



Mobbingin Gölgesinde Ebelik: Akademik ve Klinik Perspektiften Bakış

Midwifery in the Shadow of Mobbing: An Academic ad Clinical Perspective

Arife Büşra Karaosmanoğlu¹, Yasemin Erkal Aksoy²

ÖZET

Mobbing birey üzerine yoğun etkileri olan bir psikolojik şiddet türüdür. Çalışma ortamında var olan yahut sonradan meydana gelen rekabet, kıskançlık, kin gütmeye vb. durumlar mobbingin oluşumunda rol oynamaktadır. Mobbing, türüne ve derecesine göre mağdurlar üzerinde çeşitli fiziksel, psikolojik, ekonomik ve sosyal zararlara yol açabilmekte, kişiyi bütüncül bir çöküşe sürükleyebilmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim durumu, meslek grubu, sosyal alışkanlıklar, stresli çalışma ortamı, yetersiz iletişim, güç savaşları, kişisel özellikler, ahlak yoksunluğu vb. pek çok faktör mobbingin nedenlerinden sayılabilir. Sağlık sektörü kamu kurumları içinde mobbingin en fazla olduğu sektördür. Nöbetli çalışma saatleri, çeşitli hasta profilleri, kurumun/hastaların/ekibin beklentileri, sürekli yoğun dikkat gerektiren ve stresli bir ortamda uzun saatler çalışmak vb. durumlar sağlık sektöründe mobbingin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Mobbingden etkilenen meslek gruplarından biride ebelerdir. Mobbinge maruz kalmak ebelerde tükenmişlik yaşamaya, erken dönemde mesleği bırakmaya, ebelik mesleğinin saygınlığını zedelemeye sebebiyet verebilmektedir. Ebeler mobbinge yönelik riskleri tanımlayarak, yasal haklarını bilip savunarak, gerekli kurumlara durumu bildirerek ve en önemlisi mobbing zincirini kırarak bu süreçle baş edebilir ve mobbing kültürünün yıkılmasına katkı sağlayabilirler. Bu çalışmanın amacı mobbing kavramını anlamak, dereceleri, türleri, yasal süreci, kişisel ve örgütsel etkileri ve baş etme yolları ile ilgili detaylı literatür bilgisi sağlamak ve ebelik mesleği açısından derinlemesine irdelemektir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, iş yeri şiddeti, ebelik, sağlık

ABSTRACT

Mobbing is a form of psychological violence that has an intense effect on the individual. Situations such as competition, jealousy, malice, etc., which are present in the work environment or occur later, play a role in the development of mobbing. Depending on the type and severity, mobbing can cause various physical, psychological, economic, and social damages to the victims and can lead to a person's holistic collapse. Many factors, such as age, gender, educational level, occupational group, social habits, stressful work environment, inadequate communication, power struggles, personal characteristics, lack of morality, etc., can be counted among the causes of mobbing. The health sector is the sector where mobbing is most prevalent in public institutions. Working hours, different patient profiles, expectations of the institution/patients/team, working long hours in a stressful environment that requires constant attention, etc., have made mobbing widespread in the health sector. Midwifery is one of the professions affected by mobbing. Exposure to mobbing has been demonstrated to result in a range of adverse outcomes for midwives, including burnout, early professional departure, and the tarnishing of the reputation of the midwifery profession. However, it is important to note that midwives possess the capacity to not only endure this process but also to contribute to the dismantling of a mobbing culture. This can be achieved through the identification of the risks associated with mobbing, the awareness of and defense of their legal rights, the reporting of the situation to the relevant institutions, and, most significantly, the disruption of the mobbing chain. The aim of this study is to understand the concept of mobbing, to provide detailed literature information about its degrees, types, legal process, personal and organizational effects, and ways of coping, and to examine it in depth in terms of the midwifery profession.

Key words; Mobbing, workplace violence, midwifery, health

¹Uzman Ebe., Türkiye Cumhuriyeti Sağlık Bakanlığı, Konya Şehir Hastanesi, Konya, Türkiye. ORCID: 0000-0003-2762-8933 (**Sorumlu Yazar**)

²Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, Konya, Türkiye. ORCID: 0000-0002-7453-1205

Sorumlu Yazar: Arife Büşra Karaosmanoğlu, T.C. Sağlık Bakanlığı, Konya Şehir Hastanesi, Konya, Türkiye, e-posta: abusraacikgozz@gmail.com



Bu eser [Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) ile lisanslanmıştır.

GİRİŞ

İş yeri şiddeti, hayatımızda algıladığımızdan daha büyük oranda mevcut olup maruz kalan kişi üzerinde yoğun etkileri olan psikolojik bir şiddet türüdür. Mobbingin temelini, çalışma ortamında mevcut olan rekabet, yüksek kar sağlama isteği/baskısı, kişisel hırslar, stres vb. etmenler oluşturmaktadır (Grotto-de-Souza vd., 2022). Mobbing, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (UÇÖ) göre, bir iş yeri ortamında çalışan bireyler arasında, birbirlerine yönelik kasıtlı olarak yapılan, bireyde ekonomik, fiziksel, psikolojik veya cinsel zararlar oluşturabilen tüm davranışlar, uygulamalar veya tehditlerdir. Bazen cinsiyete dayalı şiddetin bir biçimi olarak da ortaya çıkabilmektedir (UÇÖ, 2022). Bir durumun mobbing olarak nitelenebilmesi için temel olarak; alıcı kişinin durumu mobbing olarak algılaması, taciz, stres, pasifize etme gibi durumlara sebep olabilen bir etki ve belirli süre boyunca devamlılık olması gerekmektedir (Machul vd., 2024). Mobbing içerisinde mobberler (mobbingi uygulayanlar), kurbanlar (mobbing mağdurları) ve mobbing seyircileri olmak üzere üç grup bulundurmaktadır (Göymen, 2020). Bu çalışmanın amacı mobbing kavramını anlamak, dereceleri, türleri, yasal süreci, kişisel ve örgütsel etkileri ve baş etme yolları ile ilgili detaylı literatür bilgisi sağlamak ve ebelik mesleği açısından derinlemesine irdelemektir.

ÇALIŞMA ORTAMINDA MOBBİNGİN KLİNİK VE ARAŞTIRMA ETKİLERİ

Mobbing Türleri

İşyeri şiddeti olarak da nitelendirilen mobbing çalışma ortamında herhangi bir kişinin herhangi bir kişiye uygulanabilmesi özelliğine sahiptir. Bu durum, gizli ya da açık biçimde, planlı veya plansız olarak, tek bir olay veya bir dizi olaya bağlı konum ve cinsiyet ayrımı gözetmeksizin gerçekleşebilir. Mobbing, kişiler arasında olabileceği gibi, müşteriler veya halk tarafından da başlatılabilir veya onlara yöneltilebilir (Colaprico vd., 2023).

Yukarıdan Aşağıya Doğru (Dikey) Mobbing

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na (ÇSGB) göre dikey mobbing, üst düzeyde bulunan kişilerin astlarına yönelik uyguladığı mobbingi kapsamaktadır. Üst düzey kişilerin, ellerindeki kurumsal gücü kullanarak astlarını ezmek, küçümsemek, onları kurum dışına itmek ve ötekileştirmek suretiyle ortaya çıkar. Kişisel farklılıklar, başarılı çalışanların rakip olarak görülmesi, başarısız olanların görev dışı bırakılması, sosyal imajın bozulması, kayırma, yaş farklılıkları ve politik sebepler gibi faktörler, yöneticilerin astlarına yönelik dikey mobbing uygulayabilme sebeplerindendir. Üstlerin astlarına yaptığı bu tür mobbing en sık görülen mobbing türüdür (ÇSGB, 2014).

Eş Değerler Arasında (Yatay) Mobbing

Yatay psikolojik taciz, aynı düzeyde, eşit pozisyonda veya aynı hiyerarşik grupta olanların bazı sebeplerden dolayı birbirlerine karşı uyguladıkları davranışların bütünüdür (Glambek vd., 2020). Dikey gerçekleşen mobbing genellikle alenen bir şiddet içerirken, yatay mobbing gizli ve manipülatif gerçekleşebilmektedir (Alfano vd., 2021). Yatay mobbingde iş yerindeki güç dinamikleri ve çekişme şartları önemli rol oynamaktadır (Holm vd., 2023). Mağdur, işten çıkarılabilmekte veya kendisi istifa edebilmektedir. Kıskançlık, korku, iş görenlerin birbirlerini rakip görmesi, sonradan iş ortamına dahil olma, kişisel özelliklerin diğerleri tarafından beğenilmemesi, diğerlerinden daha başarılı ve azimli olma, yöneticilerin mobbinge engel olmamaları, çalışanlara din, dil, ırk ayrımı yapması gibi durumlar aynı pozisyon ve aynı kıdemdeki çalışanlar arasında mobbingi doğurabilmektedir (ÇSGB, 2014; Günel, 2024).

Aşağıdan Yukarıya Doğru (Dolaylı) Mobbing

Aşağıdan yukarıya doğru iş şiddeti ise astların bireysel olarak veya topluluk halinde yöneticilerine yaptığı/yaptıkları davranışları kapsamaktadır. Genellikle iş yaşamında nadir görülen bir durumdur. Astta bulunan çalışanlar otoriteyi veya yönetimi/ yöneticiyi mobbinge maruz bırakır (Günel, 2024). Otoritenin verdiği işleri görmezden gelme, erteleme, verilen kararları sorgulama, eksik ve kusur arama fırsatı geldiğinde ise mobbing davranışı gösterme mevcuttur. Yöneticinin yönetim şeklini beğenmeme, iyi bir lider olduğunu düşünmeme, onun yerine geçmek isteme, kıskanma, kişisel anlaşmazlıklar gibi faktörler astların üstlerine mobbing uygulama sebepleri arasında sayılabilmektedir (Uyanık, 2024).

Mobbing Dereceleri

Mobbing bireyler üzerinde farklı etkiler bırakabilmektedir, bireyler üzerinde bıraktığı etkiler doğrultusunda mobbing derecelendirilmektedir. Bu derecelenme mobbingin şiddeti, süresi, sıklığı, mağdurun psikolojisi, geçmişi, yetiştirme şekli ve kurum yapısı gibi değişik etmenlerle belirlenmektedir (Er, 2024).

Birinci Derece Mobbing

Mobbingin ilk aşamasıdır. Mağdur mobbinge uğradığını yeni algılamakta ve bulunduğu durumu anlamlandırmaya çalışmaktadır. Yaşadığı olay, baskı ve stresin nedenini sorgular. Mağdurların yaşadıkları duruma karşı nasıl tepki verecekleri kişiden kişiye farklılık gösterebilmektedir. Mobbinge uğrayan birey bu aşamada tepki gösterme, karşı koyma, çözüm bulma bazen de kaçma davranışı gösterebilmektedir. Birinci derece, mobbingin başlangıç evresi olsa da mağdur üzerinde çeşitli psikolojik ve fizyolojik problemlere yol açabilmektedir. Mağdur çalışma hayatında mutsuz ve huzursuz olmaya başlar. İşe gelirken stres yaşama, konsantrasyon bozuklukları, performansta kötüleşme, işe gelmek istememe, geç kalma, rapor alma, ağlama krizleri, uyku problemleri, alınganlık, sinirlilik hali gibi problemler bu aşamada görülebilmektedir. Eğer mümkünse mağdur çalışma birimini ve çalışma arkadaşlarını değiştirerek, görevine başka bir birimde devam ederek yaşadığı bu durumdan uzaklaşabilir (Davenport, 2014; Okan İbilioğlu, 2020).

İkinci Derece Mobbing

Mobbinge yönelik artık karşı koymanın olanaksız olduğu evredir. Mağdurun yaşadığı stres ve baskı oldukça artmıştır. Kişi kendisini güçsüz ve çaresiz hissetmektedir. Mobbere karşı koyamaz, karşılık veremez, direnç gösteremez, kaçamaz. Birey üzerinde fizyolojik ve psikolojik pek çok olumsuz durum ortaya çıkabilir. Bu problemler akut süreli olabilir veya kronikleşebilir. Mide-bağırsak problemleri, diyare veya konstipasyon yaşama, hipertansiyon, uyku örüntüsünde bozulma, insomnia, hızlı kilo kaybı veya ani kilo alma, zararlı alışkanlıklarda artış (aşırı alkol-sigar kullanımı), işe gitmek istememe, konsantre olamama ve depresyon gibi fiziksel ve psikolojik rahatsızlıklar bu problemlere örnek verilebilir. Kişi yaşadığı bu problemleri artık kendisi halledememekte çevresine yansıtmaktadır (Davenport, 2014; Okan İbilioğlu, 2020; Er, 2024).

Üçüncü Derece Mobbing

Üçüncü derece, mobbingin en şiddetli hale dönüştüğü evredir. Mağdur kişi mobbing davranışlarını çok yoğun şekilde hisseder, fiziksel ve psikolojik olarak şiddetli yıpranmışlık içerisinde, özgüven davranışları gösteremez, iş sorumluluklarını yerine getiremeyecek, hiçbir konuda kendisini savunamayacak duruma gelmiştir. Kişide şiddetli depresyon, panik

atak, kalp krizi, OKB, diğer ciddi hastalıklar, kaza geçirme riskinde artış, şiddet gösterme hatta intihar eğilimi görülebilmektedir. Tıbbi ve psikolojik destek mağdur kişi için zorunlu hale gelmiştir. Mobbingin derecesi kişinin bireysel farklılıklarına göre değişebilmektedir. Aynı davranışı bireyler farklı algılayabilmekte ve farklı tepki gösterebilmektedir. Bu sebepten mobbingin derecesini belirlemede tek ölçü kişinin bireysel olarak değerlendirilmesidir (Davenport, 2014; Okan İbilioğlu, 2020).

Mobbinge Neden Olan Faktörler

Mobbing kavramı tek bir faktörden değil pek çok farklı unsurdan etkilenmektedir. Mobbing uygulayan kişinin ve mağdurun kişisel özellikleri, sosyal çevre ve çalışılan kurumun özelliklerine bağlı olarak şekillenebilmektedir (Gültekin ve Aydın, 2022).

Bireysel Faktörler

Mobbing mobberin ve mağdurun kişilik yapısına bağlı olarak ortaya çıkabilmektedir. Kişilerin sosyo-demografik ve kişisel özellikleri ile (yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sosyal alışkanlıkları, mesleği gibi) mobbingin ilişkili olduğunu savunan ve bu özelliklere yönelik kişileri mağdur veya mobber şeklinde sınıflayan çalışmalar bulunmaktadır (Bozkurt, 2019; Çürt ve Çürt, 2022; Yıldırım ve Kılıç, 2021). Bunun yanı sıra bu özelliklerin mağdur ya da mobber olmakla bir ilişkisi olmadığını veya kişilerin bu özelliklere göre mağdur seçilmediğini savunan çalışmalar da mevcuttur (Ramaci vd., 2020; Yalçı ve Yıldız Erduran, 2024; Gültekin ve Aydın, 2022).

Örgütsel Faktörler

Mobbing özel kurumlar ve kamu kurumları fark etmeksizin tüm sektörlerde görülebilmekte, iş yeri barışını, güvenliğini, kurum kültürünü ve dinamiklerini olumsuz etkileyebilmektedir (Gültekin ve Aydın, 2022). Artan göç, işsizlik, yabancılaşıma, özgüven yetersizliği, başarısız ya da yeterli gelmeyen liderlik, kötü yönetim, rekabet, liyakat ile konum ya da iş sahibi olma, kariyer olgusuna yeterli önemin verilmeyişi, yetersiz iletişim, stresli ortam mevcudiyeti, çalışanların beklentiyi karşılayamaması, yeniden yapılanma, iş kaybı yaşama korkusu, monotonluk, gibi etmenler örgütlerde mobbingin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024). Kurumlarda oluşan bu örgütlenme ile mobber kendisini kolayca saklayabilmekte, uzayan süreçte mobbing yönetim biçiminin bir parçası haline gelmektedir. Yöneticilerin mobbing varlığını inkar etmesi de, mobbing davranışının devam etmesine alan açmaktadır (Gültekin ve Aydın, 2022; Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024).

Sosyal Faktörler

Mobbing kavramını etkileyen bir diğer faktör sosyal etmenlerdir. Kişilerin fiziksel, psikolojik ve sosyal problemler yaşamaları mobbing için uyarıcı olabilmektedir. Mobberin bencil, egoist, endişeli veya agresif kişilik yapısına sahip olması, kıskançlık, rekabet, bireysellik, sürekli üretim için baskı altında olması, sınırsız özgürlük istemesi, sürekli değişim ve yenilik, ahlaki ilke ve değer kaybı, sosyal becerilerinin zayıf olması gibi etmenler mobbingi ortaya çıkarabilmektedir (Ceran ve Pınar, 2022).

Mobbingin Aşamaları

Mobbing sürecinin ortaya çıkması farklı aşamalardan oluşmaktadır.

Kritik Olaylar Aşaması

Mobbing sürecinin ilk aşamasıdır. Genellikle kısa süreli bir evredir. Genellikle taraflar arasında oluşan çatışma sonrası ortaya çıkmaktadır. Net bir saldırganlık davranışı olmadığı için tam olarak mobbing nitelendirilmesi doğru olmaz, mobbingin oluşması için kasıtlı bir saldırganlık

gerekmektedir. Taraflar arasında sürtüşmeli konuşmalar, birbirlerine gönderme yapma, birbirlerini yok sayma gibi eylemler örnek verilebilir. Kritik olaylar aşamasında mağdur kendisini savunabilir ve ezdirmez ise mobbing başlamadan teğet geçebilir (Metin ve Kulakaç, 2022).

Anlaşmazlık ve Saldırgan Eylemler Aşaması

Anlaşmazlıkların arttığı, sözel, psikolojik bazen de fiziksel saldırıların gerçekleşmeye başladığı evredir. Saldırıları sık sık, açıkça ve doğrudan mağdur üzerine yönlendirilir. Mobbing aktif bir hal almıştır. Mağdur maruz kaldığı tutumlar karşısında kendini yeteri kadar savunamamakta, iş ortamında damgalanma yaşayabilmektedir. Bu evrede mağdura karşı iş ortamından soyutlama, mobber ile iş birliği yapma-etkileşimde olma, gizliden ya da açıktan destek verme, mağduriyetini bildirmesinin önüne geçme, mağdura destek olanları da mobbinge maruz bırakma gibi durumlar ortaya çıkabilmektedir. Anlaşmazlık ve saldırgan eylemler aşamasında mağdurun psikolojisi, sosyal ilişkileri ve fiziksel sağlığı ciddi zararlar görebilmektedir (Ekinci, 2019).

Yönetimin Devreye Girdiği Aşama

Mağdur eğer yatay mobbinge maruz kalıyorsa, mobber tarafından süreç yönetime taşınabilir. Mobbingden haberdar olan yönetim mağdura karşı ön yargı geliştirebilmekte, maruz kaldığı psikolojik şiddet ve zorbalık görmezden gelinebilmekte, mobbingi önlemek adına herhangi bir çözüm üretilmeyerek süreç daha da fazla zorlaştırılabilmektedir (Metin ve Kulakaç, 2022).

Dışlanma-Damgalanma Aşaması

Mobbing sürecinde damgalanma en sık karşılaşılan tablolardan birisidir (Enriquez Estrada vd., 2023). İş yerinde yaşanan psikolojik şiddet sonucu mağdur iş yerinde nezaketsiz davranışlar, kaba-kötü davranma, duygusal istismar, sosyal izolasyona (dışlanma) maruz kalma gibi durumların ortasında kalabilir. Tüm bu davranışların başlangıç noktası ise damgalanmadır. Mobbing, zorbalık, iş yeri travması damgalanma ile bir bütün halindedir. Damgalanma kişiyi yıpratıcı ciddi bir durumdur, mağdur damgalanma sebebiyle ciddi fizyolojik ve psikolojik sıkıntılar yaşayabilmektedir (Özmen ve Erdem, 2018). Mobbing mağdurları “zor insan”, “soğuk insan”, “paranoyak kişilik” ya da “akıl hastası” gibi çeşitli ifadelerle damgalanabilir. Çoğu kişi bu evrede destek almak zorunda kalır. Fakat iş ortamı yardım alma sürecini desteklemek yerine, hastalık izinleri sayesinde kişiyi çalışma ortamından uzaklaştırmaya çalışmaktadır. Genellikle bu aşamanın sonunda mağdurun işine son verilir ya da zorunlu istifaya sürüklenir (Göymen, 2020).

İşine Son Verme veya Zorunlu İstifa Aşaması

Mobbingin geldiği son aşama zorunlu istifa ya da işine son verme aşamasıdır. Kişi işinden kovulabilir, erken emekli edilebilir ya da kendi istifasını vermesi için baskılar arttırılabilir. Mağdur bu evrede kurban konumuna gelmiştir her şeyden sorumlu tutulmakta, istifa bile kendi tercihi olduğu algısı yaratılmaktadır. Kişinin psikolojisi enkaz altında kalmıştır. Bu durum çeşitli hastalıkları tetikleyebilmekte, yeni bir iş ortamına girmesinin önüne geçebilmekte hatta bireyin normal yaşantısını devam ettirmesini bile güçlü oranda sarsıntıya uğratabilmektedir (Göymen, 2020).

Mobbingin Etkileri

İş yerinde uygulanan psikolojik şiddetin hem bireye hem de topluma farklı etkileri bulunmaktadır (ÇSBG 2014).

Mağdur Üzerindeki Etkileri

Mobbingden en çok etkilenen şüphesiz ki mağdur kişidir. Kişi üzerinde pek çok fizyolojik, psikolojik ve sosyal problemler ve ekonomik zorluklar yaratabilmektedir. Mobbingin birey üzerindeki etkileri onun kişisel özellikleri, psikolojik sağlamlığı, büyümüş olduğu çevre gibi farklılıklara göre değişiklik gösterebilmektedir. (ÇSBG 2014).

Mobbingin mağdur kişi üzerindeki psikolojik etkilerine; ağlama krizleri, konsantre olamama, odaklanamama, öfkeli ve gergin olma, çevreye karşı fazla hassasiyet gösterme/alınma, tükenmişlik yaşama, panik ataklar, şiddetli depresyon, özgüvenin zedelenmesi, korku, utanma – çekinme, intihar girişimleri, düşük duygusal zeka, kendini yalnız ve çaresiz hissetme örnek verilebilir (Molero Jurado vd., 2021; Rasool vd., 2020). Fizyolojik etkileri arasında ise hipertansiyon, çeşitli uyku problemleri, kardiyovasküler hastalıklar, aşırı kilo verme veya alma, mide ve bağırsak sorunları, diğer ciddi hastalıklar yer almaktadır (Romero Starke vd., 2020). Sosyolojik etkiler için ise alkol veya ilaç (madde) kullanmaya başlama veya miktarını arttırma, sosyal imajın zedelenmesi, tedaviye ihtiyaç duyma ve tedaviye yönelik ek masraflar, işyerine gelirken artan geç kalma süreleri çokça gereksiz hastalık izinleri alma, iş performansında düşme, damgalanma, kazalar, çevreye karşı saldırgan davranma ve şiddet gösterme gibi durumlar sayılabilir. Bunların tamamı mağdur kişi üzerinde hafif veya yoğun düzeyde hissedilebilir. (Hacımusalar vd., 2021; Molero Jurado vd., 2021; Rasool vd., 2020; Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024).

Örgüt Üzerindeki Etkileri

Mobbingin kişiye olduğu kadar bağlı olduğu kuruma da pek çok etkileri bulunmaktadır. Kurumlar içinde bulundukları sektöre, personel çokluğuna, kurum büyüklüğüne göre farklı derecede zarar görebilmektedir. Mobbingin kurumlar üzerindeki etkileri; mağdur/mağdurların performanslarında düşüş, iş verimliliği ve işe ayrılan zamanda azalma, işyerinin genel verimliliğinin olumsuz etkilenmesi, iş yerindeki çalışma ilişkilerinde ve barış ortamında bozulma, yöneticiler ile çalışanlar arasında anlaşmazlıklar, işe gelmek istememe, izinlerde ve sağlık raporlarında artış, kuruma karşı bağlılığın azalması veya ortadan kalkması, kalifiye elemanların kaybedilmesi, işgücü devrinde yükselme, ekonomik kayıp, durumun kurum dışına taşması ile birlikte saygınlığının ve marka değerinin zedelenmesi olarak sayılabilmektedir (ÇSBG 2014; Metin ve Kulakaç, 2022; Rasool vd., 2020).

Klinik Perspektiften Sağlıkta Mobbing

Mobbing tüm meslek grupları için risk oluşturmaktadır. Mobbing ile Mücadele Derneği'nin 2023 yılında yayınladığı raporda kamu sektöründe en çok mobbinge maruz kalan alan sağlık sektörüdür. Özel sektörde ise, özel sağlık kurumlarında maruz kalınan mobbing oranı tüm sektörler arasında dördüncü sırada yer almaktadır. Nöbetli çalışma saatleri, uzun süre iş birliği ve uyum içinde çalışmak, çeşitli hasta profilleri ile karşılaşmak, verilen hizmetin sürekli dikkat gerektiren ve stresli bir iş olması, ergonomik olmayan çalışma ortamı, düşük ücret, eğitim düzeylerinin kıyaslanması gibi durumlar sağlık sektöründe hizmet veren emekçi sağlık çalışanları için klinikte mobbinge ortam oluşturabilmektedir (Mobbing ile Mücadele Derneği, 2023). Sağlık sektöründeki bu mobbing sadece çalışanların değil aynı zamanda klinik tecrübe edinmeye çalışan öğrenciler için de yoğun stres duygusu yaşamalarına sebebiyet vermektedir (Şanlı vd., 2023). Klinikte bir sağlık çalışanı günlük ortalama on bir defa mobbing davranışına maruz kalmaktadır (da Silva João ve Saldanha Portelada, 2019; Öztürk, 2019). Ertaş ve Çiftçi

Kıraç'ın 2018 yılında sağlık çalışanları ile yaptığı bir çalışmada klinikte en çok maruz kalınan mobbing davranışları sırasıyla; sözlerin sürekli kesilmesi (%44,7), işinin sürekli eleştirilmesi (%41,3), insanların arkasından kötü konuşması (%40,7), sürdürülmesi için anlamsız işler verilmesi (%37,3) olarak belirlenmiştir. Çalışanlar mobbing nedeniyle hissettikleri incelendiğinde ise; yaşadıkları karşısında kendini suçlama (%40), ani öfke patlaması (%38), iş arkadaşlarından gördüğü küçük düşürücü davranışların kendisini üzmesi ve sıkıntı vermesi (%38), stres altında ve sinirli olma (%36) ve iş yerinde ağlama ve irkilme nöbetleri (%36) olarak tespit edilmiştir (Ertaş ve Çiftçi Kıraç, 2018).

Aristidou ve arkadaşlarının (2020) çalışmasında sağlık çalışanı olan katılımcıların %78,8'inin mobbingi daha önce mağdur ya da izleyici ya da her ikisi olarak deneyimlediğini, %68,1'inin ise mağdur olduğunu göstermektedir. Mağdur-izleyici ya da her ikisi olanların, mobbinge maruz kalmayanlara göre duygusal tükenmişlikleri yüksek düzeydedir. Bununla birlikte mobbing bildirimini yapanların %35,9'unun orta-yüksek yoğunlukta mobbinge bağlı travma semptomları gösterdiği belirlenmiştir (Aristidou vd., 2020). Mobbingin hemşirelik bakım kalitesi üzerine etkilerini inceleyen bir literatür taramasında klinikte maruz kalınan mobbingin hemşirelerin fiziksel ve psikospiritüel refahını önemli ölçüde olumsuz etkilediği, hemşirelik bakım kalitesi ve hemşire-hasta ilişkisi üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca mobbingin hemşireler arasında stresi arttırdığı, uyku problemlerine sebep olduğu, çeşitli sebeplerle işe gelmeme ve işten ayrılmaya yol açabildiği de bildirilmektedir (Machul vd., 2024). Sağlık sektörü hizmet bakımı ve hizmet verdiği kesim bakımından stresli bir çalışma sektörüdür. Bu strese ek olarak iş yeri zorbalığının eklenmesi sağlık profesyonelleri üzerinde ciddi olumsuzluklara yol açabilmektedir (Mobbing ile Mücadele Derneği, 2023).

Mobbingde Hukuki Süreç ve Mücadele Yöntemleri

İş ortamında mobbingin neden olduğu fiziksel, psikolojik ve sosyal zararlar bireylere, kurumlara ve akabinde topluma büyük düzeyde zarar verebilmektedir. Psikolojik şiddetle mücadele etmek için bireysel ve örgütsel baş etme stratejileri bulunmaktadır.

Kişisel Mücadele Yöntemleri

Mobbing her ne kadar yıpratıcı ve zarar verici bir süreç olsa da bazen mobbinge maruz kalan birey üzerine yapılmaya başlanan mobbing davranışını fark etmeyebilmekte veya fark etse bile bunu normal olarak algılayabilmektedir. İş yeri şiddetini önlemek için öncelikle kişi içinde bulunduğu durumu değerlendirmesi ve fark etmelidir (Göymen, 2020). Birey mobbinge uğrayıp mağdur konumuna geldiğini anladığı andan itibaren bazı noktalara dikkat etmelidir. Bunlar; kişi sakinliğini korumaya ve çatışmalara girmemeye özen göstermelidir. Kendisine bir eylem planı hazırlamalı ve stratejik davranmalıdır. Birey özgüvenini geliştirmeli kendine duyduğu güven ve bilinçlenme ile hareket etmelidir. Maruz kaldığı mobbing eğer dikey mobbing değilse ve üstleri tarafından uygulanmıyorsa durumu yöneticilerine bildirmelidir. İş yeri şiddetine uğradığını ispat edebilmek için yazışma, not, mesaj, e-posta gibi bilgi ve belgeleri silmemeli, saklamaya dikkat etmelidir. İçinde bulunduğu mobbing sürecine ilişkin günlük tutulabilir. Mobbinge maruz kaldığına şahit olan / olabilecek çalışma arkadaşları ile görüşmeli gerekirse iş birliği kurmalıdır. Bu süreçte eğer bir sendika üyeliği bulunuyorsa, üyesi olduğu sendika ile görüşmeli ve destek talep etmelidir. ÇSGB İletişim Merkezi Alo 170'i arayarak, mobbing konusunda uzman psikologlardan destek alınabilir. Kişi, ihtiyaç hissettiğinde tıbbi, psikolojik

ve hukuki anlamda gerekli birimlere başvurmalı, destek almalı ve gerekirse hakkını hukuki olarak aramaktan çekinmemelidir (Grzesiuk vd., 2022; Göymen, 2020; Mobbinge Mücadele Derneği, 2024).

Örgütsel Mücadele Yöntemleri

Örgütlerde yaşanan mobbing olayları, mobbinge maruz kalan bireyle beraber orada çalışan diğer kişileri ve kurumun yapısını da etkileyebilmektedir. Bu durumun önüne geçmek için örgütsel anlamda bazı mücadele yöntemleri bulunmaktadır. Bunlar; Çalışanların görev ve sorumlulukları net olarak belirlenmeli ve açıklanmalıdır. Kurum çalışan personeline değer verdiğini hissettirmeli çalışanlar yöneticilerine güven duymalıdır. Kurumda yönetici pozisyonunda olan çalışanlara iş ahlakı, iş kültürü, kriz ve iletişim konularında eğitimler verilmelidir. Açık kapı politikası uygulanmalıdır (Çalışanlar, kapalı kapılar ardında neler planlandığını düşünerek güven sorunu yaşamamalıdır). Kurum personeline çatışma, saldırı yönetimi ve/veya arabuluculuk konularında düzenli eğitimler verilmelidir. Kurum içerisinde arabuluculuk merkezi kurulmalıdır. Kurumlar mobbinge alakalı bilgi sahibi olmalı ve örgütsel yapılarını bu tür uygulamalara karşı koruma altına almalıdır, kurumlarda mobbing olaylarının artması kamuoyundaki itibarlarını düşürebilmekte ve marka değerlerine zarar verebilmektedir. Mobbing önleyici politikalar geliştirmelidir. Mobbingi tanımlamaya ve baş etmeye yönelik eğitici broşürler dağıtılmalı, çalışanlara ve yöneticilere yönelik bilgilendirici ve eğitici çalışma programları düzenlenmelidir. Örgütler, kendi kurum yapılarına uygun olarak, mobbing olaylarının incelenmesi için stratejiler geliştirmeli, mobbing davranışına yönelen kişiler için disiplin cezaları ve rehabilitasyon önlemleri almalıdır. Mobbinge yönelik gelen bildirimler dikkate alınmalı ve mobber ve mağdur için adil çözüm yolları geliştirilmelidir. Mobbinge karşı alınacak önlemler, bu yöndeki iddiaların araştırılması ve soruşturulmasında mobber-mağdur ve duruma yönelik gizliliğin korunmasına hassasiyet gösterilmelidir. Toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya işyeri yönetmeliklerine konuyla ilgili hükümler konulmalıdır. Ombudsmanlık Kurumu (şikâyetleri ve birtakım teşebbüsleri ele alıp değerlendiren ve bunlara her iki taraf için de tatmin edici çözümler bulan kurum) oluşturulabilir (Göymen, 2020; Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024).

Türkiye’de Hukuki Açıdan Mobbing

Türk hukuk sisteminde mobbingi doğrudan ele alan bir düzenleme bulunmamaktadır. Mobbing ifadesi mevzuata ilk olarak “Borçlar Kanunu” ile girmiştir, bu kanunun “İşçinin kişiliğinin korunması” başlıklı 417’nci maddesi ile düzenlenmiştir. İşverenin bu maddeye karşı davranışları sonucu meydana gelen zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabi tutulmuştur. Mobbing yapılmadığını ispat yükümlülüğü işverene aittir (Türk Borçlar Kanunu 2011). Bunun dışında İş Hukuku’nun 4857 numaralı İş Kanunu, 457 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 2011/2 sayılı İşyerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Genelgesi ile mobbing yasal süreçte değerlendirilmektedir (ÇSGB, 2014; Devlet Memurları Kanunu, 1965).

EBELİKTE MOBBİNG

Ebelik mesleği yüz yıllardır var olan ve önümüzdeki yüzyıllar boyunca da var olmaya devam edecek ölümsüz bir meslektir. Kamu ebeleri, özel sektör ebeleri ve ebelik öğrencileri mobbing için ciddi risk altındadır, tüm ebeler ve ebelik öğrencileri hem fiziksel hem ruhsal problemler yaşayabilmekte iş yeri şiddetiyle çok erken dönemde karşılaşabilmektedirler (Capper vd.,

2020b, 2020a). Özellikle meslek hayatının başındaki ebeler mobbinge karşı karşıya geldiğinde ebelik mesleğinden hızlıca vazgeçebilmekte, yıllarını meslekte geçirdikten sonra emekli olan ebelerin de meslekten ayrılması ile genel bir ebe yoksunluğu ortaya çıkabilmektedir (Nursing and Midwifery Board of Australia, 2021). Çalışma şartlarının kötü olması, kısıtlı personel sayısı, az ebe ile çok iş istenmesi, iş yerinde oluşan anlaşmazlıklar, kötü obstetrik ve jinekolojik vakalar, kötü davranışa karşı duyarsızlaşma ve en kötüsü mobbingin bir kültür haline gelmesi ebelerin mobbinge maruz kalmasına ve de mobbinge maruz bırakmasına sebep olmaktadır (Ockenden, 2022).

Avusturalya’da sadece ebelerle yapılan bir çalışmada ebelerin %43’ünün son altı ayda istifayı düşündüğü ve bunların %48,6’sının iş yerindeki memnuniyetsiz davranışlardan, ilişkilerden ve yönetim kaynaklı problemlerden kaynaklandığı bildirilmiştir (Harvie vd., 2019). Ebelikte mobbingi inceleyen bir meta analizde ebelere mobbing uygulayanların, ebe meslektaşları, kıdemli çalışanlar, yöneticiler ve doktorlar olduğu belirtilmektedir. Ebelere uygulanan mobbing davranışlarında ise pasif agresif tavırlar, yok sayma, dışlama, alay etme, zor durumda bırakmaya yönelik şikayetler, bilgi ve becerinin küçümsenmesi, haksız suçlama, kasıtlı kötü muamele gibi davranışlar sayılabilmektedir (Capper vd., 2022). Etiyopya’da yapılan bir çalışmada ebelerin doğumhanede çalışmasının mobbinge maruz kalma ihtimalini arttırdığı belirlenmiştir (Dagnaw vd., 2021).

İş yeri şiddetine maruz kalmak ebelerde tükenmişlik yaşamaya sebebiyet vermektedir (Mengistie vd., 2023). Meslek hayatının başında olan ebeler başta olmak üzere ebelerin özellikle bakım verilenlerin yanında zorbalığa uğraması, gebelerin doğum deneyimlerini olumsuz etkileyebilmekte, zorbalığa uğrayan tarafından bakım almak istememe-küçük görme-acıma gibi duygular besleyebilmekte ve ebelik mesleğine olan saygılarını yitirmelerine neden olmaktadır (Harvie vd., 2019; Simpson vd., 2023).

Ebeler; kendileri, diğer sağlık profesyonelleri ve hizmet verdiği kişiler için mobbing risklerini tanımlayabilmelidir. Hizmet içi eğitimler ile bu riskleri ayırt etme ve gerekli adli durumlarda bildirimler konusunda ebeler bilgilendirilmelidir. Mobbingin geçici bir süreç olmadığını bilmeli, kendisini fiziksel ve psikolojik olarak bu duruma katlanmak zorunda hissetmemeli, işinin bir parçası olarak görmemelidir. Mobbing durumunda, yaşanan durumu yönetime taşımaktan çekinmemeli, yönetimin yeterli olmadığı veya dikey mobbing yaşanan durumlarda ise ALO170 ile ÇSGB’ye bildirim sağlamalıdır. Gerekli durumlarda psikolojik yardım almaktan çekinmemeli, yaşadığı iş yeri şiddetinin uzun vadede kendisini, ailesini, çalışma hayatını ve toplumu etkileyeceğinin bilincinde olmalıdır. Mobbing zincirini kırarak kendi yaşadığı iş yeri şiddetini diğer iş arkadaşlarına uygulamamalıdır.

Vaka Örneği

Ebe G.A. üçüncü basamak bir hastanenin doğum salonunda 2 yıldır görev yapmaktadır. Doğum salonunda kıdemli 25 yıllık bir ebe tarafından sözlü olarak aşağılanma, fazla hasta takip ettirme, görevi olmayan işleri yapmaya zorlama, zaman zaman bağırma, herkesin işinde küçük düşürme gibi durumlara maruz kalmaktadır. Ancak kıdemli ebe ile tartışmak veya ona karşı koymak gibi davranışları olmamıştır. Duruma çözüm aramak için yönetim ile görüştüğünde sorunları çözülmemiş aksine yöneticiler tarafında da baskı görmeye başlamıştır. Bu ebenin yaşadığı mobbingin türleri, derecesi, neden olan faktörleri ve aşamalarını inceleyerek, bu süreçte yasal olarak izlenmesi gereken yol haritasını belirleyebiliriz.

İzlenmesi Gereken Yol

İlk olarak G.A. ebe ve diğer ebe arasında eş değerler arasında (yatay) mobbing bulunmaktadır. G.A. ebenin yaşadığı mobbingin derecesi ikidir, çünkü karşı koymamış harekete geçmemiştir. Mobbinge neden olan faktörler arasında bireysel, sosyal ve örgütsel değişkenler dikkat çekmektedir. Daha sonra yönetim ile görüştüğünde G.A. ebeye yukarıdan aşağıya doğru (dikey) mobbing uygulanmıştır. Burada dışlanma-damgalanma aşaması ve yönetimin devreye girdiği aşamalar söz konusu olmuştur. G.A. ebe bu süreçte eğer bir sendikaya bağlı ise sendika desteği veya diğer çalışma arkadaşlarından destek isteyebilir. Mobbinge maruz kaldığını ispatlayabilmek için mesajlar, yazılar, şahitler toplayabilir ve kaydedebilir. Yönetimin destek verdiği durumlarda kendisinin veya mobbinge maruz bırakan kişinin birim değişikliğini talep edebilir. Yönetim de çözüme ulaşamadığı için mobbing bildirim hattı ALO170 ile ÇSGB'ye bildirim sağlayabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ebelik çok yönlü bir meslek grubudur. Ebeler meslek içinde mobbingin farklı türleri ile karşılaşmaktadır. Bazen mobbinge maruz bırakılan olurken ne yazık ki bazen de bunu uygulayan pozisyonunda bulunabilmektedirler. Ebeliğin kutsallığı ebelik eğitiminin ilk anından itibaren genç ebelere aşılmalı, ebelik programlarında ve çalışma kurumlarında mobbing eğitimlerine yer verilmeli gerekli yerlerde kurum içi düzenlemelere gidilmeli ve yine gerektiğinde yasal yollara başvurmadan çekinilmemelidir. Özellikle genç ebelerin meslek saygınlığı kazanmasının uzun vadede mobbing döngüsünü kırmaya yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması Beyanı

Yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Finansal Destek Beyanı

Araştırmada herhangi bir kuruluştan finansal destek alınmamıştır.

Yazar Katkıları

Araştırma Fikri/Kavramı: ABK, YEA

Araştırmanın tasarımı: ABK

Denetleme/ Danışmanlık: YEA

Veri toplama ve/veya İşleme: -

Verilerin analizi ve/veya yorumu: -

Literatür taraması: ABK

Makalenin yazımı: ABK

Eleştirel inceleme: YEA

Kaynaklar ve fon sağlama: -

KAYNAKLAR

Alfano, V., Ramaci, T., Landolfi, A., Lo Presti, A., & Barattucci, M. (2021). Gender Patterns İn Mobbing Victims: Differences in Negative Act Perceptions, MMPI Personality Profile, Perceived

Quality Of Life, And Suicide Risk. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(4), 2192. <https://doi.org/10.3390/ijerph18042192>

Aristidou, L., Mpouzika, M., Papathanassoglou, E. D. E., Middleton, N., & Karanikola, M. N. K. (2020). Association Between Workplace Bullying Occurrence And Trauma Symptoms Among Healthcare Professionals In Cyprus. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.575623>

Bozkurt, İ. (2019). Mobbing Davranışlarının Çalışanların Verimlilik Algısına Etkisi Ve Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Karşılaştırılması (Hastane Örneği). *Social Sciences Studies Journal*, 5(45), 5347–5364. <https://doi.org/10.26449/sssj.1750>

Capper, T., Muurlink, O., & Williamson, M. (2020a). Being Bullied As A Midwifery Student: Does Age Matter? *British Journal of Midwifery*, 28(3), 166–171. <https://doi.org/10.12968/bjom.2020.28.3.166>

Capper, T., Muurlink, O., & Williamson, M. (2020b). Midwifery Students' Experiences Of Bullying And Workplace Violence: A Systematic Review. *Midwifery*, 90, 102819. <https://doi.org/10.1016/j.midw.2020.102819>

Capper, T. S., Thorn, M., & Muurlink, O. T. (2022). Workplace Violence In The Australian And New Zealand Midwifery Workforce: A Scoping Review. *Journal Of Nursing Management*, 30(6), 1831–1842. <https://doi.org/10.1111/jonm.13766>

Ceran, E. B., & Pınar, İ. (2022). İşyerinde Mobbing Davranışına İlişkin Meta Analiz Temelli Bir Araştırma. *Hitit Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 237–281. <https://doi.org/10.17218/hititsbd.1115949>

Colaprico, C., Grima, D., Shaholli, D., Imperiale, I., & La Torre, G. (2023). Workplace Bullying In Italy: A Systematic Review And Meta-Analysis. *La Medicina Del Lavoro*, 114(6), E2023049. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i6.14673>

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; 2014; İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Bilgilendirme Rehberi; <https://www.csgb.gov.tr/media/1327/i%C5%9Fyerlerinde-psikolojik-taciz-mobbing-bilgilendirme-rehberi-2014.pdf> Erişim: 26.11.24

Çürt, M. A., & Çürt, Ü. (2022). Examining The Levels Of Intimidator Behavior Of Primary And Secondary School Teachers. *Atlas Journal*, 8(47), 2579–2596.

Da Silva João, A. L., & Saldanha Portelada, A. F. (2019). Mobbing And Its Impact On Interpersonal Relationships At The Workplace. *Journal Of Interpersonal Violence*, 34(13), 2797–2812. <https://doi.org/10.1177/0886260516662850>

Dagnaw, E. H., Bayabil, A. W., Yimer, T. Seid, & Nigussie, T. S. (2021). Working In Labor And Delivery Unit Increases The Odds Of Work Place Violence In Amhara Region Referral Hospitals: Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, 16(10), E0254962. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0254962>

Devlet Memurları Kanunu . (No. 657) (Resmi Gazete Numarası: 12056, Tarih: 23/7/ 1965). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf>

Ekinci, B. T. (2019). Mobbing'in Neden Ve Sonuçları: Havacılık Sektöründe Vaka İncelemesi. *Uygulamalı Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1–2, 39–62.

Enriquez Estrada, V. M., Antonio-Villa, N. E., Bello-Chavolla, O. Y., Cuevas-García, C. F., Vargas Gutiérrez, P. L., Noriega, I. S.-Y. C., & García-Cortés, L. R. (2023). Assessment Of Psychological Terror And Its Impact On Mental Health And Quality Of Life In Medical Residents At A Reference Medical Center In Mexico: A Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, 18(12), E0295138. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295138>

Er T. N., (2024). Örgütlerde Güncel Bir Sorun Olan Mobbing Psikolojik Taciz: Mobbing. *Socrates Journal of Interdisciplinary Social Researches*, 10(38). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10655417>

Ertaş H., Çiftçi Kırac F. (2018). Sağlık Sektöründe Mobbing; International. *Anatolia, Academic Online Journal*, 36–42.

Glambek, M., Einarsen, S. V., & Notelaers, G. (2020). Workplace Bullying As Predicted By Non-Prototypicality, Group Identification And Norms: A Self-Categorisation Perspective. *Work & Stress*, 34(3), 279–299. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1719554>

Göymen, Y. (2020). İş Hayatında Mobbing ve Mobbinge Başa Çıkma Yolları. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13)(31–60).

Grotto-De-Souza, J., Pohl, H. H., & Aguiar-Ribeiro, D. (2022). Mobbing As A Source Of Psychological Harm In Workers. *Revista Brasileira De Medicina Do Trabalho*, 20(04), 670–675. <https://doi.org/10.47626/1679-4435-2022-766>

Grzeziuk, L., Szymańska, A., Jastrzębska, J., & Rutkowska, M. (2022). The Relationship Between The Manifestations Of Mobbing And Reactions Of Mobbing Victims. *Medycyna Pracy*, 73(1), 1–12. <https://doi.org/10.13075/Mp.5893.01002>

Gültekin, N. D., & Aydın, M. V. (2022). Eğitim Çalışanlarına Yönelik Mobbing Uygulamalarının Olası Etkileri. *Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal*. <https://doi.org/10.17740/eas.soc.2022.V43-03>

Günel C. (2024). Ortaokul Beden Eğitimi Öğretmenlerine Yönelik Mobbing ve İş Performansı İlişkisi. *Eurasian Academy Of Sciences Social Sciences Journal*, 55(42–62). <https://doi.org/10.17740/eas.soc.2024.V55.04>

Hacımusalar Y., Misir E., Civan Kahve A., Demir Hacımusalar G., Guclu M. A., & Karaaslan, O. (2021). The Effects Of Working And Living Conditions Of Physicians On Burnout Level And Sleep Quality. *La Medicina Del Lavoro*, 112(5), 346–359. <https://doi.org/10.23749/mdl.v112i5.11268>

Harvie, K., Sidebotham, M., & Fenwick, J. (2019). Australian Midwives' Intentions To Leave The Profession And The Reasons Why. *Women And Birth*, 32(6), E584–E593. <https://doi.org/10.1016/j.wombi.2019.01.001>

Holm, K., Jönsson, S., & Muhonen, T. (2023). How Are Witnessed Workplace Bullying And Bystander Roles Related To Perceived Care Quality, Work Engagement, And Turnover Intentions In The Healthcare Sector? A Longitudinal Study. *International Journal Of Nursing Studies*, 138, 104429. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104429>

Uluslararası Çalışma Örgütü; Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin Başvuru Rehberi., 2022; ISBN: 9789220382103; file:///C:/Users/ADM%C4%B0N/Downloads/wcms_862678.pdf

Machul, M., Krasucka, K. N., Pelc, D., & Dziurka, M. (2024). Impact Of Workplace Bullying On Nursing Care Quality: A Comprehensive Review. *Medical Science Monitor*, 30. <https://doi.org/10.12659/msm.944815>

Mengistie, B. A., Azene, Z. N., Haile, T. T., Abiy, S. A., Abegaz, M. Y., Taye, E. B., Alemu, H. N., Demeke, M., Melese, M., Tsega, N. T., & Aragaw, G. M. (2023). Work-Related Burnout And Its Associated Factors Among Midwives Working At Public Hospitals In Northwest Ethiopia: A Multi-Centered Study. *Frontiers In Psychiatry*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1256063>

Metin, A., & Kulakaç, Ö. (2022). Sağlık Çalışanlarında Mobing. *Samsun Sağlık Bilimleri Dergisi*, 7(1), 65–74. <https://doi.org/10.47115/jshs.1039661>

Mobbing İle Mücadele Derneği 2023 Yılı Mobbing İle Mücadele Raporu; 2023; <https://mobbing.org.tr/wp-content/uploads/2023-MOBGING-RAPORU-02022024-1-2.pdf>

Mobbing ile Mücadele Derneği, 2024; <https://mobbing.org.tr/mobbing-nedir-unsurlari-nelerdir/>; Erişim: 24.11.2024

Molero Jurado, M. Del M., Martos Martínez, Á., Barragán Martín, A. B., Simón Márquez, M. Del M., Oropesa Ruiz, N. F., Sisto, M., Pérez-Fuentes, M. Del C., & Gázquez Linares, J. J. (2021). Emotional Intelligence Profiles And Mobbing In Nursing: The Mediating Role Of Social Support And Sensitivity To Anxiety. *European Journal of Investigation on Health, Psychology And Education*, 11(2), 345–357. <https://doi.org/10.3390/ejihpe11020026>

Nursing and Midwifery Board of Australia (NMBA). (2021). Nursing and Midwifery Board of Australia—Registration Data Table—Dec 2021. Retrieved from: [Nursing and Midwifery Board of Australia - Statistics \(nursingmidwiferyboard.gov.au\)](https://nursingmidwiferyboard.gov.au/Australia-Statistics)

Ockenden, D. (2022). Findings, Conclusions and Essential Actions from the Independent Review of Maternity Services at the Shrewsbury and Telford Hospital NHS Trust. Retrieved from: https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1064302/Final-Ockenden-Report-web-accessible.pdf

Okan İbilioğlu, A. (2020). Farklı Yönleriyle Mobbing (Psikolojik Şiddet). *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 12(3), 330–341. <https://doi.org/10.18863/pgy.543354>

Özmen, S., & Erdem, R. . (2018). Damgalamanın Kavramsal Çerçevesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23, 185–208.

Öztürk, A. (2019). Öğrenci Hemşirelerin Klinik Uygulamada Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının İncelenmesi: Kastamonu Üniversitesi Örnekleme. *Social Sciences Studies Journal*, 5(30), 642–654. <https://doi.org/10.26449/sss.1265>

Ramaci, T., Barattucci, M., Vella, F., Senia, P., Cannizzaro, E., Scorciapino, A., Ledda, C., De Giorgio, A., & Rapisarda, V. (2020). Straining At Work And Its Relationship With Personality Profiles And

Individual Consequences İn Healthcare Workers (Hcws). *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(2), 610. <https://doi.org/10.3390/ijerph17020610>

Rasool, S. F., Wang, M., Zhang, Y., & Samma, M. (2020). Sustainable Work Performance: The Roles Of Workplace Violence And Occupational Stress. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(3), 912. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030912>

Romero Starke, K., Hegewald, J., Schulz, A., Garthus-Niegel, S., Nübling, M., Wild, P. S., Arnold, N., Latza, U., Jankowiak, S., Liebers, F., Rossnagel, K., Riechmann-Wolf, M., Letzel, S., Beutel, M., Pfeiffer, N., Lackner, K., Münzel, T., & Seidler, A. (2020). Cardiovascular Health Outcomes Of Mobbing At Work: Results Of The Population-Based, Five-Year Follow-Up Of The Gutenberg Health Study. *Journal Of Occupational Medicine And Toxicology*, 15(1), 15. <https://doi.org/10.1186/s12995-020-00266-Z>

Şanlı, Ş., Kulaç, V., & Hamlacı Başkaya, Y. (2023). Ebelik Öğrencilerinin İlk Vajinal MUayene Deneyimleri: Nitel Bir Çalışma. *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 106–113. <https://doi.org/10.5152/JMHS.2022.223465>

Simpson, N., Wepa, D., Vernon, R., Briley, A., & Steen, M. (2023). Midwifery Students’ Knowledge, Understanding and Experiences Of Workplace Bullying, And Violence: An Integrative Review. *International Journal Of Nursing Studies Advances*, 5, 100144. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100144>

Uyanık, E. (2024). Hastane Öncesi Acil Sağlık Hizmetleri Çalışanlarında Mobbing. *Hastane Öncesi Dergisi*, 8(3), 308–318. <https://doi.org/10.54409/hod.1395873>

Yalçı, E. B., & Yıldız Erduran, G. (2024). Çalışma Hayatındaki Mühendislerin Mobbing Ve Toplumsal Cinsiyet Algısı Ölçeklerine Göre İncelenmesi. *Akademik Hassasiyetler*, 11(24), 476–499. <https://doi.org/10.58884/akademik-hassasiyetler.1400665>

Yıldırım, B., Kılıç, C. (2021). Post-Endüstriyel Çağda Endüstriyel Sosyal Hizmet Uygulamaları. *Atatürk Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 66, 201–220.