



## **SAĞLIK SEKTÖRÜNDE MOBBİNG<sup>1</sup>**

Handan ERTAŞ<sup>2</sup>, Fatma ÇİFTÇİ KIRAÇ<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Doç.Dr, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya/Türkiye

<sup>3</sup> Arş.Gör, Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Konya/Türkiye

e-mail: handanertas@selcuk.edu.tr, ciftcifatma50@gmail.com

### **Özet**

**Çalışmanın Amacı:** Bu çalışmanın amacı, sağlık personellerinin psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeylerinin ve ilişkili faktörlerin saptanmasıdır. Araştırmada, sağlık personellerinin mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi hedeflenmiştir.

**Gereç ve Yöntem:** Araştırma Konya ilinde bir kamu hastanesinde çalışan 150 sağlık personeline uygulanmıştır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ve nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze görüşme tekniği ile desteklenmiş anket modelinden yararlanılmıştır. Kullanılan anketin Cronbach Alpha değeri 0,929 olarak hesaplanmıştır.

**Bulgular:** Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu ile mobbing ortalaması arasında yapılan Anova testi sonucuna lise eğitimi alan sağlık çalışanları lisans eğitimi alan sağlık çalışanlarına göre daha çok mobbinge uğramaktadır. Sağlık çalışanlarının en çok karşılaştığı mobbing davranışları “Sözlerin sürekli kesilmesi” (%44,7) ve “İşinin sürekli eleştirilmesi” (%41,3), en çok karşılaşılan mobbing etkileri ise; “Yaşadıkları karşısında kendini suçlama”(%40) ve “Ani öfke patlaması”(%38) olarak belirlenmiştir.

**Tartışma ve Sonuç:** Araştırmanın sonuçları doğrultusunda çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışları bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını negatif yönde etkilemekte ve örgüt verimliliği, etkinliğini azaltmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Psikolojik Şiddet, Mobbing, Çatışma, Psikolojik Baskı

---

<sup>1</sup> Bu çalışma 18-21 Ekim 2017 tarihlerinde Antalya’da gerçekleştirilen II.Uluslararası Akademik Araştırmalar Kongresinde özet olarak sunulmuş ve genişletilmiştir.



## **MOBBING IN HEALTH SECTOR**

### **Abstract**

**Aim of the Study:** The aim of this study is to determine the exposure levels of psychological mobbing and related factors of health personnel working in Konya. In the study, it was aimed to determine the mobbing exposure status of health personnel.

**Materials and Methods:** The study was applied to 150 health personnel working in a public hospital in Konya. Easy sampling method and quantitative research design were used in the research. Survey data supported by face-to-face interview technique was used as data collection tool. The Cronbach Alpha value of the questionnaire used was calculated as 0,929.

**Findings:** As a result of the Anova test conducted between the education status of the health workers participating in the research and the mobbing average, health workers receiving high school education are more likely to undergo mobbing than those who received undergraduate education. The most frequently encountered mobbing behaviors among health workers were "continuous interruption of words" (44.7%) and "continuous criticism of work" (41.3%), the most common mobbing effects; "Accusing themselves against living " (40%) and "Sudden anger explosion" (38%).

**Discussion and Conclusion:** The mobbing behaviors faced by employees in the workplace in accordance with the results of the research are affecting the physical and mental health of the individuals in the negative direction and reducing the efficiency and effectiveness of the organization.

**Key Words:** Psychological Violence, Mobbing, Conflict, Psychological Pressure



## GİRİŞ

Günümüz yoğun iş temposunda çalışanlar zamanın çoğunu işyerinde geçirmektedir. Çalışma yaşamı kendi içerisinde olumlu birtakım durumlarında yanında; rekabet, gerilim, çatışma, maliyet baskısı, stres gibi olumsuz birtakım hususları da barındırmaktadır. Bu olumsuzluklardan biri de mobbing (Psikolojik Taciz) olgusudur. Mobbing; işyerinde çalışan kişi ya da kişiler üzerinde sistematik bir şekilde baskı yaratarak bunaltma, korkutma ya da tehdit etme gibi taktiklerle istifa aşamasına kadar ulaşabilen bir süreç; işyerinde diğer çalışanlar veya işverenler tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör; haksız yere suçlama, ima, kinaye, dedikodu yoluyla itibarı sarsma, küçük düşürme, taciz, duygusal istismar ve şiddet uygulayarak, bir kişiyi, işyerinin dışına çıkmaya zorlayan kötü niyetli davranışlar olarak tanımlanmıştır (Leymann, 1996: 65; Akbıyık,2013:34; Tetik,2010:81). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere bir davranışın mobbing olarak kabul edilebilmesi için sürekli ve benzer tipte olması gerekmektedir, mobbingte ısrarla tekrarlanan ve sürekli devam eden davranışlar söz konusudur (İlgöz,2016:31). İşyerinde çeşitli mobbing davranışları vardır bunlar (Divincová and Siváková,2014:24);

- Dedikodu; bireyin itibarını yok etmeyi amaçlayan sistemli davranışlar,
- Alay; kişinin saç modeli, giyim tarzı, karakteri ve fiziksel görünümü (kekemelik, şaşılık, obezite vb.) ile dalga geçme,
- Çalışanın tecrit edilmesi; çalışanın iftira, alay ya da kasıtlı olarak tecrit edilmesi,
- Önemli bilgilerin saklanması; bir işin yerine getirilmesi için önemli bilgilerin o pozisyonda çalışan kişiden saklanarak, kişide stres yaratmaya çalışmak böylece çalışanın hata yapma, yanlış karar vermesine neden olmak,
- İdari ve operasyonel önlemler; bu durum çoğunlukla yöneticiler tarafından kullanılır. Çalışanın kısa aralıklarla başka departmanlara gönderilerek, niteliğine uygun olmayan işlerin verilmesi,
- Aşırı iş yükü; çalışana gereksiz ve anlamsız görevlerin verilmesi veya çalışanın yetenek ve becerilerine uygun olmayan yeni görevlerin atanması,
- Aşırı eleştiri; aşırı ve sürekli eleştiriler yaparak çalışanın yeteneklerinden şüphe etmesine, özgüveninin azalmasına neden olmak,
- Cinsel taciz



## **IAAOJ International Anatolia Academic Online Journal**

Mobbingin olduğu yerde çalışanları motive eden, güven sağlayan, örgütsel bağlanmaya ve iş tatminine katkı sağlayıcı tüm faktörler ortadan kalkmakta ve bunun yerini, tatminsizlik, örgütsel çatışma, işgören devir hızında artma, verimsizlik ve etkinsizlik almaktadır (Tutar, 2004: 7). Mobbing sadece uygulandığı kişiyi değil, örgütü de baştan aşağı etkilemektedir. Örgütte mobbinge uğrayan kişi için yapılan sağlık harcamaları, kişinin hastalık izni alması nedeniyle görevi başında bulunamaması gibi nedenler örgüte önemli oranda mali yük getirmekte ve örgüt içerisindeki iş performansını azaltmaktadır (Akdeniz,2013:1). Genellikle organizasyonların en yaratıcı üyelerini hedef alan mobbing; yetenekli çalışanların üretkenliğinde düşüş ve personelin demoralizasyonu nedeniyle, kurumsal maliyetleri de artırmaktadır (Sloan et al.,2010:87). “Yapılan araştırmalarda, mobbing mağdurların işlerine ve işyerlerine sadık, duygusal zekası yüksek, dürüst ve onurlu olmaları gibi ortak özellikleri bulunduğu görülmüştür. Bu özelliklere sahip kişilerin, neden bu tarz olumsuzluklarla karşılaştıkları sorusuna cevap verememeleride onları bu süreçte daha da yıkmaktadır” (Karakale,2011:1). Örgüt hiyerarşisinde genellikle yöneticilerin astlarına uyguladığı sanılan bu davranışların, gerçekte güç ilişkilerinden kaynaklandığı, bu nedenle yıldırmanın örgütün her seviyesinde olabileceği belirtilmektedir (Bingöl,2007:1).

Mobbing sosyal yaşantının olduğu her yerde karşımıza çıkabilmektedir. Özellikle hiyerarşik yapılanmanın olduğu örgütlerde karşımıza çıkmaktadır (Ocak,2008:1). Zapf'ın yaptığı bir araştırmaya göre, mobbinge en çok hastanelerde çalışanlar, devamında ise polisler ve öğretmenler maruz kalmaktadır (Tengilimoğlu,2015:499). European Foundation (2002), göre, sosyal hizmet, sağlık ve eğitim sektörü diğer organizasyonlardan daha yüksek oranda mobbing içermektedir. Hastanelerde matriks organizasyon yapısı gereği işlevsel bağımlılık çok fazla olduğu için, çalışanlar arasında iletişim sorunu sık karşılaşılan bir durumdur. İletişim eksikliği de beraberinde yanlış anlaşılmaları ve sorunları getirmektedir. Mobbing, hastanelerde yaygın olarak görülen ve sağlık çalışanları için tedbir alınmasını gerektiren düzeyde ciddi bir mesleki sağlık ve güvenlik riskidir (Yiğitbaş ve Deveci,2011:25). Araştırmalar, mobbingin sıklıkla yaşandığı sektörlerin başında sağlık sektörü olduğu ve sağlık çalışanlarının şiddete uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğunu göstermektedir (TBMM,2010:17). Bu bağlamda bu çalışma Konya ilinde çalışan sağlık personellerinin psikolojik şiddete (mobbing) maruz kalma düzeylerinin belirlenmesini hedeflemiştir.

## YÖNTEM VE GEREÇLER

Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi ve nicel araştırma deseni kullanılmıştır. Çalışmanın örneklemini Konya’da bir kamu hastanesinde çalışan 150 personel oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yüz yüze görüşme tekniği ile desteklenmiş anket modelinden yararlanılmıştır. Kullanılan anketin Cronbach Alpha değeri 0,929 olarak hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, bağımsız gruplarda T testi, Varyans Analizi (Anova) ve Post-Hoc testi yapılmıştır.

## BULGULAR

Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarına ait bulgular aşağıda tablolar şeklinde verilmiştir.

**Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sağlık Çalışanlarına Ait Demografik Veriler**

Yaş	Sayı(n)	Yüzde(%)	Cinsiyet	Sayı(n)	Yüzde(%)
18-23	25	16,7	Kadın	89	59,3
24-29	45	30,0	Erkek	61	40,7
30-35	37	24,7	<b>Medeni Durum</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde(%)</b>
36-41	13	8,7	Evli	84	56,0
41 ve üstü	30	20,7	Bekar	66	44,0
<b>Meslek</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde(%)</b>	<b>Eğitim Durumu</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde(%)</b>
Hemşire/Ebe	60	40,0	Lise	41	27,3
Sağlık Memuru	19	12,7	Ön lisans	46	30,7
Doktor	24	16,0	Lisans	63	42,0
Tekniker	25	16,7	<b>Hastanede Çalışma Yılı</b>		
Tıbbi Sekreter	15	10,0	1-10	122	81,3
İdari Personel	7	4,7	11-20	15	10,0
<b>Toplam Çalışma Yılı</b>	<b>Sayı(n)</b>	<b>Yüzde(%)</b>	21-30	8	5,3
1-10	95	63,3	31-40	5	3,3
11-20	34	22,7			
21-30	18	12,0			
31-40	3	2,0			
<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>	<b>Toplam</b>	<b>150</b>	<b>100</b>

Tablo 1’e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %59,3’ü kadın, %56’sı evlidir ve %42’si lisans mezunudur. Çalışanların %40’ı hemşire/ebe,%4,7’si idari personel, %30’u 18-23 yaş aralığında ve %8,7’si 36-41 yaş aralığındadır. Sağlık çalışanlarının %81,3’ünün hastanede çalışma yılı 1-10 yıl arasında iken, toplam çalışma yılı %63,3 ile yine 1-10 yıl arasındadır.



Tablo 2. Mobbinge Maruz Kalma Durumuna İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

	Her gün		Haftada en az bir kez		En az birkaç kez		Ayda birkaç kez		Yılda birkaç kez		Hiçbir zaman	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.Üstünüz kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.	2	1,3	9	6,0	21	14,0	39	26,0	79	52,7		
2.Sözünüz sürekli kesilir.	4	2,7	2	1,3	18	12,0	67	44,7	59	39,3		
3.Meslektaşlarınız veya birlikte çalıştığımız kişiler kendinizi gösterme olanaklarınızı kısıtlar.	0	0	6	4,0	15	10,0	50	33,3	79	52,7		
4.Yüzünüze bağırlı ve yüksek sesle azarlanırsınız.	0	0	4	2,7	9	6,0	36	24,0	101	67,3		
5.Yaptığımız iş sürekli eleştirilir.	1	0,7	4	2,7	14	9,3	62	41,3	69	46,0		
6.Jestler ve bakışlarla ilişki reddedilir.	0	0	4	2,7	12	8,0	45	30,0	89	59,0		
7.İmalar yoluyla ilişki reddedilir.	0	0	2	1,3	10	6,7	46	30,7	92	61,3		
8.Çevrenizdeki insanlar sizinle konuşmazlar.	0	0	1	0,7	2	1,3	42	28,0	105	70,0		
9.Kimseyle konuşamazsınız, başkalarına ulaşmanız engellenir.	0	0	0	0	4	2,7	39	36,7	107	71,3		
10.Sanki orada değilmişsiniz gibi davranılır.	0	0	0	0	9	6,0	50	33,3	91	60,7		
11.İnsanlar arkanızdan kötü konuşur.	0	0	2	1,3	11	7,3	61	40,7	76	50,7		
12.Asılsız söylentiler ortada dolaşır.	2	1,3	2	1,3	18	12,0	55	36,7	73	48,7		
13.Gülünç durumlara düşürülürsünüz.	0	0	3	2,0	9	6,0	36	24,0	102	68,0		
14.Bir özrünüyle alay edilir.	0	0	1	0,7	1	0,7	42	28,0	106	70,7		
15.Sizi gülünç düşürmek için yürüyüşünüz, jestleriniz veya sesiniz taklit edilir.	1	0,7	1	0,7	4	2,7	38	25,3	106	70,7		
16.Özgüveninizi olumsuz etkileyen bir iş yapmaya zorlanırsınız.	1	0,7	1	0,7	12	8,0	43	28,7	93	62,0		
17.Çabalarınız yanlış ve küçültücü şekilde yargılanır.	1	0,7	0	0	10	6,7	46	30,7	93	62,0		
18.Kararlarınız sürekli sorgulanır.	2	1,3	0	0	15	10,0	50	33,3	83	55,3		
19.Sizin için özel bir görev yoktur.	0	0	3	2,0	6	4,0	51	34,0	90	60,0		
20.Size verilen işler geri alınır.	0	0	1	0,7	7	4,7	47	31,3	95	63,3		
21.Sürdürmeniz için anlamsız işler verilir.	1	0,7	1	0,7	12	8,0	56	37,3	80	53,3		
22.Sahip olduğunuzdan daha az yetenek gerektiren işler size verilir.	0	0	4	2,7	11	7,3	55	36,7	80	53,3		
23.İşiniz sürekli değiştirilir.	0	0	4	2,7	12	8,0	54	36,0	80	53,3		
24.Özgüveninizi etkileyecek işler verilir.	0	0	1	0,7	9	6,0	36	24,0	104	69,3		

Tablo 2'ye göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının %26'sı yılda birkaç kez,% 14'ü ayda birkaç kez üstünün kendini gösterme olanağını kısıtladığını belirtmiştir. Çalışanların %44,7'si yılda birkaç kez sözünün sürekli kesildiğini, %52,7'si meslektaşlarının veya birlikte çalıştığı kişilerin kendini gösterme olanaklarını hiçbir zaman kısıtlamadığını,%70,7'si hiçbir zaman kendisini gülünç duruma düşürmek için yürüyüşü, jestleri veya sesinin taklit edilmediğini belirttiler. Katılımcıların %41,3'ü yılda birkaç kez yaptığı işin sürekli eleştirildiğini, %70,7'si hiçbir zaman bir özrüyle alay edilmediğini, %37,3'ü yılda birkaç kez kendine sürdürülmesi için anlamsız işler verildiğini, % 40,7'si insanların yılda birkaç kez arkasından kötü konuştuğunu ifade ettiler.

**Tablo 3. Mobbing Etkilerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular**

	Çok sık		Sık sık		Bazen		Nadiren		Hiç	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
1.Stres altında ve sınırlı mısınız?	3	2,0	29	19,3	54	36,0	35	23,3	29	19,3
2.Ağlama ve irkilme nöbetleri yaşıyor musunuz?	2	1,3	6	4,0	26	17,3	54	36,0	62	41,3
3.Uyku azlığı çekiyor musunuz?	7	4,7	35	23,3	40	26,7	39	26,0	29	19,3
4.İşinizi değiştirmeyi düşünüyor musunuz?	8	5,3	17	11,3	41	27,3	46	30,7	38	25,3
5.İş arkadaşlarınızdan gördüğünüz küçük düşürücü davranışlar sizi üzer ve sıkıntı verir mi?	5	3,3	20	13,3	35	23,3	57	38,0	33	22,0
6.İş yerinizden soğuduğunuz oluyor mu?	11	7,3	26	17,3	32	21,3	53	35,3	28	18,7
7.Tansiyonunuzda değişiklikler oluyor mu?	4	2,7	8	5,3	27	18,0	60	40,0	51	34,0
8.Uykusuzluk çekiyor musunuz?	10	6,7	29	19,3	35	23,3	42	28,0	34	22,7
9.Sindirim sisteminizde rahatsızlıklar var mı?	6	4,0	8	5,3	25	16,7	40	26,7	71	47,3
10.Nefessiz kalma, nefes alamama gibi solunum sorunlarınız oluyor mu?	2	1,3	6	4,0	20	13,3	50	33,3	72	48,0
11.Son zamanlarda kilo artışı ya da kilo kaybı oldu mu?	2	1,3	7	4,7	16	10,7	50	33,3	75	50,0
12.Alkol kullanıyor musunuz?	1	0,7	3	2,0	9	6,0	12	8,0	125	83,3
13.Kalp çarpıntısı oluyor mu?	2	1,3	11	7,3	28	18,7	49	32,7	60	40,0
14.Intihar düşünceleri ya da intihar girişimi oldu mu?	1	0,7	1	0,7	6	4,0	28	18,7	114	76,0
15.Yalnızlık duygusuna kapıldığınız oluyor mu?	3	2,0	5	3,3	22	14,7	52	34,7	68	45,3
16.Özgüven eksikliği yaşıyor musunuz?	3	2,0	4	2,7	22	14,7	49	32,7	72	48,0
17.Yaşadıklarınız karşısında kendinizi suçladığınız oluyor mu?	2	1,3	9	6,0	22	14,7	60	40,0	57	38,0
18.İnsanların güvenilmez olduğunu düşünüyor musunuz?	9	6,0	25	16,7	36	24,0	37	24,7	43	28,7
19.Ani öfke patlaması yaşıyor musunuz?	7	4,7	11	7,3	28	18,7	57	38,0	47	31,3
20.Anlamsız olan konulara anlam yüklemeye çabalyor musunuz?	4	2,7	12	8,0	22	14,7	43	28,7	69	46,0

Tablo 3'e göre sağlık çalışanlarının %36'sı bazen, %19,3'ü sıkı sıkı stres altında ve sınırlı olduğunu, %38'i nadiren iş arkadaşlarından gördüğü küçük düşürücü davranışların kendisini üzdüğünü ve sıkıntı verdiğini, %36'sı nadiren iş yerinde ağlama ve irkilme nöbetleri yaşadığını ifade ettiler. Çalışanların %11'i çok sık işyerinden soğuduğunu, %40'ı nadiren tansiyonunda değişiklikler olduğunu, %83,3'ü hiç alkol kullanmadığını ve %76'sı hiç intihar düşüncesi ya da intihar girişimi olmadığını belirttiler. Katılımcıların %40'ı yaşadıkları karşısında nadiren kendini suçladığını, %38'i nadiren ani öfke patlaması yaşadığını ifade etti.

**Tablo 4. Eğitim Durumu ve Mobbing Ortalaması Arasındaki Anova Testi**

Eğitim Durumu	n	Ort.	Sd	F	p	Post Hoc (Scheffe)
Lise	41	4,0837	,52163	4,063	,019	1>3
Ön lisans	46	4,2367	,33107			
Lisans	63	4,3265	,41514			
Toplam	150	4,2326	,43324			

Tablo 4'e göre araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu ile mobbing ortalaması arasında yapılan Anova testi sonucuna göre anlamlı ilişki bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Farkın hangi değişkenlerden kaynaklandığını bulmak için post-hoc testi yapılmıştır. Post-hoc testi sonucuna göre lise eğitimi alan sağlık çalışanları lisans eğitimi alan sağlık çalışanlarına göre daha çok mobbinge uğramaktadır.

## TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Sağlık kurumları çok sayıda ve farklı uzmanlık dalları olan personellerin bir arada çalıştığı örgütler olduğu için mobbing sağlık kurumlarında diğer sektörlere oranla daha fazla görülen ve önlem alınması gereken bir güvenlik riskidir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının en çok karşılaştığı mobbing davranışları;

- Sözlerin sürekli kesilmesi (%44,7) (davranışın ortalama değeri de “yilda birkaç kez”)
- İşinin sürekli eleştirilmesi (%41,3), (davranışın ortalama değeri de “yilda birkaç kez”)
- İnsanların arkasından kötü konuşması (%40,7), (davranışın ortalama değeri de yilda birkaç kez)
- Sürdürülmesi için anlamsız işler verilmesi (%37,3) olarak tespit edilmiştir.

Karsavuran (2014) yaptığı araştırmaya göre en sık karşılaşılan mobbing davranışının “anlamsız işler verilmesi”, ikinci sırada “sözün sürekli kesilmesi”, üçüncü olarak da “yapılan işin sürekli eleştirilmesi” olarak tespit edilmiştir. Özen Çöl (2008)'ün hastane çalışanları üzerinde yaptığı çalışmaya göre en sık karşılaşılan mobbing davranışlarının %39 ile “Yaptığım iş eleştirilir”, %22,1 ile “Varlığım/kişiliğime önem verilmez.”, %22,1 ile





## **IAAOJ International Anatolia Academic Online Journal**

“Sahip olduğumdan daha az yetenek gerektiren işler verilir.” %19 ile de “İyi niyetli çabalarım başkaları tarafından yanlış anlaşılır ve dikkate alınmaz” olmuştur. Yine Dündar (2010)’ın sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmasında ise “sözün kesilmesi” en sık karşılaşılan mobbing davranışı olarak bulunmuştur. Bingöl (2007)’ün yaptığı çalışmaya göre en çok karşılaşılan yıldırma davranışları % 68,8’i üstü tarafından kendisini gösterme olanaklarının kısıtlandığını, % 59,4’ü sürekli sözünün kesildiğini, % 56,3’ü meslektaşları tarafından kendisini gösterme olanaklarının kısıtlandığını, % 50’si yüksek sesle azarlandığını, % 59,4’ü yaptığı işle ilgili olarak sürekli eleştirildiği olarak belirlenmiştir.

Çalışanların en çok karşılaştığı mobbing etkileri sırasıyla;

- Yaşadıkları karşısında kendini suçlama (%40) (davranışın ortalama değeri “nadiren”)
- Ani öfke patlaması (%38) (davranışın ortalama değeri “nadiren”)
- İş arkadaşlarından gördüğü küçük düşürücü davranışların kendisini üzmesi ve sıkıntı vermesi (%38) (davranışın ortalama değeri “nadiren”)
- Stres altında ve sinirli olma (%36) (davranışın ortalama değeri “bazen”)
- İş yerinde ağlama ve irkilme nöbetleri (%36) (davranışın ortalama değeri “nadiren”) olarak belirlenmiştir.

Şenerkal (2014)’ın üniversitelerdeki akademik personele yaptığı çalışmada en çok karşılaşılan mobbing psikolojik etkileri; “Yapılan düşmanca davranışları hatırladığımda şiddetli üzüntü duyuyorum”, “Yapılan davranışları tekrar tekrar hatırlıyorum/yaşıyorum”, “İşyerimde kimseye güvenmiyorum”, “İş dışındaki hayatım (evliliğimin ve ailemin) bundan olumsuz olarak etkileniyor” ifadeleri olmuştur. Araştırmaya katılan sağlık çalışanlarının eğitim durumu ile mobbing ortalaması arasında yapılan test sonucuna göre lise eğitimi alan sağlık çalışanları lisans eğitimi alan sağlık çalışanlarına göre daha çok mobbinge maruz kalmaktadır. Çarıkçı ve Yavuz (2009)’un yaptığı araştırmaya göre çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe mobbing algılarıyla ilgili tutum puanları da artmaktadır. Sonuç olarak çalışanların işyerlerinde karşı karşıya kaldıkları mobbing davranışları bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlığını negatif yönde etkilemekte ve örgüt verimliliği, etkinliğini azaltmaktadır. Mobbing ile mücadele için birtakım caydırıcı tedbirlerin alınması gerekmektedir. Bu konuda hükümete büyük görevler düşmektedir. Mobbing ile mücadele için cezai yaptırımların artırılması ve çalışanların bilinçlendirilmesine yönelik gerek kamu spotları gerekse basın yayın kuruluşlarında yapılan bilgilendirmeler engelleyici bir tedbir olabilir.



## KAYNAKÇA

- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler, ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi,1(2), 33-38.
- Akdeniz, D. (2013). Mobbing Ve Yazılı Basındaki Mobbing Haberlerine Yönelik Bir Alımlama Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Bingöl, B. (2007). İşyerinde Yıldırma (Mobbing) ve Yıldırma Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Divincová, A., Siváková, B. (2014). Mobbing at Workplace and its Impact on Employee Performance, Human Resources Management and Ergonomics, 8(2),20-34.
- Dündar, T. (2010). Sağlık Çalışanlarının Yıldırma Maruz Kalmalarında Hastane Etik İklimi ile Sosyodemografik Özelliklerinin Rolü: Bolu İli Hastanelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002). Study examines 'mobbing' at the workplace, <http://www.eiro.eurofound.eu.int>.
- İlgöz, S. (2016). Kadın ve Mobbing, EMO Kadın Bülteni, Sayı 4,31-34.
- Karakale, B. (2011). Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Mobbing Mağdurlarına Yönelik Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.
- Karsavuran, S. (2014). Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,11(26), 271-296.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work, Climate TheEuropean Journal of Work and Organizational Psychology,5(2).
- Ocak, S. (2008). Öğretmenlerin Duygusal Taciz (Mobbing)'e İlişkin Algıları (Edirne İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Özen Çöl, S. (2008). İşyerinde Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, Çalışma ve Toplum,4,107-134.



## **IAAOJ International Anatolia Academic Online Journal**

Sloan Lacey, M., Matyók, T., Schmitz Cathryne, L., Lester Short Glenda F.(2010). A Story to Tell: Bullying and Mobbing in the Workplace, International Journal of Business and Social Science, 1(3),87-97.

Şenerkal, R. (2014). Üniversitelerde Akademik Personele Yönelik Mobbing Süreci: Mobbing Davranışları İle Akademisyenlerin Sağlığı ve Bireysel Performansı İlişkisi, Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi. (2011). İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Çözüm Önerileri Komisyon Raporu, Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları No:6,Ankara.

Tengilimoğlu, D. (2015). Sağlık İşletmeleri Yönetimi, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önem, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,12 (18),81-89.

Tutar, H. (2004). İşyerinde Psikolojik Şiddet, Platin Yayınları, Ankara.

Yiğitbaş, Ç., Deveci, S. E. (2011). Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing, TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 42, 23-28.