yapılırsa psikolojik şiddet sayılabileceği düşüncesiyle ayrımcılık yapma.¹⁴³ 105. maddesi, birini cinsel yönden taciz etmeye çalışan kişiye , mağdur olan kişinin şikayeti doğrultusunda üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası verilmesiyle cinsel tacizin engellenmesini amaçlayan konularını içeren hükümler bulunmaktadır.

¹⁴¹ Y Temizel, Mobbing Türk hukukundaki Yeri, Adalet Dergisi, S. 45, 2013, ss. 212- 214.

¹⁴² E. Ertan, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz Yasal Çözüm Arayışları Kitabı, Ankara, 2013. s.199

¹⁴³<https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (01.04.2019).

123. maddesinde, “Sırf huzur ve sükununu bozmak suretiyle herhangi kimseye ısrarla telefon etmek, gürültü çıkarmak ya da aynı maksatla hukuka aykırı başka bulunması sonucunda, mağdurun şikayetiyle üç aydan bir yıla kadar hapis cezası verilir.” Hükmüyle çalışan iş yerinde huzurunun ve psikolojisinin bozulmasını engellenmesi amaçlanmıştır.

125. maddesinde, “Kişilere onur şeref ve saygınlığını kırıcı nitelikte somut bir hal veya harekate atıf eden tutum ya da yakıştırmalarda bulunma ve küfretmek suretiyle bir kimsenin haysiyeti itibar ve saygınlığına saldıran kişi üç aydan iki yıla kadar hapis ve para cezası verilir” hükmüyle, kişiye iş yerinde yapılan hakaret içerikli sözlerin önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

5.1.2.4. Borçlar Kanununda Mobbing

Yeni yasa tasarısı kapsamında 416. maddesinde psikolojik taciz niteliği olan mobbing kavramı düzenlenmiştir. Bu tasarı yürürlükte olan borçlar kanununun 332. maddesine karşılık gelmektedir. “Tedbirler ve mesai mahalleri” konusunu içeren bu madde birinci fıkrası; işverenin işçinin kişiliğini koruması ve saygı göstermesisağlığını gözetmesi ve işyerinde ahlaki bir ortam sağlamakla yükümlü olduğunu öngörür. Madde ahlakla ilişkilendirildiği için işverenlerin çalışanları cinsel tacizden korunma ve önlem alma yükümlülüğü doğar. İkinci fıkrası; işçinin işverenin işçinin yaşam, sağlığını ve bedensel bütünlüğünü korumak için iş kazalarından korumakla yükümlü olduğu ibaresi de yer almaktadır. Son fıkrasında ise işçinin önlem alınmamasından dolayı ölmesi sebebiyle işverenin tazminat ödeme zorunluluğunu içerir.¹⁴⁴

Bu maddede bulunan cinsel taciz kavramı, kişilik değerlerini ihlal eden sebeplerden psikolojik taciz kavramını içermediğinden TBMM adalet komisyonunun düzenleyip; kabul ettiği metne göre, “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığı altında İşveren iş akdinde işçinin kişilik haklarını koruma ve işçiye saygı göstermek ve iş yerinde doğruluk ilkelerini sağlamakla, öncelikle işçilerin psikolojik ve cinsel saldırılara uğramamalarını ve bu tür tacize uğramış onların daha fazla zarar görmemesi için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdürler” şeklinde 417. madde olarak

¹⁴⁴ Temizel, s.214-215.

kabul edilmiştir. Böylece “psikolojik taciz kavramı” doğrudan hukuki aykırı bir ölçüt olarak kanunlara girmiştir.¹⁴⁵

5.1.2.5. Medeni Kanununda Mobbing

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu (08.12.2001 tarih ve 24607 sayılı Resmi Gazete), “sözyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır”. Kanun, her ne kadar sözyle olmasa da, özüyle psikolojik tacize (Mobbing) değinmektedir.

Medeni Kanun’un 2. maddesinde yer alan dürüst davranma ilkesine göre, “Herkes, hak kullanımı ve borç ve ödevlerini yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır”. Birisinin böyle bir zorunluluğun varlığını saldırgana anlatması gerekmektedir.

Kanun hakları ve kişisel bütünlüğü koruma altına almakta, Kanun’un “Kişiliğin korunması” başlıklı 23. maddesinde, “kimse haklarından ve fiili ehliyetlerinden kısmi de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuk normları ya da ahlâki kurallara aykırı olarak sınırlama getiremez”. Bu durumda mağdur psikolojik tacize boyun eğmemelidir.

Mağdur kendisini koruyamayabilir, hakları saldırıya maruz kalabilir. Bu durumda, saldırıya karşı korunma isteyebilmektedir. Medeni Kanun’un 24. maddesinde “Hukuk kurallarına aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan mağdur olan kimse, kolluk kuvvetleri veya adli mercilerden, saldırgana karşı korunmasını talepebilir şeklindedir”. Mağdur, Kanun’un 25. maddesine göre dava açabilmektedir. Davacı, hâkimden saldırı tehlikesinin önlenmesini, sürmekte olan saldırının kontroledilmesini, saldırı sona ermiş olsa bile etkileri devam eden saldırının hukuka aykırılığının tespitini isteyebilir. Mağdur bunlarla birlikte, düzenlemelerin veya varılan kararın üçüncü kişilere verilmesi ya da çeşitli ortamlarda yayımlanması isteğinde de bulunabilir. Davacının, madden ve manevî olarak tazminat istemleri ile hukuka aykırı saldırı nedeniyle elde etmiş olduğu kazancın vekaletsiz iş görme hükümlerine göre kendisine verilmesine ilişkin istemde bulunma hakkı saklıdır”. Şu halde, psikolojik taciz (Mobbing) mağduru, koruyucu

¹⁴⁵Ü. İlhan, “İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.10, 2010, s.178

davaları açabildiği gibi, tazminat talebinde de bulunabilmektedir. Psikolojik tacizle ilgili açılan tazminat davalarında kazanılan en yüksek miktarlar; 12.000 ve 20.000 TL olarak gerçekleşmiştir.

Medeni Kanunu'nun psikolojik tacizle (Mobbing) ilgili hükümleri yukarıda yer almıştır. Bununla birlikte, dava, zaman aşımı ve tazminat gibi hükümler genel hükümler olup, psikolojik tacize münhasır özellik taşımamaktadır. Mevzuata psikolojik tacizde tazminat ve davalarla ilgili hususlara yer verilmesi, psikolojik tacizle etkin mücadele için önemlidir.

5.1.2.6.Devlet Memurları Kanununda Mobbing

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) kapsamında memurlardan maksimum faydayı sağlamak için, disiplin soruşturması ve disiplin cezası uygulamaları kullanılarak mobbing uygulanması olasılığı bulunmaktadır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında “disiplin” başlığını taşıyan yedinci bölümde yer alan 124 ve devamındaki maddeler, mobbing uygulamalarına karşı gerçekleştirilecek olan başvurularda kullanılabilir.¹⁴⁶ 657 Sayılı DMK' nın disiplin cezalarını düzenleyen 125. maddesinde; “Uyarma, kınama, aylıktan kesme, kademe ilerlemesinin durdurulması, devlet memurluğundan çıkarma cezasını gerektiren hükümleri bulunmaktadır.¹⁴⁷

5.1.2.7.Sendikalar Kanununda Mobbing

2821 sayılı Sendikalar Kanununda yer alan 31. maddeye istinaden; işverenin, farklı sendikalardan dolayı çalışanlar arasında ayırım yapamayacağı ve farklı muamele yapmadan eşit davranma ilkesine ilişkin hükümleri içerir. İşverenin, çalışanın iş akdinin feshi haricinde, bu hükümlerin dışında kararlar alması ve uygulaması durumunda, çalışanın bir yıllık maaş toplamında az olmamak koşulu ile tazminat ödemekle yükümlü olacağı, bağlı olduğu sendikal faaliyetlerden dolayı çalışma akdinin feshi durumunda da, İş Kanununun 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanacaktır. Ancak, İş Kanununun 21. maddesinin 1. fıkrası

¹⁴⁶ Ü. Güveyi, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, ,C. 17, 2013, ss.1478-1475.

¹⁴⁷<https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.doc> (01.04.2019).

uyarınca ödenecek tazminatın işçinin bir yıllık ücreti tutarından az olamayacağı hususları öngörülmektedir.

5.1.2.8.Mobbing Genelgesi

Türkiye’de gerçekleşen önemli çalışmalardan bir tanesi de “İşyerlerinde Psikolojik Şiddetin Önlenmesi” hususunda başbakanlık genelgesi çıkarılması olmuştur. Bu genelge 19 Mart 2011 tarihli ve 27879 sayılı Resmi Gazete’ de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. İşyerlerinde Psikolojik Şiddetin (Mobbing) Önlenmesi konulu Genelge maddeleri aşağıdaki şekildedir.

- İşyerlerinde yaşanan psikolojik şiddetle ilgili ilk mücadele işverenin sorumluluğunda olup; işverenler çalışanların psikolojik tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
- Psikolojik şiddet ile ilgili yapılan mücadeleyi kuvvetlendirmek amacıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, Alo 170 üzerinden görevli psikologlar aracılığıyla çalışanlara destek sağlanacaktır.
- Çalışanların maruz kaldığı psikolojik şiddet olaylarını gözlemleyip tespit etmek, değerlendirmek ve önleyici yeni politikalar geliştirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) bünyesinde Devlet Personel Başkanlığı (DPB), Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve ilgili tarafların katılımıyla "Psikolojik Şiddetle Mücadele Kurulu" kurulacaktır.
- Denetim personelleri, psikolojik şiddet şikâyetlerini özenli ve dikkatlice inceleyip en kısa sürede karar verip neticelendirecektir.
- Psikolojiktaciz iddialarıyla ilgili yürütülen i ve işlemlerde kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.
- DPB,ÇSGB ve sosyal taraflar, işyerlerinde psikolojik şiddete yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

5.2. Psikolojik Şiddet (Mobbing) İle İlgili Örnek Olaylar

Türkiye’de son yıllarda mobbing olaylarında artış olduğu görülmektedir. Bu durum çalışanların mobbing olaylarına daha bilinçli yaklaşmasını sağlamıştır. Fakat yine de ülkemizde hukuki sürecin çoğu zaman olumsuz sonuçlanması, dava süresinin uzun olması ve siyasi baskılar birçok çalışanın sessiz kalmasına ve mobbinge boyun eğmesine neden olmaktadır. Türkiye’de mobbing uygulamaları ile ilgili mahkemelerin verdiği emsal kararlar bu bölümde ele alınacaktır.

5.2.1. Örnek Olay 1

Türkiye’nin ilk mobbing davası olarak nitelendirilen ilk örneğimiz Toprak Mahsulleri Ofisi’nde çalışan bir bürokratin mobbinge maruz kalmasıdır.

7 yıldır aynı görevde çalışan bürokrat yaşadığı psikolojik şiddet (mobbing) olayını şu şekilde anlatmaktadır;

“ Çalışma ofisinde firmalara, şirketler diğer kurum ve kuruluşlara ait şubelerin adres kayıtlarını ajandada baskı yaptırmak için güncelliyorum. Gün içerisinde işlemleri tamamlatıp Yönetim Kurulu’na teslim etmişim. Bir gün sonra ofis yöneticilerimizden bir tanesi beni makamodasına çağırarak, gayet nazik ve kibar, hatta dosthane bir şekilde, “T....., sizde son zamanlarda dikkat dağınıklığı problemi olduğunu görüyorum. Ajanda da güncelleme yaptım diyipte bize teslim etmiş olduğun listeyi kontrol ettim, hepsi hatalı ve yanlış” dedi. Listeyi tekrar gözden geçirip düzenlemem için bana geri verdi. Ben o anda çok fazla panik olmuşum, nasıl olurda bu kadar hatalı olabilir diye kendi kendime söylendim. Listeyi tekrar gözden geçirim hepsini tek tek kontrol etmeye başladım fakat hiçbir hata göremedim. Yöneticime düzeltmeleri neye dayanarak yaptınız diye soru yönelttim oda bana cevaben , hatanın geçen yılki ajandalardan kaynakladığını olabileceğini söyledi! Yani eski ajandadaki numaralarla yeni güncellemiş olduğum numaraları karşılaştırarak kontrol etmiş. Yani eski bilgileri, otokontrol kaynağı olarak kullanmış. Hata yaptığımı anladı fakat benden hiçbir şekilde ne özür, nede başka bir söz hiçbir şey söylemedi...Dahası bu konu kurum içinde dedikodu yapıлып hem yöneticiler birbirleri arasın da hem de kurum dışında olan başka kişilerle

konuşulduğunu da biliyordum. Dedikodularda psikolojik şiddet olaylarında sıkça kullanılan bir yöntem olduğunu biliyorum.

‘T.....’e bir işi yap diye veriyorsun, yaptığı iş önüne geliyor bakıyorsun yaptıkları işlerin hepsi yanlış, baştansona tekrar kontrol ederek düzenlemek zorunda kaldım ” şeklinde ifade edilerek kendisinin kırmızı kalemle üzerini çizmiş olduğu bölümleri kime gösterdi acaba diye düşündüm. Oda’da jeoloji mühendisleri ile ilgili olan evrak ve yazıların büyük bir bölümünü ben yapıyordum. İki yıldır kendi şahsıma ait tutulan tutanaklara ait, savunmaları ve şahsıma tebliğ edilecek yazıların hepsini ben yazdım. Düşünün sene sabahleyin işe geliyorsunuz ve kendi kendinize, savunmanızın isteneceğini gösteren bir yazıyı siz kendi elinizde yazıp kendinize tebliğ ediyorsunuz. Bu yazıları ilk başta yazarken işim gereği benden başka yazan yok diye bunda kötü bir niyet aramadım, ta ki bir başka iş arkadaşımın savunma istenene kadar. “İlgili arkadaş yazsın, şu an işi yok” dediğimde, “Bu doğru olmaz” yanıtını aldım. Bana savunma ile ilgili yazıları yazdırmalarının uygun olmadığını biliyor olmasına rağmen beni yıldırma için yapıyorlardı.”

“Bilgi Üniversitesi’nde Sivil Toplum Kuruluşlarına yönelik bir eğitim verildiği bilgisini almıştım. Sivil Toplum Kuruluşlarında ilgili birimden bir personelin kurumunu temsili adına katılım zorunluluğu vardı. Oda Başkanımıza bu eğitime katılmak isteğimi ilettim. Oda başkanımız bana Yönetim Kurulu toplantısında bu konuyu görüşülmesi gerektiğini belirtti. Oda’ya herhangi bir maddi külfeti olmadığı halde kurum adına eğitime katılma iznini vermediler. Oysa ki bu program bana büyük tecrübeler kazandırabilecek bir programdı. Fakat yönetim bu eğitim programına katılmamı engelleyerek beni kendilerine karşı bir kat daha mutsuz etmeyi başarmıştı.”

Yaşadıklarının mobbing olduğunu anlayamadığını belirten çalışan 2 yıl süre ile mobbinge maruz kaldığını belirtmiştir. Bu süreçte iş arkadaşlarından ve bağlı bulunduğu sendikadan gerekli desteği görmediğini belirtmiştir. Tüm bu baskılar ve mobbing sonucunda yasal yollara başvurarak hakkını arama yolunu seçmiştir. Uğradığı psikolojik şiddet sonucunda hem kendisi ve hem ailesini psikolojisini bozulması sonucunda 15.000 TL taleple dava açmıştır. Mahkeme sürecinin

sonucunda göreve iadesi içinde açtığı davayı kazanmıştır. Bu dava Türkiye'deki ilk mobbing davası olarak da bilinmektedir.¹⁴⁸

5.2.2. Örnek Olay 2

Adapazarı'nda İlçe Devlet Hastanesi'nde röntgen teknikeri olarak görev yapmakta olan E.B., hastanedeki hekim ve diğer çalışanlar tarafından mobbing uygulandığı, psikolojik şiddete maruz kaldığı iddiası ile çalışanlar hakkında Sakarya ilinde ikinci İdare Mahkemesi'ne dava açmıştır.

E.B. maruz kaldığı mobbing uygulamasını şu şekilde belirtmiştir: “hastanede kanunen sadece uzman hekimlerin kullanabileceği C kollu röntgen cihazının kendisine kullandırıldığı, ameliyathanede cihazı kullanımı sırasında elinden yaralanması sebebiyle aldığı raporun hukuka aykırı bir şekilde iptal edildiğini, çocuğunun hasta olması nedeniyle almak istediği mazeret izninin verilmediğini ve çalışma ortamındaki hekimlerle hastane yöneticilerinin sürekli olarak kendisine mobbing uyguladığını belirtmiştir. E.B. maruz kaldığı bu mobbing sonucunda, mobbing uygulayan kişilere ve kuruma karşı 2 bin 500 TL manevi tazminat davası açmış ve bu dava üzerine yargı süreci başlamıştır.

Mahkeme iddialarla ilgili toplanan delilleri inceleyerek ilgili kurumlardan konuyla ilgili rapor istemiştir. Toplanan bu kanıtlar ve bilgiler üzerine mahkeme sonunda E.B. lehine karar vererek, “dava sonunda yapılan açıklama dikkete alındığın da davacı lehine verilen mahkeme kararın da, davacının kişilik haklarına sistemli bir şekilde yapılan bu saldırı, müdahale, kanunlardaki yazılı bulunan eşitlik ilkesini aykırı mobbing niteliğinde olduğu neticesine varılmıştır” yönünde verdiğini, bu kararla Sağlık Bakanlığı'nı 2.500 TL manevi tazminat ödemeye mahkûm etmiştir.

E.B.'nin avukatı M. Ç., tarafından lehlerine sonuçlanan bu mahkeme kararının “mobbing mağduru olan ve mobbinge maruz kalan bütün çalışanlar için umut verici

¹⁴⁸: <https://www.mobbing.org.tr/genel/turkiyede-ilk-mobbing-davasini-kazanan-kisi-tulin-yildirim.html> (30.04.2019).

bir karar olduğunu ifade ederek, Sakarya İdare Mahkemesi'nde sürdürdüğümüz mobbing iddiasına dayalı tam yargı davasında, müvekkilimiz lehine manevi tazminat kararı verilmiştir” ifadesinde bulunmuştur. Bu karar, hem özel iş yerlerinde hem de kamu iş yerlerinde, psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalan tüm çalışanlar için umut verici olarak belirtilmiştir. Toplumda, hukuka ve adalete olan güvenin giderek azaldığı bir dönemde bu şekilde bir karar çıkması, bir hukukçular tarafında da olumlu şekilde karşılanmıştır.¹⁴⁹

5.2.3. Örnek Olay 3

Bir üniversitede bölüm başkanı olarak görev yapan bir öğretim görevlisi, fakülte dekanının yaklaşım ve edimleri ile mobbing ve yıldırma politikaları uyguladığını, ilgili kişiyi üniversite yönetimine şikâyet etmesine rağmen hiçbir sonuca ulaşamadığını, tam tersi yaptığı şikâyet sebebi ile disiplin cezası ile cezalandırıldığını, davalı tarafından diğer öğretim görevlilerinin “bu kişiye dikkat edin, onunla muhatap olmayın, ona yaklaşmayın” vb. şekillerde uyarıldığını belirtmiştir. Dekan tarafından kendisine karşı dışlama ve tecrit etme politikalarının uygulandığını, mesaiye dikkat etmesine rağmen önceki bir tarihte mesaiye gelmediği iddiası ile hakkında soruşturma açıldığını belirtmiştir. Ayrıca söylemediği sözlerin söylenmiş gibi rektörlük makamına çarpıtılarak yansıtıldığını, bir takım resmi yazılarla gereksiz uyarılara maruz kaldığını, dekanın bezdiri uygulamaları nedeni ile ruh ve beden sağlığının zarar gördüğünü belirterek uğradığı manevi tazminat istemi ile yasal süreç başlatmıştır.

Yerel mahkeme davaya konu edilen olayda, davalının Üniversite de dekan olarak görev yaptığı, davacı hakkında gayrihukuki şikâyette bulunduğu ve bu sebeple soruşturma geçirmesine ve uyarma cezası almasına neden olduğu, diğer öğretim görevlilerine davacıdan uzak durmaları için telkinde bulunduğu, diğer öğretim elemanlarına yönelik bir uygulama olmadığı halde mesai saatleri içinde davacının yerinde olup olmadığını takip ettirdiği, davalının yöneticilik sıfatını kötüye kullanarak davacının kişilik haklarını zedelediği ileri sürüldüğüne göre, Anayasa'nın 129/5. maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Yasası'nın 13/1. maddesi gereğince

¹⁴⁹: <https://www.medimagazin.com.tr/saglik-calisanlari/genel/tr-rontgen-teknisyeni-doktora-actigi-mobbing-davasini-kazandi-6-48-79000.html>. (30.04.2019).

adli yargı yerinde davalıya yönelik açılan davada husumet nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

Yerel mahkemece belirtilen yasal düzenlemeye göre, davalı hakkındaki davanın düşmanlık duygusu nedeniyle reddedilmesi gerekirken, işin esasının incelenmiş olması usul ve yasaya uygun düşmediği gerekçesi ile kararın bozulmasına karar vermiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK KURUMLARINDA PSİKOLOJİK ŞİDDET (MOBBİNG)

1. SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG ve SEBEPLERİ

Sağlık sektörünün çalışma koşullarının yoğun olması, çalışma ortamının ergonomik koşulları içermemesi, nöbet/vardiya usulü çalışma sisteminden kaynaklanan çalışma saatlerinin uzun olması, kullanılan malzeme ve ekipmanların mesleki risk oluşturması ve kişisel arası ilişkiler çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁵⁰

Sağlık sektöründe kadın çalışan iş gücünün ağırlıklı olması, fiziksel ve sözlü şiddete maruz kalma olaylarını arttırır. Hemşirelerin çok büyük bir kısmının bayan olması; göz, çocuk, psikiyatri, kadın doğum gibi branşları bayan hekimlerin seçmesi mobbing riskini arttırır.¹⁵¹ Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) 1771 asistan, pratisyen, uzman doktor, ebe, hemşire kadın sağlık profesyonellerinin üzerinde anket yöntemiyle yaptığı araştırmada çalışan kadınların gördükleri fiziksel ve psikolojik şiddetten şikâyetçi olduğu tespit edilmiştir.¹⁵²

Mobbingin hemşireler üzerinde oluşturduğu yüksek stres seviyesi, kendini sömürülmüş hissetme, iş tatmininin düşmesi, benlik saygısının azalması, mesleki yeterliliğin kaybolma hissi, suçluluk ve korku içeren yoğun anksiyete gibi ortaya çıkan olumsuz psikolojik belirtiler meslekte kalmalarını olumsuz biçimde etkilemekte ve bu sorunu evrensel bir hale getirmektedir. Hemşirelerin mobbing uygulayıcıları sırasıyla; diğer sağlık profesyonelleri, hastanın yakınları, hasta, kendi meslektaşları ve yönetici hemşireler oluşturmaktadır.¹⁵³

WHO, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ve Uluslararası Hemşireler Konseyi 2002 yılında hazırladıkları ortak raporda, değişik ülkelerde sağlık personeline yapılan şiddet oranlarına baktığımız zaman, çalışan kişilerin genel olarak %3-

¹⁵⁰ Ç. Yiğitbaş ve S. E. Deveci, “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, C.11, S.23-28, 2011,s.24.

¹⁵¹ Karsavuran, s. 276.

¹⁵² Sibel Asi Karakaş ve Ayşe Okanlı, “Hemşirelik ve Mobbing”, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, , C.2, 2013, s.572.

¹⁵³ Karsavuran, s. 278.

%17'sinin fiziksel olarak şiddete uğradığı, %27-%67'sinin sözel olarak, %10-%23'ünün psikolojik olarak, %0,7-%8'inin cinsel içerikli, %0,8-%2,7'sinin ise etnik, ırkçı, ayrımcı şiddete maruz kaldığı belirlenmiştir. Sağlık hizmet sunucularına karşı yapılan şiddet uygulamalarına bakıldığında, erkeklerin kadınlardan daha az şiddete uğradıkları tahmin edilmektedir. Öte yandan erkek çalışan sayısının daha fazla olduğu işyerlerinde fiziksel şiddetin, kadın çalışanların daha fazla olduğu işyerlerinde ise psikolojik şiddetin daha yoğun görüldüğü, kadınların özellikle kendi cinslerine karşı pasif-saldırgan davranışlar sergilediği belirtilmektedir.¹⁵⁴

Sağlık sektöründe hemşirelerden sonra en fazla mobbing görenler, hekim ve sağlık memurlarıdır.¹⁵⁵ Suç oranlarının yüksek, nüfusun az ve kırsal bölgelerde görev yapan ambulans ekibi de risk altındadır.¹⁵⁶ Sağlık kuruluşlarında mobbingi tetikleyen faktörler ise şu şekilde sıralanabilir;

- Rollerin ve çalışma koşullarının belirsiz iş yükü ve stresinin fazla olması,
- Bürokratik engeller,
- Hiyerarşik yükselme isteği ile planlanan akademik kariyer,¹⁵⁷
- Hastanelerin riskli birim olarak tayin edilen acil, ameliyathane ve yoğun bakım birimlerinde çalışmak,
- Ekip çalışanları ve hasta yakınları ile daha yoğun iletişim kurulması gereken dilimi olan gündüz vardiyasında çalışmak,¹⁵⁸
- Hemşirelerin lise öğrenimlerini tamamlayıp; kırsal kentlere küçükyaşlarda çalışmaya başlamış olmalarının yarattığı savunmasızlık,
- İdareye ve yönetime kişisel iletişimi yakın olan kişilere yapılan ayrıcalıklar,¹⁵⁹

¹⁵⁴ Fronteira I, Craveiro I, Antunes AR, Conceição C, Flores I, Santos O. Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector, Human Resources for Health 2003;1,1-11.

¹⁵⁵ Yiğitbaş ve Deveci, s.26.

¹⁵⁶ Karsavuran, s.178.

¹⁵⁷ S. B. Kök vd., "Psikolojik Şiddetin Bireysel ve Örgütsel Yansıması: Yıldırma", Eurovision Sosyo Ekonomik Araştırmalar Pamukkale Dergisi, C.1, S.44-62, 2014, s.49.

¹⁵⁸ Yiğitbaş ve Deveci, s. 24

¹⁵⁹ Karsavuran, s. 276

- Hastanedeki tıbbi kaynakların ve olanakların yetersizliği,
- Kamuda özellikle devlet hastanelerinde çalışanların aldığı maaşın memnuniyetsizlik yaratması,
- Çalışma şartlarının zor ve yoğun olması nedeniyle çalışan kişinin kendine ve ailesine yeterince zaman ayıramaması,
- Kadınların fiziksel olarak güçsüz oldukları düşüncesiyle hocalarının nöroloji, ortopedi, cerrahi gibi alanlara yönlendirmemesi,
- 16-24-36-48 saate varabilen uzun çalışma saatlerinin uykusuz, ayakta hasta ve hasta yakınlarıyla geçmesinin yarattığı yorgunluk ve stres¹⁶⁰
- Sağlık kuruluşlarının 7 gün 24 saat kesintisiz hizmet sunması,
- Hekim, hemşire, personel azlığından dolayı ya da kullanılan malzemelerin eksikliğinden dolayı hastaların muayene olabilmeleri için oluşan uzun kuyruklar ve bekleyiş,
- Bekleme odalarının koşullarının uygunsuz olması, her hastanın kendini en acil olarak sıfatlandırması, hasta yakınlarının muayene sırasının adil olmadığına dair inancı.¹⁶¹

Sağlık hizmetlerinin hızlı gelişmesi, yasal uygulamalarda boşluklar olması, yaşanan mobbingin kayda alınmaması sağlık çalışanının güvenliğini sağlamak onusunda eksiklikler yaratmaktadır. Mobbing hastanelerde sık görülen ve tedbir alınması gerek bir durum olduğu için çalışanlar açısından bu sorunun farkındalığının artırılması gerekir. Sağlık çalışanlarına yapılan sözel saldırı, yaralanma, darp ve öldürmeye ilişkin ve yasal düzenlemeler yapılmalıdır.¹⁶² Çeşitli kurum ve kişilerce yapılan araştırmalarda, sağlık hizmet sunucularının mobbing olaylarına maruz kalma riskinin diğer hizmet sunucularına oranla 16 kat daha fazla olduğunu görülmektedir. Sağlık çalışanlarının %18 ile % 37 oranında bilinçli şekilde mobbinge maruz kaldığını, %74 ile % 91'inin bir ya da birden fazla mobbing uygulamalarıyla karşılaştığını ve çalışanların çoğunun işyerinde çalışma

¹⁶⁰ O. Polat ve I.Pakiş, "Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz", Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, , C.3, 2012, s.214

¹⁶¹ Nesrin Akça vd., "Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddet: Özel Bir Tıp Merkezi Örneği", Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, C.13,2014,s.3.

¹⁶² Yiğitbaş ve Deveci, ss. 24-27.

arkadaşlarının bu tür davranışlara ile karşılaştıklarına şahit olduklarını göstermektedir.¹⁶³

Mobbinge maruz kalan sağlık çalışanları; yıldırma, dışlanma, bıktırma, kurumun hizmetlerinden mahrum bırakılma, küçük görme, izin ve görevlendirilmelerden faydalandırmama, zorunlu tayin gibi psikolojik tacize neden olabilecek yaklaşım ve davranışlara maruz kalabilmektedir.¹⁶⁴

Mobbinge maruz kalanların verdikleri ilk tepki arkadaşları ile paylaşma ya dadurumu görmezden gelme olmaktadır. Oysaki mobbing ciddi bir mesleki sağlık güvenliği riski oluşturduğundan toplum sağlığında olumsuz etkilenir. Bunun çalışanlar arasında stres ve öfke yönetimi, iş yeri şiddeti önleme sorun ve çatışma çözme beceriler kazandırılıp; mobbingin bireysel, örgütsel, toplumsal sonuçları hakkında çalışanlar bilgilendirilmelidir.¹⁶⁵

2. SAĞLIK KURUMLARINDA MOBBİNG SONUÇLARI

Hastanelerde çoğunlukla görülen ve sağlık hizmet sunucuları için ciddi şekilde sağlık ve güvenlik sorunu olarak karşımıza çıkan psikolojik şiddet olgusu, sadece bireye zarar vermekle kalmayıp işletmelere, işverenlere, çalışanların ailelerine ve ülke ekonomisine de zarar vermektedir.¹⁶⁶

Mircille Kingma : sağlık sektöründe iş yeri şiddetinin yaygın sonuçlarını şu şekilde sıralamaktadır:¹⁶⁷

1. Sunulan hizmet kalitesinde bozulma,
2. İş çevresinde bozulma,
3. Çalışanların işi bırakması,
4. Sağlık çalışanlarının işe kabul edilmeleri ve başlamasında zorlaşma,
5. Kabul edilebilir olmayan toplumsal tutum ve davranış,
6. Sağlık harcamalarının artması,

¹⁶³ Davenport vd., ss.168-169

¹⁶⁴<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/> (02.03.2019)

¹⁶⁵ Karsavuran, ss.278-279.

¹⁶⁶ Tutar, s. 19.

¹⁶⁷ M. Kingma, "Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion", *International Nursing Review*, 2001, s .48.

7. Nitelikli sağlık personeline azalma.

Kamu hizmetinin kesintisiz bir biçimde sunulduğu sağlık kurumlarında; 7/24 stres altında çalışma temposundan ve belli olmayan iş saatlerinden dolayı çalışanların şiddete uğrama riski fazlalaşmaktadır. Kamu kurumlarında iktidar parti yanlısı yönetici ve çalışanlar siyasi gücü kullanarak çalışanlara karşı etik dışı yaptıkları zorbalık ve yıldırma türü şiddet örnekleri sıklıkla görülmektedir. Bu tutum ve davranışlar sağlık çalışanında tükenmişliğe yol açmaktadır.

Mobbing uygulayan yöneticiler çoğu zaman çalışanların ne kadar verimli çalıştığı ile değil kendi düşüncelerine ne kadar cevap alabildikleri ile ilgilenmektedir. Özellikle sağlık sektöründeki mobbing yukarıda sayılan sebeplerin oluşması nedeni ile hizmette aksaklıklara neden olmaktadır. Çalışanların huzurlu çalışma ortamlarının bozulma endişesi, istemedikleri bölümlerde çalıştırılma endişesi mobbingi kabullenmesine neden olmaktadır. Çoğu zaman çalışanların yasal yollara başvurusu ile kimi yöneticiler mobbing uygulamasından vazgeçmektedir.

Psikolojik şiddet yaşanan işyerlerinde hiçbir zaman kazanan taraf yoktur, başta iş yeri sahibi olmak üzere her zaman kaybeden taraf vardır. Psikolojik şiddet yaşanan örgütlerde etkinliğin düştüğü aşikârdır. Psikolojik Şiddet ile ilgili yapılan tüm araştırmada psikolojik şiddet sonucu ile tükenmişlik boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Türkiye’de sağlık sektöründe psikolojik şiddet (mobbing) yeni bir kavram olarak belirtilse de, yöneticiler ve çalışanlar bu kavrama hiç yabancı değildir. Fakat yöneticiler ve çalışanlar maruz kaldıkları bu davranışların adını henüz tam olarak koyamamaktadırlar. İş hayatı içerisinde gerçekleşen bu tür şiddet uygulamalarına sık sık rastlanmaktadır. Kurum içerisinde psikolojik şiddetin yoğun bir şekilde gerçekleşmesine neden olan unsurlar arasında rekabetin ortamının yükselmesi, iş stresinin çok fazla olması, iş yerindeki iletişimin zayıflığı, üst kademe yöneticilerin astlarına karşı art niyetli hareketlerde bulunması, kurum içindeki çatışmaların iyi yönetilmemesi, problemleri kurum yapıları sayılabilir.

Sağlık kurumlarında meydana gelen mobbing yalnızca mobbinge maruz kalanları değil tüm kurum çalışanları negatif yönde etkilemektedir. Çalışan diğer personel de iş ortamındaki panik ortamdaki, stresten ve tedirginlikten etkilenecektir. Sağlık sektörü insan canı odaklı yoğun emek sarf eden bir hizmet sektörü olup özverili ve dikkatli bir ekip çalışması gerektirmektedir. Bu koşullar göz önüne alındığında iş ortamında tedirgin olan çalışanlar işyerine isteksiz ve zorunlu olan mesai saatini doldurmak amacı ile gideceklerdir. Ancak sağlıklı işyerlerinden istenen verimin alınabilmesi için çalışanların işte geçirdikleri sürelerde mutlu olmaları, işyeri barışının sağlanması, takım ruhunun devamlı olması sağlanmalıdır. Mobbing olgusunun yaşandığı bir ortamlarda bu şartları gerçekleştirmek çok zordur.

Yaygınlaşarak ve tüm topluma zarar verici hale gelmemesi için önleyici tedbirler alınması önemlidir. Bu şartlarda çalışanın, örgüte olan güveni ve örgüte olan inancı, motivasyonunu, iş tatminini azaltarak, çalışma ortamını stresli bir hale getirerek, iş verimliliğini düşürecektir. Örgütün sistem içerisinde mevcudiyetini sürdürebilmesini ve rekabete ayak uydurabilmesi çalışanlarından elde ettiği performansa ve verime bağlıdır. İşte psikolojik şiddet uygulamaları iç müşteri tatminini düşmesine neden olmaktadır. Dolayısıyla tatminsiz bireylerin oluşturduğu örgütlerde verim azalacak, iş gören devir hızı artacaktır. Psikolojik şiddet uygulamaları çalışana duygusal ve fiziksel yönden zarar verirken benzer etkiler örgütlerde de görülmektedir.

Bu tür şiddet uygulamalarının, iş hayatı ve çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlıkları üzerinde büyük oranda olumsuz etkileri oluşmadan, hem bireysel hem de örgütsel bir bilinçlenme ile bu olgunun önüne geçilmeli ve daha sağlıklı çalışma ortamları yaratılmalıdır. Gerekli önlemler alınmadan geçen her gün çalışan ve örgüt açısından giderilmesi mümkün olmayan problemler oluşabilmektedir.

Çeşitli şekillerde yapılan psikolojik şiddet uygulamaları çalışanlarda fiziksel ve duygusal bazı problemlere sebebiyet verebilmektedir. İlk olarak iletişim sorunları ve moral bozukluğu, stres ile baş gösteren bu problemler; şiddetin seviyesinin ve uygulanma süresinin artmasıyla artmaktadır. Devamlı şahsı ve mesleği aşağılanan, iletişimi, kendini göstermesi engellenen, görmezden gelinen kişide zamanla daha büyük fiziksel ve duygusal problemler ortaya çıkmaktadır. Şiddete uğrayanların güdülenmesi, performansı, iş tatmini düşmekte; duygusal çöküntüler yaşayan çalışanda işten ayrılma ve intihara varan durumlar oluşabilmektedir.

Sağlık sektöründe aktif rol alan, hasta bakım hizmetlerinde doğrudan görev yapan hekim, hemşire, sağlık memuru ve ebelerden oluşan sağlık çalışanlarıyla yaptığımız çalışmada; çalışanların mobbing algısına yönelik değerlendirmelerin (ortalamaların) olumsuz olması iş tatminlerini azaltmakta olduğu sonucuna varılmıştır.

KAYNAKÇA

Akgeyik Tekin, Güngör Demet Meltem, Müşteriden Kaynaklanan(Psikolojik Taciz) Saldırgan Davranışlar, Market ve Çağrı Merkezi Çalışanlarına İlişkin Bir Araştırma, Ankara, Özyurt Matbaacılık, 2013.

Akça Nesrin vd., “Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddet: Özel Bir Tıp Merkezi Örneği”, Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi, C.13, s.1, 2014, 1-12.

Alkan, Emre, Yıldız, Süleyman Murat, Bakır, Müslim, Mobbingin Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Tükenmişliği Üzerine Etkisi, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimi Dergisi, 2011.

Altuntaş, Ceren, “Mobbing Kavramı ve Örnekleri Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, Yaşar Üniversitesi e-dergisi, 2010.

Arısoy, Azime, Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta- Antalya Burdur’da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2011.

Atman, Ümit, İşyerinde Psikolojik Terör, Mobbing. Sağlıkta İş performansı ve Kalite Dergisi, 2012.

Atasoy, Işık, Sağlık Sektöründe Mobbing: Sakarya İlinde Kamu ve Özel Hastanelerde Çalışan Ebe ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010.

Avcı Balcı (2014). Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetlerinde Çalışanların Tükenmişlik Düzeyleri İle Maruz Kaldıkları Şiddet Arasındaki İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma, (Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Balcıoğlu, İbrahim, Şiddet ve Toplum, İstanbul, 2001.

Baransel Isır,A., Dülge H. E., R, Yıldırım Cuma. (2006). Acil Hemşiresinin Görevleri ile Hukuksal ve Etik Sorumluluklar, Türkiye Acil Tıp Dergisi, 6(2):90-96

Bayrak Kök Sebahat vd., “Psikolojik Şiddetin Bireysel ve Örgütsel Yansıması: Yıldırma”, Eurovision Sosyo-Ekonomik Araştırmalar Pamukkale Dergisi.

Bayram, Selahattin, Yeni İş Sağlığı Güvenliği Kanunu ve Uyuşmazlık Konularıyla İş Kanunu, Ankara, Adalet Yayınevi, 2012.

Beliner A.S., Konak Sağlık Grup Başkanlığı’na Bağlı Kurumlarda Çalışan Personeli Aile İçi Şiddetle Karşılaşmasının Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, SABE, YYLT, İzmir, 2006, s. 17.

Bilgili, Abbas, İş Hukuku Açısından İşyerinde Cinsel Taciz, Adana, Karahan Yayınları, 2012.

Bozkurt Sakallı A. (2017). Sağlık Kurumlarında Çalışanların İletişim Ve Toplam Kalite Yönetim Alguları İle Şiddete Maruz Kalma İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Alan Çalışması, (Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi, Ankara.

Cicerali, Kaya, Lütfiye ve Cicerali, Ensari, Tüm Bilinmeyen Yönleriyle Mobbing, Yason Yayıncılık, Ankara, 2014.

Cöğenli, Zahit, Mehmet, Üniversitelerde Mobbing’in İncelenmesi ve Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi (MSKÜ), SBE, YDT, Muğla, 2013.

Çobanoğlu, Şaban, Mobbing; İş Yerinde Duygusal Saldırı Ve Mücadele Yöntemleri, İstanbul, Timaş Yayınları, 2005.

Çukur, Cengiz, “İş Yeri Psikolojik Taciz (Mobbing)”. Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi, İstanbul, 2012.

Dangaç, Gönül, Örgütlerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Bir Araştırma, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir, 2007.

Davenport Noa Zanolli, Elliott Gail Eursell, Schwartz Ruth, Mobbing Emotional Abuse in the American Workplace. Civil Society Publishing, 2003.

Davenport, N., R. D. Swartz Ve G. P. Elliot, 2003, Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz, Sistem Yayıncılık, İstanbul.

Demir, Mahmut, “Örgütsel Çatışma Yönetiminde Duygusal Zekânın Etkisi: Konaklama İşletmelerinde İş görenlerin Algılamaları Üzerinde Bir Araştırma”, Doğu Üniversitesi Dergisi, 2010.

Ergun Özler, Nuray Mercan, Mobbing-Yönetimsel ve Örgütsel Açından Mobbing Psikolojik Terör, Detay Yayıncılık, 2009.

Eren, Erol, Yönetim Psikolojisi, İstanbul: Nadir Kitap, 1989.

Erdemir, Lokman, Çanakkale Muharebe Meydanlarından İstanbul Hastanelerine: Sağlık Hizmetleri, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2012.

Ertan, Emre, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz (Mobbing) Panel Ve Çalıştayı Bildiriler Kitabı, Mobbingle Mücadelede Yasal Çözümler, 2013.

Ertekin Y., Yurtsever G. (2001). “Yönetimde Narsizm Üzerine Bir Deneme”, Türkiye Orta Doğu ve Amme İdaresi Dergisi , C.34, s.39-45.

Ertuna, Güneş, Derya ve Ertuna, Erde, “Yıldırma (Mobbing) Kuramsal Bir Çerçeve”, Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi, 2015.

Girgin, B., Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi, SBE, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, 2007.

Gökçe, Toker, Asiye, İş Yerinde Yıldırma: Özel ve Resmi İlköğretim Okulu Öğretmen ve Yöneticiler Üzerinde Yapılan Bir Araştırma, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2006.

Gökçe, Toker, Asiye, Mobbing İşyerinde Yıldırma Nedenleri ve Başa Çıkma Yöntemleri, Pagem Akademi, Ankara, 2008.

Gökdemir, Duygu, Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Kamu Hastanesinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, SBE, İstanbul,2016.

Grunau Gabrielle, Mobbing And Burnout: Are They Linked (Ph.D. Thesis), Walden University, 2007.

Günel, Devrim, Özgür, “İşletmelerde Yıldırma Olgusu ve Yıldırma Mağdurlarının Kişilik Özelliklerine İlişkin Bir Araştırma”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2010.

Güngör, Meltem, Çalışma Hayatında Psikolojik Taciz, İstanbul, Derin Yayınları, 2008.

Güveyi, Ümit, Memur Disiplin Hukukunda Mobbing, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2013.

Fronteira I, Craveiro I, Antunes AR, Conceiçao C, Flores I, Santos O. Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector, Human Resources for Health 2003:1,1-11.

<http://www.luggat.com/%C5%9Fiddet/1/1>, (erişim tarihi: 27.03.2019).

<https://www.medimagazin.com.tr/saglik-calisanlari/genel/tr-rontgen-teknisyeni-doktora-actigi-mobbing-davasini-kazandi-6-48-79000.html> (erişim tarihi: 30.04.2019).

<https://www.lexpera.com.tr/ictihat/yargitay/hukuk-genel-kurulu-e-2017-3017-k-2018-99-t-24-1-2018> (erişim tarihi: 30.04.2019).

İlhan, Ümit, “İş Yerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing)Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”, Ege Akademik Bakış Dergisi, 2010.

Karcioğlu, Fatih ve Akbaş, Sevil, “İşyerinde Psikolojik Şiddet ve İş Tatmini İlişkisi”, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2010.

Karakaş Asi Sibel ve Okanlı Ayşe, “Hemşirelik ve Mobbing”, Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi, 2013.

Karatuna, İşıl ve Tınaz, Pınar, İşyerinde psikolojik taciz. Ankara, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, 2010.

Karsavuran, Seda, “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2014.

Karip, Emin, Çatışma Yönetimi, Ankara, Pegem Akademi Yayınları, 1999.

Kılınç, Zühal, Örgütlerde Sessiz Tehlike Mobbingin Çalışanlar Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü (SBE), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2010.

Kırel, Çiğdem, Ayşe, Örgütlerde Psikolojik Taciz (Mobbing) Ve Yönetimi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, 2008.

Kingma, Mircille, “Workplace Violence in the Health Sector: A Problem of Epidemic Proportion”, International Nursing Review, 48, 2001

Koçak, Y.-Yeşilyurt, C., Türk Hukuku Bakımından Mobbing, Türklerin Dünya Dergisi, 2014.

Kocacık, Faruk, Şiddet Olgusu Üzerine, Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2001.

Köknel, Özcan, Bireysel ve Toplumsal Şiddet, İstanbul, 1985.

Köse A, Beşer , A., Kadının değiştirilebilir yazgısı “Şiddet”, Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2007.

Mansur, Akdemir, Fatma, İşletmelerde Uygulanan Mobbingin (Psikolojik Şiddet) Örgütsel Bağlılığa Etkisi, Ankara, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi; 2008.

Muhittin Şahin, Mobbing Olgusuna Anatomik Bir Bakış: Üniversite Özelinde Vaka Analizi, Akademik Bakış Dergisi, 2013.

Michaud, Yves, Şiddet, (Çev. C. Muhtarlıoğlu), İstanbul, 1991.

Minibaş, Paussard, Jale ve Çamuroğlu, Meltem, Kâbus. İstanbul: Nobel Yayınları, 2009.

Ocak, Serhat, Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)"e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Edirne, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi, 2008.

ÖğünçPınar, Türkiye’de ilk Mobbing Davasını Kazanan Kişi, <https://www.mobbing.org.tr/genel/turkiyede-ilk-mobbing-davasini-kazanan-kisi-tulin-yildirim.html> (30.04.2019).

Önertoy, O.C., Mobbing, İşyerinde Duygusal Taciz, İstanbul Sistem Yayıncılık, 2003.

Özaşçılar M., (2016). Şiddet Davranışının Nedenlerini Açıklamada Biyolojik Temelli Kuramların Rolü, Türk Psikoloji Yazıları, 19 (Özel Sayı): 16-28.

Özkuş, Emrah, Aydın, Şule, İş Yerinde Yaşanan Psikolojik Şiddetin Yapısı ve Boyutları, 4-5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2007.

Özkalp, Enver ve Kırel, Çiğdem, Örgütsel Davranış, Ekin Yayıncılık, Bursa, 2013.

Özalp, Fikret, Çalışma Yaşamında Mobbing ve İş Tatmini Arasındaki İlişki; Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama, İstanbul Aydın Üniv. Sos. Bilm. Ens, İstanbul, 2013.

- Öztaş, İ., Acil Servis Hemşirelerinin Şiddete Maruz Kalma Durumları ve Baş Etme Yöntemlerinin Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2018.
- Polat, Fatma, Çalışanların Psikolojik Taciz Algısının Örgütsel Bağlılık İlişkisi, Atatürk Üniversitesi, SBE, YYLT, Erzurum, 2011.
- Polat Oğuz ve Pakiş Işıl, “Mobbing, İşyerinde Psikolojik Taciz”, Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi.
- Polat, Oğuz “Şiddet”, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/274326>, (erişim tarihi: 27.03.2019).
- Resmi Gazete, 4721 Sayılı Medeni Kanunun, s.24607, 24-25.madde, 8 Aralık 2001, www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4721.doc (erişim tarihi: 01.04.2019).
- Rayner, Charlotte and Hoel, Helge, A Summary Review Of Literature Relating To Workplace Bullying, Journal Of Community and Applied Psychology, 1997.
- Roberts S. J., Demarco R. & Griffin M. (2009), The Effect Of Oppressed Group Behaviours On The Culture Of The Nursing Workplace: A Review Of The Evidence And Interventions For Change Journal Of Nursing Management 17, 288–293
- Sakallı Bozkurt A., Sağlık Kurumlarında Çalışanların İletişim Ve Toplam Kalite Yönetim Algıları İle Şiddete Maruz Kalma İlişkisinin Belirlenmesi: Bir Alan Çalışması, Yüksek Lisans Tezi. Atılım Üniversitesi, Ankara, 2007.
- Sarcan, Emine, Toplumun Sağlık Çalışanlarına Uygulanan Şiddete Bakış Açısı, Uzmanlık Tezi, Gaziantep Üniversitesi Tıp Fakültesi, Gaziantep, 2013.
- Savaş, Burcu, Fatma, İşyerinde Manevi Taciz, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2007.
- Serin Hatice vd., Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet, Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi, 2015.

Subaşı N., Akın A. Kadına yönelik şiddet nedenleri ve sonuçları, www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/kadina_yon_siddet.pdf (29/03/2019).

Spector P.E., Coulter M.L., Stockwell H. G. &, Matz M.W. (2007). Perceived Violence Climate: A New Construct And Its Relationship To Workplace Physical Violence And Verbal Aggression, And Their Potential Consequences. *Work & Stress*, April-June; 21(2): 117-130

Tayyar, Selman, İşletmelerde Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve Etkilerine Yönelik Bir Araştırma, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü (GYTE), SBE, YYLT, Gebze, 2008.

TBMM, “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Artan Şiddet Olaylarının Araştırarak Alınması Gereken Önlemler Belirlenmesi” Araştırma Komisyonu Raporu, TBMM, Ankara, 2013, s.110.

TBMM, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:6 İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Nisan 2011 <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/docs/> (29.03.2019)

TDK, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts, (29.03.2019).

Temizel, Yavuz, Mobbing Türk hukukundaki Yeri, *Adalet Dergisi*, 2013.

Tetik, Semra, “Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2010.

Thirion, Agnès, Macías, Enrique Hurley, John Vermeylen, Greet, Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation For The Improvement Of Living And Working Conditions, 2007.

Topaloğlu, Cafer ve Avcı, Umut, “Çatışma Nedenleri ve Yönetimi: Otel İşletmelerinde Yönetici Bakış Açısıyla Bir İnceleme”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2008.

Torun, Alev, İşyerinde Zorbalık, *Öneri Dergisi*, 2004.

Töremen, Fatih ve Çankaya, İbrahim, Yönetimde Etkili bir Yaklaşım, Duygu Yönetimi, Kurumsal Eğitim Bilim Dergisi, 2008.

Tutar H. (2004), İş Yerinde Psikolojik Şiddet, İstanbul, 1.Baskı, Platin Yayınları.

Tutar H (2004), Kriz ve Stres Yönetimi, Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Türk Ceza Kanunu, 2004, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.5237.pdf> (erişim tarihi: 01.04.2019).

Türkçe Sözlük, Şiddet, Türk Dil Kurumu Ankara, 2005 s.1866.

Tınaz, Pınar, İşyerinde Psikolojik Taciz, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2006.

Tınaz, Pınar, İş Yerinde Psikolojik Taciz(Mobbing), Beta Yayıncılık, İstanbul, 2011.

Tutar, Hasan, İş Yerinde Psikolojik Şiddet, Ankara, Platin Yayınları, 2004.

Tutar, Hasan, Örgütsel Psikoloji, Detay Yayıncılık, Ankara, 2014.

Tınaz, Pınar, Ergin Hediye ve Bayram, Fuat, Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing), İstanbul: Beta Basım, 2008.

Ulusoy, Duygu, Zeynep, “Mobbing Suç Tipi İçin Bir Analiz Denemesi”, Türkiye Barolar Birliği Dergisi, 2013.

Vega, Gina, R. Comer, Debra, Sticks And Stones May Breek Your Bones, But Words Can Break Your Spirit: Bullying In The Workplace, Journal Of Business Ethics, 2005.

Walter, H. (1993) Mobbing: Kleinkrieg am Arbeitsplatz, Campus, Frankfurt.

Yiğitbaş, Çağla ve Deveci, Erhan, Süleyman, “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”, Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 2011.

Yüçetürk, Elif, “Türkiye’de İş Yaşam Kalitesini ve Verimliliği Azaltan Gizli Bir Sendrom: Yıldırma (Mobbing)”, İktisat-İşletme- Finans İnceleme ve Araştırma Dergisi, Ünal Ofset, Ankara, 2005.

Yüçetürk, Elif, “İşyerindeki Yıldırma Eylemlerini Önlemede Sendikaların Rolü”, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012.

Var, Merve, Mobbing Davranışları İle Örgüt Kültürü Arasında ki İlişki, Bir Kamu Kurumu Örneği, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi (ESOGÜ), SBE, YYLT, Eskişehir, 2016.

Vural Özkan, G., İş Yerinde Yıldırma (Mobbing) ve İş Doyumu İlişkisi, DEÜ,SBE, YYLT, İzmir, 2011.

Yılmaz, Emine, Hastanelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Psikolojik Yıldırma (Mobbing) ve İş Tatminine Etkisi: Isparta İlinde Bir Uygulama, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2015.

Zorlu, Aziz, Çalışanların Mobbing Davranışı Karşısındaki Tutumları İle Kişilikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, MALÜ, SBE, YYLT, İstanbul, 2009.

ÖZGEÇMİŞ

20.10.1984 yılında Kahramanmaraş'ın Pazarcık ilçesinde doğdum. İlk, orta ve lise öğrenimimi Pazarcık ilçesinde, Üniversite öğrenimimi Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sağlık meslek Yüksekokulunda tamamladım. 2007 yılında Sağlık memuru olarak Pazarcık Toplum Sağlığı Merkezine atandım, 2010 yılından itibaren Pazarcık devlet hastanesinde çalışmaya başladım. Evli 2 çocuk babasıyım.

Fatih BOZANCIR