

İçindekiler

91-110 (ARAŞTIRMA MAKALESİ)

**HEMŞİRELERİN YAŞADIKLARI ÇATIŞMALARDA KULLANDIKLARI ÇATIŞMA
ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ İLE DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Naci YILDIRIM, Özlem ŞAHİN ALTUN

(ARAŞTIRMA MAKALESİ) **111-134**

**ÜNİVERSİTELERDEKİ MOBBİNG DAVRANIŞININ ÖNLENMESİNDE İŞYERİNDE
SOSYAL HİZMETİN ROLÜ**

Abdurrahman Sefa ULU, Burak KÜSMEZ

135-164 (DERLEME)

MOBBİNGTE ŞAHİTLİK VE İSPAT SORUNU

İsmail AKGÜN

(DERLEME) **165-181**

DUYGUSAL ZEKÂ VE ŞİDDET

Tülay YILMAZ BİNGÖL, Zümrüt YILAR ERKEK

182-200 (DERLEME)

HZ. PEYGAMBER DÖNEMİ ÇALIŞMA HAYATI VE İŞ AHLAKI

Mehmet ÇAKIRTAŞ

**HEMŞİRELERİN YAŞADIKLARI ÇATIŞMALARDA
KULLANDIKLARI ÇATIŞMA ÇÖZÜM YÖNTEMLERİ İLE
DUYGUSAL ZEKÂ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Naci YILDIRIM*
Özlem ŞAHİN ALTUN**

ÖZ

Bu araştırma hemşirelerin yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik tanımlayıcı ve ilişki arayıcı şekilde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, Ağustos 2013- Haziran 2015 tarihleri arasında Erzurum il merkezinde bulunan 3 devlet hastanesinde görev yapan ve araştırmaya katılmayı kabul eden 574 hemşire ile tamamlanmıştır. Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II”(RÖÇÖ) ve “Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği”(DZDÖ) kullanılmıştır. Elde edilen veriler, standart sapma, yüzdelik dağılım, ortalama ve pearson korelasyon testi kullanılarak değerlendirilmiştir. Yapılan sınıflandırmaya göre hemşirelerin RÖÇÖ ortalamasının (101.08±13.26) orta düzeyde olduğu, DZDÖ ait puan ortalamasının 124.66±33.79 düşük düzeyde olduğu bulunmuştur. RÖÇÖ bütünleştirme alt boyutu ile DZDÖ alt boyutlarından duygularının farkında olma, kendini motive etme, empati ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır(p<0.05). RÖÇÖ uzlaşma alt boyutu ile DZDÖ alt boyutlarında ve toplam puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır(p<0.05). RÖÇÖ kaçınma alt boyutu ile DZDÖ duyguların farkında olma alt boyutu puan ortalaması arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır(p<0.05). Hemşirelerin çatışma çözüm stratejilerinden uzlaşma ve bütünleştirme stratejisini üst düzeyde kullandıkları, kaçınma, uyma, hükmetme stratejilerini ise orta düzeyde kullandıkları saptanmıştır.

Hemşirelerin duygularını kontrol etme, duygularının farkında olma, empati kendini motive etme ve sosyal becerilerinin düşük düzeyde olduğu ve yaşadıkları kişilerarası iletişim çatışmalarında kullandıkları çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ arasında ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda; hemşirelerin çatışma çözüm yöntemlerini ve duygusal zekâ düzeylerini geliştirmeleri amacıyla çalıştıkları kurumlarda hizmet içi eğitim programlarının düzenlenmesi önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Çatışma çözümü, duygusal zekâ, hemşirelik.

THE RELATIONSHIP BETWEEN CONFLICT RESOLUTION METHODS USED BY NURSES IN THEIR CONFLICT AND EMOTIONAL INTELLIGENCE

ABSTRACT

This study was carried out in a descriptive and relationship-seeking way to determine the relationship between emotional intelligence and the solution methods nurses use in their conflicts. The research was completed with 574 nurses who work in 3 state hospitals in Erzurum city center between August 2013 and June 2015 and agreed to participate in the study. "Personal Information Form", "Rahim Organizational Conflict Inventory II" (ROCI-II) and "Emotional Intelligence Evaluation Scale" (EIES) were used as data collection tools. The data obtained are standard deviation, percentage distribution, mean and Pearson's Correlation test was used. It was found that the average UOCS score of the nurses was 101.08 ± 13.26 in the middle level according to the classification, and the mean score of EIES was 124.66 ± 33.79 low. It was determined that there is a statistically positive significant relationship between the ROCI-II integration sub-dimension and the awareness of emotions, self-motivation, empathy, and total score averages from the sub-dimensions of EIES ($p < 0.05$). A statistically positive significant relationship was found

between the ROCI-II consensus sub-dimension and the EIES sub-dimensions and total mean scores ($p<0.05$). A statistically significant negative correlation was found between the ROCI-II avoidance sub-dimension and the awareness of EIES emotions sub-dimension mean score. It was determined that the nurses use the conflict resolution strategies at a high level, and they use the strategies of avoidance, compliance and domination at a medium level. It has been found that nurses have low levels of emotional control, awareness of their emotions, empathy, self-motivation and social skills and relationship has been determined between the solution methods they use in their interpersonal communication conflicts and emotional intelligence. In line with these results. It is recommended that in-service training programs be organized in institutions where nurses work in order to improve their conflict resolution methods and emotional intelligence levels.

Keywords: Conflict resolution, emotional intelligence, nursing.

* Sorumlu Yazar, Uzm. Hem., Necip Fazıl Şehir Hastanesi /Çocuk İzlem Merkezi
naciyledirim.44@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0412-9656>

** Doç. Dr., Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı
oz_sahin@mynet.com,<https://orcid.org/0000-0001-6727-6480>

Bu çalışma IV.Uluslararası VIII. Ulusal Psikiyatri Hemşireliği Kongresi 'nde poster bildiri olarak sunulmuştur. Kongre özet kitabı: P-1188, s:155

Geliş tarihi: 01.05.2020, Kabul tarihi: 15.10.2020

GİRİŞ

Toplumsal yaşamda çatışma önemli bir yere sahiptir. Kişilerarası ilişkilerin sarsılması, iş yaşamında verimin düşmesi, dargınlıkların, kırgınlıkların oluşması, iyi yönetilemeyen çatışmaların bir sonucudur (1). Çatışmaların yapıcı veya yıkıcı bir şekilde sonuçlanması doğal bir süreçtir. Yaşanan çatışmalar ile ilgili hissedilen duygular, kişilerarası iletişim esnasında da kendini göstermektedir. Tarafların yaşadıkları kişilerarası iletişim çatışmalarında çatışmalar sonucu doğan duyguları anlamaları, sorunlarını çözmek için işbirliği içerisinde daha istekli bir şekilde davranmalarını sağlar. Dolayısıyla yaşanan iletişim çatışmalarında duyguların önemli bir yere sahip olması duygu ve çatışmanın bir olayın esas ögesi olduğuna işaret etmektedir (2-4).

Kişilerin duygularını kontrol edebilme becerisi, empati yapabilme özellikleri, düşünme yöntemleri çatışmayı yönetmede önemli bir rol almaktadır (5). Geçmişten günümüze kadar sağlık sistemi içerisinde, sosyal, kültürel ve teknolojik açıdan kendini sürekli yenileyen, sağlıklı ve hasta kişileri bütün yönleri ile ele alan bir meslek olan hemşirelik, önemli bir sağlık disiplini olarak kabul edilmektedir. Etkileşim kuramcıları tarafından kişilerarası bir etkileşim süreci olarak tanımlanan hemşirelik, aynı zamanda bu etkileşim sürecinde bireylerle kurduğu ilişkiler yolu ile insana doğrudan hizmet veren profesyonel bir meslektir. Hemşirelik mesleğinin kişilerarası ilişkilere dayanan bir meslek olması, stresin üst seviyede olması, iş yaşamında yer alan rol karmaşıklığının yoğun yaşanması, bireysel özellikler, değer yargıları ve amaç farklılıkları nedeniyle çatışmalar sıklıkla yaşanabilmektedir (6-9). Hemşireler arasında meydana gelen çatışmalar etkin bir şekilde çözümlenemezse uzun dönemde mesleki ve kişiler arası ilişkilere zarar vereceği, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı düzeyinde düşme ve hasta bakım maliyetini artıracığı belirtilmektedir (10). Sağlık bakım sisteminde hemşirelik uygulamalarının kalitesinin artırılmasının, hemşirelerin öncelikli olarak hastalarla ve iş arkadaşlarıyla etkili iletişim kurmaları, kendi duygularının farkında olmaları, hastalarını

tanımları ve anlamaları, olumlu baş etme yöntemlerini kullanmaları, olumlu ruh halinde olmaları gibi duygusal zekâ becerileri ile mümkün olacağı belirtilmektedir(11). Bu gerekçeler göz önüne alındığında duygusal zekanın geliştirilmesi ve aktif bir şekilde kullanılmasını gerektiren mesleklerden biride hemşirelik mesleğinin olduğuna işaret etmektedir(11). Duygusal zekâ seviyesi yüksek olan bireylerin fiziksel açıdan daha düşük seviyede stres hormonlarına sahip olup, rahat, sakin ve daha az çatışmaya yatkın oldukları görülmektedir (12). Yapılan son çalışmalarda yüksek düzeyde duygusal zekanın problem çözme, stres yönetimi ve etkili çatışma yönetiminde önemli bir rol oynadığı belirtilmiştir(13). Duygusal zekâsı gelişmiş hemşireler, bireyler arası yaşadıkları çatışmanın çözümünü yaparken, duygu ve düşüncelerini kontrol eden davranışlar sergileyebilir iş yaşamından doyum alarak mesleki gereksinimlerini en iyi şekilde yerine getirebilir. Literatürde hemşirelerin yaşadıkları çatışma çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ düzeylerine yönelik çalışmalar olmasına rağmen, hemşirelerin yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çatışma çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi inceleyen yeterli çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu eksiklikten hareketle hemşirelerin yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çatışma çözüm yöntemleri ve duygusal zekâ düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemek amacıyla böyle bir çalışmaya ihtiyaç duyulmuştur.

MATERYAL VE METOT

1.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Hemşirelerin yaşadıkları çatışmalarda kullandıkları çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik tanımlayıcı ve ilişki arayıcı niteliktedir.

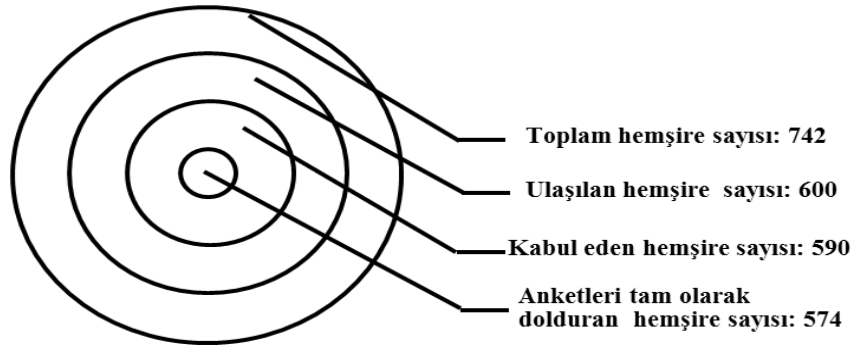
1.2. Araştırmanın Yapıldığı Yer ve Zaman

Araştırma, Erzurum Kamu Hastaneleri Birliğine Bağlı, Erzurum merkezde bulunan 3 devlet hastanesinde 1 Ağustos 2013- 1 Haziran 2015

tarihleri arasında yeterli veriye ulaşmak nedeniyle geniş bir zaman aralığında yürütülmüştür.

1.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırma kapsamına alınan, Bölge Eğitim ve Araştırma Hastanesi (559), Palandöken Devlet Hastanesi (124), Nenehatun Kadın Hastalıkları ve Doğum Hastanesinde (59) görev yapan hemşireler araştırmanın evrenini oluşturmaktadır(N=742). Araştırmada herhangi bir örneklem seçimine gidilmemiş olup verilerin toplandığı tarihler arasında yıllık, ücretsiz, hastalık, doğum izninde olmayan ve ulaşılabilen 600 hemşire araştırma kapsamına alınmıştır. Bu hemşirelerden gönüllü olarak katılmak isteyen 590 hemşireye veri toplama aracı dağıtılmış, ancak 574 hemşire anket formunu tam olarak doldurmuştur. Araştırmaya ait evren ve örneklem diyagramı Şekil 1'de verilmiştir.



Şekil 1. Evren ve örneklem diyagramı

1.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanmasında “Kişisel Bilgi Formu”, “Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II”, “Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği” olmak üzere 3 ayrı form kullanılarak veriler, Ağustos 2013- Haziran 2015 yılları aralığında toplanmıştır.

Kişisel Bilgi Formu

Bu form araştırmacı tarafından literatür ışığında geliştirilmiş olup hemşirelerin sosyo-demografik ve mesleki özelliklerini belirleyecek türde toplam 16 sorudan oluşmaktadır(14).

Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II (RÖÇÖ)

Ölçek, örgüt içinde yaşanan çatışmaların hangi yöntemlerle çözümlendiğini belirlemek amacıyla deneklerin geri bildirimlerine ve faktör analizine dayandırarak Muhammad Afzalur Rahim tarafından (1983) hazırlanmıştır(15). Ölçek A, B ve C olmak üzere üç formdan oluşmaktadır. A formu üstlerle, B formu astlarla, C formu ise akranlarla (aynı statüde çalışan kişilerle) olan çatışmalarda, hangi çözüm yöntemlerinin kullanıldığını belirlemektedir. Ölçeğin her 3 formu (A,B,C) ayrı olarak kullanılabilir. Bu çalışma da Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II'nin C formu kullanılmıştır. Bu formun kullanılmasının amaç, aynı statüde olan hemşirelerin çatışma çözüm yöntemlerini belirlemek içindir. Ölçeğin bütünleştirme, uyma, hükmetme, kaçınma, uzlaşma olmak üzere beş alt boyutu vardır. Her bir alt boyutun ortalamalarına bakılarak çatışma durumunda en çok/en az kullanılan çatışma çözüm yöntemi saptanır. Beş farklı çözümlenme yönteminin 28 soruyla ölçüldüğü ölçek 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. (1=hiç uygun değil, 5=tamamen uygun). Ölçeğin toplamda en düşük puanı 28 en yüksek puanı 140 üzerinden değerlendirilmektedir. Fatma Özmen (1997) tarafından ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olup $\alpha=.84$ olarak saptanmıştır(16). Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı akranlar ile olan C formu için $\alpha=.80$ bulunmuştur.

Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği (DZDÖ)

DZDÖ, Hall (1999) tarafından geliştirilen Duygusal Zeka Değerlendirme Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması Ergin (2000) tarafından üniversite öğrencileriyle gerçekleştirilmiş olup alfa sayısı $\alpha=.84$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ölçeğin iç tutarlılık katsayısı için $\alpha=.82$

bulunmuştur. Likert tipinde 30 maddeden oluşan ölçekte: 1 Tamamen katılmıyorum, 2 Kısmen katılmıyorum, 3 Çok az katılmıyorum, 4 Çok az katılıyorum, 5 Kısmen katılıyorum, 6 Tamamen katılıyorum, şeklinde puanlanmaktadır. Değerlendirmede tersine çevrilen ifade bulunmamaktadır. Ölçek beş alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar, kendini motive etme, empati, duygularının farkında olma, sosyal beceriler, duygularını kontrol etme alt boyutlarıdır. Alt ölçeklerin hesaplanmasında, o alt ölçeği oluşturan maddelere verilen yanıtların puanları toplanır. 30 maddeden alınan puanların toplamı duygusal zekâ toplam puanını verir. Artan puanlar, duygusal zekânın o alt boyutunun yüksekliğini göstermektedir(17).

1.5. Verilerin Değerlendirilmesi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 16 istatistik paket programı ile yüzdeler dağılım ve ortalama testleri, standart sapma ve pearson korelasyon testi kullanılmıştır. Veriler normal dağılım göstermektedir. Gruplar arası farklılık incelenirken; anlamlılık seviyesi olarak 0.05 kullanılmış olup $p < 0.05$ olması durumunda gruplar arası anlamlı farklılığın olduğu, $p > 0.05$ olması durumunda ise gruplar arası anlamlı farklılığın olmadığı belirtilmiştir.

1.6. Araştırmanın Etik İlkeleri

Araştırmaya başlamadan önce Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Etik Kurul Başkanlığı'ndan etik onay alınarak, Erzurum Kamu Hastaneleri Birliği Genel Sekreterliğinden gerekli izinler alınmıştır. Veri toplamadan önce hemşirelere araştırma hakkında bilgi verilerek "Aydınlatılmış Onam" alınmıştır.

BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan hemşirelerin tanıtıcı özellikleri incelendiğinde hemşirelerin çoğunluğunun kadın (%83.1), 26-33 yaş aralığında (%44.8), lisans mezunu (%59.1), evli (%60.3), anne (%63.1) ve

babalarının (%47.4) eğitimlerinin ilkokul düzeyinde olduğu, çocuk sahibi olmadığı (%50.7), çocuk sahibi olanların ise çoğunluğunun tek çocuklarının olduğu (%47.3) saptanmıştır.

Hemşirelerin %50,3'ünün toplam çalışma süresinin 1-5 yıl, %24.4'ünün 6-10 yıl, %9.8'inin 11-15 yıl, %9.4'ünün 16-20 yıl, %6.1'inin 20 yıl ve daha fazla olduğu belirlenmiştir. Hemşirelerin %29.1'inin dâhili birimlerde, %24.4'ünün cerrahi birimlerde, %22.8'inin yoğun bakım ünitelerinde, %23.7'sinin ise diğer birimlerde görev yaptığı ve ayrıca %88.2'sinin servis hemşiresi, %9.8'inin sorumlu hemşire, %2.1'inin yönetici hemşire olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Hemşirelerin %84.0'ünün 1-5 yıl, %11.8'inin 6-10 yıl, %2.3'ünün 11-15 yıl ve %1.9'unun ise 16 yıl ve üzeri süredir şu an çalıştığı birimde görev yaptığı saptanmış ve %79.0'unun 5 yıl ve daha az süre, %21.0'inin 6-10 yıl arasında yöneticilik yaptığı belirlenmiştir. Hemşirelerin %62.4'ü mesleği sevdiğini belirtirken, %11.8'i çok sevdiğini, %14.3'ü kararsız olduğunu, %8.7'si sevmediğini, %2.8'i ise hiç sevmediğini belirtmiştir. Hemşirelerin %38.2'si mesleğin beklentilerini karşıladığını, %2.3'ü çok karşıladığını %27.5'i kararsız olduğunu, %26.7'si karşılamadığını, %5.4'ü hiç karşılanmadığını ifade etmiştir. Hemşirelerin %35.6'sı çalışılan kurumda duyguların dikkate alındığını, %3.5'i çok dikkate alındığını, %22.3'ü kararsız olduğunu, %28.7'ü dikkate alınmadığını, %9.9'u hiç dikkate alınmadığını belirtmiştir.

RÖÇÖ'den alınabilecek ve alınan puan ortalamalarının dağılımı incelendiğinde (Tablo 1), hemşirelerin Bütünleştirme alt boyutundan 28.14±3.81, Uyma alt boyutundan 20.70±3.86, Hükmetme alt boyutundan 16.59±3.58, Uzlaşma alt boyutundan 16.05±2.31, Kaçınma alt boyutundan 19.58±4.45 puan aldığı ve toplam puan ortalamasının ise 101.08±13.26 olduğu saptanmıştır.

Tablo 1. Rahim Örgütsel Çatışma Ölçeği II Alınabilecek ve Alınan Puan Ortalamalarının Dağılımı

RÖÇÖ Alt Boyutları	En Düşük ve En Yüksek Puanlar	Alınan Puanlar $\bar{X} \pm SS$
Bütünleştirme	7-35	28.14±3.81
Uyma	6-30	20.70±3.86
Hükmetme	5-25	16.59±3.58
Uzlaşma	4-20	16.05±2.31
Kaçınma	6-30	19.58±4.45
Toplam Puan	28-140	101.08±13.26

DZDÖ'den alınabilecek ve alınan puan ortalamalarının dağılımında Hemşirelerin, Duygularının Farkında Olma alt boyut puan ortalamasının 25.30±7.93, Duygularını Kontrol Etme alt boyut puan ortalamasının 23.79±6.95, Kendini Motive Etme alt boyut puan ortalamasının 25.28±7.75, Empati alt boyut puan ortalamasının 25.97±7.61, Sosyal Beceriler alt boyut puan ortalamasının 24.30±7.05 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği Alınabilecek ve Alınan Puan Ortalamalarının Dağılımı

Ölçek Alt Boyutları	En Düşük ve En Yüksek Puanlar	Alınan Puanlar $\bar{X} \pm SS$
Duygularının Farkında Olma	6-36	25.30±7.93
Duygularını Kontrol Etme	6-36	23.79±6.95
Kendini Motive Etme	6-36	25.28±7.75
Empati	6-36	25.97±7.61
Sosyal Beceriler	6-36	24.30±7.05
Toplam Puan	30-180	124.66±33.79

Tablo 3. Rahim Örgütsel Çatışma Çözüm Ölçeği II Puan Ortalamaları İle Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği Puan Ortalaması Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi

ÖLÇEKLER	RÖÇÖ						Toplam	
	Bütünleştirme	Uyma	Hükmetme	Uzlaşma	Kaçınma			
Duygusal Zekâ Değerlendirme Ölçeği	Duygularının Farkında Olma	r	.129**	-.020	-.041	.194**	-.089*	.024
		p	.002	.637	.331	.000	.033	.563
	Duygularını Kontrol Etme	r	.056	-.032	-.021	.130**	-.066	.002
		p	.183	.444	.614	.002	.114	.971
	Kendini Motive Etme	r	.095*	-.019	-.031	.159**	-.071	.018
		p	.023	.656	.456	.000	.090	.676
	Empati	R	.090*	.007	-.052	.147**	-.059	.020
		P	.032	.859	.215	.000	.155	.638
	Sosyal Beceriler	R	.139	.023	.041	.166**	-.047	.071
		P	.001	.578	.326	.000	.260	.089
	Toplam	R	.113**	-.009	-.024	.177**	-.074	.029
		P	.007	.830	.563	.000	.077	.484

*p<0.05 ** p<0.01

RÖÇÖ puan ortalamaları ile DZDÖ puan ortalaması arasındaki ilişki Tablo 3'te görülmektedir. RÖÇÖ Bütünleştirme alt boyutu ile DZDÖ Duygularının Farkında Olma(r=0.129, p<0.01), Kendini Motive Etme(r=0.095, p<0.05) Empati alt boyutları (r=0.090, p<0.05) ve toplam puan ortalaması(r=0.113, p<0.01) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Uzlaşma alt boyutu ile Duygularının Farkında Olma(r=0.194, p<0.01) Duygularını Kontrol Etme(r=0.130, p<0.01) Kendini Motive Etme(r=0.159, p<0.01) Empati(r=0.147, p<0.01), Sosyal

Hemşirelerin Yaşadıkları Çatışmalarda Kullandıkları

Çatışma Çözüm Yöntemleri ile Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki

Beceriler($r=0.166$, $p<0.01$) alt boyutları ve toplam puan ortalaması($r=0.177$, $p<0.01$) arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Kaçınma alt boyutu puan ortalaması ile Duygularının Farkında Olma puan ortalaması arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($r=-0.89$, $p<0.05$). DZDÖ ve RÖÇÖ'nün diğer alt boyut puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmamıştır ($p>0.05$).

TARTIŞMA

Hemşirelerin yaşadıkları çatışmada kullandıkları çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan bu araştırmada hemşirelerin çatışma çözüm becerilerinin orta düzeyin üstünde olduğu belirlenmiştir. Ölçeğin alt boyutlarının sınıflandırılmasına göre elde edilen bulgular hemşirelerin uzlaşma ve bütünleştirme statejisini üst düzeyde, uyma, kaçınma ve hükmetme yöntemini orta düzeyde kullandıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum hemşirelerin çatışma çözüm yöntemlerinden en çok bütünleştirme yöntemini, en az ise hükmetme yöntemini kullandıklarını göstermektedir. Kişiler arası ilişkilerde çatışmaların olabildiğince yapıcı çatışma çözüm yöntemleri ile çözümlenebilmesi için çaba gösterilmesi gerekir. Bütünleştirme (tümleştirme) ve uzlaşma yapıcı çatışma çözüm yöntemleridir ve bireyler bu yöntemlerle çatışmaları çözdüklerinde, olumlu duygular yaşamaktadırlar. Uyma yönteminde birey, diğerinin ihtiyaçlarına öncelik tanır kendi ihtiyaçları diğerine göre ikincil kalır. Uyma yöntemini gösteren bireyin kendi ihtiyaçlarını karşılamadığı için uzun dönemde bireyi olumsuz etkileyeceğinden “etkili” bir iletişim biçimi ve çatışma çözme yöntemi değildir. Kaçınma davranışı etkili ve ilişkinin sürekliliği ve sağlığı bakımından uygun bir yöntem değildir(1). Kişi çatışma durumunda, kendisi için yüksek, karşı taraf için düşük derecede endişeleniyorsa çatışmayı hükmetme yoluyla çözümlenmeye çalışır(14). Bu yöntemde, uzun dönemde

çatışma çözümleneceğine tekrar şiddetlenebilmektedir(18). Bu araştırmada, hemşirelerin bütünleştirme ve uzlaşma yöntemini üst düzeyde kullanmaları, onların meslektaşları ile yaşamış oldukları iletişim çatışmalarında beraber orta yolu bulacak şekilde çözmeye çalıştıkları, kendi görüşleri ile onların görüşlerini bütünleştirip onlarında soruna yönelik olan hissettiklerine (kaygı, öfke, üzüntü vb.) yer verdiklerini uzlaşmacı ve işbirliği içerisinde olan bir davranış göstermeye çalışmış olabilecekleri düşünülebilir.

Literatür incelendiğinde Yılmaz'ın (2018) 136 hemşirenin katılımı ile yaptığı çalışmasında hemşirelerin en çok bütünleştirme ve uzlaşma, en az ise kaçınma ve hükmetme yöntemini benimsediklerini, Erdenk (2016) tarafından yapılan çalışmada da hemşirelerin en çok tümleştirme yöntemini benimsedikleri belirtilmiştir(19-20). Dinçel'in (2019) hekim ve hemşirelerin arasındaki çatışma nedenleri ve çatışmaların yönetimi çalışmasında ise en fazla kullanılan yöntemlerin tümleştirme, uzlaşma en az kullanılanların ise zorlama ve hükmetme olduğu bildirilmiştir(21). Yılmaz ve Öztürk'ün (2011) çalışmasında yönetici hemşirelerin en çok bütünleştirme ve en az hükmetme ile kaçınma yaklaşımlarını, Kantek ve Gezer'in (2009) çalışmasında ise hemşirelik öğrencilerinin en çok bütünleştirme ve en az hükmetme yöntemini kullandıkları belirtilmiştir(22-23). Bu bulgular araştırma bulguları ile benzerlik göstermiş olup hemşirelerin çatışmaları etkin bir şekilde yönettikleri söylenebilir. Ancak Vivar (2006) çalışmasında hemşirelerin çatışma çözüme yöntemlerinden daha çok kaçınma yöntemini kullandıklarını, Xu ve Davidhizar ise Asyalı ve Asyalı Amerikan hemşireler ile yaptıkları araştırmaları sonucunda, Amerikalı hemşirelerin daha çok hükmetme, Asyalı ve Asyalı Amerikan hemşirelerin ise kaçınma, uyma ve en az olarak bütünleştirme yöntemini kullandıklarını belirtmişlerdir(24-25). Bu sonuçlar araştırma bulguları ile örtüşmemektedir. Bu farklılığın kültürel faktörlerden kaynaklanabileceği söylenilebilir.

Duygusal zekâ becerileri, sağlık bakım hizmetlerinin sunulmasında etkin rolü olan hemşirelerin bakım hizmeti verirken karşılaşmış oldukları sorunlar ile baş etmede, iş arkadaşları ve hastaları ile etkili iletişim kurmada, duygularını tanımaları ve yönetmelerinde, hastalarının psikolojik gereksinimlerini belirleyip bakım sunmalarında destekleyici olması ile birlikte hemşirelik bakımının kalitesini ve sunumunu iyileştirmeye yardımcı olacağı belirtilmektedir(26). Aynı zamanda duygusal zekâ seviyesi yüksek olan hemşireler yoğun iş temposunda kendi ruh sağlıklarını koruyabilir, böylece hastalarına etkin ve kaliteli bakım verebilirler(27).

Bu araştırmanın sonucunda hemşirelerin duygusal zekâ puanlarının düşük olduğu görülmüştür. Bu durumun, hemşirelere eğitim ve meslek hayatlarında duygusal zekâ becerilerini geliştirmeye yönelik yeterli eğitim programlarının sunulmamasından kaynaklanmış olabileceği düşünülebilir. Hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerine yönelik yapılan araştırmalar incelendiğinde, Şahin (2019) hemşirelerin duygusal emek davranışları ve duygusal zekâ düzeyleri isimli çalışmasında hemşirelerin duygusal zekâ puan ortalamalarının orta düzeyde olduğunu, Soylu (2015) ise araştırmasında hemşirelerin duygusal zekâ seviyelerinin normal düzeyde olduğunu ve hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerinin geliştirilmesi ve desteklenmesi gerektiğini bildirmişlerdir(26,28). Altıok ve arkadaşlarının (2015) klinisyen hemşireler ile yapmış oldukları çalışmada hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerinin iyi düzeyde olduğunu, Cerit ve Öz'ün (2019) hemşirelerin duygusal zekâ düzeyleri ile iletişim becerileri yönelik çalışmalarında da hemşirelerin duygusal zekâ düzeylerini yüksek bulduklarını bildirmişlerdir(29-30). Bu bulguların araştırma bulguları ile örtüşmediği görülmüş olup araştırmanın yapıldığı hastanelerde hizmet içi eğitim programlarında duygusal zekâ becerilerine yönelik eğitimlerin yeterli düzeyde verilmemiş olabileceği düşünülebilir.

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmada kullanılan ölçeklerin kullanıldığı ve çalışma konusu ile benzerlik gösteren kısıtlı sayıda çalışmaya ulaşılmış olup ulaşılan çalışmalar bu araştırmanın bulguları ile tartışılmıştır. Hemşirelerin DZDÖ Kendini Motive Etme, Duygularının Farkında Olma, Empati alt boyutları puan ortalaması ve toplam puan ortalaması ile RÖÇÖ Bütünleştirme alt boyutu arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Mohamed ve Yousef (2014), Morrison'nın (2008), çalışmalarında duygusal zekâ düzeyi ile çatışma çözüm becerilerinden "Bütünleştirme" alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu, Yedikardaşların (2009) çalışmasında ise hemşirelerin çatışma yönetimi stratejilerinden "Bütünleştirme" ile duygusal zekâ puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu, Başoğul ve Özgür'ün(2019) çalışmalarında hemşirelerin duygusal zekâ seviyelerinin çatışma çözüm yöntemlerini etkilediğini bildirmişlerdir.(13,31-33). Bu çalışma sonuçları araştırma bulgularını destekler nitelikte olup duygularının farkında olan, kendini motive edebilen, empati kurabilen hemşirelerin meslektaşları ile yaşamış oldukları çatışmaları etkili bir çatışma çözüm yöntemini kullanarak çözmeye çalıştıkları düşünölmektedir.

RÖÇÖ Uzlaşma alt boyutu ile DZDÖ tüm alt boyutları ve toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0.05$). Yu ve arkadaşları(2006) tarafından yapılan çalışmada uzlaşma yönteminin kullanılmasının yüksek düzeyde duygusal zekâ ile ilişkili olduğu (34), Aslanın(2008) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmada ise kendi duygularının farkında olan kişilerin çatışma çözümünde uzlaşma yöntemini daha çok kullandıklarını belirtmişlerdir(2). Hemşirelerin yaşanan çatışmalarda, çatışmaların mümkün olduğunca herkesin lehine sonuçlanacak şekilde çözümlenmesine yönelik çaba sarf ettikleri, kişilerarası iletişim çatışmalarında uzlaşma yöntemini kullanılmaları ile olumlu duygular hissettikleri ve bu duygularını fark edip, iletişim becerilerini en iyi

şekilde kullanarak, empatik davranışlarda bulunmuş olabilecekleri kanısına varılmıştır.

Araştırmada RÖÇÖ alt boyutlarından Kaçınma alt boyutu puan ortalaması ile DZDÖ alt boyutlarından Duygularının Farkında Olma alt boyutu puan ortalaması ve DZDÖ toplam puan ortalaması arasında istatistiksel olarak negatif yönde anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır ($p < 0.05$). Mohamed ve Yousef (2014), Morrison'nun (2008) yapmış oldukları çalışmalarında kaçınma yöntemi ile duygularının farkında olma boyutu arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmişlerdir(31-32). Bu sonuçlar araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Duygularının farkına varamayan ve anlamlarını doğru şekilde yorumlayamayan hemşireler güçlü ve zayıf yönlerini, sezgilerini, potansiyellerini bilemeyeceklerinden duygusal dünyalarını denetleyemeyebilir ve kontrol edemedikleri duygularının baskısını hissedebilirler bu durumda yaşamış oldukları kişilerarası iletişim çatışmalarında kaçınma yöntemini kullanarak çatışmaların çözülemeyeceğine, sorun teşkil eden kişi ve olaylardan uzak durarak kendilerini daha güvende hissettiklerini düşünmüş olabilirler.

Bu araştırmanın bulguları, Erzurum merkezde bulunan Kamu Hastaneleri Birliğine bağlı hastanelerde çalışan hemşirelerden elde edildiği için bu bulgular sadece bu araştırma kapsamındaki hemşirelere genellenebilir.

SONUÇ

Bu araştırmanın sonucunda hemşirelerin çatışma çözüm becerilerinin orta düzeyde olduğu, duygusal zekâ düzeylerinin ise düşük düzeyde olduğu ve duygusal zekânın çatışma çözüm becerilerini etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle RÖÇÖ uzlaşma ve bütünleşme alt boyutu ile DZDÖ duygularının farkında olma, kendini motive etme, empati alt boyutları

arasında pozitif yönde, DZDÖ duyguların farkında olma alt boyutu ile RÖÇÖ kaçınma alt boyutu arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu sonuçlar kapsamında; hastanelerde ve hemşirelik fakültelerinde hemşirelerin çatışma çözüm becerileri düzeylerini geliştirmeye ve desteklemeye yönelik etkili çatışma çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ becerilerini geliştirecek eğitim programların uygulanması ve bu programlar içerisinde özellikle hemşirelerin duygularının farkındalığını arttıracak eğitimlere ağırlık verilmesi, hemşirelerin çatışma çözüm yöntemleri ile duygusal zekâ düzeylerine ve arasındaki ilişkiye yönelik çalışmaların artırılması önerilebilir.

KAYNAKÇA

1. Karip E. Çatışma Yönetimi. Ankara: Pegem Akademi Yayınları; 2010.
2. Aslan Ş. Duygusal zekâ, bireylerarası çatışmayı çözümüleme yöntemleriyle ilişkili midir? Schutte'nın duygusal zekâ ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. Süleyman Demirel Üniversitesi İkt. ve İd. Bil. Fakültesi Derg. 2008; 13(3): 179-200.
3. Kuşaklı BY, Bahçecik N. Yönetici hemşirelerin duygusal zekâ yetenekleri ve liderlik davranışları. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Derg. 2012; 20(2):112-119.
4. Uysal Z. Çatışma Çözme Eğitim Programının Ortaöğretim Dokuzuncu Sınıf Düzeyindeki Öğrencilerin Çatışma Çözme Becerilerine Etkisi. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi; 2006.
5. Yaşlıoğlu MM, Pekdemir I, Toplu D. Duygusal Zekâ ve Çatışma Yönetimi Yöntemleri Arasındaki İlişki ve Bu İlişkide Lider Üye Etkileşiminin Rolü. Yönetim Bil. Derg. 2013; 11(22): 191-220.
6. Karakaş SA, Küçükoglu S. Bir Eğitim Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Zekâ Düzeyleri. Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilim Derg. 2011; 14(3): 8-9.

7. Özgür G, Gümüş AB, Gürdağ Ş. Hastanede Çalışan Hemşirelerde Ruhsal Belirtilerin İncelenmesi. Düşünen Adam Psikiyatri ve Nörolojik Bilim Derg. 2011; 24(4): 296- 305.
8. Tomey AM, Alligoog MR. Nursing Theorist And Theis Work (8th ed.). London: Mosby press. 2014.
9. Yıldırım alp S, Öner M, Yenihan B. Hemşirelerin İş- Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini Düzeyleri Demografik Özellikler Açısından Bir Değerlendirme. Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Derg. 2014; 2(3): 168-169.
10. Özkan Ş. Rol Çatışması ve Rol Belirsizliğinin Hekim ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri Üzerine Olan Etkileri. Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi; 2008.
11. Büyükbayram A, Gürkan A. Hemşirelerin İş Doyumunda Duygusal Zekânın Rolü. Psikiyatri Hemşireliği Derg. 2014; 5(1):41-48.
12. Karabulutlu EY, Yılmaz S, Yurttaş A. Öğrencilerin Duygusal Zekâ Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki. Psikiyatri Hemşireliği Derg. 2011; 2(2):75-79.
13. Başoğul C, Özgür G. Role of Emotional Intelligence in Conflict Management Strategies of Nurses. Asian Nursing Research. 2016; 10(3): 228-233.
14. Şahin Ö. Hemşirelerde Örgütsel Çatışma Türleri ve Çözümleme Yaklaşımlarının İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi; 2005.
15. Rahim MA. A measure of styles of handling interpersonal conflict. Academy of Manag J. 1983; 26(2).
16. Özmen F. Örgütsel Çatışmalar ve Çatışma Yönetimi Yaklaşımları. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi; 1997.
17. Ergin EF. Üniversite Öğrencilerinin Sahip Oldukları Duygusal Zeka Düzeyi ile 16 kişilik Özelliği Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi; 2000.
18. Akgün S, Araz A. Anlaşmazlıklarımızı çözebiliriz, bir çatışma çözümü eğitim programı tanıtımı. Doğu Üniversitesi Derg. 2010; 11(1):1-17.

- 19.Yılmaz H. Hemşirelerin Çatışma Yönetim Stilleri ve Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi: Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi;2018.
- 20.Erdenk N. Hemşirelerin Kişilik Özelliklerine Göre Çatışma Yönetim Yaklaşımlarının Belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi; 2016.
- 21.Dinçel YM. Çalışma Ortamlarında Hekim ve Hemşire Arasındaki Çatışma Nedenleri ve Çatışmaların Yönetimi. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Derg. 2019; 3(6):256-265.
- 22.Yılmaz F, Öztürk H. Hastanelerde Yönetici Hemşirelerin Karşılaştıkları Çatışma Nedenleri ve Çatışma Yönetim Yaklaşımları. İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Derg. 2011; 3 (145-152).
- 23.Kantek F, Gezer N. Conflict in schools, student nurses' conflict management styles. Nurse Education Today. 2009; 1(100-107).
- 24.Vivar C. Putting conflict management into practice: a nursing case study. J Nurs Manag. 2006; 14(3):201-206.
- 25.Yu Xu, Davidhizar R. Conflict management styles of asian and american nurses. The Health Care Manag. 2004; 23(1):46-53.
- 26.Şahin S. Hemşirelerin Duygusal Emek Davranışları ve Duygusal Zeka Düzeyleri. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi; 2019.
- 27.Okumuş DÇ, Uğur E. Hemşirelerin duygusal zeka düzeylerinin bakım davranışlarına etkisi. ACU Sağlık Bil. Derg. 2017; (2):104-109.
- 28.Soylu P. Psikiyatri Kliniğinde Çalışan Hemşirelerin Duygusal Zeka Düzeyleri ve Stresle Baş Etme Tarzları Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi; 2015.
- 29.Altıok M, Yılmaz M, Sevda Ö, Nacar H, Yaman Z, Sungur MA. Klinisyen hemşirelerde duygusal zeka: nitel ve nicel verilerle Mersin örneği. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Derg. 2015; 8(2).
- 30.Cerit B, Öz F. Hemşirelerin Duygusal Zeka Düzeyleri ile İletişim Becerileri Arasındaki İlişki. Sağlık Akademisi Kastamonu. 2019;4(1):1-21.
- 31.Mohamed RF, Yousef HR. Emotional intelligence and conflict management styles among nurse managers at assiut university hospitals. Journal of Education and Practice. 2014; 5:(5) 2222-1735.

- 32.Morrison J. The relationship between emotional intelligence competencies and preferred conflict-handling styles. *Journal of Nursing Manag.* 2008;16:(8) 974-983.
- 33.Yedikardaşlar C. Hemşirelerin Çatışma Yönetimi Stratejilerinde Duygusal Zekânın Rolü. Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi; 2009.
- 34.Yu C, Sardesai RM, June LJ, Zhao JH. Relationship of Emotional Intelligence with Conflict Management Styles. An Empirical Study in China. *International Journal of Management and Enterprise Development.* 2006; 3:(1/2) 19-29.

ÜNİVERSİTELERDEKİ MOBBİNG DAVRANIŞININ ÖNLENMESİNDE İŞYERİNDE SOSYAL HİZMETİN ROLÜ

Abdurrahman Sefa ULU*
Burak KÜSMEZ**

ÖZ

Mobbing, her çalışan için büyük bir sorundur. Mobbing davranışı, her işyerinde görülebilecek, çalışanlar üzerinde ciddi sorunlar yaratabilecek istenmeyen bir davranıştır. Üniversiteler gibi kar amacı gütmeyen kuruluşlarda bile mobbing davranışının varlığı yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur. İşyerinde sosyal hizmet, çalışanların karşı karşıya kaldıkları her türlü sorunla mücadeleyi amaçlayan ve işçilerin refahı için çalışan bir alandır. Mobbing davranışı da işyerinde sosyal hizmet sayesinde önlenabilir. Bu çalışmada, üniversitelerde yaşanan mobbing davranışlarını inceleyen araştırmaların içerik analizi yapılmıştır. İçerik analizinden sonra MAXQDA analiz programı kullanılarak incelenen araştırmaların örneklemelerinin sosyo-demografik özellikleri tablolastırılmıştır. Bunun yanı sıra, ikili kelime kombinasyonu frekans analizi de yapılmıştır. Yapılan içerik analizinde, mobbing davranışının kadınlarda daha fazla görüldüğü, yaş ve kıdem ile ters orantıya sahip olduğu, akademik unvana göre farklılaştığı, dikey düzeyde fazla olduğu, en düşük unvana sahip akademisyenlerin mobbinge en çok maruz kalan kesim olduğu ve akademisyenlerin mobbinge maruz kaldıktan sonra nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini bilmedikleri gibi sonuçlara ulaşılmıştır. Ulaşılan sonuçlar, işyerinde sosyal hizmetin uygulamaları ışığında tartışılmış ve akademide mobbingin önlenmesine yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Mobbing, işyerinde sosyal hizmet, üniversite, akademisyen.

* Sorumlu Yazar, Arş. Gör., Yalova Üniversitesi İTBF Sosyal Hizmet Bölümü, abdurrahman.ulu@yalova.edu.tr, orcid.org/ 0000-0002-1023-2513

** Arş. Gör., Yalova Üniversitesi İTBF Sosyal Hizmet Bölümü, burak.kusmez@yalova.edu.tr, orcid.org/0000-0001-8914-5801 Geliş tarihi: 28.07.2020, Kabul tarihi: 10.10.2020

THE ROLE OF OCCUPATIONAL SOCIAL WORK TO PREVENTING MOBBING BEHAVIOUR IN UNIVERSITIES

ABSTRACT

Mobbing is a big problem for every employee. Mobbing behavior is an undesirable behavior that may be seen in workplaces and may create serious problems for employees. Also in non-profit institutions such as universities, the existence of mobbing behavior has been demonstrated through studies. Occupational social work is a branch aimed at tackling all kinds of problems faced by employees, working for the welfare of workers. Mobbing behavior may also be prevented through occupational social work. In this study, the content analysis of the studies examining the mobbing behaviors at universities has made. After the content analysis, the socio-demographic characteristics of the samples of the studies that were analyzed using the analysis program MAXQDA were tabulated. In addition, frequency analysis of binary word combination has been made. In the content analysis conducted, the results were as follows, women were more exposed to mobbing, mobbing were found inversely proportion with age and seniority, mobbing varies according to the academic title, mobbing was observed more common in vertical level, academics with lower titles were the most exposed to mobbing, academics did not know how to proceed after being exposed to mobbing. The results have discussed in the light of the practices of occupational social work and suggestions for the prevention of mobbing at the academy have presented.

Keywords: Mobbing, occupational social work, university, academician.

1. GİRİŞ

Sosyal hizmet, insanı odağa alan ve onun problemlerini ortadan kaldırabilmek için çözüm arayışında olan bir meslek ve disiplindir. İnsan odaklı çalışan bir meslekte, hiç şüphesiz insanın ne iş yaptığı da bilinmesi gereken ve müdahale planlarında önemli yer teşkil edecek bir unsurdur. Dolayısıyla, sosyal hizmetin, insanların yaptıkları işleri değerlendirmesi, işyerlerinde kendisine yer bulması ve insanların işyeri kaynaklı problemlerini hesaba katması elzem olarak değerlendirilebilir.

İnsanların işyeri kaynaklı sorunlarıyla ilgili çalışmalar yürüten alan olan “işyerinde sosyal hizmet”* (İSH), çalışanların sosyal refahıyla ilgilenen bir alandır. Bu sosyal refah hizmetlerini sunan profesyoneller olarak sosyal hizmet uzmanları, şirketler, sendikalar, kamu kurumları, hastane ve üniversiteler gibi çeşitli kuruluşlarda istihdam edilebilir ve bu hizmetleri yerine getirebilirler (1). Sosyal hizmetin, endüstrileşmeyle yakın bir tarihi ilişkiye sahip olması, bu alanın özellikle Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ile özdeş sayılmasına sebep olmuştur (2). ABD’deki “refah kapitalizmi” döneminde, “barınma, eğitim, sağlık ve rekreasyon” gibi faaliyetleri hem işçi hem de işçinin ailesi özelinde düzenleyen İSH, bu dönem itibarıyla kısa bir ömre sahip olmuştur. Özellikle İSH’ye yönelik yanlış algılar, paternalistik bir bakış açısı barındırdığı ve anti-sendikal bir duruşa sahip olduğu gibi fikirlerin ortaya çıkmasına ve sert eleştiriler almasına neden olmuş, bu da İSH’nin geçerliliğine gölge düşürmüştür (3). Refah kapitalizmi dönemi boyunca faaliyette bulunan sosyal hizmet uzmanları, “sosyal sekreterler” olarak anılmışlar, özellikle “işveren ve işçi arasında bir köprü görevi görmeye çalışmışlar” (4) ancak bahsedilen paternalistik duruş ve anti-sendikal faaliyetler nedeniyle, tartışmaların odağına yerleşmişlerdir. 1920’li yıllarda refah kapitalizmine yönelik tepkiler de artınca, sosyal sekreterlerin rollerini, -insan kaynakları ve endüstriyel

* Kavram uluslararası literatürde çoğunlukla “occupational social work” olarak bilinmektedir ancak bu çalışmada ilgili kavramın Türkçe karşılığı olarak “işyerinde sosyal hizmet” ifadesi kullanılmıştır.

sağlık gibi alanların da ortaya çıkmasıyla birlikte- yöneticiler üstlenmiştir (5, 4).

Sosyal sekreterliğin lav edilmesinden sonra, özellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde, endüstriyel kurumlar düşüncelerini yeniden değiştirmişlerdir. İşçilerin daha üretken olmalarının, kişisel problemlerinin ortadan kaldırılması ile mümkün olacağı nosyonuna dayanan bu dönüşüm, ciddi sayıda sosyal hizmet uzmanının istihdam edilmesini beraberinde getirmiştir (1). ABD'de, savaşın yarattığı ekonomik sıkıntılar, ülke yönetimi ile işverenler arasında bir konsensüsün oluşumunu beraberinde getirmiştir. Savaş kaynaklı olarak yaşanan işgücü kıtlığı, kadınların da işgücüne dâhil olmasına neden olmuş ve bu da işyerinde sosyal hizmet uzmanlarının (İSHU) artmasında bir başka etmen olarak değerlendirilmiştir (6). İSH, savaştan sonraki dönemde, sendikal yapılanmalar ile güçlü bir konum elde etmiştir. Sosyal sekreterlere yönelik yanlış algıların aşılmasıyla, sendikaların ürettiği "*akran destek programları*" oldukça etkili olmuş ve bu süreç birçok fabrikanın, bünyesinde danışmanlık ve rehabilitasyon birimleri kurmasına vesile olmuştur (3). Özellikle öncü kabul edilen, "*Ulusal Denizcilik Sendikası*" tarafından üretilen, denizcilere yönelik ilk işveren-sendika birlikteliği olan program oldukça dikkat çekici olmuştur. Bertha Reynolds'un öncülüğündeki bu program, İSH'nin sendika-işveren ikilisine köprü sağlaması bakımından yapıtaş olarak görülmüştür (7). Ancak bu ve bunun gibi programlar, sendikaların sosyal hizmetler yerine, toplu iş görüşmelerine odaklanması nedeniyle savaş sonrası bağlamda etkinliğini yitirmiştir (6). Yaşanan bu dönüşümle birlikte, sunulan hizmetler de dönüşmüş, alkolü önlemeye yönelik bir uzmanlık oluşmuş ve işverenler tarafından "*İşyeri Alkolizm Programları*" (İAP) hayata geçirilmeye başlanmıştır (8). İAP'ler, özellikle modern İSH olarak kabul edilen ve çalışanların iş kaynaklı ve iş dışı sorunlarını çözmeyi amaçlayan "*Çalışan Destek Programlarının*" (ÇDP) da öncülü olmuştur (4). 1970'lerde, İAP'ler, çalışanların kişisel ve iş

kaynaklı streslerini azaltmaya yönelik resmi uygulamaları içeren ÇDP'lere (9) evrilmiş ve ÇDP'lerle ilgili genel kanı "*geniş fırça*" üzerinden metafor haline gelmiştir (8). ÇDP'lerin, "*insan kaynakları, sosyal sorumluluk birimleri, iş güvenliği, aile hayatı programları, eforun ayarlanması, emek ilişkileri, askeri sosyal hizmet ve işveren sponsorlu yaşlı bakımları*" gibi alanlarda faaliyet göstermesi, geniş fırça olarak anılmasında oldukça etkili olmuştur (4). ÇDP'ler faaliyet gösterdikleri bu alanların yanı sıra, "*engellilik, iş sebepli aile ayrılıkları, iş stresi, klinik uygulama, cinsel istismar, stratejik planlama, politika üretiminde rol alma ve örgütsel sağlık*" gibi alanlarda da etkin çalışmalar yürütmüştür (10, 11, 12, 13, 14). ÇDP'lerin dışında İSH kapsamında faaliyet gösteren, "*Değerlendirme ve Kısa Süreli Danışmanlık, Süpervizörlük ve Yönetim Danışmanlığı, İşçi Eğitimi, Üye Destek Programları, İş Sağlığı ve Güvenliği, Sosyal Sorumluluk, Askeri Sosyal Hizmet*" gibi birimler de bulunmaktadır (4). Ancak ÇDP'ler, diğer birimlerden farklı olarak öne çıkmış ve neredeyse İSH denildiğinde akla ilk gelen birim olmuştur (13).

ÇDP'ler günümüzde de faaliyetlerine devam etmektedir. Son dönem sayılabilecek bir araştırma ile ÇDP'lerin dünya genelinde 839 adet olduğu, bunların yaklaşık %70'inin ise ABD'de bulunduğu tespit edilmiştir (15). ÇDP'lerin ABD'de bu kadar gelişmesinin bir sonucu, Amerikan işçilerinin yaklaşık %75'inin ÇDP'lerden faydalanmasıdır (16). Ayrıca Jacobson'a göre, cirosu en yüksek 500 şirketin bünyesinde de ÇDP'ler bulunmaktadır (17). Nihayet ÇDP'lerin en önemli personellerinin sosyal hizmet uzmanları olduğu ABD'de kabul görmüştür (18).

İSH'nin, çalışanların sorunlarına yönelik yapısı, onu özellikle işyerinde görülen "*mobbing*" kavramına yönelik çözüm üretebilmek için önemli bir yere konumlandırmaktadır. Lorenz tarafından, "*bir grup küçük hayvandan, tek bir büyük hayvana yönelik gelen saldırı*" olarak tanımlanan mobbing kavramı, etoloji terimi olarak ortaya çıkmıştır (19).

Bu tanımdan hareketle, Leymann mobbing davranışını “*işyerindeki yetişkinler arasında meydana gelen grup şiddeti*” olarak işyerine uyarlamıştır (20). Kişiyeye iş arkadaşları tarafından sergilenen düşmanlık davranışları olarak değerlendirilen mobbing; depresyon ve anksiyete gibi problemlerin yanı sıra bireylerde yarattığı üretkenliği azaltma ve iş kaynaklı yıpranma gibi istenmeyen etkileriyle oldukça ciddi bir işyeri sorunudur (21). Mobbing, işyerindeki en önemli sosyal stresörlerden biri olarak görülmektedir. Sosyal stresörün belirleyici özelliklerinden biri işçiler arasındaki sosyal ilişkilerdir. Dolayısıyla işçiler ile müşteriler arasındaki ilişkiler mobbingi etkileyen faktörlerden biri olarak görülmemektedir. Mobbing, oldukça kritik bir olay olarak görülmektedir ve yer yer fiziksel hatta cinsel şiddete kadar varmaktadır (22). İSH kapsamında, etkili uygulamalar üretebilmek için mobbingle ilişkili bilgiye ihtiyaç vardır. İSHU’lar, hangi sıfatla görev yaptıklarından bağımsız olarak, mobbingi değerlendirebilmek için ne olduğunu, nasıl gerçekleştiğini, nasıl önlenebileceğini ve nasıl müdahale edileceğini bilmek zorundadırlar (20). İSH’nin önleyebileceği sorunlardan biri olan mobbing davranışı, maruz kalan işçide yarattığı olumsuz etkilerle uygulamanın gerekli olduğu bir sorundur. Dolayısıyla, işyerlerinde görülebilecek bu sorunu önlemek için İSH aktif olarak rol alabilir.

Üniversiteler de birer işyerleridir. İSH’nin üniversitelerde de kendisine uygulama alanı yaratabileceği düşüncesinden hareketle, akademiye görülen mobbing davranışlarını ortaya koyan araştırmalar bu çalışma kapsamında değerlendirilmiş, değerlendirme sonucu İSH ışığında tartışılmıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı; üniversitelerde akademik personeller arasında meydana gelen mobbing davranışlarının önlenmesinde İSH’nin rollerini vurgulamaktır.

2. YÖNTEM

Bu başlık altında araştırmanın yöntemine yer verilmiştir.

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, basılı ve elektronik ortamda bulunan materyallerin incelenmesiyle daha derin anlamlar çıkarıp, anlayışı derinleştirmeye yarayan, nitel araştırma yöntemlerinden “belge (doküman) incelemesi” kullanılmıştır (23). Belge incelemesi yöntemiyle, tarihi belgeler, resim, tutanak gibi belgeler taranarak istenilen bilgiler açığa çıkarılabilir (24).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin mobbing algısına yönelik yapılan araştırmaların tümü oluşturmaktadır. Örneklem belirlenmesinde ise, sistemli ve rastgele olarak seçilen araştırma örneklerinin, amaçlı olarak sınıflandırılmasına ve bu amaç doğrultusunda en çok katkı yapacağı düşünülen bir alt grubun belirlenmesine dayanan “amaçlı rastgele örneklem” yöntemi kullanılmıştır (25). Buna göre, bir akademik arama motoru olan “Google scholar” dan “akademisyenlerin mobbing algısı” yazılarak tarama yapılmış, bu taramadan elde edilen sonuçlardan, araştırmaya en çok katkı yapacağı düşünülen son 5 yılda yapılmış güncel çalışmalar belirlenmiştir. Bu belirlemenin sonucunda, araştırma kapsamında 11 çalışma incelenmiştir.

2.3. Verilerin Analizi

Verilerin analiz edilmesinde, yazılı ve diğer içeriklerin nesnel ve sistemli bir biçimde incelenmesini sağlayan “içerik analizi” yöntemi (26) kullanılmıştır. İçerik analizi, eldeki verilerden hareketle net olarak anlaşılmayan ancak sınıflama ile bu anlaşılmayan unsurların ortaya konulabilmesini öngörür (27). Verilerin daha iyi anlaşılması ve analiz edilmesi için MAXQDA programı ile verilerin sayısal analizi yapılmıştır. MAXQDA programı araştırmacılara, görüşmeler, raporlar, çevrimiçi

anketler, tablolar, odak grupları, videolar, ses dosyaları, literatür ve PDF'ler gibi çok çeşitli verileri analiz etme kolaylığı sağlar. Program, ayrıca belgelerin incelenmesinde frekans analizlerini tabloya çevirebilir ya da kelime bulutu oluşturabilir (28). Bu çalışmada da konuya ilişkin daha önceden yapılmış çalışmaların frekans analizlerinin görülebilmesi için, MAXQDA programı kullanılarak, doküman incelemesi sonucunda elde edilen verilerin sayılarla ve rakamlarla tablo olarak gösterilmesi sağlanmıştır. Yapılmış olan bu analiz sayesinde incelemenin yanlılığı azaltılmaya çalışılmış, aynı zamanda tema ve kategoriler arasında karşılaştırma yapma imkanı ortaya çıkmıştır. Kullanılmış olan program ile makalelerin içindeki veri setlerinin sözcüksel açıdan analizi yapılmaya çalışılmıştır. Makalelerin incelenmesi sonucunda oluşturulan metin, ikili kelime kombinasyonu frekans analizi yapılmış ve çıkan kelimelerden en az 3 sıklıkta olanlar ve daha fazla tekrar edenler tabloda gösterilmiştir. Tablo ile gösterilen veriler, yorumlama ve sonuçlandırma kısmı için tema ve konu belirlenmesini sağlamıştır. İkili kelime kombinasyonu frekans analizi haricinde incelenmiş olan 11 çalışmanın demografik verileri de tablo olarak sunulmuştur.

3. BULGULAR

3.1. Akademi Mobbinge İlgili Çalışmaların İşyerinde Sosyal Hizmet Bağlamında İncelenmesi

A1) Akyüz ve Güney'in 2014 yılında yaptığı çalışmada, 127'si erkek ve 53'ü kadın olmak üzere toplam 180 akademisyen üzerinde mobbingin etkisi araştırılmıştır. Bu araştırmaya katılan akademisyenlerin 70'i öğretim görevlisi (Öğr. Gör.), 16'sı okutman/uzman, 32'si araştırma görevlisi (Arş. gör.), 48'i doktor öğretim üyesi (Dr. Öğr. Üyesi), 7'si doçent ve 7'si de profesördür. Çalışmanın sonucuna göre akademisyenlerin %42,2'si çalışma ve performansının değerinin düşürüldüğünü, %25'i sözlü tacize uğradığını, %47,8'i iftira ya da dedikoduya ve %34,4'ü hakaretle sataşmaya maruz

kaldığını belirtmiştir. Akademik personelin %53,9'u görüş ve fikirlerinin ihmal edildiğini ifade etmiştir. Cinsiyete göre işe yönelik psikolojik şiddet dağılımlarına bakıldığında; seviyelerinin üstünde ya da yeteneklerinin dışında iş yapma zorunluluğu bakımından kadın ve erkek akademisyenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Erkeklerin %29,1'i, kadınların ise %56,6'sı seviyelerinin üstünde iş yaptığını belirtmiştir (29). Bu çalışmanın sonucunda akademik çalışma ortamında belli düzeyde bir mobbing olduğu ortaya koyulmuş ancak katılımcıların mobbinge uğrama oranının diğer çalışmalardaki bulgulardan daha düşük olduğu saptanmıştır.

A2) Serinkan, 2014 yılında 73 kişi ile bir araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırmaya katılanların %72,6'sı yani 53'ü erkek, %27,4'ü yani 20'si de kadındır. Çalışmaya katılan kişilerin %24,7'si profesör ve doçent, %21,9'u dr.öğr. üyesi, %32,9'u Arş. gör. ve %20,5'i de öğr. gör. unvanından oluşmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; mobbingin boyutlarından en fazla eleştiri, sosyal ayırım ve yıldırma boyutlarının değerleri yüksek çıkmıştır. Araştırma sonuçlarında kadınlar ve erkekler arasında oluşan farklılıklara göre, mobbingin boyutlarından, fiziksel baskı, eleştiri, itibara saldırı ve tehdide kadınların daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Yıldırma ve sosyal ayırım boyutlarında, erkeklerin daha fazla mağduriyet yaşadığı görülmüştür. Unvana göre mobbinge maruz kalma durumuna bakıldığında, en fazla araştırma görevlileri ve öğretim üyelerinin maruz kaldığı görülmüştür (30).

A3) Güven, Kaplan ve Acungil'in çalışmasına göre, 2015 yılının Eylül ve Aralık aylarında yapılmış olan araştırma hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde görev yapan 442 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya devlet üniversitesinden 307 kişi, vakıf üniversitelerinden de 135 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin %7'sinin profesör, %13,8'sinin doçent, %34,8'inin dr.öğr. üyesi ve %28,1'inin arş. gör. olduğu görülmüştür. Bu araştırmanın sonucuna göre, araştırmaya

katılanların %76,5'i akademide mobbing olduğunu ifade etmiştir. İşyerinde mobbing olduğundan dolayı performansının düştüğünü ifade eden kesimin %48,4'ü profesörlerden oluşmaktadır. Bunun hemen ardından %38,7 oran ile aynı fikre sahip araştırma görevlileri gelmektedir. Akademik alanda mobbing olduğunu düşünen devlet üniversitelerindeki akademisyenlerin oranı %79,1 iken, vakıf üniversitelerinde aynı düşünceye sahip akademisyenlerin oranının %69,6 olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın sonucunda Türkiye'deki üniversitelerde bulunan akademisyenlerin mobbinge maruz kaldığı ya da çalışma hayatlarında mobbingin olduğunu düşündükleri ortaya çıkmaktadır. İşyerinde algılanmış olan mobbingin kişiler üzerinde performans kaybı, işe gitmeme isteği gibi sonuçlar doğurduğu da çalışmada belirtilen hususlardan olmuştur (31).

A4) Yeloğlu ve Karahan'ın 2016'da yayınlanan, araştırma görevlilerinin sözleşme türüne göre mobbing düzeyi algılarının incelendiği çalışmalarına 197 araştırma görevlisi katılmıştır. Katılanların 110'u erkek 87'si kadındır. Bu araştırma görevlilerinin 140'ı 50d sözleşme usulü ile 57'si de 33a sözleşme usulüne göre çalışmaktadırlar. Araştırmada, 5 grup-boyutta; kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime; sosyal ilişkilere; özel yaşama, sosyal konuma ve itibara; yaşam kalitesine ve meslek durumuna ve sağlığa yönelik mobbing incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; mobbingin 5 alt boyutunda da sözleşmeler arasında algılama farkı olduğu görülmüştür. Bu kapsamda katılımcıların, kendini ifade etmeyi engelleyici ve iletişime yönelik mobbing türünde en çok karşılaştıkları durumun, çevrelerindeki tarafından sözlerinin kesilmesi olduğu tespit edilmiştir. Sosyal ilişkilere yönelik mobbing türünde ise katılımcıların en çok, kurumla ilgili olan toplantı ve aktivitelere çağrılmama davranışı ile karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Özel yaşama, sosyal konuma ve itibara yönelik alt boyutunda ise en çok karşılaştıkları davranışın, arkalarından kötü konuşmalar yapılması olduğu sonucu bulunmuştur.

Yaşam kalitesine ve mesleki duruma yönelik mobbing algısı boyutunda ise en çok karşılaştıkları davranışın, kendi branşlarının dışında işler yapmalarının istenmesi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sağlığa yönelik mobbingin boyutunda ise katılımcıların en çok psikoloğa başvurmaları gerektiği hakkında sürekli baskıda bulunulduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sözleşme türüne ilişkin mobbing algısının araştırıldığı bu çalışmada, akademik alanda mobbinge maruz kalındığı ve ayrıca sözleşme türüne göre insanlar üzerinde daha fazla baskı yapılabildiği ortaya koyulmuştur (32).

A5) Elkıran ve Çoruk'un 2015-2016 yıllarında gerçekleştirmiş oldukları ve 2017 yılında yayınlanan araştırmalarında akademisyenlerin algıladıkları mobbing davranışları üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırmaya 1350 akademisyen katılmıştır. Akademisyenlerin 774'ü erkek, 576'sı kadınlardan oluşmaktadır. Medeni durum açısından 1041 akademisyenin evli olduğu, 229 akademisyenin ise bekar olduğu görülmüştür. Unvanlara göre bakıldığında ankete katılan akademisyenlerin 341'i profesör, 313'ü doçent, 349'u dr.öğr. üyesi, 37'si öğretim görevlisi doktor (öğr. gör. dr.), 55'i öğr. gör., 71'i araştırma görevlisi doktor (arş. gör. dr.), 130'u arş. gör., 12'si okutman, 31'i uzman ve 11'i farklı unvanlara sahiptir. Araştırmanın sonucunda, mobbingin alt boyutlarından olan kendini gösterme ve iletişim oluşumuna saldırılar, sosyal ilişkilere saldırılar, itibara saldırılar, yaşam kalitesine ve mesleki duruma saldırılara ilişkin akademisyenlerin mobbing davranışı algıladıkları ortaya çıkmıştır. Mobbing davranışında yaş arttıkça mobbinge maruz kalmanın daha sınırlı olduğu görülmüştür. Medeni duruma göre bakıldığında bekar olan akademisyenlerin, evli olan akademisyenlere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Akademik unvanlara ilişkin bakıldığında; akademik unvan yükseldikçe, mobbinge maruz kalma riskinin azaldığı görülmüştür (33).

A6) Uzun ve Şafak Uzun'un 2014-2015 eğitim döneminde yapmış oldukları ve 2018 yılında yayınlanan çalışmada, akademideki okutmanların mobbing algısını incelemişlerdir. Bu araştırmaya 20 okutman katılmıştır ve bu 20 okutmanın 12'si kadın 8'i ise erkektir. Araştırmaya katılan 11 okutman vakıf üniversitesinde, 9 okutman ise devlet üniversitesinde çalışmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öncelikli olarak cinsiyetle mobbing arasında bağlantı olduğu ve kadınların mobbinge daha fazla maruz kaldığı tespit edilmiştir. Katılımcıların mobbingin kaynağı ve nedenlerine dair görüşlerinde ise, mobbing davranışının temellerinde ego, kişilik problemi, deneyimsizlik-tecrübesizlik, rekabet, cinsiyete dayalı bastırılmış güdüler olduğunu düşündükleri ortaya konulmuştur. Bunun yanında araştırma sonuçlarına göre, katılımcıların mobbing davranışının vakıf üniversitelerinde daha sık ve şiddetli görüldüğü konusunda düşünceleri bulunmaktadır. Maruz kalınan mobbing sonucunda, katılımcıların kabullenme/yok sayma ve istifa etmek gibi davranışlarının sorunla mücadele etmekten daha yaygın olduğu görülmüştür. Ayrıca araştırmada "mobbing ile mücadelede yasal haklarınızı biliyor musunuz?" sorusuna da katılımcıların 18'i tarafından bilgilerinin olmadığı cevabı verilmiştir (34). Bu araştırma ile diğer çalışmalardan farklı olarak, akademik unvanda yatay ilişki içinde de mobbing olduğu görülmüş ve okutmanlar arasında akademide mobbingin olduğuna ilişkin ortak bir kanaatin oluştuğu gözlenmiştir.

A7) Sart, Sezgin ve Demir'in 2017 yılında yapılmış olan ve 2018 yılında yayımlanan çalışması, mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine bir araştırmadır. Bu araştırmada İstanbul'da bulunan 4 devlet üniversitesinden 185 kadın akademisyenle anket çalışması yapılmıştır. Ankete katılan akademisyenlerin unvanları, 33 arş. gör., 60 dr.öğr. üyesi 52 doçent ve 40 profesör şeklindedir. Mobbing ölçeği için 4 alt faktör görülmüştür, bunlar; sistematik duygusal baskıya uğrama, yalnız bırakılma-dışlanma, eleştirilme-yargılanma ve takdir görmemedir.

Tükenmişlik algı ölçeği için de 3 alt faktör görülmüştür. Bu faktörler; duygusal tükenme, kişisel başarı hissini azalması ve duyarsızlaşmadır. Araştırmanın sonucunda, mobbing alt faktörlerinin tükenmişlik alt faktörlerini etkilediği görülmüş ve mobbinge maruz kalan kişilerde tükenmişlik algısının yaşandığı görülmüştür. Mobbinge maruz kalan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin arttığı, işlerini bırakma, işlerine ve öğrencilerine karşı ilgisizlik veya hissizlik davranışlarının olduğu araştırma sonucunda tespit edilmiştir (35).

A8) Öntürk'ün 2019 yılında yayınlanmış olan çalışmasında, akademisyenlere yönelik mobbing algısı ve iş yaşam kalitesi ilişkisi araştırılmıştır. Bu araştırmaya 136'sı erkek 68'i kadın olmak üzere toplam 204 kişi katılmıştır. Katılanların 34'ü arş gör., 7'si arş gör. dr., 26'sı ögr. gör., 7'si ögr. gör. dr., 52'si dr.ögr. üyesi, 47'si doçent ve 31'i de profesördür. Araştırmada mobbingin, kendini gösterme ve iletişime, sosyal ilişkilere, itibara, mesleki statüvepsikolojik sağlığa yönelik saldırılar gibi alt faktörlerine ilişkin analizler yapılmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, psikolojik sağlığa yönelik tehditler ve itibara yönelik saldırılar alt faktörlerinde erkek katılımcılar daha yüksek puan ortalamasına sahipken, ölçek toplam puanı, iletişime yönelik saldırı ve mesleki duruma yönelik saldırı alt faktörlerinde kadın katılımcıların daha yüksek puan ortalamasına sahip oldukları görülmüştür. Unvanlara göre incelendiğinde, arş. gör'lerin ve arş. gör. dr.'lerin unvanı ile çalışanların mobbinge maruz kaldığı tüm faktörlerle ilişki analizinde kendini göstermiştir. Unvana göre incelemelerde iş yaşam kalitesinin, akademik unvan yükseldikçe arttığı gözlenmiştir. Araştırma sonucunda, akademisyenlerin iş yaşam kalitesi algısının negatif yönde etkilendiği aynı zamanda kendilerini gösterme, iş yaşamı dengeleri, sosyal ilişkileri, yönetsel ödül ve yararlanmaları ve mesleki psikolojik sağlığının mobbingten olumsuz yönde etkilendiği saptanmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında, akademide çalışanların mobbinge maruz kalma

düzeylerinin arttıkça, iş yaşam kalitesi algısının düştüğü sonucu, yapılan paralel çalışmalarla desteklenmiştir (36).

A9) Öztürk'ün 2019 yılında 90 akademisyenle yapmış olduğu çalışmada akademisyenler üzerindeki mobbing algısı ve tükenmişlik durumlarına ilişkin incelemede bulunulmuştur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 52'si kadın 38'i erkektir. Katılımcıların, 19'u arş. gör. 30'u öğr.gör./okutman/uzm, 26'sı dr.öğr. üyesi, 7'si doçent ve 8'i de profesördür. Araştırma sonuçlarına göre, akademisyenlerin %54,4'ü daha önce mobbinge maruz kaldığını ve mobbing saldırganının ise %33,3'nün erkek olduğunu belirtmişlerdir. Mobbing saldırganının çoğunlukla yöneticilik görevlerinde bulunduğu ifade edilmiştir. Akademisyenler mobbinge maruz kalmanın kişisel nedenlerle gerçekleştiği ve özellikle kıskançlık (%53,3) ile dış görünüş (%40) gibi faktörlere bağlı olarak ortaya çıktığı kanaatindedirler. Diğer sebepler ise; kişisel başarılar (%37,8), siyasi görüş (%30), girişimci ve sosyal olma (%21,1), dini inanış (%20) ve medeni durumdur (%10). Akademisyenler, mobbinge maruz kalmanın örgütsel nedenlerini ise; sağlıklı olmayan örgüt kültürü (%51,1), kayırmacılık (47,8) ve yetersiz yöneticiler (%40,1) olduğu görüşündedirler. Akademisyenlerin %55,6'sı uygulanan mobbing karşısında sessiz kaldığını belirtmiştir. %34,4'ü mobbing karşısında rapor/izin aldığını ve sabah işe gitmek istemediğini (%25,6) belirtirken, %24,4'ü işi bırakmak istediğini ifade etmiştir. Akademik unvan düzeyi düştükçe mobbinge maruz kalmanın arttığı gözlemlenmiştir. Kıdem yılı arttıkça kişilere uygulanan mobbingin azaldığı ancak tükenmişlik düzeyinin arttığı gözlenmiştir (37).

A10) Yaya, Ergün ve Yılmaz'ın 2019 da yayınlanan makalesinde, akademisyenler üzerinde sosyo-demografik değişkenlere göre mobbing davranışı incelenmiştir. Araştırmaya 151 kadın, 142 erkek olmak üzere toplam 293 akademisyen katılmıştır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin 24'ü profesör, 25'i doçent, 19'u dr.öğr. üyesi, 30'u dr., 195'i uzman ve arş. gör.'dür. Araştırma sonuçlarına göre, kadınların

erkeklerle göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Ayrıca kadınların yalnızlık ve depresyona daha yatkın olduğu belirtilmiştir. Akademisyenlerin mobbinge maruz kalmasında anlamlı yaş farklılığı olduğu ve genç yaştaki akademisyenlerin daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Bu sonucu destekleyen bir diğer bulgu, uzman ve araştırma görevlisi unvanlı akademisyenlerin daha fazla mobbinge maruz kalmasıdır. Medeni durum açısından mobbinge maruz kalma riskine bakıldığında, bekar akademisyenlerin daha fazla maruz kaldığı görülmüştür. Bu çalışmada, akademisyenlerin mobbinge maruz kalmasının, psikolojik bozukluklara bağlı hastalıklara sebep olabileceği belirtilmiştir (38).

A11) Tepe, Eti ve Çabuk'un 2020 yılında yayınlanmış olan çalışmasına göre, toplam 568 akademisyen üzerinde anket uygulanmıştır. Bu kişilerin 197'si devlet üniversitesi, 371'i vakıf üniversitelerinde görevli akademisyenlerdir. Katılımcıların; 157'si arş. gör., 116'sı ögr. gör., 21'i dr.ögr. gör., 147'si dr.ögr. üyesi, 66'sı doçent ve 61 profesördür. Analiz sonuçlarına göre; bekar olan çalışanların evli olan meslektaşlarına göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı görülmüştür. Unvan değişkenine göre bakıldığında, akademik unvan ile mobbinge maruz kalma riski arasında ters orantılı bir ilişki olduğu görülmüştür. Dolayısıyla mesleğin ilk yıllarındaki çalışanların mobbinge daha fazla maruz kaldığı gözlenmiştir. Mobbingin alt boyutlarına bakıldığında sözlü yazılı görsel saldırılar, dışlayan davranışlar, itibarı zedelemeye yönelik davranışlar, işe yönelik saldırılarda en fazla mobbinge maruz kalanların araştırma görevlileri olduğu görülmüştür. Çalışmada iş sağlığı güvenliği eğitimleri üzerinden de bir değerlendirme yapılmış ve çalışanların bu eğitimler vasıtasıyla mobbingi daha iyi anlayabilecekleri ve baş etme yollarını öğrenmelerinin önemli olduğuna dair vurgularda bulunulmuştur (39).

Tablo 1: İncelenen Araştırmaların Katılımcılarının Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma	Katılımcı sayısı	Kadın	Erkek	Devlet	Vakıf	Profesör	Doçent	Dr.Öğr. Üyesi	Öğr.Gör	Arş.Gör	Okutman
A1	180	53	127	-	-	7	7	48	70	32	16
A2	73	20	53	-	-	9	9	16	15	24	-
A3	442	-	-	307	135	31	61	154	-	124	-
A4	197	87	110	-	-	-	-	-	-	197	-
A5	1350	576	774	-	-	341	313	349	92	201	43
A6	20	12	8	11	9	-	-	-	-	-	20
A7	185	185	0	-	-	40	52	60	-	33	-
A8	204	68	136	-	-	31	47	52	33	41	-
A9	90	52	38	-	-	8	7	26	30	19	-
A10	293	151	142	-	-	24	25	49	-	195	-
A11	568	-	-	197	371	61	66	147	137	157	-
Top.	3602	1204	1388	515	515	552	587	901	377	1023	79

Demografik veriler incelendiğinde konuya ilişkin araştırmalara katılan kişilerin sayısının diğer araştırmaların örneklem sayılarına bakıldığında, niceliksel olarak daha fazla olduğu, akademik unvana ilişkin dengeli bir dağılım içerdiği aynı zamanda vakıf ve devlet üniversitelerinden katılımcıların dengeli olduğu görülmektedir. Buna göre, çalışmada incelenen veri setinin, araştırma sonuçları açısından dengeli olduğu söylenebilir.

Tablo 2: İkili Kelime Kombinasyonu Frekans Analizi

	Sözcük Kombinasyonu	Frekans	Derece
1	Mobbinge Maruz	21	1
2	Araştırma Görevlisi	10	3
3	Doktor Öğretim	6	6
4	Öğretim Görevlisi	5	14
5	Öğretim Üyesi	5	14
6	Araştırma Görevlilerinin	4	17
7	Maruz Kalma	4	17
8	Mesleki Duruma	4	17
9	Mobbing Algısı	4	17
10	Öğr Gör	4	17
11	Sağlığa Yönelik	4	17
12	Sosyal İlişkilere	4	17
13	Vakıf Üniversitelerinde	4	17
14	Akademik Unvanda	3	29
15	Akademisyenlerin Algıladıkları	3	29
16	Anket Çalışması	3	29
17	Arş Gör	3	29
18	İletişime Yönelik	3	29
19	İtibara Yönelik	3	29
20	Mesleki Tükenmişlik	3	29
21	Mobbing Davranışları	3	29
22	Öğr Üyesi	3	29
23	Sözleşme Türüne	3	29
24	Unvana Göre	3	29
25	Yaşam Kalitesine	3	29

İncelenmiş olan 11 çalışmanın sonuçlarına dair MAXQDA programı kullanılarak ikili kelime kombinasyonu frekans analizi yapılmıştır. Frekans analizinde en az üç ve daha fazla tekrar eden kelimeler yukarıdaki Tablo'da belirtilmiştir. Sıklıklarına göre; ilk sırada çıkan “mobbinge maruz” kelime kombinasyonu olmuştur. İkinci sırada en sık tekrar eden kelime kombinasyonu “Araştırma görevlisi” kelime kombinasyonudur. İncelenmiş olan araştırmalarda, araştırma görevlilerinin gerek yaşlarının diğer akademisyenlere göre daha küçük olması gerekse de kıdemlerinin daha düşük olmasından dolayı mobbinge daha fazla maruz kaldığı açıkça ifade edilmiştir. Bu çalışmada da, araştırma görevlisi kelime kombinasyonunun en sık çıkması, diğer araştırmaları destekler niteliktedir. Araştırma görevlisi kelime kombinasyonunun ardından gelen akademik unvanlar, araştırma görevliliği sonrası alınan unvanlardan oluşmaktadır. Bunun nedeni; araştırmaların yaş ve kıdem yılının mobbing davranışıyla ilişkili olduğunu ortaya koymasıdır. Frekans analizlerinin devamında, mobbingin alt boyutlarına rastlanmıştır. Bu alt boyutlar; “sağlığa yönelik, sosyal ilişkilere, iletişime yönelik ve itibara yönelik” olmak üzere sıralanmıştır. Bu sonuca göre akademisyenlerin en fazla maruz kalmış olduğu mobbing alt boyutlarının yukarıda sıralanmış şekilde olduğu düşünülmektedir. Frekans sıklık Tablosu'nun son kelime kombinasyonlarına ilişkin bakıldığında da “unvana yönelik, sözleşme türüne, mesleki tükenmişlik ve yaşam kalitesine” gibi kavramlar olduğu görülmüştür. Bu kavramlar bize akademisyenlerin karşılaştıkları diğer mobbing durumlarını göstermektedir.

4. SONUÇ VE TARTIŞMA

İSH, ülkemizde maalesef etkinliğini ortaya koyamamış bir sosyal hizmet alanıdır. Yurt dışında oldukça etkin ve aktif olan bu alan, çalışanların yaşadıkları sorunların ortadan kaldırılması ve önlenmesinde oldukça etkilidir.

İncelenen araştırmalarda görüldüğü üzere, akademide mobbing ciddi bir sorundur. İncelenmiş olan her araştırmada, oranlar değişkenlik gösterse de akademisyenlerin belirli düzeylerde mobbing davranışlarını algıladıkları görülmektedir. Ancak buna rağmen, üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin yaşadıkları iş kaynaklı sorunlara yönelik herhangi bir mesleki uygulama bulunmamaktadır. Sosyal hizmet uzmanları, İSH kapsamındaki uygulamalarında “çevresi içinde birey” nosyonu ile hareket ederek; mikro, mezo ve makro seviyelerde uygulamalar gerçekleştirebilirler (4). Bu uygulamalar, akademisyenlerin yaşadıkları mağduriyetleri önlemede kritik rol oynayabilir.

Akademisyenlerin, üniversitelerde maruz kaldıkları mobbing, performansları üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. İncelenen araştırmaların neredeyse hepsinde, mobbing kaynaklı performans problemleri ifade edilmiştir. Ancak bunların dışında mobbing davranışı, akademisyenler üzerinde zihinsel ve psikolojik boyutlarda da olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Öyle ki, psiko-somatik ve psiko-sosyal sorunların yanı sıra, akademisyenlerin başarı kriteri olarak görülen üretkenliğin de mobbing sebebiyle olumsuz etkilenebileceği söylenebilir (20, 40). Bu olumsuz durumun ortadan kaldırılabilmesinde, İSH'nin klinik uygulamaları etkili olabilir. İSH, akademisyenlerin iç kaynaklarını açığa çıkararak, mobbingin olumsuz etkilerini azaltma ve olumsuz iş çevresini olumlu yönde değiştirmeye yönelik uygulamalar barındırmaktadır (41).

İncelenen araştırmalarda, akademisyenlerin uğradıkları mobbing nedeniyle işe gitmeme isteklerinin ortaya çıktığı ve hatta işi bırakmayı istedikleri gözlenmiştir. Ancak İSH kapsamındaki ÇDP'lerin, çalışanların yaşadıkları psikolojik kaynaklı sorunları ortadan kaldırarak, işçilerin işe gitmeme isteklerini azalttıkları da bazı çalışmalar tarafından ifade edilmiştir (18, 42). Dolayısıyla sorunun iyileştirilmesinde İSH faydalı olabilir.

Yapılan araştırmaların neredeyse hepsinde, kadın akademisyenlerin mobbinge daha fazla maruz kaldıkları görülmüştür. Ayrıca mobbing ile yaş ve unvan arasında ters orantılı ilişki saptanan diğer sonuçlardır. Yine sözlü taciz, iftira, hakaret ve dedikodu gibi bulgular da bulunmaktadır. Bu sonuçların gösterdiği gibi, üniversitelerde bazı kesimlerin ezildiği bunun da gücün bir tahakküm aygıtına dönüşmesi ile ortaya çıktığı görülmektedir. İSHU'ların rollerinden olan, dışlanmış ve ezilmiş çalışanların haklarına yönelik savunuculuk ve bu ezilmişlik durumunun sürekliliğini kırabilmek adına üstlenilen sosyal aktivistlik rolü, ilgili problemlerin önlenmesinde etkili olabilir (14, 43, 18). İSH'nin faaliyetlerini yalnızca klinik boyutta algılamamak gerekmektedir. İSH, bu ezilmiş olarak görülebilecek kesimlere yönelik, tahakküme dönüşen gücün kırılması adına güçlendirme faaliyetlerinde de bulunur. Bu güçlendirme faaliyeti ile bireyin özünden gelen güç kullanılarak, işverenin, üssün ya da çalışma arkadaşının uyguladığı tahakküm kırılabilir (40). Sosyal hizmetin, doğasının yansıması olarak görülebilecek bu durum, İSH alanında da geçerliliğini koruyacaktır.

İncelenen bazı araştırmalarda, akademisyenler mobbinge maruz kaldıklarında nasıl bir yol izlemeleri gerektiğini bilmediklerini, haklarından haberdar olmadıklarını ifade etmişlerdir. İSH kapsamında uygulanacak eğitim faaliyetleri ile akademisyenler hakları konusunda bilgilendirilebilir, izlemeleri gereken yollar konusunda bilgi sahibi olabilirler. Dolayısıyla İSH, personel eğitimi konusunda da etkin bir alandır (43, 4, 20, 40, 41).

Tüm bunlardan hareketle, akademi mobbing davranışının önüne geçilebilmesi için mikro, mezo ve makro uygulamaların yapılması elzem olarak görülmektedir. Bu uygulamalar ile akademisyenlerin yaşadıkları mobbing davranışları engellenebilir ve olası mobbing saldırıları ise önceden önlenir. İSH kapsamında gerçekleştirilecek klinik danışmanlık, politika üretme, sendikal faaliyetler, hukuki

danışmanlık, örgütsel müdahalede bulunma, önleyici çalışmalar ve idare ile çalışan arasındaki görüşmelerin organize edilmesi gibi çalışmalar, mobbing davranışına yönelik kesin çözümler sağlayabilir (4, 44, 40, 41, 45).

İSH'nin sahip olduğu bütüncül bakış açısı hem işveren hem de işçiler için artı değer üretmektedir. Zira işveren, işçisinin problemlerini ortadan kaldırıncaya, ondan daha fazla verim elde edecek*, çalışan ise kendisini daha iyi bir şekilde işine verebilecektir. Dolayısıyla, İSH her endüstriyel kurum için hayata geçirilmesi gereken bir alandır.

İncelenen araştırmalarda görüldüğü gibi, üniversitelerde meydana gelen mobbing davranışı ciddi bir sorundur. Özellikle bilim adına üretken olmaları beklenen akademisyenlerin, mobbing gibi olumsuz bir davranışa maruz kalmaları, onlara hem kişisel hem de bilimsel bir ket olarak geri dönecektir. Akademisyenlerin bu davranışla baş edebilmelerinde İSH'ye büyük görevler düştüğü ifade edilmiştir. Sosyal hizmetin sahip olduğu sorun çözme işlevi, İSH'de de somutlaşmaktadır. Dolayısıyla “mutlu ve üretken bir çalışma hayatının anahtarı İSH'dir” denilebilir. Bu sebeple, İSH'nin klinik danışmanlık, arabuluculuk, savunuculuk gibi faaliyetlerinin aktif hale getirilmesi ve işyerlerinde faydalanılan bir alan olması önerilmektedir.

İSH'nin üniversiteler dahil, tüm işyerleri gibi kar amacı gütmeyen kuruluşlarda da etkinleştirilmesi, mobbing gibi istenmeyen davranışların önlenmesinde ve kişilerin yaşadıkları mağduriyetlerin engellenmesinde etkili olacaktır. Görüldüğü üzere, incelenen çalışmalarda saptanan sonuçlar için üretilecek çözümlerde İSH'ye ihtiyaç vardır. Buna göre, “üniversiteler dahil birçok işyerinde görülecek sorunlardan yalnızca biri olan mobbing ile sayılabilecek birçok sorunun çözülmesi için gereken unsurlar İSH'nin uygulamalarıyla aynı doğrultudadır” denilebilir. İSH, sorunların çözülmesi için gerekli

* Bu hususla ilgili, İSH'nin sosyal hizmetin doğasına aykırı bir nosyona sahip olduğuna yönelik eleştiriler bulunmaktadır. Ancak bu husus, bu çalışmanın kapsamını aşmaktadır.

reçetedir. Bu reçetenin uygulayıcılarıysa sosyal hizmet uzmanlarıdır. Dolayısıyla İSH'nin aktif hale getirilebilmesi için sosyal hizmet uzmanlarının istihdam edilmesi gerekmektedir.

İncelenmiş olan mobbing araştırmalarında da sosyal hizmet alanına ilişkin çalışmalarda da işyerinde sosyal hizmet uygulamalarına ilişkin çalışmaların eksikliği göze çarpmaktadır. Buradan hareketle, ülkemizde İSH'ye yönelik daha fazla akademik çalışmanın yapılması ve bu çalışmaların ışığında yeni uygulamaların hayata geçirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Akabas SH, Kurzman PA. A resourceforinnovativepolicyandpractice. New York: Columbia UniversityPress; 2005.
2. Googins B. Occupationalsocialwork: A developmentalperspective. EA Quarterly. 1987; 2(Spring): 37-53.
3. Hughes D. Introductiontothespecialissue: Occupationalsocialwork: Currentperspectives. SocialWork in MentalHealth. 2013; 11(5): 377-380.
4. Maiden RP. Theevolotionandpractice of occupationalsocialwork in the United States. EA Quarterly. 2001; 17(1-2): 119-161.
5. Popple, PR. Socialworkpractice in businessandindustry, 1875-1930. Social Service Review. 1981; 55(2): 257-269.
6. Hughes D, Olsen MC, Newhouse C. Occupationalsocialworkeducationforemployeeassistancepractice. Journal of Teaching in SocialWork. 2018; 38(4): 379-397.
7. Kurzman PA. Labor-socialworkcollaboration: Currentandhistoricalperspectives. J of WorkplaceBehavioralHealth. 2009; 24(1-2): 6-20.
8. Googins B, Godfrey, J. Theevolotion of socialwork. SocialWork. 1985; 30(5): 396-402.
9. Milne SH, Blum TC, Roman PM. Factorsinfluencingemployees' propensitytouse an employeeassistance program. PersonnelPsychology. 1994; 47: 123-144.
10. Balgopal PR. Occupationalsocialwork: An expandedclinicalperspective. SocialWork. 1989; 34(5): 437-442.
11. Mor-Barak ME, Tynan M. Olderworkersandtheworkplace: A newchallengeforoccupationalsocialwork. SocialWork. 1993; 38(1): 45-55.
12. Van Breda AD. Developingresiliencetoroutineseparations: An occupationalsocialworkintervention. Family in Society: The J of ContemporarySoc Ser. 1999; 80(6): 597-605.
13. Ramanathan CS. EAP'S responsetopersonalstressandproductivity: Implicationsforoccupationalsocialwork. SocialWork. 1992; 37(3): 234-239.
14. Iversen RR. Occupationalsocialworkforthe 21st century. SocialWork. 1998; 43(6): 551-566.

15. Attridge, M. A global perspective on promoting workplace mental health and the role of employee assistance programs. *American Journal of Health Promotion*. 2019; 33(4): 622-629.
16. Kurzman, PA. Employee assistance programs for the new millennium: Emergence of the comprehensive model. *Social Work in Mental Health*. 2013; 11(5): 381-403.
17. Jacobson JM. Working it out – social workers in EAP. *Social Work Today*. 2008; 8(2): 18-25.
18. Frauenholtz S. Responding to the affordable care act: A leadership opportunity for social workers in EAPs. *Health & Social Work*. 2014; 39(3): 153-160.
19. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996; 5(2): 165-184.
20. Reichert E. Workplace mobbing: A new frontier for the social work profession. *Journal of Continuing Social Work Education*. 2002; 5(3): 4-12.
21. Ruiz-Gonzalez, KJ, Pacheco-Pérez, LA, Garcia-Bencomo, MI, Gutiérrez-Diez MC ve Guevara-Valtier, MC. Mobbing perception among intensive care unit nurses. *Enfermería Intensiva*. 2020; 31(3): 113-119.
22. Zapf D, Knorz C, Kulla M. On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 1996; 5(2): 215-237.
23. Bowen GA. Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*. 2009; 9(2): 27-40.
24. Gürbüz S, Şahin F. Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (5. Baskı). İstanbul: Seçkin Yayıncılık; 2018.
25. Baltacı A. Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi SBE Dergisi*. 2018; 7(1); 231-274.
26. Gülbahar Y, Alper A. Öğretim teknolojileri alanında yapılan araştırmalar konusunda bir içerik analizi. *Ankara Üniversitesi EBF Dergisi*. 2009; 42(2): 93-111.
27. Wolcott HF. *Writing up qualitative research* (3. ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.; 2009.
28. Yıldırım A, Şimşek H. Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık; 2013.
29. Akyüz HE, Güney İ. Mobbing'in akademik personeller üzerinde etkisi. 3. Uluslararası Ahlat-Avrasya Bilim, Kültür ve Sanat Sempozyumu, Bitlis; 2014. Erişim adresi: www.researchgate.net.
30. Serinkan C. Akademik personelin yıldırma algılamalarının değerlendirilmesi: Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi örneği. *Pamukkale Avrasya Sosyoekonomik Çalışmalar Dergisi*. 2014; 6(2): 111-122.
31. Güven A, Kaplan Ç, Acungil Y. Türkiye'de özel ve kamu üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin mobbing algısı. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*. 2015; 10(18): 43-58.
32. Yeloğlu HO, Karahan G. Mobbing probleminin akademik çalışanlar ve sosyal hayatları üzerindeki etkileri: Sözleşme sorunu. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 2016; 15(2): 47-71.
33. Elkıran EM, Çoruk A. Akademisyenlerin algıladıkları yıldırma (mobbing) davranışları ile yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki ilişki. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 2017; 0(22): 86-100.

34. Uzun Z, Şafak Uzun AM. Akademide mobbing: Okutmanların mobbing hakkındaki görüşlerine dair nitel bir araştırma. Akademik Bakış Dergisi. 2018; 0(66): 326-347.
35. Sart G, Sezgin FG, Demir N. Mobbingin mesleki tükenmişlik algısı üzerine etkileri: Kadın akademisyenler örneği. Beykoz Akademi Dergisi. 2018; 6(1): 118-135.
36. Öntürk Y. Akademisyenlere yönelik mobbing davranışları ile iş yaşam kalitesi ilişkisinin incelenmesi. Türk Çalışmaları Sosyal Bilimler Dergisi. 2019; 14(6): 3321-3340.
37. Öztürk A. Akademisyenlerin algıladıkları mobbing ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. IBAD Sosyal Bilimler Dergisi. 2019; Özel Sayı: 314-325.
38. Yaya B, Ergün D, Yılmaz B. Akademisyenlerde sosyodemografik değişkenlere göre mobbing, psikosomatik belirtiler ve ruminatif düşünce biçiminin incelenmesi. Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi. 2019; 1(3): 139-144.
39. Tepe S, Eti S, Çabuk A. Akademisyenlerde mobbing algısının iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerine etkisi. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi. 2020; 7(5): 483-498.
40. Bates J, Thompson N. Workplace well-being: An occupational social work approach. *Illness, Crisis & Loss*. 2007; 15(3): 273-284.
41. Cheeran MT, Joseph G, Renjith TA. Scope of social work profession in industrial establishment. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. 2015; 4(8): 315-326.
42. McLeod J. The effectiveness of workplace counseling: A systematic review. *Counseling and Psychotherapy Research*. 2010; 10(4): 238-248.
43. Straussner SA. *Occupational social work today: An overview*. New York: The Haworth Press, Inc; 1990.
44. Chima FO. Depression and the workplace. *EA Quarterly*. 2005; 19(4): 1-20.
45. Sanchez PM, Aburto LG, Orellana MC, Torres RC. Knowledge and skills for occupational social work: Challenges for education and professional practice. *Cuadernos de Trabajo Social*. 2020; 33(2): 247-258.

MOBBİNGTE ŞAHİTLİK VE İSPAT SORUNU

İsmail AKGÜN*

ÖZ

Çalışma hayatının en önemli sorunlarından biri mobbingdir. Mobbinge maruz kalan mağdurlar, yapılan haksızlıkları durdurmak amacıyla idari ve/veya hukuki olarak hak arama yoluna gitmektedirler. Yaşanılanları ispat için en önemli delillerden biri de şahitlik konusudur. Şahitlikte temel unsur, adaletin tesis edilmesidir. Bu çalışma ile şahitlik ve ispat konusunu tüm yönleri ile ele alarak, soruna ilişkin çözüme katkı yapılması hedeflenmektedir.

Anahtar kelimeler: Mobbing, şahitlik, ispat, yargı, yasal düzenleme, mücadele, verimlilik.

ABSTRACT

Mobbing is one of the most common problems of working life and its victims seek administrative and/or legal remedies to interfere and stop injustice. One of the paramount evidences to prove what happened is the issue of witnessing. The basic element of testimony is the provision of justice. With this study, it is aimed to contribute to the solution of the problem about the issue of testimony and proof in all aspects.

Keywords: Mobbing, testimony, evidence, judgment, legal regulation, struggle, efficiency.

*MEYAD Genel Başkanı, akgismail@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-6492-1800>

Geliş tarihi: 21.09.2020, Kabul tarihi: 15.10.2020

GİRİŞ

Birçok kutsal metinde belirtildiği ve yaşamdan da anlaşılacağı üzere, insan doyumsuz bir varlıktır! Olanla yetinmeme veya elindekileri kaybetmeme adına saldırgandır! Bu nedenle hayatın her alanında çatışmalar ve baskılar tarih boyunca olduğu gibi devam etmektedir. Hırs ve ihtiras dolu insanlar yüzünden, çatışma ve baskılar, adaletsizlik ve kayırmacılıklar azalmak yerine artarak devam etmektedir! Hırslılık, olumlu manada üretmeyi, buluşları ve hayat kalitesinin yükselmesi için gerekli ve faydalı olabilmektedir. Ancak, bu durum doyumsuzluk ve aç gözlülüğe dönüşünce tehlikeli olmakta, hayatı çekilmez kılmakta, maddi ve manevi büyük yıkımlara yol açabilmektedir.

Doyumsuzluk, çekememezlik, kişilik bozukluğu, yetersizlikler, kendisine rakip olabilecekleri dışlama gibi nedenlerden dolayı çalışma hayatında önemli sorunlar yaşanabilmektedir. Bunların başında da olgu olarak çalışma hayatı kadar eski ancak kavramsal olarak 1980'li yıllardan itibaren karşımıza çıkan işyerinde psikolojik taciz ya da literatürdeki adıyla mobbingtir(1).

Yaşanılanların mobbing olup olmadığının alan uzmanları tarafından tanısının konması gerekmektedir. Tanı konduktan sonra hak arama yoluna gidilmesi isabetli olacaktır.

Mobbingte karşımıza çıkan en önemli sorun; "şahitlik ve ispat" sorunudur. İdari ve hukuki olarak; bilgi, belge, kamera kayıtları, ses ve görüntü kayıtları, sağlık raporları gibi pek çok delil niteliğindeki araçlardan biri veya daha fazlasına ihtiyaç bulunmaktadır. Hak aranmada şahitlik ya da tanık/izleyici konusu özel öneme sahip olabilmektedir. Şahitlik, adaletin tesis edebilmesi için çoğu zaman bir gereklilik olarak karşımıza çıkabilmektedir. Ancak, şahitlerin olayı gördüğü ve bildiği halde şahitlik yapmaktan kaçınmaları nedeniyle haksızlıklar bitmemekte, tersine artmaktadır. Şahitlik sözlük anlamıyla;

“hazır bulunmak, haber vermek, bilmek, gözlemek, görmek” anlamlarına gelmektedir.

Şahitlik ve ispat sorunu için; İslam inancı, Yargıtay Kararları, yasal düzenlemeler, ispat için yapılması gerekenler ve yaşanan bazı örnek olaylar başlıkları ile sorun detaylıca irdelenmeye çalışılacaktır.

1. Psikolojik Açıdan Şahitliği Değerlendirme

Ülkemizde işsizlik oranlarının yüksek oluşu, şahitlerin yeterince korunamaması, covid19 küresel pandemisi gibi pek çok baskıların da etkisiyle olaylara tanık olanlar, karikatürize ya da “nemelazımcı” bir bakışla; “görmedim, duymadım, bilmiyorum” diye üç maymunu oynayabilmektedirler. Başka bir şekli de; “gördüm, duydum, biliyorum ama korkuyorum” anlayışı genel olarak hâkim olmuş durumdadır.

Çalışan; işinden, odasından, bölümünden, mevkiinden, menfaatinden veya benzer olay ve iftiraya uğrama korkusundan dolayı, olayı gördüğü halde görmedim ya da şahitlik yapmak istemiyorum diyebilmektedir. Mobbing yapan zorbaların siyasi, bürokratik ve ekonomik olarak genellikle daha güçlü olmaları, mobbing olgularının çoğunlukla yukarıdan aşağı, yani üstlerin astlara uygulaması şeklinde gerçekleştiğinden, görece daha güçsüz durumda olan şahit ya da şahitlerin şahitlik yapmasını zorlaştırdığı değerlendirilmektedir. Yukarıdan aşağı dikey, eşdeğerler arasında yatay ve alttan üste dikey mobbing uygulamalarında; olgularda zorbaların dayandığı bir güç/arka bulunmaktadır. Toplumsal ve idari anlayışta, üst’ ün daha önemli olduğu ve bu nedenle de çoğunlukla haksız olduğunda bile olayın örtbas edilmesi veya haksız iken haklı görülmesi şeklinde yaygın bir kanaat bulunmaktadır. Ayrıca, mobbing zorbalarının detaylı incelendiğinde kişilik bozukluğu olduğu görülecektir (2).

Türk Ceza Kanunu’na göre şahitlik zorunlu iken, hukuk mahkemelerinde ise ihtiyari yani isteğe bağlı olarak düzenlenmiştir. Mobbing açısından bakıldığında, söz konusu idari ve hukuki işlemlerin

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

tamamına yakını hukuk mahkemeleri görev alanlarına girmektedir. Şahit, başkası için sahip olduklarını yitirmeme korkusu ile şahitlik yapmak gibi erdemli ancak fedakârlık gerektiren bir davranışı sergileyememektedirler. Bu tutum, mağdur ya da mağdurların haksızlığa uğraması, maddi ve manevi ağır bedeller ödemesi, toplumsal adalet anlayışının zedelenmesi ve güven duygusunun yok olmasına neden olacağına bilerek ya da bilmeyerek destek olduklarını da unutmamalıdır!

Mobbing sürecinde şahit ya da izleyici olarak rol alanlar; iş arkadaşları, işveren ve yönetici gibi sürece doğrudan müdahil olmayan ancak, bir şekilde süreci algılayan, yansımaları yaşayan, kimi zaman ise sürece karışan kişilerdir. Genellikle yakın tanıdıklar tarafından sistemli olarak taciz yapılır. Baskılara maruz kalan mağdurlar ise çoğu zaman çekingen olduklarından veya gururlarından dolayı durumu başkalarıyla paylaşmazlar. Kurban olarak seçilenin çevresinde olup bitenleri bilen ancak, sessiz duranlar da zorba tacizcilerin ortaklarından (2).

Çalışanlar genellikle şahitlikten çekinmektedirler. Bu nedenle çalışanların, üyesine sahip çıkan sendikal gücün içerisinde yer almaları yararlı olabilecektir. Yasal çerçevede, çalışanların sendikalı olması, görece daha korunaklı olabilecekleri ve bundan dolayı şahitlerin daha cesaretli davranarak şahitlik yapacağı ya da yapması gerektiği değerlendirilmektedir.

Şahitlerin genel durumları şu şekilde ele alınabilir;

- 1.1.** Yapılan tacizleri biliyor olmasına karşın hiç ilgileri yokmuş gibi davranan ancak, mobbing uygulayanlarla birlikte olan ikiyüzlülerdir.
- 1.2.** Mobbing olgusuna ilişkin bir sorumluluk almak istemezler ancak, kendilerini arabulucu olarak gösterirler.

- 1.3.** Güven duyguları yüksektir. Ya taraflardan birine yakın dururlar ya da ikisine de yanaşmazlar. Bazen de çatışmanın anahtarı denebilecek konumdadırlar.
- 1.4.** Kimisi “*sıra bana ne zaman gelecek*” korkusundan ve iş arkadaşına yardım etmesi halinde, olabileceği endişesi ile adeta “*bana dokunmayan yılan bin yaşasın*” düşüncesi ile hareket ederek uzak dururlar.
- 1.5.** Kimi izleyiciler erdemli davranarak olaylara seyirci kalmayıp önleme ile ilgili çaba sarf ederler. Hatta mağdurdan yana tavır takınırlar.
- 1.6.** “*Bazen tanıklar suçlu veya hatalı olanın mağdur/kurban olduğunu düşünmeye başlarlar. Sürü mantığı güderler*”(2).

Mobbinge tanıklık/şahitlik edenler şu başlıklarda toplanmaktadır;

Politik izleyiciler: Genellikle arabulucu rolünü oynadıkları için bir grup tarafından sevilen, bir taraftan nefret edilen kişilerdir. Grup içinde aldığı tepkiler ile ileride mağdur rolünü alma oranı yüksektir.

Bir şeye karışmayan izleyici: Ortaya çıkmaktan ve her hangi bir şeye karışmaktan hoşlanmazlar. Fikir beyan etmezler, mobbinge ve başka olaylara karşı ilgisiz ve duyarsızdırlar.

Menfaatçi izleyici: Görünüşte hiç bir şeye karışmaz gibi görünürler ama temelde belli bir görüş ve düşünceye hizmet ederler. Her hangi bir nemalanma durumu varsa direk mobbing uygulayanın yanında yer alır.

Fazla ilgili izleyici: Başkalarının sorunlarıyla ilgileniyormuş gibi görünürler. Tamamen merak amaçlı başkalarının özel hayatlarına girmeye çalışırlar. Kurbanı bile bu davranışları zamanla rahatsız eder ve kaçıır.

Yardakçı izleyici: Mobbing uygulayıcısına biat eder ve o ne derse, onu yapar. Adeta körü körüne ona sadıktır (3).

Bu şekilde olan bir izleyici grubunun tanıklık yapması zordur. Aynı zamanda toplumlardaki normlar çok önemlidir. Nitekim sessiz kalma normunun hâkim olduğu bir yerde kişilerden konuşması ve tanıklık etmesi de beklenemez. Prof. Dr. Nermin Gürhan¹, şahitlik konusunun psikolojik arka planını şu şekilde açıklamaktadır:

“Genellikle şiddete tanıklık eden kişilerde ikincil travmatik stres belirtileri ortaya çıkmaktadır. Sadece travmatik olayı yaşamak değil; izlemek ve dinlemek de kişilerde travma etkisine neden olabilmektedir. Travmayı doğrudan yaşamayan; ancak travmaya maruz kalan kişi ya da kişilerle karşılaşma, tanık olma ya da onun yanında olma da bazı ruhsal tepkileri ortaya çıkarabilmektedir. Benlik kendini koruyabilmek için kaçınma davranışlarında bulunabilmektedir.

Tanıklar genellikle aynı olayların kendi başlarına geleceği korkusunu da beraberinde yaşadığı için tanıklıktan kaçınmaktadır. Çünkü tanıklık etmek ile sorunlar yaşarken tanıklık ettiklerinde de aynı şiddete maruz kalarak ikinci bir travmayı da yaşamaktadırlar. Bazı tanıklar ise nemalanmaktadır. Yani şiddete maruz kalan kişilerin elinden alınanlardan nemalanmaktadır. Bu fırsatlardan yararlanmak için tanıklık etmekten kaçınmaktadır. Bazı tanıklar ne olup bittiğini henüz anlayamamışlardır daha sonra olayların farkına vardığında ise suçluluk duygusu yaşayabilmektedirler ve bu duygu ile tanıklıktan kaçınmaktadır.” diye belirtilmektedir.

2. Yargıtay Kararları ile İspatı Değerlendirme

Mobbing davalarında; davaya konu belgeler, emare, doktor raporu, tanık anlatımları, keşif, uzman görüş raporları, bilirkişi incelemesi, elektronik her türlü yazışma (e-maill, Watsapp yazışmaları vb), işyeri koşulları, ses ve görüntü kayıtları, günlükler gibi bir ya da birden çok delile ihtiyaç bulunmaktadır. Mobbing davalarında, Türk Borçlar Kanunu (TBK) 72. maddeye göre; haksız fiil için faili ve fiili

¹Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği (MEYAD) Genel Başkan Yardımcısı, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Psikiyatri Hemşireliği Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

öğrendiği tarihten itibaren 2 yıl ve her halükarda fiilin öğrenilmesi ile 10 yıl olarak belirtilmektedir (4).

Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru hakkı kapsamında yapılan başvurularda birçok mobbing kararı da bulunmaktadır. Emsal niteliğindeki 26 Eylül 2018 tarihli ve 30457 sayılı Resmi Gazete' de yayınlan kararıdır (5).

Yargıtay, içtihatlarında “emare’yi” yeterli olarak görmekte ve mobbing olmadığını ispat külfetini de işverene yüklemektedir (6). Bu açıdan ispat, çalışan lehine kolaylaştırılmaktadır. Mobbing davranışlarının yüzde yüz somut delillerle ispatlanamayacağı, bilimsel olarak da kabul edilmektedir. Yüksek yargı mercii olan Yargıtay’ın benzer karar örnekleri şöyledir;

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.02.2013 tarihli, E. 2010/28293; K. 2013/5390 tarihli içtihadında; İspat kurallarının zorlanan sınırları ve EMARE, açıklığa kavuşturulmuştur. *“İspat kurallarının zorlanan sınırları usul hukukunda yeni arayışlara yol açmıştır. Emare işte bu anlayışın bir sonucudur. Olayların tipik akışı, tecrübe kuralları göz önüne alındığında varılacak sonuçla ispat gerçekleşir. Başka bir anlatımla bu ilk görünüş ispatıdır. ...Dairemizce anılan gerekçe ve nedenlerle bazı dosyalarda, yeterli emarenin bulunmasıyla, mobbing’ in ispatlandığı kabul edilmiştir.”* Bu kararlar genel olarak mobbing kapsamına giren durum ya da davranışlar şu şekilde açıklanmaktadır; kendini göstermeyi engellemek, sözünü kesmek, yüksek sesle azarlamak, sürekli eleştiri, iletişimin kesilmesi, asılsız söylenti, hoş olmayan imalar, nitelikli iş verilmemesi, ağır işler verilmesi, fiziksel şiddet tehdidi, cinsel taciz, alaya alınma, çalışanın iş ortamında yokmuş gibi davranılması, çalışanların ve işverenlerin işçiyle konuşmaması, anlamsız işler verilip sürekli yer değiştirilmesi, mağduru çalışma yaşamında yalnızlaştırma, gibi davranışlar olarak belirlemektedir. Kuşkusuz mobbing

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

davranışlarının sadece bu sayılanlarla sınırlı olduğu anlamına gelmemektedir.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 27.12.2013 tarihli, 2013/693 E. ve 2013/30811 K. Sayılı Kararında; “... *mobbing iddialarında şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağı; davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğu, işyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğü...*” denilerek mobbing için tarihi ve emsal niteliğinde bir karar vermiştir. Zira Dünya’daki genel uygulamalar da bu yöndedir.

Mağdur, başından geçen mobbing unsuru taşıyan olguları tutarlı, samimi ve iddia edilecek unsurlar arasında bir bütünlük oluşturacak şekilde tarihini de belirterek kaydetmelidir. Bu kararda özellikle şahit bulma zorluğunun yüksek yargı tarafından göz önünde bulundurulması ispat kolaylığı getirmektedir (7) Yaşanılan olayları şahit, bilgi, belge, kamera kaydı gibi ispat araçlarının mümkün olmaması halinde “günlükler” tutmak suretiyle özellikle olayın geçtiği yer, tarih, saat ve (“”) tırnak içerisinde olayı olduğu gibi düzenli yazarak mahkemeye ikincil delil olarak sunulmalıdır. Bu durum, mahkemenin mağdurun mobbing konusundaki beyanlarını inandırıcı bulma ihtimalini arttıracaktır.

Yargıtay 22. H.D. 2014/2157 E. , 2014/3434 K. sayılı ve 21.02.2014 tarihli kararı: Yargıtay mobbinge dair hukuk yargılamasında ve özellikle de mobbinge dayanan iddialarda yüzde yüzlük bir ispatın aranmayacağı, şüpheden uzak delil aramanın ceza yargılamasına ait olduğu, özel hukuk ve iş hukuku yargılamasında vicdani kanaatin oluşmasına yetecek kadar bir ispatın yeterli olduğunu, delillerin sıhhat ve kuvvetinde tereddüt edilmesi halinde işçi lehine yorum ilkesinin uygulanması gerektiğini belirtmiştir (7). Yani Yüksek Mahkeme, mobbing’ in varlığının ispatı için;

- Şüpheden uzak kesin deliller aranmayacağını,

- Davacı işçinin, kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürmesinin yeterli olduğunu,
- İşyerinde mobbing gerçekleşmediğini ispat külfetinin davalıya düştüğünü;
- Tanık beyanları, sağlık raporları, bilirkişi raporunun dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/9154; K. 2008/13307; T. 30.5.2008 tarihli içtihadında: *“İşveren kişisel nedenlerle davacı işçinin yanında çalışmasını istememekte ve bir yıl içinde kendisinden 5 kez yazılı savunma talep etmiştir. İşveren işçisini gözetme yükümlülüğüne uymayarak davacıyı iş arkadaşları önünde sürekli olarak küçük düşürmüş, bağırması ve işleri beceremediğini ifade etmiştir. Davacı mesai sonrası ağlama krizleri geçirmiş, psikolojik tedavi görmüştür. Psikolojik taciz kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içermektedir. Açıklanan olaylar ışığında davacının davasının kabulü gerekir.”*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2010/1911; K. 2012/11638; T. 5.4.2012 tarihli içtihadında: *“Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır. Bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulaması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır.”*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E. 2017/7(22)-3017; K. 2018/99; T.24.01.2018 tarihli içtihadında: *“...Mahkemece davacının çalışma ortamında işyeri yetkilileri tarafından psikolojik baskıya maruz*

brakıldığı, yargılama sürecinde alınan doktor raporuyla bu baskıların devam ettiği süreçte acı ve elem yaşadığı ayrıca davacının psikolojik yapısında bozulma olduğu gerekçesiyle eylemin ağırlık derecesi gözetilerek davanın kısmen kabulüne ve 5.000 TL manevi tazminatın davalıdan tahsiline KARAR VERİLMİŞTİR.” “...Davacı işçiye yönelik bu baskıların varlığına ilişkin güçlü olgular karşısında, davalı işveren ise davacıya psikolojik baskı uygulanmadığını İSPAT EDEMEMİŞTİR.”

Gizli olarak kayda alınan ses kayıtları mobbingin ispatında kullanılabilir mi?

Yargıtay 12. Ceza Dairesi, (T. 28.04.2014; E. 2013/26087; K. 2014/10205) içtihadında: “Eylemi başka türlü ispat etmesinin mümkün olmadığı, bu savunmayı doğrulayan bilirkişi raporuna göre, sanığın başkaca şekilde ispatlanması mümkün olmayan bir hal içerisinde iken, toplantıda kendisine yönelik hakaret içerikli konuşmayı kayda almasını, sanığın eyleminin hukuka aykırı olduğunu kabul etmenin mümkün olmadığı” şeklinde karar vermiştir (7). Yani aleni olmayan toplantıda, kendisine hakaret edenin konuşmasını telefonuna kaydetmek suç oluşturmamaktadır. Mobbing’ in ispat edilmesi hususunda bu kararın çok önemli olduğu açıktır. Mobbinge uğradığını tanık, belge gibi yollarla kanıtlamakta zorlanan kişilerin eylemi başka türlü ispat etmesinin mümkün olmadığı hallerde, bunu kayıt altına alması ispat açısından artık geçerlilik arz edecektir.

3. Yasal Düzenlemeler

Kanun koyucu, Türk Borçlar Kanunu (6098) 417. maddesinde özetle, mobbinge neden olacak davranışların önlenmesinden ve olması halinde gereğinin yapılmasından işvereni sorumlu tutmaktadır. Madde hükmüne göre işverenler, çalışanlarının kişiliklerini korumakla sorumlu olduklarının altı çizilerek onlara saygılı davranmakla da sorumlu

tutulmaktadır. İşyerlerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzen kurulmasına hükmedilmektedir. Ayrıca, çalışanların cinsel ve/veya psikolojik tacize uğramamaları için önlem alınması, uğrayan olması halinde ise, daha fazla zarar görmemeleri yönünde ihtiyaç duyulan her türlü tedbiri almak zorundadırlar diye açık bir hüküm bulunmaktadır (4).

Yargıtay içtihatları ile 6098 Sayılı Yasanın düzenlemesindeki, “ispat külfeti” birbiriyle örtüşmektedir. Mobbing olgularındaki ispat yükü ile yaptırımlarla ilgili en önemli yasal düzenlemelerden bir diğeri de Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunundaki düzenlemelerdir. TİHEK kanununun 21. maddesinde ayrımcılığın bir suç olarak yasaklandığı açıkça belirtilmektedir. Bu yasağın ihlal edilmesiyle ilgili TİHEK’e başvurulması halinde, başvuranın iddialarının gerçekliği, “...kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde...” şeklinde ifade edilerek, bu durumda karşı tarafın (işverenin) ayrımcılık yapmadığını ispat etmekle sorumlu olacağına açık şekilde hükmedilmektedir (2,6,7).

TİHEK Kanunu 25. maddesindeki idari yaptırımlar başlığında ise; söz konusu ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi halinde, ihlal ve sonuçlarının şekli, ağırlığı ve yasağı ihlal edenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulması gerektiği belirtilmektedir. Buna göre; 1000 (bin) TL (Türk Lirası) ile 15.000 (onbeşbin) TL arasında idari para cezası ile yaptırım uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Yasa hükmünü ihlal edenin; “kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri” tarafından işlendiğine bakılmaksızın yaptırım uygulanacağı net bir şekilde anlaşılmaktadır (2,6,7).

İşyerlerinde mobbingin suç olduğu ve bu suçun önlenmesinde öncelikli sorumluluğun, Başbakanlık (mülga) 2011/2 Genelgesi birinci maddesine göre işverende olduğu açıkça belirtilmektedir. Genelge

hükümlerinin bağlayıcılığı idari yaptırım olarak tüm işyerleri için geçerliliğini koruduğundan uygulanmaya devam edilmektedir (2).

Mobbing ile ilgili doğrudan yapılmış yasal düzenlemelerde ve Başbakanlık mülga da olsa yayınlanan genelge geçerliliğini devam ettirmekte olup, ispat yükümlülüğünü işverene vermektedir. Mağdurun şikâyetine konu olan olguların tümünün somut delillerle ispatlanamayacağı göz önünde bulundurularak, kuvvetli emarenin yeterli olduğu açıkça anlaşılmaktadır. Dolaylı da olsa; 4857, 6331 ve 657 Sayılı Yasal düzenlemelerde mobbing, kavramsal olarak yer almasa da ona işaret edilmekte ve suç olduğu hükümlerine yer verilmektedir. Uluslararası birçok düzenlemeler de incelendiğinde ispat sorumluluğunun (külfetini) işverene yüklenmekte olduğu görülecektir.

4. Mücadelede İspat Açısından Değerlendirme

Mobbing olgularında ispat, yargı kararları örnekleri ve yasal düzenlemelerdeki hükümleri ile genişçe anlatılmaktadır. İspat sorunu ile ilgili zorluğun kolaylaştırılabilmesi amacıyla, karşılaşılan ya da yaşanan olgunun mobbing olup olmadığıyla ilgili tanıya ihtiyaç vardır. Söz konusu mobbing tanısı; idarî veya hukukî, sözlü veya yazılı hak aramaları için dilekçe, sözlü ifade veya savunma şeklinde yapılabilir. Bu soruna yönelik 2020 yılında TİHEK Akademik Dergi'si 4 ve 5. Sayıları "Şiddet" özel sayıları olarak yayınlanarak önemli katkılar sağlamaktadır. Söz konusu derginin özel sayısında, "Çalışma Hayatında Şiddet/Mobbing ve Çözüm Önerileri" başlıklı çalışmada mobbing mağdurlarının haklarını aramak için neler yapması gerektiğine dair bilgilere genişçe yer verilmektedir (8).

Mobbing ile mücadele zorlu olmakla birlikte, bilinç düzeyinin yükselmesi ve yasal çerçevede sabırla ve cesaretle davranılması gerekmektedir. Mobbing zorbalarına boyun eğilerek veya sineye çekilerek sorunun çözülmeyeceği, bilakis büyüyerek devam ettiği birçok

olgudan anlaşılmaktadır. Bu sorunların sağlık sorunları başta olmak üzere ciddi zararlara yol açtığı da bilinmektedir (2).

Mücadelenin sağlıklı ve bilinçli bir şekilde yapılması çok önemlidir. Mobbing mağdurları psikolojik olarak çok etkilenmeleri nedeniyle içine kapanık veya öfkeli oldukları ve bu öfkenin kontrol altına alınmaması durumunda ise; haklı iken haksız duruma düşebilme ihtimalleri de gözden uzak tutulmamalıdır. Mağdurun yaşadıklarını, ailesi veya yakın ilişkide bulunduğu çevresini bunaltacak şekilde anlatması durumunda ise, suçlu muamelesine tabi tutulma ihtimali azımsanmayacak sayıda yaşanabilmektedir.

Mağdurlar, maruz kalınan olumsuzlukları sırayla (hiyerarşik ve kronolojik) anlatmak yerine, genellikle en çok etkilenilen olaydan başlanarak anlatılmaktadır. Bu anlatım rahatlatıcı etki yapmakla birlikte, alana hâkim olmayan birinin bu yöntemle sorunu anlaması neredeyse imkânsız olmaktadır. Bu durumda mağdur, anlaşılammaktan yakınmakta, çaresizlik ve yalnızlık hissi ile hayal kırıklığı yaşayarak bir kez daha yıkıma uğradığını düşünebilmektedir. Bu nedenlerle mağdurun kendisini doğru ifade ederek sorunu ispat ve etkin mücadele için, mağdurun hazırlayacağı metinde şunlara dikkat edilmesi sorunun anlaşılmasında kolaylık sağlayacağı değerlendirilmektedir. Buna göre sorunların maddeler halinde veya paragraf şeklinde aşağıdaki soru yönlendirmeleri ile yazılması önerilmektedir.

Ben kimim sorusuna cevap verilmesi gerekmektedir. Göreve başlama tarihi, nerede ve hangi kurum ya da işletmede başladığı, kadro/unvan bilgileri, başarı ya da başarısızlıkları, hizmet süresi, en son çalışılmakta olunan kurum, sorun yaşanan kurum/işletme gibi sorulara cevap verecek şekilde kişisel tanıtım ile başlanmalıdır.

Sorunun nerede ve hangi anlaşmazlık ile başladığı, niçin sorularına cevap olabilecek; işyerinde ve usule uygun olmayan bir

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

talimat ya da görevlendirmeye itiraz nedeniyle mi anlaşmazlık olduğu, haksız yer değiştirme nedeniyle mi olduğu, istifaya mı zorlandığı, önemli bir başarı sağlandığı için mi olduğu gibi hangi nedenlerle baskının başladığı yazılmalıdır. Buna ilk kıvılcım da denilebilir.

Yaşanılan sorunun ne zamandan beri yaşandığı belirtilmelidir. Örneğin; “işe girdiğim... tarihinden beri, üç yıldır, bir yıldır, altı aydır, üç gündür veya ilk kez bugün yaşadım” gibi süre belirtilmelidir. Sorunun sıklığını belirtmek için ise, örneğin; günde birkaç kez, her gün, haftada birkaç kez, on beş günde bir, ayda bir gibi belirgin bir şekilde yazılmalıdır. Sorunun sıklık düzeyini Prof. Dr. Heinz Leymann, “haftada bir, altı ay devam etmesi gerektiği” şeklinde tanımlamaktadır (2). Söz konusu bu tanımlamanın şablon bir tanımlama olduğu, tüm olgular için geçerli olmayacağı uzman olarak tarafımda kimi olgular için bir aylık sürenin bile yeterli olabileceği önemle ve ısrarla savunulmaktadır. Söz konusu süre, yapılan baskı ve etki ile ilişkili olduğu Yargıtay kararlarında da yer almaktadır. Ancak, dijital olarak işlenen suçlar hariç olmak üzere, tek seferlik davranışlar veya iş ile alakalı olmayan olumsuzlukların mobbing olarak değerlendirilemeyeceği açıktır.

Mağdurların sıklıkla yaşadıklarını “hakaret etti, küfür etti veya bana mobbing uyguladı/yaptı” gibi anlaşılmaz genel ifadelerle açıklamaya çalışmaları, sorunun ispat edilebilmesine hizmet etmekten uzaktır. Bu ifadeler yerine zorbanın, “ne söylenerek hakaret veya küfür ettiği”, “hangi söz, davranış veya imalarla mobbing yaptığı” şeklinde açık ve net yazılarak sorun anlatılmalıdır. Yapılan davranışların nerede, kim ya da kimler tarafından yapıldığı; işveren, yönetici, iş arkadaşı, astım şeklinde açık olarak belirtilmelidir. Bu bölümde, özellikle yapılan mobbing davranışlarının neler olduğunun yazılması esas olacaktır. Bu davranışlar, her olgu için farklılık gösterebilmektedir. Gelişen teknoloji ile birlikte sadece yüz yüze değil, sanal ortamda yapılan olumsuz, rahatsız edici ve zarar veren davranışlar da mobbing olarak değerlendirilmektedir. Bazı mobbing davranışları şu şekilde örnek

olarak sıralanabilir; “alaya alma, yok sayılması, yapamayacak kadar iş verilmesi, hiç vermemekle etkisizleştirme, kariyer veya unvanın altında iş verilmesi, din, dil, cinsiyet, etnik köken veya siyasi ayrımcılık, iftira veya dedikodu yapılması, bağırma, tehdit etmek, dışlama, özel yaşama müdahalede bulunmak, hata aramak veya yapılan hataları kullanmak, girilmesi gereken toplantılara almamak-toplantıda söz vermemek veya sözlerini kesmek, internet veya dijital ortamda olumsuz, rahatsız edici paylaşım veya yorumlarda bulunmak” gibi davranışlar şeklinde açıklanabilmektedir (2,3).

Mağdur, yaşadığını iddia ettiği olaylarla ilgili ispata yönelik hangi delile sahip olduğunu, başka bir deyişle iddialarını ispat edecek veya emare oluşturabilecek nelere sahip olduğunu belirtmesi gerekmektedir. Bu deliller; resmî belge veya yazışmalar, dijital haberleşme ağları yazışma ya da haberleri (sms, e-posta, sosyal medya vb), şahit ya da şahitler, sağlık raporları, kamera kayıtları, düzenli olarak tutulan notlar veya günlükler (nerede-yer/ne zaman/tarih ve saat belirtilmeli ve neler yaşandığı olduğu gibi yazılmalıdır) şeklinde veya kanıt olabilecek her türlü bilgi ve belgeler ile iddiaların deliller ile desteklenmesi/ispatlanması gerekmektedir. Bunların yapılmaması halinde mobbing iddiaları bazı kişi ya da kişilerce mağdurun iftirası olarak değerlendirilebilmekte ve mağdurun haklı iken haksız duruma düşmesi kaçınılmaz olabilmektedir.

Yapılan yıldırıcı davranışların, bizde veya ailemizde hangi olumsuzluklara yol açtığı açık ve tam olarak yazılmalıdır. Özellikle aile konusu mahrem olarak kabul edildiğinden, yaşanan sorunların uzman görüşü, idari soruşturma veya adli makamlardan gizlenmesi, sorunun çözümüne katkı yapmayacağı açıktır. Etkiler ile ilgili şu örnekler gösterilebilir; işe odaklanamama, içe kapanma, panik atak, anksiyete bozukluğu, post travmatik stres bozukluğu, vücut organlarında ağrı vb gibi rahatsızlıklar ile ailede eşe karşı ilgisizlik veya özel işlevleri yerine

getirememe/cinsel isteksizlik gibi nedenlerden dolayı ailede mutsuzluk, boşanma vb. sorunlar yaşandıysa yazılmalıdır (8).

Olgunun yukarıdaki sistematik yöntemle söz ya da yazıyla anlatılması mobbingin tanısı için geliştirilen ve kullanılan parametrelere göre hazırlanmıştır. Bu parametreler şu başlıklardan oluşmaktadır; iş ortamı, sıklık, süre, davranış tarzları, taraflar arasında düzeysel eşitsizlik, birbirini izleyen evrelerde gelişme ve zalimce niyet olarak sıralanmaktadır(1,8).

Yukarıda belirtilen yöntem, hazırlanacak metin ile sorunu yaşayanın kim olduğu, nerede yaşandığı, ne yaşadığı, hangi davranışlarla baskı yapıldığı, unvan farkı olup olmadığı, olgunun başlangıç davranışının ne olduğu ve sırayla (kronolojik olarak) neler yaşandığını anlaşılır olmasını sağlayacaktır. Bu şekilde oluşturulacak metin; sorunu anlaşılır yapacak olup, ispat ve hak aramayı da kolaylaştırmış olacaktır. Bu ön hazırlık öncesi ve sonrasında idarî ve yargı süreçler için, hukukçu ve bilirkişi düzeyinde mobbing uzmanlarından destek alınmasının, mobbingle mücadelenin başarıya ulaşmasında önemli katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

5. İslam İnancı Açısından Değerlendirme

Toplumsal yaşamda, dini inanışların önemli yeri bulunmaktadır. İnsanların mensup oldukları dinin kuralları, onların tutum ve davranışlarını önemli derecede etkilemektedir. İslam inancına mensup olan bireylerin temel kaynakları, Kur'an ve hadislerdir. Kur'an bizzat yaratıcı olan yüce Allah'ın; hadisler ise son peygamberin söylediklerini içermektedir. İslam Dininin temel kaynaklarında, şahitlik ile ilgili birçok ayet ve hadis bulunmaktadır (9,10).

Diyanet İşler Başkanlığı Meali, Bakara Suresi 282. Ayette, "...Çağrıldıklarında şahitler gelmezlik etmesinler..."

Nisa Suresi 135. Ayette; *“Ey iman edenler! Kendinizin veya anne babanızın ve akrabanızın aleyhine de olsa adaletten asla ayrılmayan, Allah için şahitlik eden kimseler olun. (İnsanlar) zengin olsunlar, yoksul olsunlar Allah onlara sizden daha yakındır. Öyleyse siz hislerinize uyup adaletten ayrılmayın. Eğer adaletten sapar veya üzerinize düşeni yapmaktan geri durursanız bilin ki Allah yaptığınız her şeyden haberdardır.”*

Maide Suresi 8. Ayette; *“Ey iman edenler! Allah için hakkı titizlikle ayakta tutan, adalet ile şahitlik eden kimseler olun. Bir topluma olan kininiz sizi adaletsizliğe itmesin. Adil olun. Bu, Allah’a karşı gelmekten sakınmaya daha yakındır. Allah’a karşı gelmekten sakının. Şüphesiz Allah yaptıklarınızdan hakkıyla haberdardır.”*

Meariç Suresi 33. Ayette; *“Onlar, şahitliklerini dosdoğru yapan kimselerdir.”*

Talak Suresi 2. Ayette; *“...Şahitliği Allah için özenle yerine getirin... “ Şeklinde açıkça buyurulmaktadır.*

İslam bilginleri, yalancı şahitliğin büyük günahlardan olduğu hususunda ittifak etmişlerdir. Ayrıca, şahitlikle ilgili kaynakları değerlendiren İslam hukukçuları, davacının talep etmesi ve başka kimsenin de bulunmaması durumunda şahidin şahitlikten kaçınma hakkına sahip olmadığı sonucuna ulaşmışlardır (11).

6. Örnek Olaylarla Değerlendirme

Kamu ya da özel sektör ayrımı olmaksızın, mobbinge maruz kalan her kademedede mağdur olduğu bilinmektedir. Milli Eğitim Bakanı Sn. Prof. Dr. Ziya Selçuk 20.06.2011 tarihinde Radikal Gazetesi’ndeki köşesinde, “Uzun Lale Sendromu” ismi ile çarpıcı şu örneği vermektedir:

“Bir zamanlar ülkenin birinde despot bir kral yaşarmış. Kim farklı bir görüş sergilemeye kalkar veya öne çıkarsa hemen defterini dürermiş. Ancak bunu gayet sembolik biçimde gösterirmiş. Kral, çok güvendiği

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

yardımcısıyla lale bahçesinde dolaşır ve muhtemel tehditler üzerinde konuşmuş. Yardımcısı, kimlerin çıkıntılık yaptığını, hangi heccav (yergici) şairlerin, hangi komutanların ve hangi âlimlerin kral aleyhinde konuştuğunu anlatmış. Kral, adı geçen kişilerden hangisinin yok olmasını istiyorsa, o kişinin adı geçtiğinde bahçedeki laleler içinde fazla uzayan birini kılıcıyla biçmiş. Böylece yardımcısı kimlerin öldürülmesi ya da ortadan kaldırılması gerektiğini anlarmış.

Tarih boyunca karşılaşılan bu durum eğitim sistemimizin de kaderi görünüyor. On binlerce çok ama çok yetenekli öğretmenimiz var. Ancak bu öğretmenler sistem içinde kayboluyor. Biraz farklı olmaya çalışan, biraz üreten öğretmen veya yöneticiler hemen ortalamaya davet ediliyor. Öğretmen kabul etmezse bezdirme (mobbing), tehdit, alay ve benzeri yıldırma girişimleriyle karşılaşıyor. Bir süre sonra onlar da durumu kabulleniyor ve köreliyor. Sonrasında kendi ortalamaya çekilen öğretmen de öğrencilerini ortalamaya çekiyor. Adil, gelişim odaklı kariyer sisteminin kurulması bu sorunu kısmen halledebilir” (12).

“*Uzun Lale Sendromu*” gibi pek çok sorun eğitim, sağlık gibi hemen tüm kamu kurumları ve özel sektörde yaşanabilmektedir.

Mobbing Eğitim Yardım Araştırma Derneği'ne (MEYAD) mobbing mağdurlarının çok sayıda destek talebi ile birlikte yaşanan çok ilginç olaylar da anlatılmaktadır. Bunun yanında pandemi nedeniyle iletişim araçlarından sosyal medya aracılığıyla “Mobbing’ te Şahitlik ve İspat Sorunu” ile ilgili çok sayıda farklı meslek mensuplarından görüş alınmıştır. Çok çarpıcı değerlendirmeler bulunmaktadır. Bu değerlendirmelerin bir kısmı aşağıda verilmektedir. Zorbaların olası zararlarını önlemek amacıyla, çalıştığı kurum ve işletmelere yer verilmemektedir. İsimlerinin baş harfleri kullanılarak görüşleri olduğu gibi alıntılanmıştır. Bu bilgiler, yazışma ve telefon görüşmeleri yöntemi ile elde edilmiş olup, bazıları şu şekildedir;

Memur MB: “Özellikle sözleşmeli personeller mobbing konusunda tanıklık ve şahitlik yapamıyorlar. İdareler, sözleşme feshi tehdidi, görev yeri değişikliği vb. şekilde tanık ve şahitleri tehdit ediyor. Hatta tam tersine aleyhe ifade ve şahitlik yapmaya, zorlanıyor.”

Öğretmen ÖD: “Son zamanlarda daha sinsice yollara başvuruyorlar. Etrafta hiç şahit yokken yapıyorlar. Taktik değiştirdiler. Kurnazlaştılar. Örneğin matematik konusunda çok iyi olan hatta ün kazanmış bir eğitimci var iken, yetersizliği herkesçe bilinen başkasını örnek göstermek gibi. Yani anlayacağınız daha en baştan şikâyet edilirse en rahat nasıl yırtarım hatta üste çıkarımın hesabını peşinen yapıyorlar.”

Mühendis HBI: “Maalesef bu konuda ülkemizde daha alınması gereken çok yol var. Bu konunun mağduru, bizzat yaşayan biri olarak söyleyebilirim ki özellikle kamuda mobbing örtbas edilmektedir.”

Sözleşmeli GPO: “Mobbinge maruz kalan kişi, kurumdan ayrılmış ise şahitlik yapıyor. Ancak kurum içinden şahit bulmak neredeyse imkânsız oluyor. Bir de tüm bilgi ve belgelerin bir kopyasını almak(kendimizle ilgili talimatlar, yapılması gereken işlerle ilgili listeler v.b.). Bazen bunu gizlice yapabiliyordum. Birde e-mailler. Mesela yaptığım yazışmaları da avukatıma vermiştim. Kurum içi yazışmalar bir diğer kanıt olabiliyor.”

Hemşire GV: “Ben de mobbing mağduruyum. Daha önce bir avukatla görüştüm. Şahitsiz olmaz demişti. Fakat kimse işten çıkarılma korkusu ile şahit olmak istemiyor. Ne yapmak gerekiyor? Hala hiç bir şey yapamadım. Hakkımı aramak istiyorum.”

Akademisyen TÜ: “İsmail Bey, mobbing özellikle üniversitelerde almış başını gidiyor. Asistanlar, Dr. Öğr. Üyeleri özellikle bu konudan çok çekiyor. Tanıklar, yöneticiler tarafından dışlanmasından dolayı, kimse mobbinge uğrayan kişi lehine tanıklık yapmak istemiyor. Ses kaydı hukuka aykırı delil olmasına rağmen, mağdur kişinin başka delil getirebilme şansı yoksa mobbinge uğrayan kişi lehine katkı

sağlayabilmelidir. Gizli tanık müessesesi de çok önemli. Bu konuda iyileştirme yapılmalıdır.”

Öğretmen N.D: “Mobbinge uğramış bir öğretmen olarak, bunun ispatı için şahit bulmak ya da ispatlamak neredeyse imkânsız. Herkes her şeyi biliyor ama idare korkusundan bana da bir şey yapar o gider biz kalırız diye olaya kayıtsız kalıyorlar. Hatta idare ile yaşanan problemlerden dolayı sizinle yan yana oturmak, sohbet dahi etmek istemiyorlar. İdare, Milli Eğitim Müdürlüğü (MEM) yöneticileriyle arkadaş. Bunu her fırsatta dile getiriyorlar. Beni istediğiniz yere şikâyet edebilirsiniz! Hiçbir şey olmaz diyor ve böylelikle kanalları tıkayıp cendere içinde bırakıyorlar. Gerçekten de dediği gibi ona bir şey olmuyor. Her istediğini MEM’ e yaptırıyor. Usulsüz ceza verme, görev yeri değişikliği kumpası. Bu söylemleri veliler için de geçerli. Bana bir şey olmaz. İsteddiğiniz yere şikâyet edin. Koltuğum sağlam. Bu çocuğunuz için kötü olur şeklinde sendikal güç en büyük güçleri. Sizi itibarsızlaştırmak için 5-6 öğretmeni ağız birliği ile bir senaryo yazarı gibi rollerini veriyor ve olaya dâhil edip sizi şikâyet ediyor. Kurgulanmış bir senaryo. Görev yerimi değiştirdim. Ama birçok arkadaşım korkudan beni aramıyor, paylaşımlarımı dahi beğenmiyor. Çünkü bu kişi buralarda da takipte ve kendisine haber gidiyor. Bir arkadaşın adalet ile ilgili paylaşımını beğendik diye toplu olarak arkadaşlıktan çıkartılıp küstüler ve sonrasında bunu beğenenleri buradan gidince yüzüne dahi bakmayacağım dedi. Böyle bir durumda kim kime şahit olur. Benim işim böl, parçala, yönet diyor. Bir idareci bunu der mi? Öğretmenlerin arasının bozuk olması idarenin işine yarar. Ben bunu kullanırım diyor. “

Öğretmen/Sosyolog HO: “Sözleşmeli personel için işten çıkartmak ile tehdit ediliyor. Hâlbuki böyle bir durum söz konusu bile değil.”

Uluslararası bir kuruluşta önemli bir görevde bulunan R.A: “Uzunca süre çok başarılı görevler yaptım. Ancak, yönetici değişimi ile benim gibi bir kadın yönetici atandı. Çok sevinmiştim. Bir süre sonra iş ile

alakalı kamu yöneticileri ile çok iyi iletişim kuruyor olmamdan rahatsız oldu ve mobbing uygulayarak istifa etmemi istedi. Yapılan mobbingi, ilgili kamu kurumuna şikâyet ettim. Şikâyetim incelendi ama aramızdaki konuşma İngilizce olmasına rağmen İngilizce bilmeyen şoförü bile aleyhimde şahitlik yaptırıldılar. Bir süre mücadele ettim. Ama psikolojik olarak yıprandığım için dayanamadım ve istifa ettim. Hukuki olarak hakkımı aramak için e posta adresimdeki yazışmalara ihtiyacım vardı. Ulaşma imkânı bulamadım. Çalışanlar da şahitlik yapmadığı için ispat etmede zorlandım.”

Bir özel kuruluşta görev yapan TÇÖ: *“Yönetici değişimi ile birlikte bana karşı ötekileştirme, hakaret, nezaketsiz konuşmalar, yaptığım işi yok sayma gibi çok sayıda mobbing davranışına maruz kaldım. İş sözleşmemi tek taraflı olarak feshettiler. Yaşadıklarımın şahit olan çok sayıda çalışan olmasına rağmen iş kaygısından dolayı ne yazık ki şahitlik yapacak kimseyi bulamadım.”*

Kamuda kadın çalışan DZD: *“İş yerimde bir kişi ile başlayan bir çatışma sonrasında bütün kötü olaylar art arda gelmeye başladı. Odaya giren, ben yokmuşum gibi davranıyor. Sesli ve gürültülü olmaya gayret ediyorlar. Benim için "kendini bir şey sanıyor geri zekâlı" diyorlar. Selam vermiyorlar. Dediğim hiçbir şeyi duymuyorlar. Tartışma ve çatışma pozisyonu yaratıyorlar. Yaklaşık 1 yıl böyle devam etti ve halka her geçen gün büyüdü. Bu durumu kurum müdürüne isim vermeden garip bir şeyler olduğunu ifade ettim. Ancak sonrasında bu durumun şiddetini arttıracak ortamlar yarattığını gözlemledim. Uykusuzluk, huzursuzluk, korku ve tedirginlik yaşıyordum. Psikiyatrik yardım almaya karar verdim. Psikiyatr, bana mobbinge maruz kaldığımı ifade etti. Mobbing kapsamında araştırma yaptım ve tam yaşadığım durumu tanımlıyordu. Çaresizlik içinde olduğum anlarda, iş yerinde bir psikolog ile görüştim. Bana "sorun sende" mesajı verdi. Dışlanma, damgalanma, kötü muamele, yokmuşum gibi davranma, idare tarafından görev verilmeme, değersizleştirilme gibi davranışlara maruz kaldım. Çırpındıkça*

Mobbingte Şahitlik ve İspat Sorunu

batıyordum ve iş arkadaşım olan izleyiciler, günden güne ölmemi izliyor gibiydiler. Kimse hiç bir şey yapmadı. Görmedim, duymadım, bilmiyorum cevabı aldım şahitlerden. Yönetimin ve zorbanın aynı şeyi kendilerine yapmasından korkan insanlardı onlar. Çünkü bana yapılan kötü şeyleri görüyor kendisi yaşamak istemiyordu. Öldürülen bir insanı seyrediyorlardı oysa. Yaşamak en temel insan hakkım değil miydi? İnsanlık bunun neresindeydi? Haksızlık karşısında susan şeytan değil miydi? İntihar etmeyi düşünen ben, yeni bir yöneticinin gelmesi ile günden güne hayata döndüm. Yoksa şimdi ben ölmüş, siz günlüğümü okuyor ve mobbing bir can daha almış diyecektiniz.”

Kamuda kadın işçi FA: *“Hocam bende mobbing ve psikolojik şiddete maruz kalan biri olarak şunu söylemek istiyorum. Resmi kurumlardaki bu adaletsizlik en üst düzeydedir. Haklı olduğum halde, amirine yalakalık olsun diye yalancı şahitlik edeni gördüm ve birebir yaşadım. Şunu unuttular ki Rabbimin adaleti şaşmaz. İnsanların söylediklerine göre egolarını tatmin ediyorlar. Bence yanlış. Evde kocasına, karısına, çocuğuna söz geçiremeyen şahsiyetsiz karakterler, emri altında çalışan kişilere resmen zulüm ediyor. Hakaret, küfür, iftira, aşağılama, küçük düşürme ve saygısızca davranma. Bu kadarı da yetmiyor vs. “Alma Mazlum Ahını, İndirir Gökten Şahını.” Ben onları af ettim. Rabbim etmesin. Hakımı helal etmiyorum. İki cihanda elim yakalarında olacak. Yaşattıklarını yaşamadan ölmesinler. Selamlar saygılar hocam.”*

Akademisyen SA: *“Mobbing mağduru olanlar, kendisini savunmak için idari olarak şikâyet hakkını kullanıyor. Ancak duruma şahit olanlar, iftiraya uğramaktan çekindikleri için şahitlik yapmıyorlar. Mağdur da çaresiz kalıyor ve psikolojik olarak çöküyor. Bunun sonucunda ne yazık ki çalışma ve yaşama sevincini kaybediyor. Bu sorun çözülmeli. Yoksa işyerlerinde huzur ve güven kalmadığı için akademik olarak üretemeyeceğiz.”*

BM: “Yapılan mobbing davranışları karşısında verilen cezaların hafifliği mobbing’ in artarak devamına sebep oluyor, üzgünüm.”

Kamuda memur ED: “İşin en zor ve en gariban kısmı!”

Lojistik Mühendisi MG: “Mobbing şikâyeti için Alo 170’e başvurulmalıdır. Psikolojik olarak rahatsızlık, endişe, kaygı ve uykusuzluk yaşıyorsanız psikiyatri doktoruna gidin ve yaşadığınızı raporlayın. Arkadaşlarınızdan hiç bir şey beklemeyin, çıkarsa öyle babayiğit ömrünüzce sırtınızda taşıyın. En yakın arkadaşın bile senden uzaklaşıyor ve sizinle irtibatı kesiyor. İş yerindeki üst yönetimden korkan çalışan, bu haksızlığı gördüğü halde üç maymunu oynuyor. Mobbing’ in o kadar çok çeşidi var ki... Misal, size kötü muamele edilmemesine karşın, emeğinizin göz ardı edilmesi, türlü nedenlerle kayırlan çalışanlar, çifte standartlar, hak etmenize rağmen alamadığınız terfi, zam vs. Adaletli ve insan olamayan yöneticilerle yapılan girişimlerin, sanılmasın ki tek zararı çalışanın psikolojisine... Eşitliğin, hak edilmiş takdirlerin olmadığı yerlerde, kurumların da kaybettiği çok açık. “Bize işçi, sana iş çok” demeden, bulunduğumuz yer ve konumda, en iyisini yaparak ama her şeyden önce “insan” olduğumuzu unutmadan üretebileceğimiz günlerin gelmesi umuduyla...”

Müfettiş olarak görev yapan AT: “Yönetimin çalışanlara “benim dediğimi yapacaksın” emri ile sorun başlıyor. Buna genellikle itiraz edilemiyor. İtiraz eden çıktığında ise şahitler, yönetim korkusu nedeniyle şahitlikten kaçınıyorlar. Şahitlik yapmaları halinde o da düşman ilan edileceğinden korkuyor ve rahatını bozmak istemiyor. Bu nedenle görmedim ve bilmiyorum sözcükleri ile olaydan sıyrılmaya çalışıyorlar. Mağdur, olayı gören ve şahitlik yapacağını düşündüğü kişileri şahit olarak gösterdiğinde bile “hayır öyle bir şey olmadı ya da ben görmedim” gibi ifade verebiliyorlar. Mağdurun dünyası yıkılıyor ve biz de delil olmadığından bir şey yapamıyoruz. Kamu da istenmeyen kişi ilan edilme

veya sürülme, özel sektörde ise işten atılma korkusu şahitlik için en büyük açmaz olarak durmaktadır.”

Müfettiş olarak görev yapan MÇ: “Özellikle işyerlerinde sigortasız çalışanlar ile ilgili yapılan fiili denetimlerde, denetim elemanlarına işveren tarafından tahsis edilen odada kimi zaman ses dinleme ve kameralarla işçisinin verdiği ifadeyi takip etmektedir. Denetim elemanı odası, işçi girerken ya da girmeden önce şöyle şöyle ifade vereceksin. Yoksa senin için iyi olmaz. Zaten aksi bir şey olursa ben seni takip ediyorum. Şeklinde ifadelerle işçinin denetim elemanına vereceği ifadeyi etki altına almakta ve böylelikle işçi, hem kendi hakkını kendi eliyle yok etmekte hem de işverenin idari para cezasından kurtulmasına imkân tanımaktadır. Böylelikle sosyal güvenlik tam anlamıyla sağlanmamış olmaktadır. Kameralar söküldü, denetim elemanı ifadeyi kendi işyeri olan kurumunda aldı. Yine sonuç değişmedi. İşveren işçinin ifadesine ya kurumda tanıdıkları kanalıyla veya olay mahkemeye intikal ettiğinde dava dosyasından öğreniyor ve baskılar, işten atmalar devam edebiliyor. Çözüm için: Toplumsal olarak ahlaki düzelmeye ihtiyacımız var. Adalet anlayışımızı geliştirmek, düzeltmek ve inanmak zorundayız. İşverenin baskısı olduğu müddetçe de olamamaktadır.”

Öğretmen FK: “Sendikalı olmak çalışma hayatı için önemlidir. Ancak, sendikal güç, haksızlık ve adaletsizlik aracı olarak kullanılmamalıdır. Okul yöneticileri, sendikal mensubiyet nedeniyle ayrımcılık yapmamalıdır. İş ve işlemlerde modern yönetim anlayışında ve kadim medeniyetimizde yer alan “yönetişim/ortak akıl” anlayışı ile yönetmelidirler. Yaptım oldu anlayışı eğitime ve ülkeye hizmet etmemektedir. Kararlar öğretmenler kurulu kararları doğrultusunda alınmalıdır. Soruşturmalarda muhakkiklik konusu genellikle “ahbapçavuş” ilişkisi nedeniyle adalet ile çelişmektedir. Müdürlerin mevcut gücü nedeniyle şahitler, şahitlik yapmaktan kaçınmaktadırlar. Çünkü ders programı, nöbet gibi yöntemlerle zarara uğrayabilmektedirler. “Günah keçisi” olarak ilan edilen ya da bizden olmayanların açıkları aranır ve

bulduklarında derhal cezai işlem uygulamaktadırlar. Oysa aynı hatayı yapan taraftarlarına ya da bizden olanlara hiçbir işlem dahi yapılmaz. Bu durum adalet duygusunu yok etmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye genelinde habersiz ziyaret ya da denetimlerle bu sorunları çözmeye önemli yol alabilirler.

Öğretmen FD: *“Muhakkikler adalet ilkesi ve objektiflik ölçütlerinin zarar görmemesi için başka illerden görevlendirilmelidirler. Adalet ilkesine zarar verenlere ağır yaptırımlar uygulanmalıdır. Soruşturma ses ve görüntü alınmak suretiyle yapılmalıdır.”*

Adalet ve Hukuk Öğretmeni GK: *“İsmail bey, bir adalet ve hukuk öğretmeni olarak gözlemimi sizinle paylaşayım: Adli davalarda bile şahidin veya ihbarda bulunanın yazılı gizli tanıklık talepleri cumhuriyet savcuları tarafından reddedilebiliyor. Cumhuriyet savcuları haliyle iftira ve mesnetsiz iddialar ile uğraşmak istemediği için bu talepleri reddediyorlar. İftira ve haksız iddiaların cezaları ağırlaştırılıp, tanıkların talepleri halinde, gerek idari gerek adli davalarda gizli tanık sıfatıyla dinlenmeleri kanun değişikliği ile çözüme kavuşturulabilir diye düşünüyorum. Bu süreçte SEGBİSTEN çok ciddi şekilde de yararlanılabilir. Saygılar.”*

Müfettiş MEA: *“Şahitler şahitlik yapmamasının nedenleri tecrübelerime göre şunlardır: Kendilerine güvende hissetmedikleri, bana necilik, kişiliğin oluşmaması, hukuka güvensizlik, isminin deşifre olacağından korkma, gizliliğin olmaması, menfaatinin zarar göreceği endişesi, medeni cesaretsizlik, üst amirlerin ulaşamaz olması, iş kaybetme korkusu, soruşturmalardan sonuç alınamayacağı düşüncesi, sendikal baskı, siyasi baskı, mezhep ve dini inanış farklılıkları, alt kademedekilerin dikkate alınmayacağı duygusu, sözleşmeli atama (Gaziantep’te Saadet Öğretmenin intiharı, Silopi’de yöneticilerin basına yansıyan sözleşmenizi iptal ederiz tehditleri gibi), mesleki yetersizlikler, yönetimle gayri meşru ilişkiler olarak sıralayabiliriz.”*

Ebe SY: “Pandemi döneminde ve öncesinde kadın sağlık çalışanı olmak! Ebe, hemşire ve sekreter gibi mesleklerde görev yapanlara psikolojik taciz/mobbing şöyle dursun, tutulan tutanaklar, açılan soruşturmalar ve meslektaşlarımız tarafından sahiplenilmemek büyük acı. Verilen sarı zarflar, uğradığınız tehditler, alt üst ilişkisini gözünüze soka soka egosunu tatmin edenler! Bizim camia da meşhurdur; onun işi kolay. İki tutanağa bakar denir. Atanan muhakkikler genelde doktordur. Tarafsız olamaz. Çünkü meslektaşdır. Abla, abi ilişkileri vardır. Orada örtbas edilir. Olay kapatılır. Bunun çözümü muhakkik, farklı kurumlardan tarafsız olarak seçilmelidir. Gerekirse komisyonlar kurularak olaylar birden fazla kişilerle görüşülerek fikir alınarak yürütülmelidir. Birçoğumuz iş yerinde ya da içinde bulunduğumuz dernek, sivil toplum kuruluşu ve benzeri yerlerde yaşanan mobbinglere şahit oluyoruz. Gören gözlerimiz, duyan kulaklarımız var ama iş resmiyete gelince şahitlik eder misin denilince o gözler görmez, kulakları duymaz oluyor. Ne kadar acı değil mi? Çünkü karşıdaki çoğu zaman ya amir ya da erkek oluyor. Bu sebeptendir ki o iş yerinde çalışan herkesin yazılı ifadesi isimsiz ve gizli alınmalıdır. Eğer olay mahkemede ise tanıklar mahkemeye gitmeksizin bağımsız şekilde ifadeyi yazılı olarak ve gizli şekilde ve kayıt altına alarak verebilmelidir.”

Bankacı ŞU: “Bir kamu bankasında özürlü kadrosunda çalışırken önce maaşımda yasal olmayan bir şekilde düşüş yaptılar. Amaç baskı ile kendimin istifa etmesiydi. Sonrasın da ise haksız yere işten atıldım. İşten atılmamın nedeni de doktorun verdiği 7 günlük istirahat raporu. Raporun 2 günü cumartesi pazara denk geliyordu. Kurum, bu raporu bilerek ve para karşılığında aldığımı düşünerek, önce savunmam isteniyor. Savunmamı veriyorum. Verdiğim savunma kabul edilmeyerek iş akdim feshediliyor. Oysa kurum raporun kovuşturmasını bile yapmıyor! Yöneticiler insan ilişkileri ve insan hakları konusunda kesinlikle eğitilmelidirler. Çalışanların, yöneticiler tarafından mobbinge maruz kalmamaları için beraber hizmet ettikleri diğer çalışanların da bu kişilere

şahitlik yapması gerekir. Şahitlerin kaygılarının giderilmesi, yasal olarak bu düzenlemelerin yapılması, çalışanlara mobbing ile ilgili uzman kişiler tarafından bilgi verilmesi, çalışanları daha bilinçli ve duyarlı hale getirecektir. Yasal düzenleme ile keyfi ve kasıtlı hareket eden yöneticilerin bedel ödemesi yönünde uygulama yapılması kesinlikle caydırıcı olacaktır. İşe iade davası mücadelemi özürülü bir kişi olarak tek başıma verdim ve kazandım. Hiç kimseden ve hiçbir şeyden korkmadım. Yanlıslara karşı hep dik duruşumu sergiledim. Ben başardım, siz de başarabilirsiniz.”

7. Çözüm Önerileri

Şahitlik birçok yönüyle ele alındığında, ciddi sorunlar barındırdığı anlaşılabilir. Psikolojik, yargı ve örnek olaylar başlıkları dikkate alındığında şahitliğin önemi daha çok anlaşılmaktadır. Ancak, olaya tanıklık edenlerin şahitlik yapmaktan kaçındıkları ya da yalancı şahitlik yaptıkları yoğunluklu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu nedenle aşağıdaki önerilerin şahitlik sorununun çözümüne katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Toplumsal ahlaki düzelmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Yaygın ve örgün eğitim kurumları, kültürel faaliyetler, sosyal medya gibi tüm alanlarda dürüstlük, etik davranışlar gibi ahlaki konular işlenmelidir.

Kayıt dışı çalıştırmanın önüne geçilerek çalışanların sosyal güvenlik kapsamında güvenceye kavuşturulması sağlanmalıdır.

Şahitlik ve önemi her platformda anlatılmalıdır. Dini kuruluşların mensuplarına, konuyu önemle işlemelidir. Bu konuda özellikle Diyanet İşleri Başkanlığı Cuma hutbeleri ve bağlı çalışan imamlar aracılığıyla işlemelidir.

Şahitlik adaletin tesisi için en önemli araçlardan olduğundan, hükümetlerin “Adalet Politikalarında” önemle yer almalı ve

uygulanmalıdır. Şahitler, kamu ve özel sektör yönetimlerince koruma altına alınmalıdır. Şahitlik konusuna yönetimlerin daha çok olumsuz müdahale etmesi göz önüne alındığında yargı tarafından koruma sağlanmalıdır. Şahitlik yaptığı için baskı gören, iş yeri değiştirilen ya da iş sözleşmesi feshedilen işverene idari para cezası yaptırımını ve şahit için de iş güvencesi sağlanmalıdır. Şahitler için istemeleri veya koruma amaçlı olmak üzere iş yerleri istekleri göz önünde bulundurularak değiştirilmelidir. Şahitlere baskı yapan yöneticinin yöneticilik görevi elinden alınmalı, ifşa edilmeli ve tekrar yönetici olması engellenmelidir.

İnsanların ölümüne veya maddi-manevi önemli kayıplara yol açan; yalancı şahitlik, yönlendirmeli şahitlik veya şahitleri korkutanlar hakkında idari para cezaları ile Türk Ceza Kanunu (TCK) kapsamında cezai işlem ağırlaştırılarak uygulanmalıdır. İhtiyaç halinde ve şahitlerin korunması amacıyla şahitlerin yazılı ifadeleri veya TCK'da olduğu gibi Hukuk Mahkemelerinde de gizli tanık uygulaması yaygınlaştırılmalıdır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Yukarıda anlatılan ve birçok olgudan da bilindiği üzere, özel sektör veya kamu ayrımı olmaksızın, “mobbinge sıfır (0) tolerans” olmalıdır. Bunun olması halinde; çalışanlar, işletmeler, aileler ve ülkeler için önemli psikolojik ve ekonomik tahribat ile zararların önleneceği değerlendirilmektedir.

İdari ve adli olarak yapılacak hak aramalarında, şahitlerin/tanıkların iş kaygısı ve tehdit gibi farklı korkulardan dolayı şahitlik yapmaktan kaçındıkları, bu nedenle yargının korunması altına alınarak ve gerekli hallerde gizli tanıklık modelinin mobbing davaları için de yaygın bir şekilde işletilmesinin yararlı ve gerekli olduğu değerlendirilmektedir. Bu durum,adalete olan güvenin artması ile birlikte mağdurların ispat sorununu önemli ölçüde kolaylaştırmış olacaktır.

Toplumları bir arada tutan en önemli etmenlerin başında adalet gelmektedir. Adaletin sağlanması, sorunları büyük ölçüde ortadan kaldıracaktır. Bunun sonucunda, işyerinde, ailede ve toplumda huzur ve güven ortamı artacak, böylelikle verimlilik artarak ülke ekonomisine önemli katkı sağlanacaktır.

Mobbing mağdurları, yasal düzenlemeler ile yüksek yargının içtihatlarından da anlaşılacağı üzere, kendilerini çaresiz görmemelidirler. Mağdurların korkmadan, sabırla ve yasal yollardan mücadele etmeleri halinde, haklarını elde edebilecekleri yargısal içtihatlardan anlaşılmaktadır. Bu mücadeleler, mobbing zorbalarının hoyratça davranmalarının da önüne geçilmesini sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

1. Akgün İ, Gürhan N. Mobbingin Aileye Etkisi ve Çözüm Önerileri. Meyad Akad. 2020;1(1):12-24.
2. Akgün İ. Çalışma Hayatının Vebası: Mobbing. Yol-İş Sendikası Yayınları. Ankara: Yol-İş Sendikası Yayınları; 2015.
3. Gürhan N. Yıldırma (Mobbing). Ankara: Nobel Kitabevi; 2019.
4. www.mevzuat.gov.tr. Türk Borçlar Kanunu (TBK) 6098 [Internet]. [Erişim Tarihi:12 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6098.pdf>
5. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı. Bireysel Başvuru Hakkı [Internet]. Anayasa Mahkemesi Başkanlığı. 2018 [Erişim Tarihi:15 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/09/20180926-7.pdf>
6. www.hurriyet.com.tr. Yargıtay'dan Mobbing Kriterleri [Internet]. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <https://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/yargitaydan-mobbing-kriterleri-41247303>

7. Demir Ö. Mobbing Nasıl İspatlanır? [Internet]. [Erişim Tarihi:20 Eylül 2020]. Erişim Adresi:
<https://www.calismamevzuati.com/2018/03/mobbing-nasil-ispatlanir/>
8. Akgün İ. Çalışma Hayatında Şiddet/Mobbing ve Çözüm Önerileri. TİHEK Akad Derg Şiddetin Önlenmesi Özel Sayısı. 2020;Haziran(4-5):215-29.
9. Diyanet İşleri Başkanlığı. Diyanet İşleri Başkanlığı Tefsiri [Internet]. DİB. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020]. Erişim Adresi:
<https://kuran.diyaret.gov.tr/tefsir/>
10. Apaydın HY. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi [Internet]. Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020]. A Erişim Adresi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/sahit>
11. Çolak M. İslam Muahakem Hukukunda Şahitlik ve Hükümleri. Erzincan Üniversitesi Sos Bilim Enstitüsü Derg. 2016;9(2):85-104.
12. Selçuk Z. Uzun Lale Sendromu [Internet]. [Erişim Tarihi:22 Eylül 2020]. Erişim Adresi: <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/prof-dr--ziya-selcuk/uzun-lale-sendromu-1053385/>

DUYGUSAL ZEKÂ VE ŞİDDET

Tülay YILMAZ BİNGÖL*
Zümrüt YILAR ERKEK**

ÖZ

Son dönemlerde bilim, hukuk, sanat ile insan haklarında olan gelişmelere rağmen yine de şiddet olayları artmaktadır. Şiddet sonucu her yıl 1,3 milyondan fazla insan ölmekte, milyonlarca insan şiddete bağlı yaralanmalara maruz kalmaktadır. Dünya sağlık örgütü şiddeti, şiddeti yapan kişinin karakteristiğine göre üçe ayırmıştır. Bunlar; kişiler arası şiddet, kişinin kendine yönelik şiddeti ve toplu şiddettir. Şiddetin en fazla görüldüğü yer; aile ortamı ve kadına yönelik olan şiddettir. Şiddeti; kadına yönelik, çocuğa yönelik, akranlar arasında, kardeşler arasında, yaşlıya yönelik, engelliye yönelik, flört şiddeti, mülteci şiddeti, LGBT şiddeti ile bireyin kendine yönelik olan şiddeti olarak sınıflamak mümkündür. Şiddetin nedenleri; biyolojik, psikolojik ve sosyolojik olarak çok farklı olabilir. Şiddet üzerinde etkili olabileceği düşünülen faktörlerden birisi duygusal zekâdır. Şiddet ile duygusal zekâ seviyesi arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılmış olan araştırmalar özellikle şiddetin önlenmesinde duygusal zekanın rolü olduğunu göstermiştir. Şiddet ile mücadelede ulusal eylem planlamalarına duygusal zekanın geliştirilmesine yönelik müdahalelerin dahil edilmesi uzun vadede etkili bir mücadeleye yardımcı olacaktır.

Anahtar kelimeler: Duygusal zekâ, şiddet.

ABSTRACT

Despite the recent developments in science, law, art and human rights, violent incidents are still increasing. More than 1.3 million people die each year as a result of violence, and millions of people suffer injuries due to violence. The World Health Organization divided the violence into three categories according to the characteristics of the perpetrator. These; Interpersonal violence is self-violence and collective violence. The place where violence is most common; family environment and violence against women. The severity; It is possible to classify violence against women, children, among peers, among siblings, against the elderly, against the disabled, dating violence, refugee violence, LGBT violence, and violence against the individual. Causes of violence; It can be very different biologically, psychologically and sociologically. Emotional intelligence is one of the factors that are thought to have an impact on violence. Studies conducted to determine the relationship between violence and emotional intelligence level have shown that emotional intelligence plays a role in the prevention of violence. Including interventions to develop emotional intelligence in national action plans to combat violence will help to fight effectively in the long run.

Keywords: Emotional intelligence, violence.

*Sorumlu Yazar, Dr. Öğretim Üyesi, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü, Email:tulayyilmazbingol@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-3552-7166>

** Dr. Öğretim Üyesi, Tokat Gazi Osman Paşa Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Tokat, Email:zyilar@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0002-0495-9003>

Geliş tarihi: 11.10.2020, Kabul tarihi: 16.10.2020

GİRİŞ

Son dönemlerde bilim, hukuk, sanat ile insan haklarında olan gelişmelere rağmen yine de şiddet olayları artmaktadır. Şiddet sonucu her yıl 1,3 milyondan fazla insan ölmekte, milyonlarca insan şiddete bağlı yaralanmalara maruz kalmaktadır.

Şiddet; Türkçe güncel sözlükte bir devinimin, bir gücün, bir davranışın derecesi, yeğlilik, sertlik, bir devinimden doğan güç biçiminde tanımlanmaktadır (1).Latince olarak şiddet "kuvvet" ya da "zindelik" anlamında olan "vis" kelimesinden gelmektedir aynı zamanda XIII. yüzyılın başında Fransa'da ortaya çıkmıştır. Vis; güç, yetke, erk, bedensel güç, şiddet anlamlarına gelmektedir. Ayrıntılı olarak değerlendirilirse vis sözcüğü bir nesnenin gücünü kullanabilme durumu etken güç, yani etkinlik, yaşam gücü, değer anlamlarına da gelebilir (2).

Şiddet; hâkim olmak, saldırganlık, yenmek, yönetmek amaçları ile şiddetli, güçlü, etkili bir eylem, fiil, bir durumu engelleme bozma, boşa çıkarmaya karşı düşmanca ve yaralayıcı şekilde ya da hırpalayıcı, yok edici, yıkıcı, amaçlar taşıyan bir eylemdir (3).

Dünya Sağlık Örgütü'ne (WHO) göre şiddet; *fiziksel güç veya iktidarın kasıtlı bir tehdit veya gerçeklik biçiminde bir başkasına uygulanması sonucunda maruz kalan kişide yaralanma, ölüm ve psikolojik zarara yol açması ya da açma olasılığı bulunması durumudur*(4).

Gurr'a göre şiddet; *incitmek veya fiziksel olarak tahrip etmek için kuvvetin kasti olarak kullanılmasıdır ve şiddet bilinçli olarak yapılmaktadır*(2).

Anderson ve Bushman'a göre şiddet; *saldırganlıktır, tüm şiddet örnekleri saldırganlık fakat tüm saldırganlık örnekleri şiddet değildir*(5).

Newmann'a göre şiddet; *bir başkası üzerinde baskınlık kazanmak için güç kullanımıdır(6).*

Rose'a göre şiddet; *sadece bir yıpratma değil yanlış anlayış veya kötü etkinin sonucudur ve ruhumuzun içerisine gömülüdür(7).*

1. Şiddet Türleri

DSÖ şiddeti yapan kişinin özelliğine göre 3 ayırmıştır.

*Bunlar; Kendi kendine yönelik şiddet, kişiler arası şiddet, toplu şiddet. **Kendine yönelik şiddet**; intihar ve kendine kötü muamele gibi eylemlerdir. **Kişiler arası şiddet**; aile içi ya da mahrem kişiler arasındaki şiddettir. **Toplu şiddet**; bu şiddet sosyal, politik ve ekonomik olmak üzere üçe ayrılmaktadır(4).*

Şiddet değerlendirilirken şiddeti yaşayan ve maruz kalangruplara göre bir sınıflama yapılacak olursa;

- 1. Kadına yönelik şiddet*
- 2. Çocuğa yönelik şiddet*
- 3. Yaşlıya yönelik şiddet*
- 4. Akranlar arası şiddet*
- 5. Kardeşler arası şiddet*
- 6. Flört şiddeti*
- 7. Engelliye yönelik şiddet*
- 8. LGBT şiddeti*
- 9. Mülteci şiddeti*
- 10. Kişinin kendine yönelik şiddeti olarak sınıflanabilir(4,8).*

2. Şiddetin Sıklık ve Yaygınlığı

Şiddetin daha fazla görüldüğü yer kadına yönelik olarak aile ortamıdır (9). DSÖ'nün yayınladığı evrensel verilere göre, yaklaşık olarak her üç kadından birisi (%35) hayatlarının bir döneminde cinsel

ya da fiziksel şiddete maruz kalmaktadır (10).Türkiye’de de yine yaklaşık olarak her üç kadından birisinin hayatlarının bir döneminde birlikte yaşadığı kişiden yada eşinden fiziksel şiddet yaşama oranı %35,5’tir(11).

Ülkemizde çocuğa yönelik duygusal ve fiziksel şiddet olmak üzere çocukların %74’ünün en az 1 tür şiddete maruz kaldığı, ailelerin %51’inin çocuğa son bir yılda sadece bir şiddet türünü uyguladığı, ağırlıklı olarak ailelerin uyguladığı şiddet türünün ise düşük düzey duygusal şiddet (%50) olduğu saptanmıştır (12).

Ülkemizde yaşlı bireylere yönelik olarak yapılan çalışmalarda; Artan (2013) yaşlıların %26’sının fiziksel istismara maruz kaldığını, Keskinoglu ile arkadaşları(2004) yaşlıların %2,5’inin ekonomik,%1,5’inin ise istismara maruz kaldığını ve %28,9’unda ihmal bulgusu olduğunu, Ergören ve arkadaşları (2007) yaşlıların %22,6’sının yakın çevresinde bulunan bireylerin zarar vermeye ve yaralamaya ve çalıştıklarını, Özden, Kelleci ve Güler (2010) ileri yaşta olan bireylerin %5,9’unun psikolojik şiddet,%4,9’unun fiziksel şiddet, %0,3’ünün cinsel şiddet, %2,3’ünün ise ekonomik şiddet yaşadığını, Ölçer, Polat ve arkadaşları (2012) ileri yaşta olan bireylerin %0,3’ünün ekonomik istismar, %7,6’sının psikolojik istismar, %1,1’inin ise fiziksel istismar yaşadığını belirtmiştir (13-17).

3. Şiddetin Nedenleri

Şiddetin nedenleri; biyolojik, psikolojik ve sosyolojik yönden açıklanabilir.

Biyolojik yaklaşım; şiddetin temelinde beynin işleyiş yapısının olduğunu ve buna bağlı olarak kimyasal ve hormonal etkileşimlerin olduğunu belirtir. Biyolojik yaklaşıma göre; diet, testosteron,alerjiler gibi biyokimyasal faktörler, hormonal düzensizlikler, tümör ve beyinin

işlevsel bozuklukları gibi nöropsikolojik faktörlerin yanında XYY sendromu gibi genetik olan faktörler şiddete neden olur(18).

Sosyolojik yaklaşım;şiddetin temelinde bireyin yaşama şeklini etkileyen değerler yapısının, kurumsal ve toplumsal yapının, kişilerarası ilişkiler biçimi ve sosyalleşme süreci şiddete neden olur (18).

Psikolojik yaklaşım; şiddetin temelinde bireyin zihinsel sürecinin, psikopatolojik sendromların, rijitlik, içgüdüsellik, egosantrizm, zekâ düzeyi, hiperaktiflik, zihinsel rahatsızlıklar, sinirli olma ve kişilik bozuklukları gibi kişilik özelliklerinin olduğunu belirtir. Freud bilinçaltında cinsellik ve saldırganlık içgüdüünün olduğunu belirtmektedir. İnsanın saldırganlık içgüdüünden arındırılmayacağını belirten Freud saldırganlığın bireyin kendine yönelmesiyle mazoşizm, diğer bireylere yönelmesiyle sadizm ortaya çıktığını belirtir (19).Öğrenme kuramlarına göre şiddet; bireylerin yetişme ortamlarındaki diğer etmenlerden etkilenmeleri (çevre, arkadaş, aile vb.) sonucunda ortaya çıkar. Bireyin aile ortamında ya da etrafında şiddet varsa, bu şiddet eylemlerinden etkilenerek kendi yaşamında bu eylemlerin yansıması görülmektedir. Fromm'a göre şiddet, dünyayı değiştirme ve dönüştürme amacıyla olan insanın, bu hedeflerinden alıkoyan zafiyet, kaygı ve yetersizlikler dengesinin bozulmasına yol açar ve kişi dengesizliği onarmaya yöneldiğinde ya güçlü otoriteye boyun eğer ya da yok etmek için saldırganlığı tercih eder (20).Maslow'a göre şiddet; insanın üretmeme ve kendini gerçekleştirememe sonucu gelişen nevrotik yönelimleri neticesinde ortaya çıkar (21).

Şiddet ve saldırgan davranışı etkileyebileceği düşünülen becerilerden birisi de duygusal zekâdır. Basit olarak duyguların akıllıca kullanımını olarak ifade edilen duygusal zekâ;

“Bireyin çevresinden gelen baskı ve taleplerle baş edebilmesinde bireye yardımcı olacak, kişisel, duygusal ve sosyal yeterlilik ve beceriler dizini” şeklinde tanımlanmaktadır (22).

Tarhan (2012) ise, kızgınlık, korku, heyecan ya da sevinç gibi duyguların vücutta kasların gerilmesi, dişlerin sıkılması, göğsün kabarması gibi birtakım kimyasal değişimlere sebep olduğunu ve kişinin bu kimyasalları doğru bir şekilde üretip yönetmesinin duygusal zekâ ile mümkün olduğunu ifade etmiştir (23). Yüksek seviye duygusal zekâyâ sahip olan bireyler şu özellikleri taşımaktadır;

- ✓ Daha sağlam kişiler arası ilişkiler geliştirirler,
- ✓ Güdüleme ve güdülenme konusunda daha iyidirler,
- ✓ İcat edebilen ve kreatif düşünceye sahiptirler,
- ✓ Daha etkin liderlik yaparlar,
- ✓ Stres altında sakinliklerini koruyabilir ve iyi çalışırlar,
- ✓ Değişimlere kolay adapte olurlar,
- ✓ Kendilerini olduğu gibi kabul ederler (23).

Duyguların fark edilmesinde rolü olan duygusal zekâ, duyguların akılcı yönde kullanılmasına katkı sağlayarak hayata olumlu katkılarda bulunarak, hayatın her döneminde, profesyonel ilişkilerin verimli ve sağlıklı şekilde yönetilmesinde etkilidir (24). Duygusal zekâsının gücünü kullanan birey, duygularını daha iyi tanıyarak duygularını kabullenir ve uygun şekilde ifade eder. Birey duygularını tanıdığı ve tanımlayabildiği yani farkındalığı yüksek olduğu için, diğer bireylerin duygu ve hislerini daha iyi anlar ve kendini başkalarının yerine koyabilir (25). Çevresinde bulunan bireylerin ve kendi duygularının farkında olduğu için hayatta karşılaştığı problemlerin üstesinden gelme potansiyelini de arttırmış olur (25).

Duygusal zekâ seviyesi ile farklı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılmış olan araştırmalar özellikle şiddetin önlenmesine yönelik geliştirilebilecek önemli sonuçlar elde edilmesini sağlamıştır. Bu çalışmalardan, Oginska-Bulik'in (2005) genel sağlık ile duygusal zekâ arasındaki ilişki, Schutte (2007) zihinsel sağlık ile

duygusal zekâ arasındaki ilişki, Engstrom (2005) duygusal zekânın iş tatminini nasıl etkilediğini araştırdığı çalışma, Song ve arkadaşlarının (2010) duygusal zekâ seviyesi ve kaliteli akran ilişkileri çalışması, Petrides ve Furnham (2003) duygusal zekâ ile mutluluğun ilişkisi, Bastian vd. (2005) problem çözme yeteneği ve duygusal zekâ seviyesi arasındaki yaptığı araştırmalar sonucunda pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu sonuçlarına varılmıştır (26-31). Ayrıca duygusal zekâyâ sahip olan bireylerin diğer kişilerle pozitif yönlü bir bağ kurabildiği diğer bir deyişle empati yeteneğine sahip oldukları, uyum kabiliyetinin yüksek olduğu ve iş birliği konusunda gönüllü bir yapıda oldukları ifade edilmektedir (23). Duygusal zekâ seviyesinin düşük olmasının da ne gibi etkileri olduğunu gösteren çalışmalara örnek olarak Liau ve arkadaşlarının (2003) duygusal zekâ seviyesi ve depresyon, Slaski ve Cartwright'in (2003) stres ve duygusal zekâ seviyesi, Hemati'nin (2004) duygusal zekâ seviyesi düşüklüğünün umutsuzluğa neden olduğu, Brackett, Mayer ve Warner duygusal zeka seviyesi normalden az olan kişilerin sosyal ilişkilerinin iyi olmadığını saldırgan davranışları daha fazla gösterdiklerini belirtmiştir (32-34). Yapılan çalışmalar göstermektedir ki bireylerin duygusal zekâlarının yüksek olması ikili ilişkilerde, akıl, beden, ruh sağlığında, sosyal yaşantısında ve iç dünyasında olumlu gelişmeleri beraberinde getirmektedir (35).

4. İş Ortamındaki Şiddete Duygusal Zekanın Etkileri

Çalışma yaşamında farklı meslek gruplarında çalışanların şiddete uğrama riskleri bulunmakta, bazı meslek gruplarında ise şiddet yaşama riski daha olmaktadır. Sağlık sektörü, sosyal hizmet, güvenlik, otel, bar ve ulaşım sektöründe çalışan bireyler ilk sıralarda bulunmaktadır (36). İş yerindeki şiddet nedenleri ise; düşük performans, iş görenlerin yetersiz eğitimi, stresli yöneticiler ve iş arkadaşları, uygunsuz çalışma koşulları, zayıf yönetim yeteneği, fazla iş yükü, yetersiz liderlik özellikleri sayılabilir (37).

İş ortamında lider konumunda olan kişilerin duygusal zekâ seviyelerinin yüksekliği iş ortamındaki her türlü şiddetin önlenmesi açısından son derece önemlidir. Duygusal zekâ düzeyi yüksek olan ve liderlik özelliğine sahip olan kişiler, iş yaşamında grupların özelliklerini, davranışlarını değerlendirerek, davranışların pekişmesinde önemli rol alırlar. Liderin şiddet ile ilgili olarak erken uyarı işaretlerini dikkate alması, şiddetin yaratacağı işgücü maliyetlerinin azalmasına, verimliliğin artmasına, moral bozukluğunun ortadan kalmasına, mobbing mağduru olan ya da şiddeti gözlemlemek durumunda olanların motivasyonlarının olumlu etkilenmesine yardımcı olur (38).

Liderlerin yanında diğer çalışanlarında duygusal zekâ düzeyleri çalışma ortamının güvenliği açısından önemlidir. Çünkü duygusal zekâ düzeyi kişisel doyumunu aynı zamanda iş başarısını direkt etkiler. Duygusal zekâyâ sahip bireylerin daha yaratıcı oldukları bilinmektedir. Ayrıca bu kişiler kendi hislerini bilen ve idare edebilen, başkalarının duygularına, istek ve gereksinimlerine duyarlı olan kişiler olup,

- İşyerinde güvene dayalı ilişkiler kurmakta,
- Düşüncelerini net ve direkt dile getirebilmekte,
- Çatışmaları ve sorunları yapıcı çözüme ulaştırabilmekte,
- Kendilerini ve bireyleri varılmak istenen sonuca yönelik olarak harekete geçirmekte,
- Zorlu durumlarda olumlu düşünme tarzını koruyarak güdülenmenin yüksek olmasını sağlamaktadırlar (39).

İş hayatında stresin özellikle çok uzun süreli olması, çalışan ve üretim sağlığına olumsuz etki eder. Çalışan bireyin işten ayrılma, devamsızlık gösterme, alkolizm, ilaç bağımlılığı, saldırganlık ve şiddet şeklinde görülebilir. Duygusal zekâ, stresi azaltmak için pozitif düşüncelerle duyguları idare edebilmek, etkili iletişim, başkalarının ne hissettiğini anlama, zorluklarla baş edebilme, çatışmayı etkisiz hale getirme yeteneğidir. Bu tanım doğrultusunda stresin fazla hissedildiği mesleklerde stresle başa çıkabilmeyi arttırıp, tükenmişliği azaltan ve

iyileşmeyi daha hızlandıran yönüyle duygusal zekânın çalışma hayatında son derece önemli olduğu gözlenmiştir.

Duygusal zekâ düzeyinin yüksek olması, şartları zor olan sağlık çalışanlarına önemli katkılar sağlamaktadır. Yapılan çalışmalar bunu destekler niteliktedir. Sağlık profesyonellerinde duygusal zekânın klinik ve uzun süreli bakım ortamlarında hastalara yönelik davranışlara etkisini araştıran bir çalışmada; duygusal zekânın sağlık profesyonellerinin hastalara yönelik bakım davranışlarıyla ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmuştur. Sağlık profesyonellerinin duygusal zekâlarının hem fiziksel bakımı hem de duygusal bakımı olumlu etkilediği sonucuna varılmıştır (40,41). Quoidbach ve Hansenne (2009) yaptıkları araştırmada, hemşirelerin duygusal zekâ kullanma becerilerinin artması ile sağlık ekibinin etkililiğinin, hasta bakımının kalitesinin ve çalışanlarda işe bağlılığının arttığını belirlemiştir (24). Aydın ve arkadaşları (2019) duygusal zekâyâ sahip olan bireylerin diğer kişilerle pozitif yönlü bir bağ kurabildiği diğer bir deyişle empati yeteneğine sahip oldukları, uyum kabiliyetinin yüksek olduğu ve iş birliği konusunda gönüllü bir yapıda olduklarını belirtmişlerdir (23). Yine Warelow ve Edward (2007) hemşirelerin duygusal zekâ becerilerinin gelişmesinin, stresle baş etme mekanizmalarını geliştirerek hasta bireylerle yaşanabilecek olumsuz duyguların olumluya dönüşmesine ve bireysel güçlenmenin artmasına pozitif yönde ilerlemeye etkisi olduğunu bildirmişlerdir (42). Duygusal zekâ ayrıca; problem odaklı olarak stresle başa çıkmayı pozitif yönde etkileyerek duygusal tükenmenin azalmasına aynı zamanda iyileşmenin artmasına yardımcı olmaktadır (43).

Şiddet, iş ortamlarında bulaşıcılık gösterebilmektedir. Yeterli tedbirin alınmadığı durumlarda yayılarak tüm topluma zararlı hale gelebilir. Böylece iş yerine olan güven ve çalışan bireylerin işyerine olan bağlılık, motivasyon ve tatminin azalması, iş yerini stresli bir yer haline gelmesi ve verimin düşmesi ortaya çıkacaktır. Bu sebeplerle kurumların

duygusal olarak kontrol ile duyarlılıkla ilgili eğitimleri düzenlemeleri gerekmektedir (38).

5. Eğitim Ortamındaki Şiddete Duygusal Zekanın Etkileri

Yarının toplumlarını gelecek nesillerin oluşturacağını göz önünde bulundurursak eğer, eğitimin başlangıç noktası olan aileler ile okulların çocuk ve gençlerin duygusal yeterliklerini geliştirmeye önem vermeleri ve öncelikle kendilerinin bu anlamda yeterlilikleri son derece önemlidir. Bunu sağlayacak temel faktör ise eğitimidir.

Eğitimde internet ve bilgisayarın aşırı kullanımı, olumsuz ve antisosyal davranışlar sergileme, duygusuzluk, kontrol becerilerinin yitirilmesi, isteksizlik, normal hayattan uzaklaşma, gerçek ile hayal arasında ayırım yapamama şeklinde olumsuz etkiler olarak sıralanmaktadır (44). Özellikle video oyunlarının şiddet eğilimini önemli oranda tetiklediği, şiddet içerikli videoların ve oyunların sosyal yaşamda da şiddetin tetikleyicisi olduğuna dair sonuçlar bulunmaktadır.

Günümüzde giderek daha önemli hale gelen duygusal zekâ gelişimi ile ilgili olarak bilgi, yetenek, yüksek farkındalık kazandırmak; hissiyat ve toplumsal ilişki temelli, problemleri çözüme kavuşturan bakış açısı oluşturmak konusunda verilen eğitimlerin özellikle ergenlerdeki şiddet eğiliminde son derece etkili olduğu görülmüştür. Verilen bu eğitimler sayesinde; bireylerin günlük hayatta onları yönlendiren, dış görünüşlerine kadar her şeylerini etkileyen farklı hayat şartları nedeniyle görmezden geldikleri duyguları daha iyi öğrenmelerine ve günlük hayatlarına uygulamalarına olanak sağlamaktadır. Bu yönde, duygusal zekâ eğitimi verilen kişilerde akıl ve ruh sağlığına yönelik verilerin daha sağlıklı olduğu yönünde çalışmalar bulunmaktadır (45). Duygusal zekâyâ yönelik yapılan araştırmalar; bireyin hem kendisini hem de diğer bireyleri izlemelerinin durumsal yaklaşıma bağlı olarak bireyler arasındaki çatışma yönetiminde daha olumlu sonuçlar

doğurduğunu ve çatışma durumuyla baş etme ile duygusal zekâ arasında olumlu ilişkili olduğu sonucuna varmıştır (43).Yine Fırat Kılıç ve arkadaşlarının (2017) yaptıkları çalışmada; hemşirelik öğrencilerinin duygusal zekâlarını öğrenim gördükleri sınıfın, üniversiteye giriş sınav sisteminin, baba eğitim düzeyinin ve duygusal zekâ konusunda ders alma durumlarının etkilediği saptanmıştır (46).

Aile içi şiddetin önlenmesinde bireyin ailesi, aile yapısı ve anne babanın kişilik özellikleri ve aile içinde verilen eğitim son derece önemlidir. Anne babanın hislerini ortaya koyma biçimi, aile fertlerinin aile içi iletişim becerileri, ebeveynlerin empati yapabilme yeteneği, sözcük dağarcığı ve bu sözcüklerdeki hissiyat, anne babanın çocuğunun yanında olaylara verdikleri tepkiler ve olay çözümlerindeki yaklaşımları ailedeki huzurlu ortamın sağlanmasında önemli role sahiptir. Adil davranan, eşitlikçi tutuma sahip anne-babaların çocuklarının duygusal zekâ seviyesinin daha yüksek ve daha az şiddete uğradıkları; otoriter ve umursamaz ana babalardaki durumun ise aksi yönde olduğu belirtilmektedir (46).

6. Kadına Yönelik Şiddete Duygusal Zekanın Etkileri

Şiddete maruz kalan kadınların, yaşadıkları örseleyici ilişkiden kurtulabilmeleri için duygularını yönetebilmeleri önemlidir. Çünkü kadının duygularını kontrol edebilmesi, kadının bağımsızlığını ve hakimiyetini artırmakta, kendi yaşamı ve geleceğiyle ilgili durumlarda karar verme ve sorun çözme becerilerini geliştirmekte, duygularını ifade edebilmesini kolaylaştırmakta ve güvenliğini artırmaya yönelik davranış değişikliği oluşturmaktadır (47). Bu noktada kadınlara özellikle ruh sağlığı alanında çalışan sağlık profesyonellerinin önemli desteği olabilir. Şiddete uğrayan kadının güçlü yönlerini tanımasını, kendi yaşamını kontrol edebilmesini, kendine yönelik amaçlar oluşturmasını ve gelecekte ümitli olmasını sağlayabilir. Ayrıca yaşama pozitif

bakabilmesini, kendine ve başkalarına güvenebilmesini ve kendi yaşamına ilişkin kararlar alıp uygulayabilmesini, şiddet deneyimiyle ilgili öfke, suçluluk, korku, umutsuzluk ve çaresizlik gibi duygularını ifade edebilmesini ve sorun çözme becerileri geliştirebilmesini sağlayabileceği davranış değişikliği oluşturmasında kadının primer destekçisi olabilir (48). Bu yönde onların bunu gerçekleştirmelerini sağlayacak şey ise kadının doğuştan gelen cinsel kimliği ile ilişkilidir. Bilim insanları duygusal zekâ kavramını ölçmeye başladıklarından bu yana gelişiminin cinsiyet boyutunu araştırırken kadınların karşısındaki insanın yüz ifadelerinden karşısındakinin belirgin olmayan ihtiyaçlarını daha kolay okuduklarını ortaya koymuştur. Buna sebep olan en önemli etkenin kadınların erken dönem anne bebek ilişkileri sebebiyle daha yüksek duygusal zekâ geliştirmiş olabileceğinden kaynaklanacağı sonucuna varmalarıdır (49).

7. SONUÇ

Şiddet ile mücadelede duygusal zekanın şiddet eğilimi üzerine olan olumlu etkisinden yararlanılabilir. Şiddet eğilimini azaltmak için topluma, özellikle sağlık sisteminde çalışanlara, sağlık eğitimi alan öğrencilere yönelik duygusal zekayı geliştiren programlar oluşturulmasının yararlı olacağı düşünülmektedir. Hemşirelik ve Ebelik eğitim-öğretimdeki ders içeriklerinin, duygusal zekayı geliştirecek etkinliklerle verilecek şekilde dönüştürülmesi önerilmektedir.Şiddet ile mücadelede ulusal eylem planlamalarına duygusal zekanın geliştirilmesine yönelik müdahalelerin dahil edilmesi uzun vadede daha etkili bir mücadeleye yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

1. Türk Dil Kurumu (2020). www.tdk.gov.tr (Erişim Tarihi: 04.10.2020)
2. Göldağ, B. (2015). Öğrencilerin şiddet eğilimi düzeyleri ve değer algıları. TÜBAV Bilim Dergisi, 8(4), 1-15.
3. Özerkmen, N. (2012). Toplumsal bir olgu olarak şiddet. Akademik Bakış Dergisi, 28, 1-19.
4. World Health Organization, (2014). Global status report on violence prevention 2014
https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/
(Erişim Tarihi: 04.10.2020)
5. Anderson, C. Bushman, B. (2002). Human aggression. Annual Reviews of Psychology, (53), 27-51.
6. Zahn, M.A., Brownstein, H.H. & Jackson, S.L. (2004). Violence: From Theory to Research. New York: Matthew Bender & Company Inc.
7. Rose, I. (2009). School Violence. London: Karnac Books Ltd.
8. Taşkesen, O. (2011). Güzel Sanatlar ve Spor Liselerinin Resim Bölümleri ile Genel Liselerde Verilen Görsel Sanatlar Eğitiminin Öğrencilerin Şiddete Yönelik Davranışlarına Etkileri Üzerine Bir Araştırma. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
9. Krug, E., Linda, G., Dahlberg, L., James A., Mercy, Anthony B. Z. & Rafael L. (2002). World report on violence and health, Ceneva: World Health Organization.
10. WHO, (2017). Violence against women. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/violence-against-women> (Erişim Tarihi: 04.10.2020)
11. TÜİK., (2015). İstatistiklerle Kadın. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21519> (Erişim Tarihi: 04.10.2020)
12. Aile İçi Şiddet Araştırması, (2014). Türkiye’de 0-8 yaş arası çocuğa yönelik aile içi şiddet araştırması. <http://www.ailecocuksiddet.info/RAPOR.pdf> (Erişim Tarihi: 04.10.2020)
13. Artan, T. (2013). Huzurevinde kalmakta olan yaşlılarda aile içi istismar. Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi; 24:109-122.
14. Keskinoglu P, Giray H, Pıçakçefe, M. ve ark. (2004). Yaşlıda fiziksel, finansal örselenme ve ihmal edilme. Türk Geriatri Dergisi; 7:57-61.
15. Ergören, AT., Can, İÖ. ve Toprak, G. (2007). Jinekoloji polikliniğine başvuran kadınlarda yaşlı istismarı. Adli Psikiyatri Dergisi; 4:13-18.

16. Özden, D., Kelleci, M. ve Güler, N. (2010). Yaşlı bireylerin ruh sağlığının şiddete maruz kalma ve bazı özellikler açısından incelenmesi. *Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Dergisi*; 3:5-13.
17. Ölçer, S., Polat, O., Polat, N., ve ark. (2012). Van ilinde yaşlı istismarına yönelik bir alan çalışması. *15.Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Kitabı*; 2-6 Ekim, 2012: Bursa, Türkiye. s.606-607.
18. Kızmaz, Z. (2006). Şiddetin Sosyo-Kültürel Kaynakları Üzerine sosyolojik Bir Yaklaşım, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:16, Sayı: 2, ss. 247-267.
19. Freud, S. (2008). "Psikanaliz Üzerine", 14. Baskı (çev. A. Avni Öneş), İstanbul, Say Yayınları. s;133-134.
20. Fromm, E. (1990). "Sevginin ve Şiddetin Kaynağı", 5. Baskı (çev. Yurdanur Salman-Nalan İçten), İstanbul, Payel Yayınları. S;28.
21. Yavuzer, N. (2013). İnsanın saldırgan ve yıkıcı doğasını anlamak. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt; 12, Sayı; 23.
22. Bar-On, R. (2005). The Impact Of Emotional Intelligence on Subjective Well-Being. *Perspectives In Education*, 23(1), 41-62.
23. Aydınlan, B., Künye, N., & Ghafourzay, H. (2019) Duygusal Zekânın Etkili Liderlik Üzerine Etkisi: Türkiye ve Afganistan Üzerine Karşılaştırmalı Bir Çalışma.
24. Quoidbach, J., & Hansenne, M. (2009). The Impact of Trait Emotional Intelligence on Nursing Team Performance And Cohesiveness. *Journal of Professional Nursing*, 25(1), 23-29.
25. Alparslan AM, Tunç H.(2009). Mobbing olgusu ve mobbing davranışında duygusal zekâ etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 1(1): 146-159.
26. Oginska-Bulik, N., (2005). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and health outcomes in human service workers. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health*, 18, 167-175.
27. Schutte, N. S., Malouff, J. M., Thorsteinsson, E. B., Bhullar, N., & Rooke, S. E. (2007). A Meta-Analytic Investigation of the Relationship Between Emotional Intelligence and Health. *Personality and individual differences*, 42(6), 921-933.
28. Engstrom, M. C. (2005). A Study of Emotional Intelligence As it Relates to Organizational Outcomes Beyond What Is Contributed By Personality. *Loyola University Chicago*.
29. Song, L. J., Huang, G. H., Peng, K. Z., Law, K. S., Wong, C. S., & Chen, Z. (2010). The Differential Effects of General Mental Ability and Emotional Intelligence on Academic Performance and Social Interactions. *Intelligence*, 38(1), 137-143.

30. Petrides, K. V., & Furnham, A. (2003). Trait Emotional Intelligence: Behavioral Validation In Two Studies of Emotion Recognition and Reactivity to Mood Induction. *European Journal of Personality*, 17(1), 39-57.
31. Bastian, V. A., Burns, N. R., & Nettelbeck, T. (2005). Emotional Intelligence Predicts Life Skills, But Not As Well As Personality and Cognitive Abilities. *Personality And Individual Differences*, 39(6), 1135-1145.
32. Liau, A. K., Liau, A. W., Teoh, G. B., & Liau, M. T. (2003). The Case for Emotional Literacy: The Influence of Emotional Intelligence on Problem Behaviours In Malaysian Secondary School Students. *Journal of Moral Education*, 32(1), 51-66.
33. Slaski, M., & Cartwright, S. (2003). Emotional Intelligence Training and its Implications for Stress, Health And Performance. *Stress and health*, 19(4), 233-239.
34. Brackett, M. A., Mayer, J. D., & Warner, R. M. (2004). Emotional Intelligence and Its Relation To Everyday Behaviour. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1387-1402.
35. Wong, C. S., & Law, K. S. (2002). The Effects of Leader and Follower Emotional Intelligence on Performance and Attitude: An Exploratory Study. *The leadership quarterly*, 13(3), 243-274.
36. Dursun S, Aytaç S, Sokullu Akıncı F. (2011). İşe bağlı şiddet ve stres: Taksi sürücülerine yönelik bir uygulama. *Sosyal Siyaset Konferanslar Dergisi*, 61:1-20.
37. Tutar H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2(2):102-128.
38. Kirel Ç. (2007). Örgütlerde Mobbing yönetiminde destekleyici ve risk azaltıcı öneriler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2): 317-334
39. Koc, E. (2010), Services and Conflict Management: Cultural and European Integration Perspectives, *International Journal of Intercultural Relations*, 34 (1), 88-96.
40. Adams, K. L., & Iseler, J. I. (2014). The Relationship of Bedside Nurses' Emotional Intelligence With Quality of Care. *Journal of Nursing Care Quality*, 29(2), 174-181.
41. Çapık, A., Sakar, T., & Apay, S. E. (2016). Gebelikte Sağlık Uygulamaları ile Duygusal Zekâ Arasındaki İlişki, *International Refereed Journal of Nursing Researches*, Sayı: 6 Yıl: 2016. Institute Of Social Science/Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi, 6, 12.
42. Warelow, P., & Edward, K. L. (2007). Caring As a Resilient Practice in Mental Health Nursing. *International Journal of Mental Health Nursing*, 16(2), 132-135.
43. Aslan, Ş., Güzel Ş. (2018). Duygusal Zekâ, Problem Odaklı Stresle Başa Çıkma, İyileşme ve Duygusal Tükenme İlişkileri. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(31), 59-82.

44. Wan, C. S. ve Chiou, W. B. (2006). Why are adolescents addicted to online gaming? an interview study in taiwan. *Cyberpsychology and Behavior*, 9(6): 762-766.
45. Ruiz-Aranda, D., Castillo, R., Salguero, J. M., Cabello, R., Fernández-Berrocal, P., ve Balluerka, N. (2012). Short- and midterm effects of emotional intelligence training on adolescent mental health. *Journal of Adolescent Health*, 51, 462-467. Doi: 10.1016/j.jadohealth.2012.02.003
46. Fırat Kılıç, H., Çağlıyan, S., & Sucu Dağ, G. (2017). Hemşirelik Öğrencilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ve Etkileyen Faktörler. *Koç Üniversitesi Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi (HEAD)*, 14(4), 275-282.
47. Paksoy Erbaydar, N. (2012). Şiddet, nedenleri ve sonuçları. Güler Ç, Akın L, editors. *Halk sağlığı: Temel bilgiler*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınlar. p. 1838-51.
48. Bahadır Yılmaz, E., Öz, F. (2019). Şiddete maruz kalan kadınlara yönelik güçlendirme programı ve hemşirelik. *HEAD*, 16(4):338-342
49. Brody, L. R. (1985). Gender Differences in Emotional Development: A Review of Theories and Research. *Journal of Personality*, 53(2), 102-149.

HZ. PEYGAMBER DÖNEMİ ÇALIŞMA HAYATI VE İŞ AHLAKI

Mehmet ÇAKIRTAŞ*

ÖZ

Bu makalede, Hz. Peygamber Dönemi çalışma hayatı ve bu hayata değer kattığı düşünülen iş ahlakına dair veriler konu edilmiştir. Çalışmak, hayatın olmazsa olmazlarından. İnsan çalışmadan hayatını idame ettiremez. Hayatla bu kadar ayrılmaz bir olgu olarak çalışma ve bu alanda oluşan ilkeler, konunun önemine binaen derleme mahiyetindeki bir makale çerçevesinde mevcut çalışmalara da dikkat çekilerek ele alınmıştır. Araştırma neticesinde, çalışma hayatının bugünkü çeşitlilikle temelde benzer olduğu ve Hz. Peygamber'in toplumda sağlıklı bir iş ahlakının inşa edilebilmesi için özen gösterip çaba sarf ettiği ve bu konuda yoğun tavsiyelerde bulunduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hz. Muhammed, Çalışma, İş, Ahlak, İktisad, Dürüstlük

ABSTRACT

In this article, data on the working life in time of Prophet Muhammad and business ethics, which is thought to add value to this life, are discussed. Working is a must in life. A person cannot survive without work. Working as such an inseparable phenomenon with life and the principles in this field have been examined by drawing attention to existing studies. This study has been handled within the framework of a review article due to the importance of the subject. At the end of the research, it was understood that the working life was basically similar to today's diversity and that the Prophet took care and made an effort to build a healthy work ethic in the society and gave intense advice on this issue.

Key Words: Hz. Muhammed, Work, Business, Ethics, Economics, Honesty

* Dr., RTÜK/Daire Başkanı, m_cakirtas@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-2221-1509>
Geliş tarihi: 16.09.2020, Kabul tarihi: 16.10.2020

GİRİŞ

Çalışmak, hayatın temel gerekliliklerindedir. Çalışma, tüketime yönelik mal ve hizmet üretilebilmesi için maddi, manevi ve zihni olarak harcanan emek olarak tanımlanmıştır(1). İnsanoğlu bu dünyada her yönüyle varlığını çalışarak devam ettirebilir. Onun bu konumu birçok Kur'an ayetine de yansımıştır(2). İnsan hem ruhen hem madden hayat içinde bir şeyler yapmak üzere yaratılmış ve o şekilde donatılmıştır.

Çalışma hayatını devam ettirilebilme, insanın ihtiyacına binaen insan için bir zorunluluktur. İnsanın ihtiyaçlarındaki çeşitlilik temelde, yeme, içme, giyim, güvende hissetme ve mesken şeklinde tanımlanmıştır(3). Şüphesiz bu ihtiyaçlar mesleklerin de doğuşuna zemin hazırlamıştır ki insanlık tarihinin her zaman dilimi bu süreçleri bazı nitelik farklarıyla bünyesinde barındırmıştır. Hz. Peygamber dönemi de böyledir. İnsanoğlunun hayatını devam ettirebilmesi için hayatı boyunca içinde olduğu mücadele sürecini de çalışma hayatı olarak kavramlaştırabiliriz.

Kur'an'ın bildirdiğine göre Allah, insanı, başka sorumluluklarının yanında dünyayı imar etmekle de görevlendirmiş ve insanlara çalıştığına karşılığını vermeyi vadedmiştir(4). Çalışma hayatı, aynı zamanda Müslüman olmanın şiarı ibadetler açısından da bir gerekliliktir. İbadetler, güç ile yapılabilecek sorumluluklardır (5). İnsanlara örnek olarak gönderilen peygamberler meslek sahibi insanlardır. Hz. Davud zırh ustası (6), Hz. Nuh gemi ustası (7), Hz. Musa'nın çalışması (8) ve Hz. Zekeriya'nın marangoz olması(9) konu edilmiştir. Benzer şekilde Hz. Peygamber'in her elçinin çobanlık yapmış olduğunu söylemesi ve kendisinin de bu meyanda koyun güttüğünü belirtmesi (10), burada zikredilebilir. Nitekim Hz. Peygamber için, Risalet öncesi dönemde ticari seyahatler yaparak bu alanda tecrübe edinip daha sonra da ticareti bir meslek haline getirmiştir demek

mümkündür (11). İslam Tarihinde “İlmü’l-kesb” tabiriyle çalışma hayatına dair bilgilerin oluşturduğu bir ilme de işaret etmek gerekir(12).

Çalışma üzerine çok sayıda araştırma yapılmıştır. Meselenin hukuki, felsefi ve ahlaki boyutları müzakere edilmiştir. Bu çalışmaların çeşitliliği karşısında derleme türü bir çalışmayla özellikle Hz. Peygamber dönemi çalışma hayatının ve ahlaki boyutlarının bir makale çerçevesinde ele alınması tercih edilmiş ve bunun faydalı olacağı mülahaza olunmuştur. Bu çerçevede konuyla ilgili yapılmış tüm tezler, makaleler gözden geçirilmiş ve kısa müzakerelerle çalışmaya aksettirilmiştir. Sonuçta çalışma olgusunun dünyanın her yaşam döneminde, her coğrafyada benzer karakterler üzerine inşa edildiği ve evrensel olduğu görülmüştür. İnsanlığa rehber olarak gönderilmiş peygamberler halkasının son örneği Hz. Muhammed de başarılı bir çalışma hayatının temel ilkelerine dair tavsiyelerde bulunmuştur.

A. Hz. Peygamber’in Dilinden Çalışmanın Önemi

Hz. Peygamber bizatihi kendisi hem Risalet öncesinde hem de Risalet vazifesi boyunca özellikle de Mekke döneminde çalışmayı seven ve çalışmaktan geri durmayan bir insan profili ortaya koymuştur. Çocukluktan itibaren çalışan bir insandır. Çobanlık yapmış, ticaretle uğraşmış ve aile içinde ailenin işlerini üstlenmiştir. Kendi işini mümkün mertebe başkasına gördürmekten imtina etmiştir. Çevresinde olan insanları da çalışmaya teşvik etmiştir. Hz. Peygamber için insanın kendi elinin emeğini yemesi, çok kıymetlidir. Bu vesile ile “hiçbir insan, kendi elinin emeğinden daha kıymetli bir lokma yemez” demiştir (13). Bunun için de Davud Peygamber’i örnek olarak göstermiştir. El emeği, insan için hayırlı ve şifa olan bir kazançtır. Yine Allah Resulü bu minvalde, en temiz kazanç olarak kişinin kendi elinin emeğine ve dürüst ticaretle elde edilen gelire işaret etmiştir (14). Boş vakit kavramının kaçırılan bir fırsat, gafil olunan bir vakit (15) olarak tarif edilmesi de önemlidir.

Çalışmak insanı her yönüyle kuvvetli kılan bir ameliyedir. Bu kuvvet, maddi ve manevi alana da taalluk eder. Hz. Peygamber, kuvvetli mümin zayıf müminden hayırlıdır demiştir (16). Zira kuvvetli mümin etrafındaki insanlara yardımcı olabilecek insandır. İmkân sahibi bir mümin için verebilmek, tasaddukta bulunmak, bu hayrın sahibini de yüceltecektir. Hz. Peygamber bu nedenle olsa gerek “veren el alan elden hayırlıdır” sözüyle (17) bu hususu dile getirmiştir. Onun bildirdiklerine göre, kişi, insanlara yardımcı olduğu müddetçe Allah da onun yardımında olmaktadır (18). Hayırlı mal, hayırlı bir insanın hayatına güzellik kattığı gibi onun değerine değer katmaktadır (19). Yetimi, yoksulu gözeten bir mümin için servet, ne güzel bir arkadaştır (20). Kişinin çalışması yoksa, soy mensubiyetinin faydasız olduğu da ifade edilmiştir (21). Mal ve servet sahibi olmak ağır bir sorumluluk getirir. Fakat takvası olan ve bu konuda gereğini yapan bir mümin için mahsur oluşturmayacaktır (22). Allah Resulü, acizlikten, tembellikten, korkaklık ve ihtiyarlıktan Allah’a sığınmıştır (23). Buna mukabil yaptığı her işten, dikilen bir ağaçtan, ekilen bir ekinden yararlanılması durumunda da sadaka sevabı alacağı ifade edilmiştir (24). İnsan çalışma vazifesini ihmal edemez. Hayatın sona erişini ifade eden kıyametin gelmesi halinde bile elde kalan bir fidanın dikilmesi gerektiğini hatırlatan hadis (25) bu yönüyle hayli manidardır.

Allah Resulünün bir mesaj olarak insanlığa getirdiği ve tebliği ile mükellef olduğu Kur’an emirleri de bu mahiyete sahip çok sayıda hüküm içerir. İnsan dünya hayatındaki nasibini aramalı ve almalıdır. İnsan için çalıştığının karşılığı vardır ve Allah iyi işlerin karşılığını zayi etmemektedir (26). Kur’an’da, insanın dünya hayatında meşru ve yararlı işleri için salih amel kavramı kullanılmıştır ki amele dönük tüm faaliyetler, Allah katında bir değer olarak kişinin lehine kaydedilmektedir (27). Bu çabalar kişiyi dünya hayatında da itibarlı kılmaktadır. Allah Resulü, yapılan ve üretilen değerlerin insana ve mevcudata dönük olumlu bir yönünün olması gerektiğini, faydasız

amel, faydasız ilim, korkmayan kalp, doymayan nefis ve kabul olunmayan duadan Allah'a sığınılmasını ifade eden sözleriyle (28) dile getirilmiştir.

Kişi kendisi için çalışması gerektiği gibi sorumluluğu altında olan insanların geçimini de sağlamakla mükelleftir. Burada gösterilecek ihmal, Hz. Peygamberce *yeter bir günah* olarak tavsif edilmiştir. Bu sorumluluğun manevi boyutu da ihmal edilmemiş ve Allah Resulü, kişinin ailesi için yaptığı harcamaların sadaka olacağını haber vermiştir (29).

Hz. Peygamber, kişinin çalışmayı bir kenara bırakıp tembellikle insanlara muhtaç olup dilenmesini de hoş görmemiş hamallık yapıp odun taşıyarak çalışmayı dilenmekten daha hayırlı bir davranış olarak tarif etmiştir (30). Hele ihtiyacı olmadan dilenmeyi ise ateş toplamakla eş tutmuş (31) dilenmek, kişi için bir yüz karası ve leke olarak görmüştür (32). İhtiyacı olmadığı halde insanlardan dilenen kişinin, kıyamet günü yüzü yırtık ve tırmalanmış olarak Allah'ın huzuruna geleceği haber verilmiştir (33). Allah Resulü, “şayet dilenmenin günahını bilmiş olsaydınız insanlardan bir şey istemek için bir adım dahi atmazdınız” buyurmuştur (34).

B. Hz. Peygamber Dönemi Çalışma Hayatı

Hz. Peygamber dönemi çalışma hayatı söz konusu edildiğinde hemen ifade etmeliyiz ki, o dönemin çalışma hayatı ile yaşadığımız çağın çalışma hayatı arasında temelde ciddi farklılıklar yoktur. Aksine yüksek bir benzerlik vardır. Bugün olduğu gibi o dönemde de çalışma hayatında kamu ve özel sektörden bahsetmek mümkündür. Kamu hizmetleri, idari, askeri ve dini başlıklarla ifade edilebilir. Sivil alanda ise üretim ve hizmet sektörü olmak üzere iki başlık oluşturulabilir. Sivil sektörde; tarım, hayvancılık, ticaret, giyim, inşaat ve madencilik gibi

üretime dönük hizmetlerden ve ulaşım, ticaret, sağlık, güzellik ve eğlence şeklinde sıralanabilecek hizmet sektöründen bahsedilebilir.

Kamu alanında ilk olarak idari hizmetlere işaret etmek gerekir. İslam Toplumunun yönetim ihtiyaçlarının karşılanması için idari bir yapılanmanın iptidai mahiyette de olsa var olduğunu söylemek mümkündür. Devletin başında Allah Resulü vardır. Hz. Peygamber, vali, vergi ve zekât hizmetlerini yürütmekle vazifeli amil denilen görevliler atamıştır. Hz. Peygamber dönemi kamu hizmetleri bağlamında yorumlanabilecek bir başka hizmet, askeri faaliyetlerle ilgilidir. Ordu komutanlığı, sancaktarlık ve bayrak taşıma işlemleri bu minvaldedir. Kamu hizmetlerinde ifade edilmesi gereken son husus ise dini alanla ilgilidir. İmamet vazifesi ve hac emirliği bu meyanda zikredilmelidir.

Hz. Peygamber dönemi özel sektör hizmetleri ise mal üretimi ve hizmet üretimi olmak üzere iki başlıkta kategorize edilebilir. Mal üretimi; hayvancılık, tarım, giyim, sınırlı da olsa gıda, inşaat ve madencilik olarak sıralanabilir. Hizmet üretiminde ise ulaşım, ticaret, sağlık, eğlence ve güzellik bakım alanları sayılabilir (35).

Hz. Peygamber dönemi çalışma hayatında, genel kanaatin aksine kadının da özel ve belirgin bir yeri vardır (36). Hayatın her alanında kendine yer bulan kadın, iş hayatında hastane, mescit, ticaret ve eğlence sektöründe işveren ve çalışan olarak rol edinmiştir (37). Kadınlar, erkekler gibi hem davetin hem de mükellefiyetlerin muhatabı olmuşlardır. İdari mükellefiyetlere ortaklığı ifade eden biat olgusunda kadınlar da sorumluluk sahibi durumundadırlar (38).

Bu dönemde kadınların genelde bazı meslekleri de vardır. Ticaret özellikle kadınların hem üretmede hem de pazarlamada rol aldıklarını göstermektedir. Hz. Hatice, bunun örneğidir. Yine Rayha binti Abdullah

Hz. Peygamber'e kendisinin zanaatından ve ticaretinden bahsedip çalışmaya ve ailesinin geçimini sağlamaya dönük zımnen izin istemiş

Allah Resulü de ailesi için harcama yapan bu hanım için Allah'ın mükafat ve ecir vereceğini ifade etmiştir (39). Yine Zeyneb bint Cahş deri tabaklayıp elbise dikerken Celile binti Abdulcelil, kuyu kazmayı bir zanaat olarak benimsemiştir. Bu dönemde, terzilik, dokumacılık, kuaförlük önemli meslekler olarak kabul edilmiştir(40). Yine kadınların savaşlarda önemli yararlılıklar gösterdikleri ve her savaşta mutlaka bir kısım kadınların görev aldığı bilinmektedir (41). Coğrafyanın gerekleri ve gelenekleri bağlamında sütannelik de önemli bir meslek haline gelmiştir. Hz. Peygamber'i emziren süt anne Halime idi. Süveybe de hem Hz. Peygamber'e hem de Hz. Hamza'ya süt annelik yapmıştı (42).

Kamu hizmetinde çalışan kadınlar da vardır. Şifa el-Adeviyye, hem Hz. Peygamber döneminde hem de Hz. Ömer zamanında pazar alanında alıcı satıcı sorunlarının çözümü ile ilgilenmiştir (43). Semra binti Nuheyk'in de zabıta gibi hem denetim hem de yaptırım uyguladığı ifade edilmiştir (44). Yine Risalet döneminde kadınların bugünün tabiriyle kuaförlük ve bakım hizmetlerini yürüttüklerine dair bilgiler, araştırmalarda yer almıştır. Hac döneminde tıraş hizmetini yürüten kadınlardan bahsedilmiştir (45).

C. Hz. Peygamber Ve Çalışma Ahlakı

Ahlak, insanın hadiseler karşısındaki doğal muamelesinin niteliği olarak tanımlanabilir. Gazali bu tanıma mehz olacak bir tarif yapmıştır. Ona göre ahlak, nefiste yerleşmiş olan bir melekedir ki, fiiller oradan zorlama olmaksızın çıkar (46). Bu tanımlardan anlaşıldığı kadarıyla ahlak, insanın doğasına yerleştirdiği temel davranış karakterleridir.

Ahlakın birbiriyle sıkı bağlantılı iki temel basamağı vardır. Birincisi zihniyet, diğeri ise zihniyetin sonucu ortaya çıkan fiil. Hz.

Peygamber ve onun getirmiş olduğu mesajın sunumunda bu iki basamaklı sürecin göz önünde bulundurulduğu ifade edilebilir. Özellikle

Risalet'in Mekke Dönemi boyunca zihniyet inşasına dönük ayetlerin nazil olduğu genel olarak kabul edilmiştir (47). Doğru kodlanmış bir zihniyet, olumlu sonuçlar üretecek fiilleri tercih edebilecektir.

Hz. Peygamber, çalışma duygusunu ve sorumluluğunu insanda üreten temel saiklerin dengeli bir şekilde dünya hayatında karşılık bulabilmesi için dünya ahiret dengesini gözetten tavsiyelerde bulunmuştur. İlahi vahyin mesajını insanlara ileterek bunu yapmıştır. Hz. İbrahim'in duası bu yönüyle önemlidir. O dünya ve ahireti kapsayan bir iyilik (hasene) talep ediyordu (48). İnsana dünyadaki nasibini ihmal etmemesi emredilmiş (49) ve dünya hayatının bir ziynet olduğu tespiti yapılmıştır (50). Allah Resulü de dinde ruhban sınıfının olamayacağını ifade etmiştir (51). Dünya hayatı, ahiret hayatının öncülü ve basamağı mesabesinde. Bu zihniyetin oluşumuna dair süreçlerin ikmaliyle toplumsal iş ve işlemlerde yansımalarının görülmesi beklenebilir.

Allah Resulü, çalışma hayatının muntazam ve sorunsuz bir şekilde işleyebilmesine dönük onlarca örnek üzerinden sürekli tavsiyelerde bulunmuştur. Bu örneklerden hareketle çalışma hayatının ilkelerini tanzim etmek mümkündür. Konunun anlaşılır kılınması adına bu ilkeleri ortak ilkeler, işverene yönelik ilkeler ve çalışanlara yönelik ilkeler şeklinde kategorize edilebilir. Bu hususların izahlarının uzun uzun yapılması mümkün olmakla birlikte makalenin çerçevesini aşmaması adına her alt başlıkla ilgili mümkünse bir ayet, bir hadis ve bir vaka örneği sunmakla iktifa edilecektir.

1. Meslek Sahibi Olmak

Meslek, bir kimsenin geçimini sağlamak için yaptığı, kuralları ve usulü olan iş olarak tanımlanabilir (52). Kişinin bir meslek sahibi olması hayatını devam ettirebilmek için olmazsa olmazdır. Daha önce de ifade edildiği üzere Kur'an'da adı geçen peygamberlerin pek çoğunun mesleğine işaret edilmiştir (53). Son peygamber, Hz. Muhammed de

kendisinin çobanlık yaptığını söylemiştir (54). Daha sonra ticaret ile meşgul olduğu malumdur (55). Allah Resulü, Allah'ın sevdiği kullar arasında meslek sahibi olanları da zikretmiş (56) ve bir meslek sahibi olmamayı eksiklik olarak görmüştür (57). Hz. Ömer de insanların bir meslek sahibi olmasının şahsiyetini değerli hale getireceğini beyanla mesleğinin olmadığını beyan eden bir kişi için “gözümde düştü” ifadesini kullanmıştır (58).

2. Başkasının Pazarlığını Bozmamak

Çalışma hayatımızın özellikle ticaretle ilgili boyutunda sıkça üzerinde durulan konulardan biri devam eden bir pazarlığın araya giren farklı müşteriler tarafından bozulmasıdır. Bu caiz görülmemiştir. Hz. Peygamber de “kimse kardeşinin satışı üzerine satış yapmasın” (59) sözleriyle yapılanın yanlışlığını ortaya koymuştur. Hatta pazara gelmeden, henüz piyasayı görmeden insanların yolda karşılanarak malının satın alınmasını da hoş karşılamamıştır (60).

3. Adalet/Haksızlık ve Zulüm Yapmamak

Adalet, İslam'ın temel kavramlarından biridir. Zıddı haksızlık ve zulümdür. Çalışma hayatı açısından işveren, çalışan açısından karşılıkla haklara riayet ve gözetmenin gereği olan hükümleri ifade eder. Allah, kendisinin özelliği olarak iyi işler yapanların emeklerini zayi etmeyeceğini teminat altına almaktadır (61). Kullara da ölçü ve tartıda adalete dikkat edip haksızlık yapılmaması emredilmiştir (62). Hz. Peygamber de “Kim bir kardeşinin canına veya malına haksızlık etmişse dinar ve dirhemin geçerli olmadığı gün gelmeden helallik alsın. Aksi halde kıyamet günü iyi ameli varsa onun hissesinden haksızlık yaptığı kimseye verilir. Yoksa haksızlık yaptığı kimsenin günahını yüklenir” demiştir (63). Hz. Peygamber, çalışanlara karşı da adalet duygusuyla hareket etmeyi ve onlara haksızlık yapmamayı önemle hatırlatmıştır (64).

4. Dürüstlük/Güvenilirlik

Dürüstlük, kişinin kendi iç dünyasındaki duruşunu ifade eden bir kavramdır. Hz. Peygamber'in "beni ihtiyarlattı" dediği (65) Kur'an'daki "emrolunduğun üzere dosdoğru ol" ilahi emrinde kullanılan tabir istikamettir (66). Allah, peygamberinden başlamak üzere tüm müminlere dürüst olmayı emretmiştir. Bu durum çalışma hayatını da hayli hayli kapsayan bir değerdir. Bütün taraflar bu hitabın muhatabıdır. Hz. Peygamber de en temiz kazancı tarif ederken el emeği ile dürüst ticarete işaret etmiştir (67). Benzer şekilde alışverişteki dürüst davranışların berekete vesile olacağını ifade etmiştir (68). Dürüstlüğe riayet eden işçi için Hz. Peygamber, kıyamet günü sadaka verenlerle beraber olacaktır buyurarak bu davranışın sadaka yerine geçtiğini belirtmiştir (69).

Dürüstlük aynı zamanda güven artıran bir davranıştır. Hz. Musa'nın kayınpederiyle iş akdi yaparken kullanılan kavram güven yani emanet kavramıdır (70). Hz. Yusuf da benzer şekilde güvene işaret etmiştir (71). Güven işlerin bereketine vesile olur. Hz. Peygamber güvenilir tüccar için övgüde bulunmuştur (72).

5. Aldatmamak

Çalışma hayatında genel ve kapsayıcı ilkelerden biri de paydaşların birbirlerine karşı hileden uzak durmaları ve aldatmamalarıdır. Ğışş ve tağşış kavramı farklı alanlardaki aldatmaları da kapsamakla birlikte (73) alışveriş ve ticaretteki aldatmalar için de kullanılır. Hz. Peygamber'in pazar yerinde buğday satan bir satıcının yanına yaklaşp da buğdayın altını kontrol ettiğinde ıslaklık görmüştü. Bu durum üzerine "bizi aldatan bizden değildir" sözüyle (74) aldatmanın Müslümanlarca yapılmasının tahayyül dahi edilemeyeceğini ifade etmiştir. İman ve aldatmanın bir arada olamayacağı tespiti yapılmıştır.

Ölçü ve tartıda hile yapmamak da bu minvalde üzerinde çokça durulan bir husus olmuştur (75).

6. Sıdk/Doğru sözlü olmak / Yalan Söylememek/Yalan Yere Yemin

Çalışma hayatının önemli ilkelerinden biri de doğru sözlü olmak ve yalan söylememektir. Bu, çalışma hayatında yer alan her paydaş için iş hayatının sürekliliği açısından bir gerekliliktir. Kur'an'da bu kavramla ilgili çok sayıda referans bulmak mümkündür. Allah sıdk sahibi olmayı ve sadık olan yani doğru sözlü olanlarla birlikte olmayı tavsiye etmiştir (76). Hz. Peygamber de sözde ve işte doğru sözlü olmanın kişiyi hayra götüreceğini ifade etmiştir (77). Özellikle yalan sözle iş yapmanın tehlikesine işaretler; doğruluk iyiliğe, iyilik de cennete götürür... yalancılık insanı fisk ve fücra, o da cehenneme götürür, Yalan söyleyen böylece Allah katında yalancı olarak tescil edilir, demiştir (78).

Çalışma hayatında doğru sözlü olmamanın yani yalan söylemenin eşlik ettiği durumlardan biri de yalana yemin katmaktır. Çalışma hayatı açısından normal şartlarda yemin, ispat vasıtası olarak kullanılır (79). Alışverişlerde yalan yere yemin ise büyük günahlardan sayılmıştır (80). Hz. Peygamber, alışverişte yemin etmenin malı çok sattırsa bile bereketi gidereceğini ifade etmiştir (81). Hatta boş yere yemin edenlere de sadaka vermeleri tavsiye edilmiştir (82). Yemini alışverişte yalan yere yapan için ise Allah Resulü, kıyamet gününde Allah'ın yüzüne bakmayacağı kimselerden şeklinde tadat etmiştir (83).

7. Rüşvet alıp vermemek

Çalışma hayatının önemli sorunlarından biri de insanların menfaat elde etmek için bazı zaafı ve zorlukları fırsat olarak değerlendirip rüşvete başvurmalarıdır. Allah Resulü bu kabil

davranışları kesin bir dille lanetlemiştir. Kur'an'da isim olarak rüşvet kelimesi geçmese de insanların mallarının haksız bir şekilde yetki sahiplerine aktarılması yasaklanmıştır (84). Yine bu bağlamda haram olan şeyleri kapsayan bir kavram olarak "suht" kelimesi kullanılmış ve bu kavram rüşvet şeklinde yorumlanmıştır (85). Hayber Yahudileri, vergiyi daha az alması için Abdullah b. Revaha'ya rüşvet teklif etmişler o ise şiddetle reddetmiştir (86). Allah Resulü de rüşvetle beslenen kişinin cennet yüzü göremeyeceğini ifade etmiştir (87).

8. İhtikar/Karaborsacılık yapmamak

İhtikar, bir başka ifadeyle karaborsacılık, bir malın fiyatının artması amacıyla stoklanması ve piyasadan çekilmesini ifade eder (88). Allah Resulü bu uygulamayı kesinlikle yasaklamıştır. Zira karaborsacılık toplumsal ahlakı tehdit eden ve ticari hayatı felce uğratan bir fırsatçılıktır. Hz. Peygamber, karaborsa yapan için "ne kötü bir kul" tabirini kullanmıştır. İhtikar yapan kimsenin Allah'tan uzaklaştığını ifade eden Allah Resulü, aynı zamanda stokçuluk yapanın lanetlendiğini dile getirmiştir (89).

9. Neceş/Pazarlık kızıştırmamak

Çalışma hayatımızın yine ticaretle ilgili bölümünde şahit olunan aldatmalardan biri, pazarlık kızıştırmaktır. Neceş, almak amacıyla değil lakin fiyatın artırılmasını temin etmek ve yüksek fiyata satmak için hile ile artırım yapmaktır (90). Hz. Peygamber, bu kabil davranışları yasaklamıştır (91). Zira pazarlık kızıştırmak bir tür aldatmadır.

10. Akitlere Riayet Etmek

Çalışma hayatımızda düzen ve intizamın sağlanması için bir önemli husus da tarafların ve paydaşların karşılıklı akitlere ve sözlere riayet etmesidir. Özellikle ortaklıklarda karşılıklı sözleşme ve akde bağlı kalınması, ortaklığın devamı açısından son derece önemlidir. Çalışan ile

işveren arasındaki çalışma şartlarını ifade eden akitler de böyledir. Allah insanların akitlere riayetini emretmiştir (92). Çalışanın emeğinin karşılığının ödenmesi ve bunun zamanlamasının karşılıklı bir akitle belirlenmiş olması beklenir. Üretimde bir kalite standardının belirlenmesi ve bu standarda uyulması akitle ilgili düşünülebilecek bir başka husustur.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu makalede Hz. Peygamber'in çalışma hayatımıza temel olacak takribi on kadar prensibi paylaşılmıştır. Bu ilkelere riayet hem çalışma hayatımızda hem de sosyal yaşantımızda sağlıklı ilişkilerin kurulup geliştirilmesi ve toplum da huzur için gereklidir. Şüphesiz çalışma hayatımızın ahlaki ilkeleri burada zikredilen on madde ile sınırlandırılmaz. Ancak makalenin çerçevesi gereği sınırlı tutma ihtiyacı doğmuştur.

Bu ilkelerin anlamlı olabilmesi için çalışma hayatının paydaşlarının sahip olması gereken bireysel ahlaki nitelikler son derece önemlidir. Kanaatkâr olmak, açgözlülük ve ihtirastan uzak durabilmek, ortağını kıskanmamak, helal ve haram kaygısı taşımak ve bu hususları çevreleyen bir merhamet taşımak, toplumsal hayatın çalışma alanında büyük imkânlar oluşturması için gereklidir. Kişinin çalışma hayatında kendini huzurlu ve mutlu hissetmesi bakımından tevekkül sahibi olması, hesap verme kaygısı taşınması rıza ve helalleşmeye önem vermesi ve kolaylaştıran bir tutum sahibi olması önemlidir.

Hz. Peygamber'in çalışma hayatının ahlaki boyutuna dair hem Kur'an'da hem de sünnetiyle ortaya koyduğu örneklik, hayatın her alanında olduğu gibi sorumluluk olgusunu insanlığın önüne koymaktadır. Bencillikten uzak durmak, ortak şuur geliştirmek insanın iş hayatının başarısını da temin eden niteliklerdir. Bu meyanda faizi çalışma hayatından uzak tutmak, üretimde fahiş fiyat oluşturmamak,

zekât ve vergi sorumluluğunu yerine getirmek ve ehliyet merkezli bir istihdam politikası tercih etmek bir vazifedir.

Tarih boyunca insanların hayatını devam ettirme noktasındaki ihtiyaçlar ve bunları gidermedeki temel nitelikler çok yönlü benzerliklere sahiptir. Bu durum peygamberlerin ve son peygamber Hz. Muhammed'in yaşadığı dönem için de geçerlidir. İnsanın temel ihtiyaçları vardır. Yeme, içme, giyinme, barınma ve güvende hissetme, insanın yaşam serüveninin temel aksları olmuştur. Bu ihtiyaçları karşılama süreçlerinde meslekler doğmuştur. Kur'an'da zikredilen peygamberlerin birçoğu meslekleriyle de anılmıştır. Hz. Peygamber de kendisinin bir mesleğinin olduğunu bu meyanda çobanlık yaptığını ifade etmiştir. Onun ticaretle de uğraştığını biliyoruz.

Risalet döneminde, hayatın idamesi için gereken temel meslek alanları ve çalışma hayatı, temel nitelikleri itibariyle günümüzle benzerdir. O dönemde de kamu alanı ve özel sektör diyebileceğimiz hizmet alanları oluşmuştur. Özellikle Medine döneminde bu faaliyetlerin çalışma hayatına dönük boyutları daha net görülmüştür.

Çalışma hayatının, verimli ve insana huzur getiren bir minvalde devam edebilmesi, belirli ilkelerin korunması ile mümkün olmuştur. Bunun için Hz. Peygamber'in hayatında ve sözlerinde çok sayıda iş ahlakına referans olabilecek veriler mevcuttur. Bunlar çalışma hayatının paydaşları arasında ortak nitelikler şeklinde tavsif edilebileceği gibi sadece bir paydaşı ilgilendiren boyutlara da sahiptir. Adalet, dürüstlük, bencillikten uzak durmak bu süreçlerin merkezi unsurları olarak görülmelidir. İş ahlakının temel taşı sorumluluk duygusu ve hesap verebilirliktir.

KAYNAKÇA

1. Marshall, Gordon, Sosyoloji Sözlüğü (çev. Osman Akınhay, Derya Kömürcü), Ankara 1999, s. 110; krş. Elnure Ezizova, İslam'da Çalışma Hayatı ve Meslekler, *Bakü Devlet Üniversitesi İlahiyat Fakültesinin İlmî Mecmuası*, 2007, sayı: 8, s. 161-189.
2. Örn. Casiye, 45/113; Bakara, 2/29.
3. Şeybânî, Ebû Abdullah Muhammed b. Hasan b. Ferkad el-Hanefî (ö. 189/805), *Kitâbü'l-kesb* (Risâletân fi'l-kesb'in içinde) (thk. Süheyl Zekkâr), Beyrut 1417/1997, s. 162-163, 165-166; Elnure Aziova, *Hiz. Peygamber Döneminde Çalışma Hayatı ve Meslekler*, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2007, s. 163.
4. Hud 11/15, 61.
5. Sancaklı, Saffet, Hiz. Peygamber ve Çalışma Hayatı, *Diyanet İlmi Dergi*, 1999, cilt: XXXV, sayı: 3, s. 84.
6. Enbiya 21/80.
7. Müminun 23/27.
8. Kasas 28/26-27.
9. İbn Mâce, Ebû Abdillâh Muhammed b. Yezid el-Kazvinî, *Sünen*, Çağrı Yay. İstanbul 1981, Ticaret 5.
10. Buhârî, Ebû Abdillâh Muhammed b. İsmâîl b. İbrâhîm el-Cu'fi el-Buhârî (256/870), *el-Câmi'u's-sahîh*, Çağrı Yayınları, İstanbul 1992, İcare 2; İbn Mâce, Ticarat, 5. Ayrıca bk. İbn Sa'd, Muhammed b. Sa'd b. Meni' Zühri İbn Sa'd, *Kitâbü't-tabakati'l-kebir*, thk. Dr. Ali Muhammed Ömer, Mektebe Hancı, Kahire, 2001, I, 125.
11. İbn Sa'd, *Tabakat*, 1/121, 123.
12. Azizova, Hiz. Peygamber Dönemi Çalışma Hayatı, s.26.
13. Buhârî, Buyu 15.
14. Ahmed b. Hanbel, Ebû Abdillâh Ahmed b. Muhammed b. Hanbel eş-Şeybânî el-Mervezî, *Müsned*, Çağrı Yayınları, İstanbul 1992. 4/141.
15. Buhârî, Rikak 1.
16. Müslim, Ebû Huseyn b. Haccac el-Kuşeyrî, ö: 261, *Sahih-i Müslim*, thk. M. Fuad Abdülbaki, Çağrı Yay. İstanbul 1992, Kader, 34.
17. Buhârî, Zekât, 18.

18. Müslim, Zikr, 38.
19. Buhârî, *el-Edebu'l-müfred*, Thk. Salih Ahmet eş-Şâmi, Şam: Daru'l-kalem, 2002, s. 97.
20. Ahmed b. Hanbel, 3/21.
21. İbn Mâce, Mukaddime 17.
22. İbn Mâce, Ticaret 1.
23. Müslim, Zikr 73.
24. Müslim, Musakat 112.
25. Ahmed b. Hanbel, 1/191.
26. Ali İmran, 3/195; Kasas, 28/77; Necm, 53/39-41; Cuma, 62/10.
27. Bakara, 2/215; Kehf 18/30; Müzzemmil 73/20.
28. Müslim, Zikr 73.
29. Buhârî, İman 41.
30. Buhârî, Zekât 50.
31. Müslim, Zekât 35.
32. Tirmizî, Ebû İsa Muhammed b. İsa b. Sevra, ö: 279, *Sünen*, Çağrı Yay. İstanbul 1992, Zekât 3.
33. Ebû Davud, Süleyman b. Eş'as b. İshak el-Ezdi es-Sicistani, *Sünen*, thk. Muhammed Avvame, Çağrı Yay. İstanbul 1993, Zekât 24.
34. Ebû Davud, Zekât 83.
35. Aziova, Hız. Peygamber Dönemi Çalışma Hayatı, s. 41
36. Savaş, Rıza Çalışma Hayatında Kadın (Hız. Muhammed Devri Örneği, *İslâm ve Çalışma Hayatı Ulusal Sempozyumu [25-27 Kasım - 2005]*, 2008, s. 390-400; Ahmet Acarlıoğlu, Hız. Peygamber (s.a.v.) Döneminde Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri, *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2019/1, sayı: 42, s. 212-232.
37. Abdullah Özbek, "Çalışan Kadın ve Aile", *Aile Sempozyumu*, Medeniyet Vakfı, Tebliğler. Sistem Ofset, Ankara 2015, s.167-170. s. 167.
38. Acar, Cafer, Siyer Kaynaklarına Göre Akabe Biatleri, *Turkish Studies International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic* Volume 12/10, s. 10.
39. İbn Sa'd, 1/274
40. İbn Hacer, Ebu'l Fadl Ahmed b. Ali b. Muhammed b. Ahmed b. Hacer el Askalânî, *el-İsâbe fi Temyizi's-sahâbe*, thk. Adil Ahmed Abdülmevcud ve Ali Muhammed Muavvid, Darü'l-kütübi'l-ilmiiye, Beyrut, 1415, 8/ 63.

41. Akman, Zekeriya, Hz. Peygamber Döneminde Savaşlarda Kadın, *Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2012, cilt: XVII, sayı: 2, s. 255.
42. İbn Sa'd, *Tabakât*, 1/87-88; Belazûrî, Ebi'l-Abbas Ahmed b. Yahya b. Cabir, *Ensâbü'l-eşraf*, Süheyl Zekkar-Riyad Ziriklî, Mektebetü'l-buhûs ve'd-dirasat, Beyrut 1996, 1/103; İbnü'l-Cevzi, Ebü'l-Ferec Cemâlüddîn Abdurrahmân b. Alî b. Muhammed el-Bağdâdî, *el-Muntazam fî târihi'l-mülûk ve'l-ümem*, thk. Muhammed Abdüladir Ata-Mustafa Abdülkadir Ata, Daru kütübü'l-ilmîyye, Beyrut 1992, 2/ 260.
43. İbn Abdilber, Ebu Amr Yusuf b. Abdullah b. Muhammed b. Abdilber b. Asım en Nemri el Kurtubi, *el-İstîâb fî marifeti'l-Ashab*, thk. Ali Muhammed el-Becâvî, Daru'l-cil, Beyrut, Birinci Baskı, 1992, 4/1863.
44. İbn Abdilber, 4/1863.
45. Buhârî, Libâs 83-85, Megazi 60; İbn Kesîr, Ebû'l-Fida İsmail b. Ömer b. Kesir el-Kureşî, *el-Bidaye ve'n-nihaye*, thk. Abdullah Abdülmuhsin et-Türkî, Beyrut 1997, 3/2629.
46. Kılıç, Recep, Ahlâk Kavramının Analizi, *Kutlu Doğum: 2006: İslâm Ahlâkı ve Sevgi*, 2007, s. 37-48
47. Akpınar, Ali, Mekki Ayetlerde Müminlere Yönelik Hitablar, *Kur'an Nüzulünün Mekke Dönemi Sempozyumu 29 Haziran-01 Temmuz 2012 Çorum*, 2013, s. 280.
48. Bakara 2/201.
49. Kasas 77.
50. Ali İmran 3/14; Kehf 18/46
51. Ahmed b. Hanbel, 6/226.
52. Krş. TDK Sözlüğü, "meslek". <https://sozluk.gov.tr/> 12.09.2020.
53. Örn. Enbiya 21/80; Müminun 23/27; Kasas 28/26-27.
54. İbn Sa'd, *Tabakat*, I, 125.
55. Ersoy, Arif, İslam'da Ticaretin Önemi ve Ticaret Ahlakı, *Diyanet İlmi Dergi [Diyanet İşleri Başkanlığı Dergisi]*, 1969, cilt: VIII, sayı: 88-89, s. 300-308.
56. Taberânî, Ebû'l-Kasım Süleyman b. Ahmed, *Mu'cemü'l-Kebîr*, thk. Hamdi Abdülmecid es-Selefi, Dârü İhyai't-türasi'l-Arabî, by. ty. XII, 308. Ayrıca krş. İbn Ebi'd-Dünyâ, *Islahu'l-mal*, tah: Muhammed Abdülkâdir Atâ, 1. Baskı, Muesesetu'l-kutubi's-sekâfiyye, Beyrut 1993, s. 239.

57. İbn Ebu'd-Dünyâ, *Islahu'l-mal*, s. 240.
58. İbn Kuteybe, Abdullah b. Müslim. *Garibu'l-hadis*. Thk. Abdullah el-Cebûrî, Bağdat: el-Cumhuriyetu'l-Irakıyye Vizaretu'l-evkaf, 1977, II, 54.
59. Müslim, Buyu, 7, 8, 11
60. Müslim, Buyu, 12.
61. Casiye, 45/22. 50; Mülk, 67/115, Tur, 52/21.
62. Mutaffifin, 83/1-5.
63. Buhârî, Mazalim 10; krş. Sancaklı, Çalışma Hayatı, 93.
64. Buhârî İman 22; Ayrıca bk. Ahmet Tabakoğlu, İslâm Çalışma Ahlakının Esasları, *Kutlu Doğum: 2006: İslâm Ahlakı ve Sevgi*, 2007, s. 125-140.
65. Tirmizî, "Tefsîr", 56/6
66. Hud 11/112.
67. Ahmed b. Hanbel, Müsned, 4/141.
68. Buhârî, Buyu, 19; Müslim, Buyu, 8.
69. İbn Mâce, Ticaret, 1.
70. Kasas 28/25-27.
71. Yusuf, 12/54.
72. İbn Mâce, Ticaret, 1.
73. Acar, Cafer, Hız. *Peygamber'in Savaş Stratejisi*, Emin Yayınları, Bursa 2018, s. 41.
74. Müslim, İman 64.
75. İsrâ 17/35; Rahman 55/9; Enam 6/152.
76. Tevbe, 9/119.
77. Buhârî, Edeb 69.
78. Buhârî, Edeb, 69; Müslim, Birr, 103,105.
79. Candan, Abdurrahman, İslam Hukukunda Yemin ve Ahlakilik, *İslam Hukuku Araştırmaları Dergisi*, sy.15, 201 O, s. 431-452.
80. Boynukalın, Ertuğrul, "Yemin", *DİA*, İstanbul 2013, 43/417-420.
81. Nesâî, Ahmed b. Ali b. Şuayb, *Sünen*, Çağrı yay, İstanbul 1992, Buyu 5.
82. Ebu Davud, Büyü 1. 19.
83. İbn Mâce, Ticaret. 30.
84. Bakara 2/188
85. Mâide 5/42
86. İmam Mâlik, Ebû Abdillâh Mâlik b. Enes b. Mâlik b. Ebî Âmir el-Asbahî el-Yemenî. *el-Muwatta*, Çağrı Yayınları, İstanbul 1992, Mûsakat 2.

- 87.Köse, Saffet, “Rüşvet”, *DİA*, İstanbul 2008, 35/303-306.
- 88.Kallek, Cengiz, İhtikar, *DİA*, İstanbul 2000, 21/560-565.
- 89.İbn Mâce, Ticaret, 6.
- 90.Kallek, Cengiz, “Müsaveme”, *DİA*, İstanbul 2006, 32/79-81.
- 91.Muvaṭṭa, “Büyû”, 45; Buhârî, “Büyû”, 58-59, 64, 70, 71, “Şürûṭ”, 11;
Müslim, “Nikâḥ”, 38, 51-56, “Büyû”, 11; İbn Mâce, “Ticârât”, 13;
Tirmizî, “Büyû”, 57; Nesai, “Büyû”, 16, 19-20
- 92.Maide 5/1.