



KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ

Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi

e-ISSN: 2980 – 0005

<https://dergipark.org.tr/tr/pub/sbfergisi/board>

Geliş
Tarihi/Received:
04/05/2025,

Kabul
Tarihi/Accepted:
23/10/2025

Yayınlanma
Tarihi/ Publication
Date: 31/12/2025

Atıf/ Reference:
Akyıldız, S., &
Köse, A. (2025).
TÜRKİYE'DE
SAĞLIK
KURUMLARINDA
A MOBBİNG:
SİSTEMATİK
DERLEME. *Kastamonu Üniversitesi
Sağlık Bilimleri
Fakültesi
Dergisi*23-40.
<https://doi.org/10.59778/sbfergisi.1669878>

Derleme/Review

Türkiye’de Sağlık Kurumlarında Mobbing: Sistematik Derleme/ *Mobbing in Health Institutions in Turkey: Systematic Review*

Sariye AKYILDIZ¹, Aşlı KÖSE²¹*Yüksek Lisans Öğrencisi, Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Yönetimi ABD, sariyeakyildiz@gmail.com ²Dr. Öğr. Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, aslikse@gumushane.edu.tr

*Sorumlu Yazar: Sariye Akyıldız

Özet Bu çalışmanın amacı Türkiye’de sağlık kurumlarında yaşanan mobbing ile ilgili araştırmaları sistematik derleme yöntemi ile değerlendirmektir. Google Akademik, Dergipark ve YÖK tez veri tabanlarında anahtar kelimeler kullanılarak tarama yapılmıştır. Tarama sonucunda ulaşılan yayınlar dahil etme ve hariç tutma kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Anahtar kelimeler “mobbing”, “sağlık kurumları”, “sağlık hizmetlerinde mobbing”, “sağlık çalışanları”, “sağlık işletmeleri” ile 2000-2024 yılları arasında tarama yapılmıştır. Sistematik İncelemeler ve Meta analizler için Tercih Edilen Raporlama (PRISMA) akış rehberine göre 198 çalışmaya ulaşılmıştır. İnceleme sonucunda dahil etme kriterlerine uygun 34 araştırma çalışmaya dahil edilmiştir. Çalışma türlerine göre 25 tez, 9 araştırma makalesi çalışma kapsamında değerlendirilmiştir. Tez araştırmalarının 22’si yüksek lisans, 3’ü ise doktora tezidir. Araştırmaların 27’si kamu sağlık kurumlarında, yalnızca 1 araştırmada nitel araştırma yönteminin kullanıldığı belirlenmiştir. Yönetici, çalışan ve meslektaş boyutlarının tümünü kapsayan nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir. Sağlık kurumları örnekleminde yapılan araştırmalara hasta ya da hasta yakınları da eklenebilir.

Anahtar Kelimeler: Mobbing, Sağlık kurumları, Sağlık çalışanları

Abstract

This study's objective was to conduct a thorough evaluation of the literature on mobbing in Turkish health institutions. A thorough investigation was conducted in the Google Academic, Dergipark and YÖK thesis databases utilising the keywords. The inclusion and exclusion criteria were employed to assess the publications that were obtained as a result of the screening process. Between 2000 and 2024, the search was carried out with the following keywords: "mobbing", "health institutions", "mobbing in healthcare", "healthcare organizations", and "healthcare workers". Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) shows that 198 studies were identified. Following a comprehensive review, 34 research studies that met the inclusion criteria were selected for this systematic analysis. According to the study types, a total of 25 theses and 9 research articles were evaluated within the scope of the study. A total of twenty-two of the research conducted for the thesis were master's theses, while three were doctoral theses. A subsequent analysis determined that 27 of the studies were conducted in public health institutions, while only one study used qualitative research methods. It is recommended that qualitative research be conducted that covers all dimensions of managers, employees and colleagues. It is important to note that studies conducted on samples of healthcare facilities may also involve patients or their family members.

Keywords: Mobbing, Health institutions, Healthcare professionals

1. Giriş

Mobbing; gerilim ve çatışmalı bir iklim oluşmasına neden olan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucu ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan ve çalışanların iş doyumunu olumsuz etkileyen örgütsel bir sorundur (Tınaz, 2006). İlk olarak 1960'lı yıllarda "mobbing" kelimesi hayvanların davranışlarını tanımlamak için kullanılmıştır. Leyman (1990) mobbing terimini; işyerinde yetişkinler arasındaki şiddeti tanımlamak için kullanmaktadır. Tınaz (2006), TDK'nin "mobbing" kelimesinin yerine kullandığı "bezdiri" kelimesini; "kurumlarda acımasızca yapılan etik dışı davranışların basitleşmiş hali" olarak ifade etmektedir.

Kurumlarda mobbing bir ya da birkaç kişinin bir kişiye karşı sistemli ve düzenli aralıklarla ahlaki kurallara uymayacak şekilde davranmasıdır. Kurumlarda mobbing ile karşılaşma nedenleri arasında iş tatmini, performansın yetersiz olması yer almaktadır. Kurumlardaki mobbingin amacı kişiye psikolojik baskı kurarak, yıldırma ve bıktırma sonucunda etik olmayan davranışlarla işten ayrılmasına sebep olmaktır. Hastaneler emek yoğun ve birçok profesyonelin sağlık hizmeti ürettiği kurumlardır. Nöbet sayısının fazla olması, mesai saatlerinin uzunluğu, ücret yetersizliği, personel sayısının yetersizliği hastanelerde mobbing yaşanmasının nedenleri arasında yer almaktadır. Araştırmalarda mobbinge maruz kalan çalışanlar arasında sağlık çalışanlarının yer aldığı belirlenmiştir (Akca vd., 2022, Karsavuran, 2014, Karakuş, 2011).

Bu araştırmanın amacı sağlık kurumlarında gerçekleştirilen mobbing araştırmalarını değerlendirmektir. Google Akademik, Dergipark, YÖK tez veri tabanlarında 2020-2024 yıllarını kapsayacak şekilde sağlık kurumlarında mobbing ile ilgili yapılan araştırmalar sistematik derleme yöntemi kullanılarak analizi yapılmıştır. Araştırma verilerinin toplanması, analizi ve bulguların sunumunda Sistematik İncelemeler ve Meta analizler için Tercih Edilen Raporlama (PRISMA) akış rehberi kullanılmıştır. Bu araştırma ile sağlık kurumlarında mobbing ile ilgili literatüre katkı sağlanması hedeflenmiştir.

2. Sağlık Kurumlarında Mobbing

"Mob" kökünün İngilizce eylem biçimi olan "mobbing" ise; psikolojik şiddet, kuşatma, taciz ve rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamına gelmektedir. Mobbing ile en az bir kişinin en az bir kişiye karşı düzenli ve planlı şekilde etik olmayan davranışlar ile kişiyi işten uzaklaştırmak amaçlanmaktadır (Çobanoğlu, 2005). Mobbing; mobber(lar) tarafından mağdura yönelik baskı ve psikolojik şiddet yoluyla engel olunduğu, sürekli denetiminde ve gözetiminde tutulmaya çalışılarak mağdurun vazgeçmeye, pes etmeye zorlandığı bir tür şiddettir. Psikolojik şiddet olan mobbing mağdura; yöneticileri, çalışma arkadaşları ve astaticları tarafından uygulanmaktadır. Mobbing ile amaç yıldırma, pes ettirmek ve vazgeçirmektir (Hecker, 2007).

Mobbing süreci Leymann (1996) tarafından 5 aşamada incelenmektedir.

- 1. Aşama:** Bu aşamada mobbing farkına varılmamıştır. Mağdur henüz bu durumdan rahatsız değildir.
- 2. Aşama:** Birinci aşamaya istinaden bu aşamada mobbing davranışa dönüşmüştür. Zaman geçtikçe artık mobber tarafından mağdur yalnız bırakılarak ceza verilmeye çalışılır.
- 3. Aşama:** Bu aşamada artık tam anlamıyla mobbing ortaya çıkmıştır. Ancak mağdur bu aşamada yönetim tarafından anlaşılmayabilir hatta haksız yere aleyhine kararlar verilebilir.
- 4. Aşama:** Bu aşamada mağdur artık psikolojik ve fiziksel yönden rahatsız olmaya başlamıştır. Mağdurun bu süreçte psikolojik destek alması gerekebilir.
- 5. Aşama:** Bu aşamada mağdurda duygusal çökme, psikolojik hastalıklar görülmesine neden olacaktır.

6. Aşama: Bu aşamada mobbing farkına varılmamıştır. Mağdur henüz bu durumdan rahatsız değildir.

7. Aşama: Birinci aşamaya istinaden bu aşamada mobbing davranışa dönüşmüştür. Zaman geçtikçe artık mobber tarafından mağdur yalnız bırakılarak ceza verilmeye çalışılır.

8. Aşama: Bu aşamada artık tam anlamıyla mobbing ortaya çıkmıştır. Ancak mağdur bu aşamada yönetim tarafından anlaşılmayabilir hatta haksız yere aleyhine kararlar verilebilir.

9. Aşama: Bu aşamada mağdur artık psikolojik ve fiziksel yönden rahatsız olmaya başlamıştır. Mağdurun bu süreçte psikolojik destek alması gerekebilir.

10. Aşama: Bu aşamada mağdurda duygusal çökme, psikolojik hastalıklar görülmesine neden olacaktır.

Mağdurun; çalışma ve sosyal hayatında başarısızlıklar yaşaması mobberin amacına ulaştığını göstermektedir. Bu olumsuzluklar sadece mağduru olumsuz yönde etkilemekle kalmaz aynı zamanda kurumun başarısının düşmesine de neden olmaktadır (Tınaz, 2008). Mobbing mağduru kişi; kuruma ve iş arkadaşlarına olan güven duygusu azalıp kişisel başarısı düşerek işten ayrılma kararı verebilir (Özdemir ve Açıkgöz, 2007). Mobbing ile mücadelesinde tek başına olan ve bu zorlu süreçte hem psikolojik hem fiziksel olarak baskıya maruz kalan kişi, her ne kadar yıldırılma ve çökertilmeye çalışılsa da kendine olan güveni ve inancı kişiyi bu süreçte zafere ulaştırmaktadır. Her ne kadar baskıya ve şiddete maruz kalsa da öğrenilmiş güçlük seviyesi yüksek olan kişiler, bu mücadelede başarılı olmaktadır (Keser vd., 2009). Mobbingi önlemek amacıyla yapılacaklar çevresel, örgütsel ve davranışsal yaklaşımlar olarak sınıflandırılmaktadır. Çevresel yaklaşımlar; mobbing ile ilgili koruyucu önlemleri kapsamaktadır. Örgütsel yaklaşımda, yöneticiler tarafından çalışma ortamında mobbing eğilimi olan bireyler belirlenmekte ve önlemler alınmaktadır. Davranışsal yaklaşımda ise liderlik özelliğine sahip, duygusal algısı yüksek kişilerin rol model olarak kullanılarak kıskırtıcı davranışa sahip kişiye karşı örnek olması sağlanmaktadır (Göymen, 2020).

Sağlık kurumları psikolojik şiddet olaylarının görülme ihtimalinin yüksek olduğu kurumlardır. Sağlık çalışanlarının insanlara fayda sağlayabilmeleri, fiziksel ve ruhsal olarak kendilerini iyi hissetmelerine bağlıdır. Hastanelerde çalışma şartları, yetersiz ücret, akademik kariyer ve yükselme sırasında yapılan adaletsizlikler, şiddete karşı çalışanların kendilerini koruyamamaları, matris organizasyon yapıları, kadın çalışan sayısının fazla olması gibi faktörler mobbing yaşanmasına neden olmaktadır (Arisoy, 2011). Çalışma saatlerinin fazla olması, nöbetler ve ek mesailerin getirdiği yorucu ve stresli çalışma ortamı mobbing olaylarının görülmesine zemin hazırlamaktadır. Sağlık kurumlarında mobbing görülme ihtimalinin diğer kurumlar ile kıyaslandığında 16 kat daha fazla olduğu belirlenmiştir (Karsavuran, 2014). Mobbinge neden olan örgütsel ve bireysel faktörler incelendiğinde sağlık kurumlarında çalışanların diğer kurumlarda çalışanlara göre daha fazla mobbinge uğramasının sebepleri mesleki zorluklar, bireysel faktörler ve mobbing mağdurunun yaşadıklarını yaşatma isteğine sahip olmasıdır. Dolayısıyla da mobbingin sağlık kurumlarında yaşanması kaçınılmazdır. (Durmuş vd., 2018). Mobbing mağduru ve mobberların bulunduğu iş ortamları genellikle erkek çalışan sayısının fazla olduğu iş ortamlarıdır (Çıkman, 2019). Sağlık kurumlarında mobbing görülme ihtimali ile ilgili çalışmalar incelendiğinde sağlık çalışanlarının %18'i ile %37'sinin mobbing yaşadığı, %74 ile %91'inin ise çalışma arkadaşlarının bir ya da daha fazlasının mobbing davranışına maruz kaldığı, sonucuna ulaşılmıştır. Uzman hekimlerin katılımı ile gerçekleştirilen bir araştırmada ise hekimlerin %40,3'ünün yüksek, %29,9'unun orta şiddette mobbing yaşadığı belirlenmiştir (Davenport vd., 2003; Václavíková ve Kozáková, 2020). Sağlık çalışanlarında mobbinge en fazla %50 ve üzerinde (haftada bir ya da daha fazla) maruz kalan ve olumsuz etkilenen grubun ise hemşireler olduğu belirtilmektedir (Ferrinho vd., 2003). Mobbinge uğrayan hemşirelerin büyük bir kısmı mağdur oldukları ve mobbinge maruz kaldıklarını bildirmek istememektedirler. Çünkü herhangi bir olumlu geri dönüş

olmayacağını ve sorunlu bir çalışan olarak bilinmekten kaçındıkları sonucuna ulaşılmıştır (Václavíková ve Kozáková, 2020).

Sağlık çalışanlarına uygulanan mobbingin bireyin sunduğu hizmetin kalitesinin düşmesine, çalışanlarının mutsuzluğuna ve hasta memnuniyetinin azalmasına sebep olabilir (Efe ve Ayaz, 2010; Yıldırım ve Yıldırım, 2007). Mobbing huzursuz bir çalışma ortamı oluşturarak çalışanlardaki mesleki becerilerde tükenmeye, duygu değişimine ve tepkisizliğe neden olabilir. Mobbing çalışmada psikolojik, fiziksel ve ruhsal duyarsızlaşmaya neden olduğu için hasta bakımını ve memnuniyetini olumsuz etkilemektedir (Góralewska-Słońska, 2019). Mobbing ile mücadele de kişinin kendisi de başa çıkma yöntemlerini geliştirmelidir. Kişi güçlü ve zayıf yönlerini bilmeli, bireysel olarak kendini güçlendirmeli ve geliştirmelidir (Göymen, 2020). Mobbing ile başa çıkmada bir başka yöntem de mobbinge maruz kalan sağlık çalışanına ve ailesine psikolojik destek sağlanmasıdır (Duffy ve Brown, 2018). Mobbing mağdurları genel olarak haklarını hukuki yollarla aramayı tercih etmemektedir. Ulusal ve uluslararası yapılan çalışmalarda çalışanların yasal haklarını bilmemeleri ve karşılaştıkları herhangi bir sorunda hukuksal olarak mücadeleye olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Demir, 2021). Ancak günümüzde hem mobbing vakalarındaki artış hem de çalışanların mobbing konusunda farkındalık düzeyindeki artış mağdurlar hukuki olarak haklarını aramaya başlamıştır. Genelde mağdurların bu konudaki sorunlarını yakın arkadaş ve aileleri ile paylaşmakla yetindikleri belirlenmiştir. Ayrıca mevcut bulgular, Türkiye’de işyerinde yaygın şiddet türünün sözel ve psikolojik şiddet olduğunu göstermektedir (Kayhan ve Ünlü, 2016). Mobbinge sebep olabilecek faktörlerin azaltılması sadece bireysel sağlık hizmetleri için değil toplum sağlığı açısından da önemlidir (Keskin vd., 2017).

3.Yöntem

Sistemik derleme; öğretici ve kanıtlayıcı bilimsel araştırmalar doğrultusunda planlanmış bir literatür çalışmasıdır. PRISMA kontrol listesi, sistemik derleme çalışmalarında, tanımlama, ayırma, değerlendirme ve sentez için hazırlanan, maddelerden oluşan bir raporlama rehberidir (Page vd., 2021). Bu araştırmanın amacı sağlık kurumlarında mobbing olgusunu sistemik derleme yöntemi ile belirlemektir. Tarama stratejisinin belirlenmesinde PICOS yöntemi kullanılmıştır.

P: Sağlık işletmeleri veya sağlık kurumları ile sağlık çalışanları

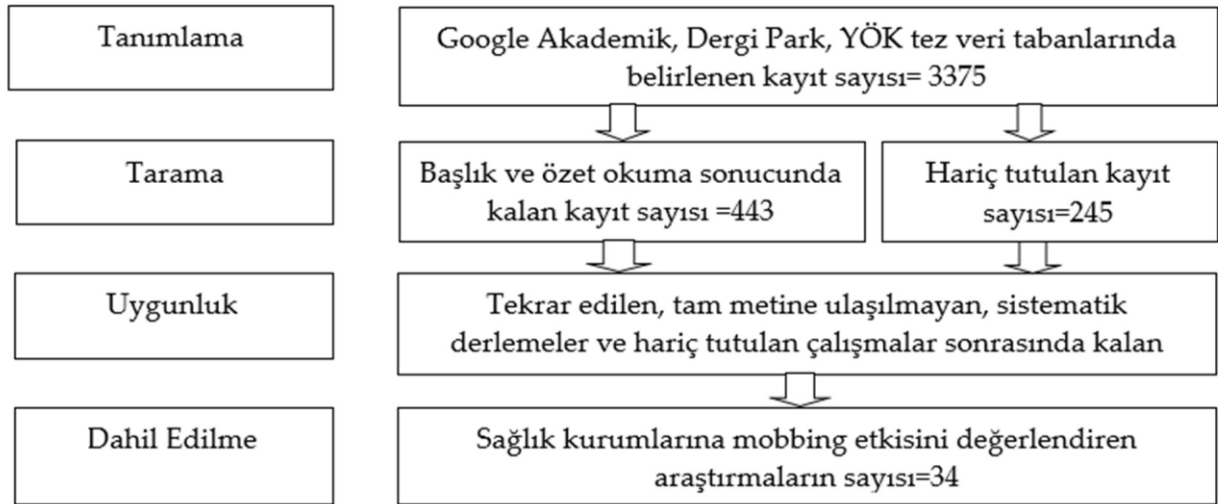
I: Sağlık çalışanlarında ve sağlık kurumlarında ya da sağlık işletmelerinde mobbing

C: yok

O: Sağlık çalışanları ile sağlık kurumları ya da sağlık işletmelerine mobbing etkisi

S: Nicel, nitel ve kesitsel araştırmalar

- Çalışmaya sağlık kurumlarında yapılan araştırmalar alınmıştır. Diğer kurumlarda yapılan çalışmalar değerlendirmeye alınmamıştır. Araştırma kapsamında yüksek lisans ve doktora tezleri ile araştırma makaleleri değerlendirilmiştir. Çalışmaya 01.01.2000-31.12.2024 tarihleri arasında yapılan çalışmalar dahil edilmiştir.
- Çalışmada Google Akademik, Dergipark, YÖK tez veri tabanlarından Türkçe belirlenen anahtar kelimeler kullanılarak araştırma yapılmıştır. Bu veri tabanları geniş ağı sahip olması nedeniyle tercih edilmiştir. Çalışmada yer verilen Türkçe anahtar kelimeler şunlardır; "Mobbing" veya "Sağlık Kurumları" veya "Sağlık İşletmeleri" veya "Sağlıkta Mobbing" veya "Sağlık Çalışanları".



Şekil 1. PRISMA AKIŞ DİYAGRAMI

4. Bulgular

Tablo 1’de tarama stratejisine göre sistematik derlemeye dahil edilen veri tabanlarından ulaşılan araştırmalara ait bilgilendirme yer almaktadır. En fazla yayına sırasıyla Dergipark, YÖK tez ve Google Akademik veri tabanlarından ulaşılmıştır. Değerlendirme sonucunda Dergipark 6, Google Akademik 3, YÖK tez veri tabanlarında 25 olmak üzere toplam 34 araştırma sistematik derlemeye dahil edilmiştir.

Tablo 1. Tarama Stratejisine Göre Veri Tabanlarında Ulaşılan Araştırmalara Ait Bilgiler

Veri Tabanı	Arama sonucu ulaşılan çalışma sayısı	Başlık ve özete göre incelenecek çalışma sayısı	Sistematik değerlendirmeye dahil edilen çalışma sayısı
Dergipark	2544	100	6
Google Akademik	100	15	3
YÖK Tez	731	83	25

Tablo 2’de sistematik derlemeye dahil edilen araştırmalara ait yazar ve yayın türü bilgileri yer almaktadır. Sistematik derlemeye dahil edilen 34 tane çalışma türlerine göre incelendiğinde 22 tane yüksek lisans tezi, 3 tane doktora tezi, 9 tane de araştırma makalesinden oluşmaktadır.

Tablo 2. Araştırmalara Ait Yazar ve Yayın Türü Bilgileri

Yazar	Yayın türü
Sarman, 2017	Yüksek Lisans Tezi
Özdemir, 2013	Yüksek Lisans Tezi
Kaya, 2012	Yüksek Lisans Tezi
Karakaş, 2011	Doktora Tezi
Özdoğan, 2022	Yüksek Lisans Tezi
Keleş, 2021	Yüksek Lisans Tezi
Dere, 2020	Doktora Tezi

Arslan, 2019	Yüksek Lisans Tezi
Cibik, 2019	Yüksek Lisans Tezi
Çiçeklioğlu, 2016	Yüksek Lisans Tezi
Daşcı, 2019	Yüksek Lisans Tezi
Boz, 2019	Yüksek Lisans Tezi
Menteş, 2019	Yüksek Lisans Tezi
Kıbrıs, 2019	Yüksek lisans tezi
Karaca, 2019	Doktora tezi
Kara, 2019	Yüksek lisans tezi
Kavak, 2018	Yüksek lisans tezi
Aydın, 2018	Yüksek lisans tezi
Özkaraca, 2017	Yüksek lisans tezi
Çingirler, 2014	Yüksek lisans tezi
Demirel ve Yoldaş, 2008	Makale
Ateş vd., 2014	Makale
Karsavuran, 2014	Makale
Karakuş, 2011	Makale
Gayır ve Özçelik, 2021	Makale
Köseoğlu ve Yılmaz, 2019	Makale
Gökdemir, 2016	Yüksek lisans tezi
Karçın, 2016	Yüksek lisans tezi
Çetin, 2016	Yüksek lisans tezi
Sönmeztekin, 2016	Yüksek lisans tezi
Günay vd., 2016	Makale
Ertaş ve Çiftçi Kırac, 2018	Makale
Kayhan ve Ünlü, 2016	Makale
Arısoy, 2011	Yüksek lisans tezi

Tablo 3’de sistematik derlemeye dahil edilen araştırmalara ait bilgiler yer almaktadır. Sarman (2017) "Sağlık Çalışanlarının Mobbing ile Mücadelesinde Sendikaların Etkisi" başlıklı çalışmada sağlık personelinin çalışma hayatında, mobbing ile olan ilişkisine sendikaların etkisini değerlendirmekte ve çalışmada sendikaya üye olan çalışanların üye olmayan çalışanlara göre daha az mobbinge maruz kaldığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Özdemir (2013)’in "İstanbul’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing ile Anadolu’da Özel Hastane Çalışanlarına Uygulanan Mobbing Karşılaştırılması" başlıklı çalışmada; çalışanların yasal haklarını bilmeleri, mobbing konusunda eğitilmiş olmaları ve karşılaştıkları herhangi bir sorunda gerekli birimlere başvurarak haklarını aramaları ve mobbing sürecinin yasal takipçisi olmaları gerektiği belirlenmektedir. Kaya (2012)’nin "Cerrahi Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi ve Mobbingin Hemşirelerin Motivasyonları Üzerine Etkisinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada ise kişisel, sosyal ve demografik değişkenlerin mobbinge maruz kalma ile mobberın uyguladığı davranışlar arasında bir ilişki olmadığı saptanmıştır.

Karakas (2011) "Mobbinge Maruz Kalan Hemşirelere Verilen Atılacak Eğitimnin Mobbinge Baş Etmeye Etkisi" başlıklı çalışmada atılacak düzeyi arttıkça kişinin kendi haklarını, düşüncelerini, duygularını ve inançlarını açık, net ve uygun bir şekilde ifade etmesi mobbinge maruz kalma riskini düşürdüğünü ifade etmektedir. Keleş (2021) "Sağlık Kurumlarında İş Stresi, Çalışan Performansı ve

Mobbing Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Ampirik Araştırma" başlıklı çalışmada sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kaldığını, çalışanlar arasında kadınların erkeklere göre daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşmaktadır. Köseoğlu ve Yılmaz (2019) "İl Sağlık Müdürlüklerinde Çalışanların Mobbing Algısı" başlıklı çalışmada çalışan kişilerin demografik ve kişisel ifadeleri ile mobbing incelendiğinde farklılıklar olduğunu ancak cinsiyet ile olan ilişkisi incelendiğinde herhangi bir farklılık olmadığı sonucunu vurgulamaktadır. Dere (2020) "Sağlık Çalışanlarında Mobbing Algı Düzeylerinin ve İlişkili Faktörlerin Değerlendirilmesi" başlıklı çalışmada sağlık çalışanlarının algı düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmektedir. Arslan (2019)'ın "Sağlık Çalışanlarının Mobbinge Maruz Kalma Durumları ile Stres Arasındaki İlişki ve Stresle Başa Çıkma Yolları" başlıklı çalışmada mobbing birey, toplum ve aile yaşamı üzerindeki maddi ve manevi zorlukları yok edebilmek için gerekli önlemlerin alınması gerektiği belirlenmektedir. Cibik (2019)'ın "Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalması ve Bunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi" başlıklı çalışmada mobbingin sağlık kurumlarında yaşanmaması için gerekli önlemlerin ve tedbirlerin alınması gerektiği vurgulanmaktadır.

Daşçı (2019), "Hemşirelerin Mobbinge Maruz Kalma Durumları ve Hastane Etik İklimi ile İlgili Değerlendirmeleri" başlıklı çalışmada sağlık hizmetlerinde ve sağlık personelinin yaşadığı mobbing olaylarından dolayı çalışanın hem işine hem de kuruma olan bağlılığını azaltarak çalışan performansını düşürdüğünü ifade etmektedir. Aynı çalışmada sağlık çalışanlarının maruz kaldığı mobbing davranışını önlemek için ilk olarak kurumlarda etik bir çalışma ortamının oluşturulması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Boz (2019)'un "Hemşirelerde İş Yükü, Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği ile Psikolojik Taciz Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sakarya Kamu Hastaneleri Örneği" başlıklı çalışmada hemşirelerde görev çatışması, görev belirsizliği, iş yükü, motivasyon ve verimliliğin azalmasının nedenleri arasında psikolojik şiddetin yer aldığı, hemşirelerin verimli ve kaliteli hizmet sunmaları için gerekli düzenlemelere ihtiyaç olduğu belirlenmiştir. Menteş (2019)'ın "Sağlık İşletmelerinde Mobbing: Devlet Hastaneleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmada mobbing ve çalışan motivasyonu arasındaki ilişki değerlendirildiğinde mobbing davranışlarının personelin motivasyon ve verimliliğini olumsuz yönde etkilediği belirlenmiştir. Kurumlardaki mobbing olaylarını azaltmak ve çalışanları bilinçlendirmek için sistemli bir şekilde çalışılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Kıbrıs (2019) "Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı" başlıklı çalışmada kurumlarda mobbinge sebep olabilecek stresli iş ortamının oluşmaması için yöneticilerin astlarla fikir alışverişinde bulunmasını önermektedir. Karaca (2019) "Hastane Eczanelerinde Mobbing Maruziyetin, Örgüt Bağlılığı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: İzmir İli Kamu ve Üniversite Hastaneleri Örneği" başlıklı çalışmada hastane eczanelerinde görev alan eczacıların, mobbinge maruz kalınca duygusal yönden yıpranma yaşadıklarını ve ayrıca işlerine devam konusunda isteksiz olduklarını ifade etmektedir.

Kara (2019)'nın "Sağlık Çalışanlarının Psikolojik Yıldırma ve Algılanan Sosyal Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada hemşire ve hekimlerde psikolojik yıldırma düzeyinin yüksek olduğu bulunmuştur. Sağlık kurumlarında çalışanların görev tanımlamalarının ve iş tasarımlarının revizyonu önerilmektedir. Kavak (2018)'ın "Sağlık Çalışanlarında Mobbing ve İş Tatmini" başlıklı çalışmada sağlık hizmetlerinde mobbinge maruz kalma durumuna cinsiyet ve çalışılan bölümün etkisinin olduğu belirlenmiştir. Aydın (2018)'ın "Ameliyathane Hemşirelerinde Mobbing ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı çalışmada ameliyathane hemşiresi olarak görev yapan hemşirelerin yarısından fazlasının mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır. En fazla yaşanan mobbing davranışı ise mesleklerinin ve görevlerinin değersizlik olarak nitelendirilmesidir. Özkaraca (2017)'nın "Sağlık Çalışanlarının Mobbing Yaşama Düzeylerinin İş Doyumuna Etkisi" başlıklı çalışmada mobbingin görüldüğü kurumlarda mobbinge maruz kalan çalışanların çalışma isteklerinin azaldığı, mobbing mağdurunun işsiz kalma korkusuyla işine devam ettiği ve zor şartlar altında mağdurun korkmasına ve stresli olmasına neden olduğu vurgulanmaktadır. Bu olumsuzluklara engel olabilmek için de üstler tarafından hızlı bir şekilde önlemlerin alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Karsavuran (2014)'ın "Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerine Bir Uygulama" başlıklı çalışmada sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalmalarının görevlerini yerine getirmekte olumsuzluklara neden olacağı belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarına huzurlu ve güvenli iş ortamları sağlamak, kuruma bağlılıklarının hissettirilmesine ihtiyaç olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin de çalışanlar arasında ayırım yapmadan, terfilerde, sosyal ilişkilerde adil ve dürüst olması gerektiği önerilmektedir. Mobbing vakaları kayıt altına alınmalı, sorunlar incelenmeli ve geri dönüşlerin yapılması önerilmiştir. Demirel ve Yoldaş (2008), "Sağlık Kuruluşlarında Karşılaşılan Psikolojik Yıldırma Davranışlarının Türkiye ve Kazakistan Açısından Karşılaştırılması" başlıklı çalışmada kurumlarda yaşanan mobbing davranışının sağlık çalışanı üzerinde psikolojik baskının çalışanın kuruma olan bağlılığının azalmasına ve iş veriminin düşmesine neden olabileceği ifade edilmektedir. Yapılan araştırmada sağlık kurumlarında mobbing davranışını Türkiye ve Kazakistan açısından değerlendiren bu çalışmada mobbing davranışları iki ülke arasında değişiklikler göstermektedir. Ancak Kazakistan'da yaşayan sağlık çalışanlarının daha fazla mobbinge maruz kaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Sağlık kurumlarında mobbing sadece çalışanların hayatlarını değil aynı zamanda hastaları da etkilemektedir. Hizmet talep edilen hastaların memnuniyetsizliğine neden olmaktadır. Günay vd. (2016)'nın "Hemşirelerde Mobbing Davranışlarına Maruz Kalma Durumlarının Belirlenmesi" başlıklı çalışmada sağlık kurumlarında çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve düzenlenmesi, çalışanların kendilerini güvende hissedebilecekleri ortamların oluşturulması, mobbing konusunda farkındalık oluşturabilecek eğitimler, çalışanlar arası etkili iletişimi sağlamak için programların düzenlenmesi önerilmektedir. Karakuş (2011)'un "Hemşirelerde Kurum ve Yönetimin Etkisine Bağlı Olarak Yaşanan Mobbing Davranışları" başlıklı çalışmada kurumda karşılaşılabilecek olumsuz davranışlarla çalışanların yalnız mücadele etmesinin mümkün olmadığı belirlenmiştir. Yöneticilerin gerekli önleyici ve düzenleyici tedbirleri kurum içinde alması gerektiği ve bu sayede mobbing sürecini denetim altına almasının kolaylaşacağı belirlenmiştir.

Çingirler (2014)'ın "Mobbinge Neden Olan Etmenler ve Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri: Adana İlçeleri Kamu Hastanelerinde Bir Çalışma" başlıklı çalışmada kurumlarda mobbing yaşanmasının sadece çalışanlardan kaynaklı olmadığını, yöneticilerden kaynaklı da sorunlar yaşanabileceği belirtilmektedir. Mobbing ile mücadele etmek kurumsal, bireysel ve toplumsal açıdan fayda sağlamaktadır. Çiçeklioğlu (2016) "Mobbing ve Fiziksel Şiddetin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Sağlık Kurumlarında Bir Alan Araştırılması" başlıklı çalışmada sağlık personelinin yaptığı işlerin değersiz görülmesi, personelin ağır şartlarda çalışmaya zorlanması gibi zorba davranışlara maruz kalabileceğini ifade etmektedir. Sağlık personelinin "İşten çıkarsam her şey daha da kötüye gider" düşüncesiyle baskıcı ve zorba şartlar altında çalışmaya devam etmek zorunda kaldıkları belirlenmiştir. Gökdemir (2016)'ın "Sağlık çalışanlarında Mobbing Algısının İş Tatmini Üzerine Etkisi: Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma" başlıklı çalışmada sağlık kurumlarında görev alan çalışanların görevlerinin açık ve net bir şekilde ifade edilmesi ve mecbur kalmadıkça farklı bir işe yönlendirilmemesi önerilmektedir.

Çetin (2016) "Sağlık Çalışanlarının Mobbing ve Mesleki Adanmışlık Düzeylerinin araştırılması: Bir Araştırma ve Uygulama Hastanesi Örneği" başlıklı çalışmada sağlık çalışanlarının çalışma ortamlarının huzurlu ve güvenli olması gerektiğini belirtmiştir. Çalışanlara mobbing eğitimi verilmeli, psikolojik danışmanlık ve insan kaynakları birimlerinin oluşturulması önerilmiştir. Sönmeztekin (2016)'ın "Sağlık Sektöründe Üst Yönetimin Algısı Üzerine Nitel Bir Araştırma" başlıklı çalışmada mobbing ile mücadele edebilmek ve hedefe varabilmek için kurumların çalışma ortamlarının psikolojik, sosyal, kültürel düzeylerinin iyileştirilmesi gerektiği belirlenmiştir. Gayır ve Özçelik (2021)'in "Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algısı Üzerine Bir Araştırma" başlıklı çalışmada mobbing ile mücadelede yöneticilerin görevlerini adil yapmaları gerektiği belirtilmiştir. Ertaş ve Çiftçi Kırac (2018)'ın "Sağlık Sektöründe Mobbing" başlıklı çalışmada iş yerinde mobbinge uğrayan çalışan; psikolojik ve fiziksel olarak mağdurluğu sonucunda kurumun da başarısının olumsuz yönde

etkilendiği belirlenmiştir. Ateş vd. (2014)'nin "Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinde Klinik Stajda Mobbing" başlıklı çalışmada mobbinge maruz kalan bireylerin hem bireysel hem de sosyal yönden olumsuz etkilendiği belirtilmiştir.

Tablo 3. Sistematiik derlemeye dahil edilen araştırmalara ait bilgiler

Yazar	Kapsam	Araştırma Türü	Bulgu ve Sonuç
Sarman, 2017	Sağlık çalışanlarının mobbing ile mücadelesinde sendikaların etkisi: Sivas kamu hastaneleri birliği örneği	Nicel	Sendikaya üye olan çalışanların üye olmayan çalışanlara göre daha az mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir.
Özdemir, 2013	İstanbul'da özel hastane çalışanlarına uygulanan mobbing ile özel hastane çalışanlarına uygulanan mobbingin karşılaştırılması	Nicel	Çalışanlar yasal haklarını bilmeli, mobbing ile ilgili eğitim almalı ve karşılaştıkları herhangi bir sorunda başvuracakları birimler hakkında bilgi sahibi olunması gerektiği belirlenmiştir.
Kaya, 2012	Cerrahi hemşirelerinin mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi ve mobbingin hemşirelerin motivasyonlarına etkisinin değerlendirilmesi	Nicel	Hemşirelerin yaşadıkları mobbing ile motivasyonlarının etkilendiği belirlenmiştir.
Karakaş, 2011	Mobbinge maruz kalan hemşirelere verilen atılgnlık eğitiminin mobbing ile mücadeleye etkisi	Nicel	Atılgnlık düzeyi arttıkça mobbinge maruz kalma oranının düştüğü ve mobbing mağdurlarına danışmanlık desteğinin sağlanması gerektiği belirlenmiştir.

Özdoğan, 2022	Sağlık çalışanlarının mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi	Nicel	Özel ve devlet hastanelerine göre çalışma şartlarının farklılığı sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumlarını da farklılaştırdığı belirlenmiştir.
Keleş, 2021	Sağlık kurumlarında iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkinin incelenmesi	Nicel	Sağlık kurumlarında iş stresi, iş performansı ve mobbing arasındaki ilişkide personelin görev ve sorumluluklarının bilinmesinin etkili olduğu belirlenmiştir.
Dere, 2020	Sağlık çalışanlarının mobbing algı düzeylerinin ve ilişkili faktörlerin değerlendirilmesi	Nicel	Mobbing ile mücadelede yasal düzenlemelerin gerekliliği ve bu düzenlemelere uyulması gerektiği belirlenmiştir.
Demirel ve Yoldaş, 2008	Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması	Nicel	Çalışma hayatında yaşanan mobbing personel arası uyumu azaltıp sosyal iletişimin azalmasına neden olduğu belirlenmiştir.
Cibik, 2019	Hemşirelerin mobbinge maruz kalması ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi	Nicel	Mobbingin yaşanmaması için gerekli önlemlerin ve tedbirlerin alınması gerektiği belirlenmiştir.
Köseoğlu ve Yılmaz, 2019	İl sağlık müdürlüklerinde çalışanların mobbing algısının değerlendirilmesi	Nicel	İdari personelin mobbinge maruz kalma durumlarının cinsiyet ile ilgili, eğitim düzeyi, medeni durum ve yaş ile ilişkisi olmadığı belirlenmiştir.
Daşcı, 2019	Hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumları ve etik iklimi ile ilgili değerlendirmeleri	Nicel	Sağlık kurumlarında mobbing ile mücadele edilmesi gerektiği belirlenmiştir.

Boz, 2019	Hemşirelerde iş yükü, rol çatışması ve rol belirsizliği ile psikolojik taciz arasındaki ilişkinin incelenmesi	Nicel	Hizmet içi eğitim programları ile sağlık personelinin mobbing farkındalık düzeyinin artırılması gerektiği belirlenmiştir.
Kayhan ve Ünlü, 2016	Türkiye’de sağlık sektöründe mobbinge götüren nedenlerin belirlenmesi	Nicel	Çalışma ortamında iş barışının sağlanması ve geri dönüşlerin dikkate alınması gerektiği belirlenmiştir.
Kıbrıs, 2019	Sağlık çalışanlarının mobbing algısının örgütsel ve hukuksal boyutları ile değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık çalışanlarının yaşadığı mobbing olaylarının bilinmesi ve gerekli önlemlerin alınması gerektiği belirlenmiştir.
Karaca, 2019	Hastane eczanelerinde mobbing mağduriyetinin örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri	Nicel	Sağlık kurumlarında kaliteli ve verimli sağlık hizmeti sunumu için mobbing nedenleri araştırılmalı ve önlemlerin alınması gerektiği belirlenmiştir.
Kara, 2019	Sağlık çalışanlarının mobbing algısının değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık çalışanının maruz kaldığı mobbing davranışlarının hastaları ve mağdurun sosyal çevresinin olumsuz etkilenmesine neden olduğu belirlenmiştir.
Kavak, 2018	Sağlık çalışanlarında mobbing ve iş tatmini ilişkisinin değerlendirilmesi	Nicel	Mobbinge maruz kalan sağlık çalışanının psikolojik olarak zarar görmesi sağlık çalışanının ailesi, hastaları ve çevresi de bu durumdan olumsuz etkilendiği belirlenmiştir.
Aydın, 2018	Ameliyathane hemşirelerinde mobbing ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi	Nicel	Ameliyathane hemşirelerinin yarısına yakınının mobbinge maruz kaldığı ve işin değersiz görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Özkaraca, 2017	Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumuna etkisinin değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık çalışanlarının mobbingin yaşanması durumunda çalışanların performansının düşmesine ve kurum performansının düşmesine neden olduğu belirlenmiştir.
Çingirler, 2014	Mobbing nedenleri ve mobbing ile başa çıkma yöntemleri: Adana ilçeleri kamu hastanelerinde bir çalışma	Nicel	Mobbing yayılımını engellemek için önleyici tedbirlerin alınması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
Arslan, 2019	Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile stres arasındaki ilişkinin belirlenmesi	Nicel	Mobbing birey, toplum ve aile yaşamı üzerindeki maddi ve manevi zorlukları yok edebilmek için gerekli önlemlerin alınması gerektiği belirlenmiştir.
Gökdemir, 2016	Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerine etkisinin kamu hastanelerinde değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık hizmetlerinde hekim, hemşire, hasta bakıcı, sağlık memuru gibi sağlık profesyonellerinin mobbinge maruz kalma durumunda iş tatmini ve performansının azaldığı belirlenmiştir.
Çetin, 2016	Sağlık çalışanlarının mobbing ve mesleki adanmışlık düzeylerinin araştırma ve uygulama hastanesinde değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık çalışanlarının mobbing farkındalık düzeyini arttıran eğitimler ile desteklenmesi, insan kaynakları psikolojik danışmanlık birimlerinin organizasyona dahil edilmesi önerilmiştir.
Sönmeztekin, 2016	Sağlık sektöründe üst yönetimin mobbing algısının değerlendirilmesi	Nitel	Mobbing ile mücadelede sağlık kurumlarında psikolojik, sosyal ve ekonomik değerlerde iyileşme sağlayacak düzenlemelere ihtiyaç duyulmaktadır.

Gayır ve Özçelik, 2021	Sağlık çalışanlarının mobbing algısının değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık personelleri ve yöneticilere mobbing ile ilgili eğitimler, çalışanlara psikolojik destek verilmesi gerektiği belirlenmiştir.
Çiçeklioğlu, 2016	Mobbing ve fiziksel şiddetin sağlık çalışanları üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi	Nicel	Mobbinge maruz kalan sağlık çalışanlarının özel hayatları ve kariyerleri olumsuz etkilendiği belirlenmiştir.
Ertaş ve Çiftçi Kırac, 2018	Sağlık sektöründe mobbing değerlendirilmesi	Nicel	Mobbinge karşı personel bilinçlendirilmeli ve cezai yaptırımlar düzenlenmelidir.
Ateş vd., 2014	Hemşirelik öğrencilerinin klinik staj sürecinde mobbing ile karşılaşma durumlarının değerlendirilmesi	Nicel	Sağlık kurumlarında staj yapan öğrencilerin de mobbinge maruz kaldığı belirlenmiştir.
Karsavuran, 2014	Sağlık sektöründe mobbingin hastane yöneticileri tarafından değerlendirilmesi	Nicel	Mobbinge neden olan davranışlar araştırılmalı ve hukuksal olarak çözümler üretilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.
Karakuş, 2011	Hemşirelerin kurum ve yönetim anlayışına bağlı olarak mobbing davranışlarının değerlendirilmesi	Nicel	Mobbinge karşı bireysel mücadele ile yöneticilerin desteğinin alınmasının mobbing mücadelesini sağlayacağı belirlenmiştir.
Günay vd., 2016	Hemşirelerin mobbing davranışlarına maruz kalma durumlarının belirlenmesi	Nicel	Sağlık personeline mobbing uygulayan hasta ve yakınları, yöneticileri ve iş arkadaşlarının katılımı ile gerçekleştirilecek eğitim programları ile mobbing farkındalık düzeyinin artacağı belirlenmiştir.

Menteş, 2019	Sağlık işletmelerinde mobbing	Nicel	Mobbing yaşayan sağlık çalışanlarının olumsuz davranışları kurum başarısızlığına neden olmaktadır.
Karçın, 2016	112 sağlık çalışanları tarafından mobbingin değerlendirilmesi	Nicel	Mobbinge uğrayan çalışanların depresif, içe dönük ve sosyal faaliyetlerden kendilerini soyutladıkları belirlenmiştir.
Arısoy, 2011	Sağlık sektöründe hemşirelerde yaşanan mobbing nedenlerinin belirlenmesi	Nicel	Hemşirelerin iş stresine ve iş yüklerine bağlı olarak mobbing yaşadıkları belirlenmiştir.

5. Sonuç

Sağlık kurumlarında mobbing ile ilgili literatür taramasında dahil ve hariç tutma kriterlerine göre 34 araştırma sistematik derlemeye dahil edilmiştir. Sistematik derleme kapsamında 22 tane yüksek lisans tezi, 3 tane doktora tezi ve 9 tane araştırma makalesi değerlendirilmiştir. Araştırma kapsamında yer alan 33 araştırmanın türü nicel, 1 araştırmanın türü ise nitel araştırma türü kullanıldığı belirlenmiştir. Araştırmaların yapıldığı kurum türlerine göre dağılımında 27 araştırma kamu sağlık kurumlarında, 1 araştırma özel sağlık kurumlarında, 6 araştırmanın ise kamu ve özel sağlık kurumlarında yapıldığı, araştırmaların yayınlandığı yıllara göre ise 2019 yılında 9 araştırmanın yayınlandığı belirlenmiştir.

Sağlık kurumlarında sağlık çalışanlarının maruz kaldığı mobbing, çalışanların örgütsel bağlılık ve iş performansını azaltmaktadır. Sağlık çalışanlarının performansının düşmesi ise doğrudan sağlık hizmeti kalitesini azaltarak hasta memnuniyetsizliğine neden olmaktadır. Sağlık çalışanlarına mobbing hakkında eğitimler verilmeli, mobbing farkındalık düzeyinin artırılması sağlanmalı, çalışma ve öğrenim hayatları boyunca mobbing eğitimlerine katılımları desteklenmelidir. Sağlık kurumlarında kurum kültürü ve çalışanlar arasında iletişimin geliştirilmesi sonucunda sağlık çalışanlarının aidiyet duygusu artışı mobbinge maruz kalma ihtimalini de azaltacaktır.

Mobbing önlem sürecinde çalışanların ve yöneticilerin sorumlulukları vardır. Sağlık çalışanlarının çalışma koşulları iyileştirilmeli ve mevzuat ile ilgili düzenlemeler uygulanmalıdır. Mobbing önleyicisi olarak yasal düzenlemeler açık ve net olarak ifade edilmeli, önleyici tedbirlerin alınması ve uygulanması denetlenmelidir. Sağlık kurumlarında çalışanlara hizmet verecek rehberlik servisleri olmalı ya da çalışanlar iş yeri hekimi tarafından profesyonel destek alacağı birimlere yönlendirilmelidir. Bu süreçte yöneticilere de görevler düşmektedir. İş sağlığı ve güvenliği kurullarında yer verilen mobbing ile mücadele süreçleri yöneticiler tarafından denetlenmeli, kurulların düzenli olarak toplanması ve alınan kararların uygulanması sağlanmalıdır.

Mobbing sürecinde mağdurların olumsuz etkilenmesinin en önemli sebebi yeterli düzeyde mobbing farkındalığının olmayışdır. Çalışanlar mobbing sürecini tanımalı, mobbing başladığı anda mobbing yaşadığını anlamalı ve yasal hakları ile ilgili farkındalık kazanmalıdırlar. Mobbing başladığı anda yaşanan durum yöneticilere ve insan kaynakları birimine bildirilerek gerekli tedbirlerin alınması sağlanmalıdır. Çalışan kurumda kendini açıkça ifade edebilmeli, bireysel mücadele etme yöntemlerini kullanmalı ve gerektiği zaman profesyonel destek alabilmeleri yöneticileri tarafından sağlanmalıdır.

Sağlık hizmetleri insanların sağlık gereksinimlerini karşılayarak toplumun sürdürülebilirliğini sağlama sürecinde kaynakların etkin ve verimli bir şekilde kullanılması gerekmektedir. Sağlık sektörünün en önemli kaynaklarından biri olan sağlık çalışanlarının mobbing yaşama ihtimallerini azaltacak toplum düzeyinde farkındalık sağlayacak bilgilendirme faaliyetleri organize edilmeli ve toplumun bu faaliyetlere katılımı desteklenmelidir. Farklı mesleklerle sahip sağlık çalışanları örnekleminde yapılacak araştırma sayısı arttırılmalı, kamu ve özel sektör farklılıklarını değerlendirecek araştırmalar yapılmalı, yönetici, meslektaş ve hasta boyutlarının tümünü kapsayan nitel araştırmaların yapılması önerilmektedir.

Bildiriler

Yazar herhangi bir çıkar çatışması beyan etmemiştir. Herhangi bir kurumdan mali destek alınmamıştır. Bu çalışma 2025 yılında Gümüşhane Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Sağlık Yönetimi ABD'nda hazırlanan Türkiye'de Sağlıkta Mobbing Araştırmaları Üzerine Sistematik Derleme adlı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Kaynaklar

- Akca, N., Çakmak, A. ve Şahin, H. (2022). Cam tavan sendromu ve mobbing: kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Akademik Hassasiyetler*, 9(20), 89-106.
- Arslan, İ. (2019). *Sağlık çalışanlarının mobbinge maruz kalma durumları ile stres arasındaki ilişki ve stresle başa çıkma yolları*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Arısoy, A. (2011). *Mobbingi ortaya çıkaran faktörler: Isparta- Antalya-Burdur'da sağlık sektöründe hemşireler üzerine çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ateş, D., Kaplan, A., Öztürk, S., Zorlu, Ö., Akburak, M., Çelikel, E. ve Özkan, T. (2014). Hemşirelik bölümü öğrencilerinde klinik stajda mobbing. *ERÜ Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1), 30-38.
- Aydın, A. (2018). *Ameliyathane hemşirelerinde mobbing ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Boz, F. (2019). *Hemşirelerde iş yükü, rol belirsizliği ile psikolojik taciz arasındaki ilişkinin incelenmesi: Sakarya kamu hastaneleri örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Cibik, M. (2019). *Hemşirelerin mobbinge maruz kalması ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa : Harran Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çetin, A. (2016). *Sağlık çalışanlarının yoldırıcı davranışlara maruz kalma ve mesleki adanmışlık düzeylerinin araştırılması: Bir araştırma ve uygulama örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çıkman, S. B. (2019). *İşyerinde psikolojik taciz (Mobbing) mağdurlarının benlik algısı, kariyer planlaması, duygu-durumları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çingirler, Ö. (2014). *Mobbinge neden olan etmenler ve mobbinge başa çıkma yöntemleri: Adana ilçeleri kamu hastanelerinde bir çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin: Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çiçeklioğlu, H. (2016). *Mobbing ve fiziksel şiddetin çalışanlar üzerine etkileri: Sağlık kurumlarında bir alan araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Çobanoğlu, Ş. (2005). *Mobbing, İş yerinde Duygusal Saldırı ve Mücadele Yöntemleri*. Timaş Yayınları, İstanbul.
- Daşcı, D. (2019). *Hemşirelerin mobbinge maruz kalma durumları ve hastane etik iklimi ile ilgili değerlendirilmeleri*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Davenport, N., Schwartz R.D. ve Eliot, G. P. (2003). *Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz*. (O.C. ÖnerToy, Çev). İstanbul, Sistem Yayıncılık.
- Demir, B. (2021). Mobbing olgusu ve sağlık kuruluşlarında hemşirelere yönelik mobbing. *Meyad Akademi*, 2(1), 84-108.
- Demirel, Y. ve Yoldaş, M. A. (2008). Sağlık kuruluşlarında karşılaşılan psikolojik yıldırma davranışlarının Türkiye ve Kazakistan açısından karşılaştırılması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 5(2), 1-25.
- Dere, B. (2020). *Sağlık çalışanlarında mobbing algı düzeylerinin ve ilişkili faktörlerinin değerlendirilmesi*. Tıpta Uzmanlık Tezi, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Tıp Fakültesi.
- Duffy, M. and Brown, J. E. (2018). Best practices in psychotherapy for targets of workplace bullying and mobbing. *Workplace Bullying and Mobbing in the United States*, 2, 291-314.
- Durmuş, S. C., Topcu, I. ve Yıldırım, A. (2018). Mobbing behaviors encountered by nurses and their effects on nurses. *International Journal of Caring Sciences*, 11(2), 905-915.
- Efe, S. Y. ve Ayaz, S. (2010). Mobbing against nurses in the workplace in Turkey. *International Nursing Review*, 57(3), 328-334.
- Ertaş, H. ve Çiftçi Kırac, F. (2018). Sağlık sektöründe mobbing. *International Anatolia Academic Online Journal Social Sciences Journal*, 4 (2), 36-46.
- Ferrinho, P., Biscaia, A., Fronteira, I., Craveiro, I., Antunes, A. R., Conceição, C., ... & Santos, O. (2003). Patterns of perceptions of workplace violence in the Portuguese health care sector. *Human Resources for Health*, 1(1), 11.
- Gayır, G. ve Özçelik, Z. (2021). Sağlık çalışanlarının mobbing algıları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 24(4), 793-812.
- Góralewska-Słońska, A. (2019). Experiencing mobbing at workplace facing psychological gender and occupational burnout. *Management*, 23(1), 10-20.
- Gökdemir, D. (2016). *Sağlık çalışanlarında mobbing algısının iş tatmini üzerinde etkisi: Kamu hastanelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göymen, Y. (2020). İş hayatında mobbing ve mobbinge başa çıkma yolları. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(13), 31-60.
- Günay, U., Oltuoğlu, H., Aylaz, R., Çalışkan, Z. ve Tuncay, S. (2016). *Annals of Health Sciences Research*, 5(2), 12-18.
- Hecker, T. (2007). Workplace mobbing a discussion for librarians. *The Journal Academic Librarianship*, 33 (4), 493-445.
- Kara, S. (2019). *Sağlık çalışanlarının psikolojik yıldırma ve algılanan sosyal destek düzeylerinin incelenmesi: Konya ilinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karaca, G. (2019). *Hastane eczacılarında psikolojik yıldırma maruziyetin, örgüt bağlılığı ve işte ayrılma niyeti üzerine etkileri: İzmir ili kamu ve üniversite hastaneleri örneği*. Doktora Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Karakas, A. S. (2011). *Mobbinge maruz kalan hemşirelere verilen atılacaklık eğitiminin mobbinge başatmaya etkisi*. Doktora Tezi, Erzurum: Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karakuş, H. (2011). Hemşirelerde kurum ve yönetimin etkisine bağılı olarak yaşanan mobbing davranışları. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 3(5), 83-102.
- Karçın, M. (2016). *112 acil sağlık hizmetlerinde mobbing ve ilişkili faktörler: Aydın ili örneğı*. Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Karsavuran, S. (2014). Sağlık sektöründe mobbing: hastane yöneticileri üzerine bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26), 271-296.
- Kavak, A. (2018). *Sağlık çalışanlarında mobbing ve iş tatmini: Ardahan ili örneğı*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Ç. (2012). *Cerrahi hemşirelerinin mobbinge maruz kalma durumlarının belirlenmesi ve mobbingin hemşirelerin motivasyonları üzerine olan etkisinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kayhan, N. ve Ünlü S. (2016). Türkiye’de sağlık sektöründe mobbinge götüren sebepler ve mücadele yolları: Gaziantep çalışanları örneğı. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 19, 301-324.
- Keleş, G. (2021). *Sağlık kurumlarında iş stresi, çalışan performansı ve mobbing arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik ampirik araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ufuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Keser, A., Yılmaz, G. ve Yürür, S. (2009). *Çalışma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. Kocaeli, Umuttepe Yayınları.
- Keskin, G., Yıldırım, G., Aktekin, E. ve Gümüşsöy, S. (2017). Mobbing in the healthcare institutions: is it an obstacle to entrepreneurship? *PressAcademia Procedia*, 3(1), 755-758.
- Kıbrıs, Ş. (2019). *Sağlık çalışanlarının mobbing konusunda örgütsel ve büküksal farkındalığı*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Köseoğlu, D. ve Yılmaz, S. (2020). İl Sağlık Müdürlüğünde Çalışanların Mobbing Algısı. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(1).
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 119-126.
- Leymann, H. (1996). The Content and developement of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
- Menteş, K. (2019). *Sağlık işletmelerinde psikolojik taciz devlet hastaneleri çalışanları üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdemir, M. (2013). *İstanbul’da özel hastane çalışanlarına uygulanan mobbing ile Anadolu’da özel hastane çalışanlarına uygulanan mobbingin karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Bilim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özdemir, M. ve Açıkgöz, B. (2007). Mobbinge maruz kalanların tepki seviyelerinin ölçümü. 16. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, 25- 27 Mayıs 2007, Sakarya, s. 911-918.
- Özdoğan, D. (2022). *Sağlık çalışanlarına mobbing ve örgütsel sinizme yönelik algılar arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Tunceli: Munzur Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özkaraca, Z. (2017). *Sağlık çalışanlarının mobbing yaşama düzeylerinin iş doyumuna etkisi: Muğla ili örneğı*. Yüksek Lisans Tezi, Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.

- Page, M.J., McKenzie, J.E. ve Bossuyt, P.M. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *The BMJ*, 372 (71), 1-9.
- Sarman, M. (2017). *Sağlık çalışanlarının mobbing ile mücadelesinde sendikaların etkisi: Sivas Kamu Hastaneleri Birliği örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Trabzon: Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sönmeztekin, B. (2016). *Sağlık sektöründe üst yönetim mobbing algısı üzerine nitel bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tınaz, P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz mobbing. *Çalışma ve Toplum*, 4(11), 13-28. Tutar, H.(2004). *İşyerinde Psikolojik Şiddet*. İstanbul, Platin Yayınları.
- Václavíková, K., ve Kozáková, R. (2020). Mobbing experienced by general nurses and related factors: a scoping review. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 12(2), 385.
- Yıldırım, A. ve Yıldırım, D. (2007). Mobbing in the workplace by peers and managers: mobbing experienced by nurses working in healthcare facilities in Turkey and its effect on nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 16(8), 1444-1453