



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG
KONUSUNDA ÖRGÜTSEL VE HUKUKSAL
FARKINDALIĞI**

ŞERİFE KIBRIS

**İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI**

MAYIS 2019



**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG KONUSUNDA ÖRGÜTSEL VE
HUKUKSAL FARKINDALIĞI**

Şerife KIBRIS

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
HASTANE İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

MAYIS 2019

Şerife KIBRIS tarafından hazırlanan “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Hastane İşletmeciliği Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

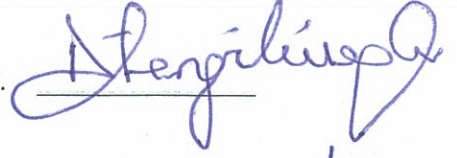
Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Başkan: Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

İşletme Fakültesi, Atılım Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Üye: Doç. Dr. Oğuz Sadık AYDOS

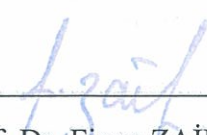
Hukuk Fakültesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.



Tez Savunma Tarihi: 30.05.2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.


Prof. Dr. Figen ZAFİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

Şerife KIBRIS

30/05/2019

SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG KONUSUNDA ÖRGÜTSEL VE
HUKUKSAL FARKINDALIĞI

(Yüksek Lisans Tezi)

Şerife KIBRIS

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Mayıs

2019

ÖZET

Bu çalışma, Muğla ili Fethiye ilçe Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerde çalışan sağlık personellerinin mobbing algılarının ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı” ölçek formundan yararlanılmıştır. Araştırmada ölçeğin yapı geçerliliği temel eksenler yöntemi (principle axis factoring) faktör analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda ölçeğin “örgütsel” ve “hukuksal” farkındalık olmak üzere iki faktörlü bir yapıyı ölçtüğü görülmüştür. Ölçeğin güvenirliğini belirlemek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı değeri incelenmiş ve bu değer 0.87 olarak tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, Muğla ili Fethiye ilçesinde sağlık personeli olarak çalışan toplam 423 kişi üzerinde anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel farkındalık boyutu içerisinde yer alan ifadeler 2.92; hukuksal farkındalık boyutunda yer alan ifadeler 3.37’lik düzeyde bir katılım sağladıkları görülmüştür. Uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde ölçek ifadeleri ile demografik özellikler arasında yer alan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin yönünü ortaya koyan korelasyon analizine yer verilmiştir. Araştırma sonucunda, katılımcıların örgütsel farkındalık algıları ile cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev alma durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, hukuksal farkındalık algısı ile yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev alma durumları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı ortaya çıkmışken, cinsiyet değişkeni ile anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

Bilim Kodu : 115402
Anahtar Kelimeler : Mobbing, Sağlık Çalışanları, Örgütsel Farkındalık, Hukuksal Farkındalık.
Sayfa Adedi : 134
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

THE ORGANIZATIONAL AND LEGAL AWARENESS OF HEALTHCARE
PROFESSIONALS ON MOBBING

(Master's Thesis)

Şerife KIBRIS

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

May 2019

ABSTRACT

This study was carried out with the purpose of revealing the mobbing perceptions of healthcare professionals working at hospitals under the Fethiye District Directorate of Health in Muğla, Turkey. For this purpose, the “Organizational and Legal Awareness of Healthcare Professionals on Mobbing” scale form. The construct validity of the scale was examined with a principal axis factoring factor analysis. As a result of the analysis, it was found that the scale had a two-factor structure including the dimensions of “organizational” and “legal” awareness. The Cronbach’s alpha internal consistency coefficient was examined to determine the reliability of the scale, and this value was found as 0.87. After these results, the questionnaire was applied on a total of 423 individuals who were working as healthcare professionals in the district of Fethiye in the province of Muğla in Turkey. As a result of the analysis, it was observed that the participants agreed with the statements in the organizational awareness dimension on a level of 2.92, while they agreed with the statements in the legal awareness dimension on a level of 3.37. The analysis of the data that were obtained in the study involved correlation analysis which revealed the relationships among variables that were examined within the statements in the scale and demographic characteristics. Accordingly, it was determined that there was no significant relationship between the participants’ organizational awareness perceptions and their gender, age, professional experience, educational status and status of taking on tasks and managerial tasks. In addition to this, while there was no significant relationship between the participants’ organizational awareness perceptions and their age, professional experience, educational status and status of taking on tasks and managerial tasks, there was a significant relationship between the legal awareness perceptions and the variable of gender.

Science Code : 115402
Key Words : Mobbing, Healthcare Professionals, Organizational Awareness, Legal Awareness
Page Number : 134
Supervisor : Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK

TEŞEKKÜR

Çalışmalarım boyunca değerli yardım ve katkılarıyla beni yönlendiren, tecrübelerinden faydalandığım kıymetli danışmanım Prof. Dr. Zekai Öztürk'e, geri bildirimleri için saygı değer hocalarım ve jüri üyelerim Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU'na ve Doç. Dr. Oğuz Sadık AYDOS'a teşekkürlerimi sunarım. Manevi destekleriyle beni yalnız bırakmayan aileme, araştırma anketlerinin uygulanması sırasında yardımlarını esirgemeyen değerli sağlık çalışanı arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR.....	xiii
1. GİRİŞ.....	1
2. MOBBİNG.....	5
2.1. Mobbing ve Kuramsal Çerçeve.....	5
2.1.1. Mobbing ile İlgili Kavramlar	14
2.1.2. Mobbing ve Bullying Farkı	15
2.1.3. Mobbing Özellikleri ve Mobbing Davranışları	16
2.2. Mobbing Sürecinde Örgütsel ve Yönetmel Etmenler.....	20
2.2.1. Mobbing ve Örgüt İlişkisi	20
2.2.2. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri	22
2.2.3. Mobbing ve Örgütsel Çatışma.....	24
2.2.4. Mobbing Unsurları	26
2.3. Mobbinin Hukuktaki Yeri ve Korunma Yolları.....	31
2.3.1. Mobbing ve Hukuk İlişkisi.....	31
2.3.2. Mobbingin Nedenleri ve Amaçları.....	36
2.3.3. Mobbingin İş Hayatında Alışlagelmiş Davranışlardan Ayırt Edilmesi	37
2.3.4. Mobbing İspat Yükümlülüğü	38
2.3.5. Mobbing Konusunda İdari Başvuru Yolları.....	41

Sayfa

2.3.5.1. İdareye Şikayet Başvurusu	41
2.3.5.2. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Başvuru	42
2.3.5.3. Psikolojik Taciz ve Mücadele Kuruluna Başvurusu	43
2.3.5.4. Türkiye İnsan Hakları Kuruluna Başvurusu.....	44
2.3.5.5. Kamu Denetçiliği Kurumuna Başvuru	44
2.3.5.6. Cumhuriyet Başsavcılığı' na Şikayet Başvurusu	45
2.3.5.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na Başvuru	46
2.3.5.8. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkı	46
2.3.5.9. Şikayet Hakkı	47
2.3.5.10. Tazminat Davaları	49
2.3.5.10.1. Maddi Tazminat Davası	50
2.3.5.10.2. Manevi Tazminat Davası.....	51
2.3.5.10.3. Mobbing Ayrımcılık Tazminatı.....	52
2.4. Sağlık Çalışanları Açısından Mobbing	53
2.4.1. Sağlık Çalışanları Üzerinde Mobbing Uygulanması.....	53
2.4.2. Mobbingin Sağlık Çalışanları Açısından Sonuçları	56
2.5. Mobbinge Başa Çıkma Yöntemleri.....	58
2.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Karşısında Bireysel Çözümler.....	59
2.5.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Karşısında Örgütsel Çözümler	59
2.5.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Karşısında Hukuksal Çözümler.....	61
2.6. Mobbing Sonuçları.....	62
2.6.1. Sağlık ve Sosyal Çevre Üzerindeki Sonuçları.....	62
2.6.2. Kamu Hizmeti Üzerindeki Sonuçları	63
2.6.3. Ekonomi Üzerindeki Sonuçları	64
2.6.4. Mobbing Örgüt Açısından Sonuçları	64
2.6.5. Mobbingin Yarattığı Sonuçların Değerlendirilmesi.....	66

3. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG KONUSUNDA ÖRGÜTSEL VE HUKUKSAL FARKINDALIĞI (FETHİYE İLÇESİ ÖRNEĞİ).....	71
3.1. Araştırmanın Amacı	71
3.2. Araştırmanın Önemi	72
3.3. Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı	73
3.4. Araştırmanın Modeli	76
3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları	78
3.6. Verilerin Analizi.....	78
3.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	86
3.8. Araştırmanın Bulguları.....	87
3.9. Araştırma Hipotezleri.....	107
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	117
KAYNAKLAR	125
EKLER.....	129
EK-1. Anket	130
ÖZGEÇMİŞ	133

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.1. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel Ve Hukuksal Farkındalığı.....	75
Çizelge 3.2. Anketin İkinci Bölüm Sorularının Bileşen Analizine Uygunluk Test Sonucu	79
Çizelge 3.3. “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı” Faktör Analizi Sonuçları	80
Çizelge 3.4. İkinci Bölüm Sorularının Bileşen Analizine Uygunluğunun Yeni Test Sonuçları.....	82
Çizelge 3.5. “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel Ve Hukuksal Farkındalık Ölçeği” Test-Tekrar Faktör Analizi Sonuçları.....	82
Çizelge 3.6. Cronbach’s Alpha Tekniğine İlişkin Çözümleme Sonuçları.....	88
Çizelge 3.7. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algılarına Yönelik Elde Edilen Verilerin Normallik Testi Sonuçları	89
Çizelge 3.8. Çalışmaya Katılanların Tanımlayıcı Özellikleri.....	89
Çizelge 3.9. “Örgütsel Farkındalık” Boyutuna Yönelik Elde Edilen Sonuçlar	95
Çizelge 3.10. “Hukuksal Farkındalık” Boyutuna Yönelik Elde Edilen Sonuçlar.....	101
Çizelge 3.11. Tüm Boyutların Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları	107
Çizelge 3.12. Demografik Özellikler ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	108
Çizelge 3.13. Cinsiyet ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	108
Çizelge 3.14. Yaş ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	109
Çizelge 3.15. Mesleki Deneyim ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	110
Çizelge 3.16. Eğitim Durumu ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	110
Çizelge 3.17. Görev ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	111
Çizelge 3.18. Yönetmelik Görev ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	111

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.19. Demografik Özellikler ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları.....	112
Çizelge 3.20 Cinsiyet ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	113
Çizelge 3.21. Yaş ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	113
Çizelge 3.22. Mesleki Deneyim ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	114
Çizelge 3.23. Eğitim Durumu ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	115
Çizelge 3.24. Görev ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları	115
Çizelge 3.25. Yönetmel Görev ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları.....	116

ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 3.1. Araştırmanın modeli	76
Şekil 3.2. Katılımcıların mobbing algıları içerisinde yer alan boyutlar.....	77



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

$\bar{x}$	Aritmetik Ortalama
AB	Avrupa Birliği
AFA	Açıklayıcı Faktör Analizi
BİMER	Başbakanlık İletişim Merkezi
BK	Borçlar Kanunu
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DMK	Devlet Memurları Kanunu
F	Frekans
ILO	International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İK	İş Kanunu
KDKK	Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu
KHK	Kanun Hükmünde Karaname
KMO	Kaiser, Mayer, Olkin testi
LİPT	Leyman Psikolojik Terör Envanteri
m.	Madde
MD	Medeni Kanunu
NAQ-R	Olumsuz Faaliyetler Anketi
TBMM	Tütkiye Büyük Millet Meclisi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
TCK	Türk Ceza Kanunu
TMK	Türk Medeni Kanun
TH	Türk Hukuku
p	Anlamlılık Değeri
s	Sayfa
SPSS	Statistical Package for Social Sciences (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)
SS	Standart Sapma
WHO	World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

1. GİRİŞ

Birçok araştırmacı insanoğlunun var oluş ve yaşama amacını araştırmış ve bu konuda pek çok bilim alanında kuramlar öne sürülmüştür. Abraham Maslow 1943 yılında ortaya çıkardığı “İhtiyaçlar Hiyerarşisi” kuramında insanın var oluş gereksinimlerini beş grupta toplamıştır. Maslow 5 basamaklı hiyerarşik bir piramit oluşturmuş, bu basamakları alttan üste doğru; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, ait olma ve sevgi ihtiyacı, saygı ihtiyacı ve kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sınıflandırmıştır. Hiyerarşinin en alt basamağında fizyolojik ihtiyaçlar olan açlık, susuzluk, uyku gibi gereksinimler yer almaktadır. Bunlar karşılandıktan sonra ikinci basamak olan dış faktörlerden korunma, emniyet içerisinde olma anlamı taşıyan güvelik ihtiyacı gelmektedir. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarımız gerçekleştikten sonra iletişim ve ilişki kurma, sosyal bir grupta yer alma aile, eş, dost, arkadaş sahibi olmak gibi gereksinimleri karşılamak amacıyla ait olma ve sevgi ihtiyacı gelmektedir. Sonraki basamak olan saygı ihtiyacı dış çevre tarafından takdir edilme, değer ve hürmet görme gereksinimlerini belirtmektedir. Tüm bu alt basamaktaki ihtiyaçlar karşılandıktan sonra en son basamak olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı olan kabul görme, kendini fark etme, istek ve amaçlarını gerçekleştirme basamakları ile tamamlanmaktadır.

İnsanlar ihtiyaçlar hiyerarşisi tarafından güdülenir. En temel ihtiyaçlarımız olan fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçların tatmini için günümüz modern koşullarında öncelikle bir iş ve meslek sahibi olup çalışmamız, para kazanmamız gerekmektedir. Meslek sahibi olma yolunda aile, okul, çalıştığımız kurumlar iş ve arkadaş çevresi bizim ait olma ve sevgi ile saygı ihtiyaçlarımızı karşılar. En sonunda ulaştığımız kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise insanoğlunun ideallerimize ulaşmak yolunda kendi farkındalığını yaratması ve uygulaması temeline dayanır. Bu durumda kendini gerçekleştirmiş, çevresiyle uyumlu, iyi ilişkilere sahip sağlıklı birey, çalışma hayatına ve sosyal hayata olumlu katkılarda bulunmaktadır.

İnsanların ihtiyaçları Maslow’ un ihtiyaçlar teorisi ile basamaklanmış ve bir üst seviyeye geçilmesinin ancak bir alt basamaktaki ihtiyaçların yeterli seviyede karşılanmasıyla olabilmektedir. İhtiyaçlar hiyerarşik olarak yeterli seviyede tamamlanmazsa bireyin kendini gerçekleştirmesi sağlanamamakta bu da günümüz çalışma koşulları ve iş yaşamında çatışmayı beraberinde getirmektedir (Tınaz, 2011: 10).

Örgütsel çatışma sonucu ortaya çıkan mobbing, bir iş yerinde çalışanların başka bir kişiyi veya kişileri rahatsız edici ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri: kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir. Amaç hedef alınan kişiyi, kendi rızasıyla veya başka bir şekilde iş yerinden uzaklaştırmaktır (Kula ve Çakar, 2015).

Bilgi çağını yaşadığımız son yıllarda çalışma yaşamında, bedensel emeğin ağırlığını kaybederek fikrin emeğin yerini alması; alın teri yerine akıl terinin öne çıkması ile rekabet ve stres düzeyinin artması mobbing olgusunun daha da yaygınlaşmasına neden olmuştur. Uluslararası arenada yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır (Tınaz, 2006).

Çalışma yaşamında mobbing kavramı, işyerinde bireylere üstleri, eşit düzeydeki çalışanlar veya astları tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları ifade eden anlamlar içermektedir (Tınaz, 2006).

Her kültürde var olan ve sektörel fark gözetmeksizin evrensel bir olgu olma özelliğine sahip mobbing, kavram olarak hayatımıza girdiği günden bu yana aslında sıkça konuşulan ancak tam olarak anlaşılamayan ya da yanlış tanımlanan bir kavram olarak, gerek düşüncelerimizde gerekse de hukuksal anlamda tam netleşmiş bir kavram değildir (Özdemir, 2015).

İşyerinde mobbinge mücadelede en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren, iş arkadaşları ve nihayet tüm toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Ancak bir şeyle mücadele etmek için, önce onun ne olduğunu öğrenmek gerekir. Bireyin, bilinmez ve çaresizliğin karşısında duyduğu korku ve endişeyle kendi içinde, tek başına mücadele edebilmesi çok güçtür. İnsanlar, bir olguyu tanımayı öğrendikleri takdirde, önceden yaşamış oldukları veya şu anda yaşadıkları deneyimlerini çok daha gerçekçi bir bakışla değerlendirebilirler. Yaşanılan olgu ve sürecin adının konması, önlemlerin alınması, bilgilendirilmenin sağlanması, işyerinde psikolojik tacizle ilgili farkındalığı artırma mücadelesinin ilk adımlarıdır (Tınaz, 2006).

Yapılan hareketin mobbing olup olmadığının ayırımını yapabilmek için, mağdurun maruz kaldığı hareketi dikkatlice incelemek ve irdelemek gerekir. Günlük yaşantıda mağdurla

başlarına gelen her hareketi mobbing algılama eğilimindedir. Mağdura yapılan her psikolojik baskı mobbing değildir. Mobbingin bazı öğeleri ve unsurları vardır. Örneğin anlık öfke ve süreklilik göstermeyen geçici davranışların mobbingle ilgisi yoktur. Hareketin mobbing olabilmesi için sistematik ve kasıtlı olması gerekir. Leyman hareketin sürekliliğinin en az 6 ay olması gerektiğini vurgulamaktadır. Mobbingte amacın mağduru iş yerinden uzaklaştırmak gibi bir amacı olabileceği gibi, tek amacın bu olmadığı mağduru küçük düşürme, gözden düşürme, bencilik ve zevkalma gibi nedenlerde olabilir (Bilgili, 2015: 8).

Hizmet sektörünün önemli bir kolu olan sağlık sektöründe diğer sektörlere nazaran 24 saat sürekli hizmet sunulması, farklı meslek gruplarından iş görenlerin bir arada bulunması, uzmanlaşma seviyesinin yüksek olması, çok yoğun bir emek sarf edilen bir sektör olması, özel bilgi ve becerileri gerektirmesi, stresli iş ortamlarının olması nedeni ile mobbing görülme sıklığı diğer sektörlere göre daha fazladır (Carnero ve ark, 2009; Yiğitbaş ve Deveci, 2012).

Mobbing, işyerlerinde sağlık çalışanları arasında yaygın olarak görülen ve tedbir alınmasını gerektiren düzeyde ciddi bir mesleki sağlık ve güvenlik sorunudur. İş yerlerinde gerek yönetim gerekse çalışanlar bakımından alınacak tedbirler ve yapılacak düzenlemeler için bu sorunun farkındalığının sağlanması oldukça önemlidir (Arısoy, 2011). Çünkü sağlık çalışanlarına uygulanan mobbing davranışı sonucunda; sunulan bakımın kalitesinde bozulma, iş çevresinde bozulma, yüksek oranda gerçekleşen kazalar, çalışanlar tarafından iş bırakma ve genel nüfusun sağlık hizmetlerini kullanmasında azalma görülmektedir (Zapf, 1999; İlhan, 2010; Castellon, 2011).

Mobbing sürecinin anlaşılabilmesi için öncelikle işyerinde görülen ve mobbinge neden olan davranışların belirlenmesi gerekmektedir. Bu davranışların bazılarının, tamamen negatif olarak görülebilmesine rağmen bazıları, sadece normal etkileşim davranışları olarak da ortaya çıkabilir. Bu tip davranışlar, bir kez için hoş görülebilir ya da davranışı yapanın o gün kötü gününde olduğu varsayılarak anlayışla karşılanabilirler. Ancak bu davranışlar, sistematik olarak uzun bir süre içinde tekrarlanırsa anlamları değişir ve kasıtlı tacize dönüşür (Tınaz, 2006).

Çalışma yaşamının en ciddi sosyal sorunlarından biri olan mobbing, hiçbir şekilde ihmal edilmemesi; duyarlılık ve ciddiyetle ele alınıp, çözüm getirilmesi gereken bir konudur.

Ancak “mobbing” kavramı, ülkemizde henüz çok iyi bilinmemekte ve hatta yanlış yorumlanmaktadır. Bireysel, örgütsel ve nihayet toplumsal boyutta yol açabileceği psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik zararların bilinçli bir şekilde algılanması için yapılması gereken bilgilendirmeler, duyurular ve uyarılar ne yazık ki çok az sayıdadır. Hala mobbing, işyeri ortamında yaşanan günlük çatışmalar veya iş anlaşmazlıklarıyla karıştırılabilmektedir (Tınaz, 2001). Bu nedenle örgütsel açıdan her tür psikolojik baskı mobbing olarak algılanmamalı örgütsel farkındalık yaratılmalıdır.

Sağlık çalışanlarının mobbinge uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğu bilindiğinden örgütsel ve hukuksal farkındalık yaratılarak çözüme yönelik adım atılmış da olunacaktır (Kingma, 2011). Yapılan çalışmalar sağlık alanında şiddetin çok sık olduğunu ancak az bildirildiğini göstermektedir. Bunun birçok nedeni olmakla birlikte genel ortak kanı özellikle ülkemizde çalışanların haklarını savunacak yasal düzenlemelerin ve bilinirlik düzeyinin yeterli olmamasıdır. Gerek sağlık hizmetindeki hızlı değişimler gerek yasal uygulamalardaki eksiklikler mobbingin önlenmesinde ve çalışan güvenliği sağlama konusunda boşluklar bırakmaktadır. Amacı insanlara yardım ve tedavi olan hekimlerin ve sağlık çalışanlarının güvenli koşullarda çalışması ve olabilecek şiddet riskinin azaltılması en doğal haklarıdır. Güvenli ortamın sağlanmasında çalışanların eğitimi, mevzuatların düzenlenmesi, yöneticilerin üzerine düşen görevler gibi çok yönlü konular olmakla birlikte yasal düzenlemelerin de gerektiği açıktır (Annagür, 2010).

Bu çalışmada işyerinde psikolojik taciz, sadece sağlık çalışanları bakımından ele alınmaktadır. Sağlık çalışanlarının örgütsel açıdan mobbing algısı ve farkındalığı, psikolojik tacize ilişkin hukuki korunma yolları ve bu konuda idarenin görev ve yetkileri ile sorumluluğu incelenmektedir. Yapılan çalışmayla mobbingin bir psikolojik şiddet türü olduğuna dikkat çekmek, sağlık çalışanları açısından mobbing kavramının tanınması örgütsel açıdan iş yaşamında karşılaşılan kötü davranışların adlandırılması ve ciddiyetinin farkına varılarak gerekli önlemlerin alınmasının sağlanması, mobbing konusunda örgütsel ve hukuksal farkındalık yaratılarak çözüme yönelik adım atılması hedeflenmektedir.

2. MOBBİNG

2.1. Mobbing ve Kuramsal Çerçeve

Yönetim ve işletme alanında çalışma yapan birçok bilim adamı, iş yerinden kaynaklanan sorunlar neticesinde gerçekleşen işyerinden uzaklaşma olgusu üzerinde çalışmalar yapmaya başlamıştır. İlk önceleri kişilerarası çıkar çatışması, iletişimsizlik ve psikolojik baskılardan kaynaklandığı düşünülen, sonrasında çalışanların işten zorla ayrılmak zorunda kalmasıyla neticelenen duruma “mobbing” denilmektedir.

Son otuz yıl içinde toplumlarda zorbalık, duygusal istismar, cinsel veya ırka dayalı tacizden ayrı olarak, işyerinde taciz kavramı yaygın olarak gündeme gelmektedir. Yapılan çalışmalarla son yıllarda önemli bir ivme kazanan ‘Mobbing’ yaklaşımının odak noktası olarak, kişiye üstleri, astları veya aynı düzeydeki meslektaşları tarafından sistematik olarak bir damgalama ve mağduriyete yol açacak biçimde uygulanan düşmanca ve saldırgan davranışlar sonucu kişinin maruz kaldığı kötü muamele vurgulanmaktadır. Bugüne kadar yapılan çalışmalar ışığında mobbingin, hem bireysel olarak mağdur açısından, hem de örgütsel çatıda bireyin çalıştığı organizasyon açısından olumsuz sonuçlar doğurduğu belgelenmiştir. Mevcut verilerden elde edilen bilgiler gösteriyor ki, çalışanların büyük çoğunluğunu, çalışma kariyeri süresince, ya doğrudan kendisi mağdur olarak ya da dolaylı şekilde tanık olarak, sistematik bir biçimde zorbalık veya taciz edici davranışlara maruz kalmaktadır. Gerçek ne olursa olsun sorun şu ki, zorbalık bireyleri psikolojik, fiziksel ve davranışsal olarak etkilemektedir. Mobbing endüstri için ciddi bir maliyet sorundur. Yaratıcılık ve moral motivasyon kaybı sonucu performans ve verimlilikteki düşüş, artan hastalıklar sonucu işe devamsızlık ve çalışan devir hızının artması, mobbing sonucu olarak ortaya çıkması muhtemel diğer olası faktörlerdir (Einersen, Hoer, Zapf, Cooper, 2003:4).

Mob sözcüğü İngilizceden türemiş bir isim olarak; Özellikle rahatsız edici ve şiddet eğilimli, taşkınlık niyeti olan insan topluluğu, mafya ya da benzer suç örgütü anlamları taşımaktadır. Mob kökünün İngilizce eylem biçimi ise; kalabalık bir grubun bir kişiyi etrafını sararak ya da çember içine alarak haksızlık etmesi anlamına gelmektedir. Başka bir fiil biçimiyle; kuş veya memelilerden oluşan bir grup hayvanın, tehdit kaynağı olarak gördüğü bir yırtıcı hayvan veya başka bir hayvana karşı, onu kovalamak için çevreleyip kuşatması ve saldırması anlamlarına gelmektedir (www.en.oxforddictionaries.com, 2017).

Güçlü bir toplumsal öneme sahip olan, kişinin zorbalık ile mağdur edilmesi olgusu ilk olarak İsveç’ te 1960’ların sonu 1970’ lerin başında ortaya çıkmış ve mobbing olarak isimlendirilmiştir. Etnolojinin babası olarak bilinen İsveç’ li Konrad Lorenz “On Agression” “Saldırganlık Üzerine” yazdığı kitabında mobbingi tanımlamıştır. “Saldırganlık Üzerine” ilk kez 1963'te Almanca, 1966'da İngilizce olarak yayınlanmış, birçok kez yeniden basılarak en az 12 dile çevrilmiştir. Etnolojide mobbing kelimesi bir grup hayvanın, tehdit kaynağı olarak gördüğü bir yırtıcı hayvan veya başka tek bir hayvana karşı, onu kovalamak için çevreleyip kuşatması ve saldırması anlamlarına gelmektedir. Avcıları başarılı bir şekilde uzaklaştırmak için işbirliği yapmak, tüm bireylerin hayatta kalma ve yeniden üretim şanslarını artırır. Bir birey daha büyük bir yırtıcıya karşı çok az şansı vardır, ancak büyük bir grup söz konusu olduğunda, her grup üyesinin riskleri azalır veya seyreltilir. Hayvanlarda av, yem yani kurban konumundaki türlerin bireyleri, genellikle yavrularını korumak için işbirliği yaparak veya taciz ederek bir avcıya saldırırlar. Mobbingin basit bir tanımı, hayatta kalma mücadelesi içerisinde bir grup hayvanın potansiyel olarak tehlikeli bir avcı etrafında, onu kaçırmak ve uzaklaştırmak amaçlı bir araya toplanmasıdır. Bu en çok kuşlarda görülür, mobbing yapan kuşlar; yiyecek elde etmek için, daha büyük avcı kuşları ve memelileri bir besin kaynağından ötüşerek çıkarttıkları seslerle, üzerine doğru uçarak, dışkılayarak taciz ederek uzaklaştırabilir. Böylece bir kuş avcının dikkatini dağıtabilirken, diğerleri çabuk yemek yiyebilir. Martılar gibi süpürücü kuşlar sık sık bu tekniği yakınlardaki insanlardan yiyecek çalmak için kullanırlar. Bir kuş sürüsü, kendisinden güçlü avcı bir hayvanı yiyeceklerden uzak tutmak için bunu kullanabilir (https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz_Konrad_On_Aggression_2002.pdf, 2018).

Daha sonra, İsveçli psikolog Peter Paul Heinemann, okul çağındaki çocukların sınıf içinde ki davranışlarını incelerken, bir grup çocuğun, tek bir çocuğa yönelik eziyet edici davranışını tanımlarken, bu kavramı Lorenz'den alıntı yapmıştır. 1972 yılında Mobbing: Group Violence Among Children (Mobbing: Çocuklar Arasındaki Grup Şiddeti) adlı eserini yayınlamıştır (Smith, Junger-Tas, Morita, Catalano, Slee, Olweus, 1999: 8).

İş yerinde zorbalık konusu 1980’lerde İsviçre’ de aile terapisti olan Prof. Dr. Heinz Leymann tarafından çalışılmaya başlanmıştır. 1970’lerde aile içi çatışma konusunda çalışmaları olan Leymann, sonralarda işyerinde doğrudan ve dolaylı çatışma biçimlerini araştırmaya başlamıştır. Leymann, farklı örgütlerde ampirik çalışmalar yaparak, mobbing ile ilgili ilk kitabı olan “Mobbing- İş yerinde psikolojik şiddet” başlıklı kitabını 1986’da İsviçre’ de

yazmıştır. Yeni fenomen olan "mobbing" kamudan özel sektöre işyerinde sağlık ve güvenlikten sorumlu kişilerden, sendika temsilcilerine kadar pek çok alandan kişinin ilgisini çekerek araştırmacılarında ilgi odağı olmuştur (Einersen, Hoer, Zapf, Cooper, 2003: 4).

İşyerinde taciz kavramı, çalışma hayatında oldukça yaygın olan, hem mağdur hem de çalıştığı kurum için yüksek maliyetli bir olgudur. Kavram, artan toplumsal ilgiye bağlı olarak son yıllarda daha çok dikkate alınıp, tartışılmaya, araştırılmaya başlanmıştır. Davranışın taciz olarak etiketlenmesi ülkeler ile araştırmacılar arasında gelişigüzel farklılıklar gösterir. Doğası gereği terimler ve tanımlar bu keyfiyetin olası bir nedeni olarak çatışabilir. Olgunun tam doğasını anlamak için kendi terimleri ve tanımları konusunda işbirliği yapılması gerekir. İş yerinde taciz kavramı çeşitli davranışları tanımlayan birçok durumda kullanılabilir. Yaşanılan durum üzerinde anlaşılmış ve tam bir tanımlı yoktur. Farklı araştırmacılar çalışmalarında; İşyerinde Zorbalık (Adam ve Crawford, 1992), Taciz (Bjorkqvist ve arkadaşları, 1994), İşyeri saldırganlığı (Baron ve Neuman, 1998), İşyerinde Mağduriyet (Zapf, 1999), Mobbing (Leymann, 1990: Zapf, 1996), Algılanan mağduriyet (Aquino & Bradfield, 2000), Saldırganlık (Nansel ve arkadaşları, 2001), İşyeri İstismarı (Keashly, 1998), İşyeri taciz (Broadsky 1976) vb. kavramlarını kullanmışlardır. Duffy ve Sperry (2007) 'ye göre iş yerinde taciz, hedefin aşağılanma, küçük düşürülme, değer düşümü, profesyonel itibar kaybıyla sonuçlanır. Beraberinde yaşanan mali, kariyer, sağlık ve psikolojik alanlardaki etkileriyle uzun süre devam eden bir travmatik deneyimden sonra genellikle hedefin kuruluştan uzaklaştırılması beklenir (Anjun, Kausar, Kashifa, 2011).

Leyman (1996) “ İşyerinde Psikolojik Taciz/ Psikolojik Terör” olarak isimlendirdiği olguyu: “Bir ya da birden fazla kişinin genellikle bir kişiyle sistematik olarak (en az haftada bir), uzun dönemde (en az altı ay) düşmanca ya da etik olmayan iletişim kurması ve devam eden bu iletişim sonucunda, düşmanca davranışlara maruz kalan kişinin kendini yardıma muhtaç ve savunmasız hissetmesidir” şeklinde tanımlamıştır.

Einarsen, Hoel, Zapf ve Cooper (2003) işyerinde zorbalığın birini taciz etmek, rahatsız etmek, sosyal ilişkiler açısından dışlamak veya birinin görevini, işini yapmasını olumsuz yönde etkilemek gibi durum ve davranışları içerdiğini belirtmektedir. Bu tip bir davranışın ya da iletişimin iş yerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilebilmesi için söz konusu davranışın ya da iletişim sürekli ve düzenli olarak (örneğin haftada bir) yönlendirilmesi ve belli bir süre (yaklaşık altı ay) devam etmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu tanıma göre, tek

seferlik yaşanan bir tartışma ya da anlaşmazlık psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir. Tanımda ayrıca, psikolojik tacizin şiddeti giderek yükselen bir süreç olduğu, bireyin sistematik olarak olumsuz davranışların hedefi haline geldiğini ve bu sürecin sonucunda kendini çaresiz pozisyonda bulduğu belirtilmiştir. Buna göre, tarafların eşit güçte olduğu bir tartışmanın işyerinde psikolojik taciz olarak isimlendirilemeyeceği öne sürülmüştür. Salin (2005) “İşyeri Zorbalığı” nı, bir veya birden fazla kişiye yöneltilen de tekrar eden olumsuz davranışlar ile açıklamaktadır. Tanıma göre iş yerinde düşmanca bir ortama neden olan bu davranışları uygulayan ve maruz kalan taraf arasında açık bir güç eşitsizliği bulunmaktadır. Broddky, (1976) “Taciz” olarak tanımladığı olguyu; “Bir bireyin diğer bir bireyi eziyet vermek onu yıpratmak veya onun tepkisini çekmek amacıyla tekrar eden bir ısrarcı girişimlerde bulunmasıdır” şeklinde açıklamıştır. Wilson (1991) “İşyeri Travması” olgusunu; “Bir çalışanın, işverenin veya yöneticisinin, görünen ya da gizli, tekrar eden, kasıtlı ve kötü niyetli davranışlarına sonucunda kişiliğinin parçalanmasıdır” şeklinde açıklamıştır. Björkvist, Östermen ve Hjet-Back (1994) “İşyeri Tacizi/ Saldırganlık” olgusunu; “Herhangi bir nedenden ötürü kendini savunmayan bir ya da birden fazla bireye zihinsel (kimi zamanda fiziksel) açıdan zarar vermek amacıyla yöneltilen tekrar eden davranışlardır” ifadesiyle tanımlamaktadır. Hoel ve Cooper ‘in (2000) tanımında “İşyeri Zorbalığı”: Bir ya da birden fazla bireyin, belirli bir süre içinde devamlı olarak bir ya da birden fazla kişi tarafından olumsuz davranışlara maruz bırakılmasıdır. Tanıma göre mağdur, bu davranışlara karşı mücadele etmekte zorlanacağı bir pozisyonadadır ve tek seferlik olaylar psikolojik taciz olarak kabul edilmemektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 16).

Vartina (2003) ise “İşyeri Zorbalığı” nı, “bir veya birkaç kişinin, üstü veya üstleri, astı veya astları, eş pozisyonda yaşayan bir ya da birden fazla kişi tarafından devamlı ve tekrar eden olumsuz davranışlara maruz bırakıldığı ve hedef kişinin /kişilerin bu davranışlar karşısında kendisini savunmasız hissettiği bir süreç” olarak tanımlamıştır. Namie (2000) “İşyeri Zorbalığı” nı, “bir çalışanın (hedef kişinin) bir ya da birden fazla çalışan tarafından sürekli ve kötü niyetli olarak, hedef kişinin sağlığını tehlikeye atacak olumsuz davranışlara maruz bırakılması” olarak tanımlamıştır. Keashly ve Jagaticbe (2003) İşyeri zorbalığı / Duygusal tacizi, “bir işyerinde çalışan bir ya da birkaç kişiye yöneltilen tekrar eden, düşmanca, sözlü ve sözlü olmayan, çoğu zaman fiziksel olmayan davranışlardır” olarak tanımlamıştır. Davenport, Schwartz ve Elliot’ un (2003) tanımında ise Mobbing/ İşyerinde psikolojik taciz / Duygusal taciz kavramını; “Bir kişinin, diğer insanları kendi rızaları ile veya rızalarının dışında başka bir kişiye karşı etrafında toplanması ve kurban seçilen kişiye karşı sürekli kötü

niyetli hareketlerde bulunma, ima, alay ederek ve karşısındakinin toplumsal itibarını düşürme gibi yollarla saldırgan bir ortam yaratarak, onu işten çıkarmaya zorlamasıdır.” şeklinde tanımlanmıştır. Tınaz (2006 / 2008) tanımında “İşyerinde psikolojik taciz / Yıldır kaçır” kavramı; “İşyerinde diğer çalışanlar veya işveren tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terördür ve çalışanlara üstleri, astları veya eşit güzellik çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her türlü kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama” gibi davranışları ifade eden anlamları içermektedir (Karatuna ve Tınaz, 2010: 17).

Leymann’a göre mobbing, kişiler arası rekabetin yarattığı fiziksel ve psikolojik baskı aracıdır. Ancak Leymann, bu psikolojik tutum ve davranışların, işyeri ortamında meydana gelen diğer şiddet davranışlarından özellikle ayırt edilmesi gerektiğini belirtir. Mobbing çoğunlukla açık bir amaca uygun olarak, belli bir periyotta, sürekli olarak tekrarlanan, kasıtlı tutum ve davranışlardır. Dolayısıyla mobbingin nihai amacı hedef alınan kişi ya da kişileri duygusal açıdan yıpratmak, zayıflatmak, yıldırma, kendini sürekli tehdit altında hissetmesini sağlamaktır. Mobbinge ilgili tanımlamada altı temel öğrenin ön plana çıktığı görülmektedir:

- Mobbingin, şiddeti yönelten kişinin yetki ve güç kullanıma eğilimine bağlı olarak ortaya çıkması,
- Güç ve yetki kullanımının fiziksel ve psikolojik tutum ve davranışları içermesi,
- Mobbing mağdurunun fiziksel ve psikolojik yönlerden sağlığının etkilenmesinin hedeflenmesi,
- Mobbing mağdurunun işe karşı soğuması ve sonuç olarak iş yerinden uzaklaşmasının amaçlanması,
- Şiddeti yönelten kişi ile kurban arasında, uygulayan lehine bir güç dengesizliğinin bulunması,
- Mobbing eylemlerinin hiçbir hukuksal ve ahlaki temelini bulunmamasıdır (Tutar, 2015:115-116) .

Mobbing olgusu, İskandinav ülkeleri, İngiltere, Fransa, İtalya ve İspanya gibi birçok Avrupa ülkesinde 1990' ların başından beri çalışılmaktadır. Mobbing olgusunun özünde bir çalışana karşı, istifa ettirilmesi amacıyla gerçekleştirilen yoğun psikolojik istismar eylemleri kastedilir. Bir çalışana karşı yürütülen psikolojik taciz sonucu işten çıkarma / yerini

değiştirme durumları işveren için yasal sorunları da beraberinde getirecek durumlardır. “Mobbing”; bir çalışanın meslektaşları veya üstleri tarafından, her seferinde dedikodu, sindirme, aşağılanma, itibarsızlaştırma ve tecrit yoluyla taciz edildiği ve damgalandığı, işyerinde meydana gelen bir sistematik psikolojik taciz türüdür. Çalışan, haksızlık, aşağılanma, mevcut işinden ayrılmaya zorlanma gibi bir dizi istismarın uzun süreli kurbanı olabilir. Bu psikolojik baskı sadece çalışanın işyerindeki konumunu kaybetmesiyle kalmayıp, çoğu zaman sağlığını da olumsuz yönde etkilemektedir. Kenneth Westhues (2007) tarafından yapılan çalışmaya göre mobbing, ağırlıklı olarak iş pozisyonlarının daha güvenli olduğu kabul edilen organizasyonlarda gerçekleşmektedir. Kâr amacı gütmeyen sektörlerde, eğitimde, askeri alanda ve medikal sektörde özel sektöre göre daha sık görülmektedir (Constantinescu, 2014).

Örgütlerde çoğu davranış mobbing değildir. Örneğin çalışanın işyerinde alaycı şakalara maruz kalarak, etik olmayan davranışlarla iş yerinden soyutlanması ve yalnızlaştırılmasıyla çıkan anlaşmazlıklar mobbing olarak kabul edilemez. Alman iş psikoloğu Herald Ege, bir çatışmanın mobbing olarak değerlendirilebilmesi için dikkate alınması gereken 7 karakteristik özelliğin bulunduğunu ifade etmektedir. Bu tür bir durum belirlenirken 7 şartın tamamının gerçekleşmesi zorunludur. Eğer bunlardan biri yerine getirilmezse, çatışma mobbing olarak sınıflandırılmaz. Gerçekleşmesi gereken şartlar şunlardır:

- 1. Çatışmanın iş yerinde gerçekleşiyor olması gerekmektedir:** İşyerinde gerçekleşmeyen çatışma, mobbing değildir. Böyle bir durum kişiler arası ilişkilerde zorlanma, gerginlik olarak kabul edilir.
 - 2. Süre:** Çatışma en az 6 ay sürmelidir. Ancak o zaman ısrarcı bir davranış durumu olarak düşünülebilir.
 - 3. Sıklık:** Çatışma her ay birkaç kez olmak zorundadır.
 - 4. Belirli eylem türlerinin varlığı:** Bir çatışma, 5 olumsuz davranış kategorisinden en az 2 tanesini karşılırsa, mobbing olarak kabul edilebilir.
- Kişinin konuşma özgürlüğüne karşı eylemler (Kişi çekinerek kendi düşüncesini ifade edemez),

- Sistemantik olarak yalnızlaştırma (Kişi meslektaşları tarafından soyutlanmıştır.),
- Görev değişikliği (Kişiye kendi mesleki yeterliliğinin üstünde veya altında görev alır).
- Kişinin itibar üzerine yapılan saldırılar (Dedikodu, birinin arkasından konuşmak, yalan yanlış değerlendirmelerde bulunmak).
- Şiddet uygulamak ya da şiddet ile tehdit etmek.

5. Eşitsizlik: Burada kurumsal hiyerarşiden bahsedilmemektedir. Bu eşitsizlik, mağdurun alt pozisyonda bulunması nedeniyle kendini uygun şekilde savunamayacağı anlamına gelir.

6. Zincirleme, peşi sıra gerçekleşen aşamalar.

7. Kasıtlı olarak eziyet etmek: Mağdura istifa ettirmek maksadıyla diğerlerinden farklı muamele edilmesi, mağdurunayrımcılığa uğraması (Constantinescu, 2014).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın 2006'da "İşyerinde Şiddet" isimli kitabının üçüncü baskısı yayınlanmıştır. İşyerinde meydana gelen şiddet eylemlerini (cinayet, saldırı, cinsel taciz, tehdit, zorbalık, mobbing ve sözlü taciz dahil) inceleyen kitap, farklı ülkelerde işyerinde şiddetin görülme sıklığı ve ciddiyeti hakkında yeni bilgiler ve kanıtlar sunmakta, belirli risk durumlarını tanımlamakta, bazı sosyal ve ekonomik maliyetleri değerlendirmektedir

İşyerindeki şiddetin yüzü farklı faillerin çalışanlara uyguladığı çeşitli saldırgan eylemlerle devam etmektedir. İşyerinde şiddeti oluşturan şeylerin tekdüze bir tanımını yapmak zor olduğundan birçok araştırmacı iş yerinde şiddete başvurma biçimini cinayet, saldırı, tehditler, mobbing ve zorbalığa düşürmek (bullying) gibi kavramlarla tanımlamaktadır. Son yıllarda mobbing, iş yerinde şiddetin başka bir sistemantik ve toplu işleniş biçimi olmuştur. Yapılan çalışmalar Avustralya, Avusturya, Danimarka, Almanya, İsveç, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri gibi birçok Avrupa ülkesinde bu konuda artış olduğunu göstermektedir. Avrupa içinde bu şiddet biçimi sıklıkla "mobbing" olarak isimlendirilmektedir. Üstelik birçok Avrupa ülkesinin psikolojik taciz kavramıyla ilgili kendi terimlerini ortaya konması birlikte mobbing giderek daha fazla tanınmaktadır. Örneğin Fransa'da psikolojik taciz "harcèlement moral", İspanya'da "acoso" veya "maltrato

psicológico”, Portekiz’de “coacção moral”, İtalya’da “molestie psicologiche” olarak isimlendirilmektedir. Mobbing, bir grup çalışanın birlik olarak, bir çalışanı hedef alarak, bu kişiyi psikolojik tacize maruz bırakmasını ifade etmektedir. Mobbing, bir kişi hakkında sürekli olumsuz yorumlar yapmak, onu sürekli eleştirmek, diğerlerinden sosyal temas olmadan ayrılarak izole etmek, hakkında dedikodu veya yanlış bilgi yaymak ya da sürekli alay etmek gibi davranışları içerir. Bu tür küçük eylemlerin bir insanın üzerindeki etkisi yüzeysel görünse de yıkıcı olabilir. Örneğin, İsveç’ te her yıl bu tür bir arka plana sahip toplam intihar oranının, toplam intihar vakalarının yaklaşık yüzde 10-15’i oranında olduğu tahmin edilmektedir (Chappell, Di Martino, 2006: 21).

Mobbing; işyerinde şiddetin geniş bir tanımı olduğu üzerine ortaya çıkan fikir birliği ile hem fiziksel hem de psikolojik unsurları içermektedir, aynı zamanda mobbingin bir şiddet biçimi olduğu konusunda da yaygın bir farkındalık vardır (Chappell, Di Martino, 2006: 22).

- Hala az tanınan büyük bir sorun olsa da;
- Sadece kitle cinayetlerin bireysel örnekleriyle sınırlı değildir, görünüşte küçük ama çok daha geniş bir yelpazeye uzanan, yıkıcı etkileri vardır.
- Çalışan, işletme ve toplum için son derece maliyetli bir yüküdür.
- Sadece ara sıra gerçekleşen bireysel bir sorun değil, daha geniş ve kökleşmiş olan sosyal, ekonomik, stratejik, örgütsel, kültürel faktörlere ve toplumsal cinsiyet rolüne dayanan yapısal bir sorundur.
- İşyerinin işlevselliğine zarar veren ve bu tür şiddet unsurlarına karşı alınan her türlü eylem, sağlam bir kurumun örgütsel gelişiminin ayrılmaz bir parçasıdır.

Ele alınması gereken ve ertelenmeden şimdi halledilmesi gereken bir problemdir (Chappell, Di Martino, 2006: 23).

İşyeri şiddet sorununun çözümünde artık, herhangi bir biçimde şiddetin, herhangi bir işin normal bir parçası olarak kabul edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Yaşanan iş yeri şiddeti ile yüzleşmede kapsamlı düşünmenin önemi konusunda farkındalık giderek artmakta, herhangi bir sorun ya da durum için basit “tek çözüm” arayışı yerine, şiddet yaratan tüm nedenlerin tanımlanması, analiz edilmesi ve çeşitli müdahale stratejilerinin uygulanması anlamına gelmektedir. Bu stratejiler, işyerinde şiddetin örgütsel, yönetsel ve kişilerarası kökenlerine hitap etmeli, soruna geniş bir önleyici yaklaşım sunulmaya çalışılmalıdır. Önleyici örgütsel

müdahaleler ile işyerinin yeniden düzenlenmesi yoluyla işçilerin güvenliğini arttırmalı bununla birlikte gerektiğinde mağdurların, şiddetten sonra baş etmelerine yardımcı olmak için de rehabilitasyon ve psikolojik danışmanlık sağlamalıdır (Chappell, Di Martino, 2006:24).

Pek çok iş ortamında ikili ilişkiler de tartışmalar ve anlaşmazlıklar oluşabilir. Sonuç olarak birçok çalışan ve yönetici kişisel, işle ilgili, müşterilerle ilgili zorluklarla karşı karşıya gelebilir. İş arkadaşlarıyla yaşadıkları kaygı durumları ve hayal kırıklıkları, kişilik çatışmaları, örgütsel problemler, üretim zorlukları, azalan kaynaklar, artan ürün ve üretim talepleri, dışarıdan iş çevresinden gelen saldırgan davranışlar, müşterileri ve kamu kurum ve kuruluşları ile sorunlu ilişkiler çalışanların gündelik iş yaşantısında karşılaştığı sorunları oluşturur. Buna rağmen, iş yerinde genellikle profesyonel ilişkiler hakim ise bir çok insan verimli ve üretken faaliyetler organize etmeyi yönetebilir. Ancak ikili ilişkilerin olumlu yönde gelişmediği durumlarda, çalışanlar, yöneticiler, müşteriler veya kamu arasındaki ilişkiler bozulur ve verimli çalışma ile verimli sonuçlar elde edilmesi hedefleri olumsuz yönde etkilenir. Daha önce iyi huylu olan bir çalışma ortamı düşmanca ve tehlikeli bir ortama dönüşebilir. Böylece iş ortamlarında şiddet ortaya çıkabilir (Chappell, Di Martino, 2006: 3-5).

Mobbing, işyerinde kurbanlara ve mağdurlarla üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan tehdit, şiddet, aşağılama, küçük düşürme ve bezdiri şeklindeki her tür kötü muameledir. İş yerinde bir veya nadiren birkaç kişinin bir veya daha fazla kişi tarafından sistematik biçimde, kötü muameleye maruz kalmasıdır. Daha önce de belirtildiği gibi mobbing, çatışma değildir. Mobbing çatışmanın ilerlemiş, sistematik karakter kazanmış, uygulayan ve kurbanı belli, kurumsallaşmış kötü bir muamele biçimidir. Her çatışma mobbinge dönüşmez, ancak çözüm yolu bulunamayan çatışmalar mobbinge dönüşebilir. Mobbing işyerinde farklı şekilde gelişse de genelde süreç içerisinde çok tipik bir yol izlenir. Çoğunlukla yavaş gelişmesi nedeniyle, psikolojik şiddet sürecinin ilk başlarında mağdur, yaşadığı sorunu tanımlama ve sorunun nedenlerini belirleme konusunda zorlanır. Mobbing uzun bir süre boyunca (3-6 ay gibi) ve belirli aralıklarla (haftada enaz birkaç kez) devam eder. Çalışanın iş yerindeki sözleri, tutumları, davranışları ve yaşam tarzı başkalarının önünde alay konusu edilir. Mobbing mağduru aşağılanır, başkalarıyla iletişim ve işbirliği kurma olanakları engellenir ya da yaptığı işi eleştirerek kurban sürekli baskı altında tutulmaya çalışılır (Tutar, 2015: 19).

Mobbing özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve yönetsel becerilerinin zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin veya grubun, diğerlerine psikolojik olarak sürekli sistematik baskı ve psikolojik işkence uygulamasıdır. Mobbing bir tür psikolojik saldırıdır, yaş cinsiyet ayrımı gözetmeden kişiyi taciz, rahatsız etme ve onu haklarından mahrum etme suretiyle yapılan haksız muamelelerdir. Nihai amacı kişiyi savunmasız bırakmak suretiyle iş ortamından dışlamaktır. Ancak her mobbing olayının psikolojik, sosyolojik, siyasi, kültürel birçok nedeni vardır (Tutar, 2015: 20).

2.1.1. Mobbing ile İlgili Kavramlar

Kelime anlamı olarak mobbing; şiddet, kuşatma, taciz, rahatsız etme veya sıkıntı verme anlamlarına gelmektedir. Bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer kişiye yönelik şiddet, hakaret veya küfür gibi çalışma hayatı ile bağdaşmayacak yol ve yöntemlerle, sistematik bir biçimde, düşmanca ve ahlak dışı bir hareket şeklinde ortaya çıkan bir çeşit psikolojik baskıdır. (Erkal, 2015: 7).

Mobbing geçen süre içerisinde iş hayatında vazgeçilmez bir yer edinmiş, işyerinde çalışanlar arasındaki menfi ilişkileri ifade etmek için kullanılır hale gelmiştir. Almanya’da iş yerinde psikolojik tacizi ifade eden teknik bir terim olarak kullanılan Mobbing “Bir işletmede çalışanların meslektaşlarına karşı yaptıkları haksız muameleleri nedeniyle onların sıkıntıdan hasta olmasına ya da istifa etmesine yönelik uygulanan kötü davranışlar” olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram işyerinde psikolojik tacizin yanında psikolojik baskı, psiko-terör, süreklilik avı gibi kavramlarla eş anlamda kullanılmaktadır. Bunun yanında mobbing işyerinde yapılan psikolojik tacizin şekline göre özelleşmiş ve farklı kavramlar ortaya çıkmıştır. Bullying, Bossing, Staffing ya da Harrasment olarak sayılan İngilizce orijinli bu kavramlar, mobbingin farklı durumlarını ifade etmektedir. Bu kavramlara karşı mobbing bir üst kavram olarak değerlendirilebilmektedir. Her ne kadar tam olarak anlam birliği olmasa da, mobbingin tüm bu kavramların taşıdığı anlamları bünyesinde bulundurduğu ifade edilebilir (Erkal, 2015: 8-9).

Mobbing ile ilgili kavramları kısaca şu şekilde açıklayabiliriz;

- Bullying, mobbinge eş anlamlı olarak kullanılsa da özellikle okulda öğrenciler arasında söz konusu olan davranışları ifade eden teknik bir terim olarak kullanılmaktadır.

- Bossing, işyerinde psikolojik tacizin yukarıdan aşağıya doğru gerçekleştiği durumlar için kullanılmaktadır. Üstün ya da amirin memuruna psikolojik taciz uygulaması örnek verilebilir.
- Staffing, İşyerinde alttan üste doğru yapılan psikolojik tacizdir. Memurun amirine psikolojik baskı uygulaması buna örnek verilebilir.
- Stalking, bir kişiye onu takip etme, telefon açma, tweet atma şeklinde tacizde bulunulması olarak açıklanmaktadır. Bu tür psikolojik taciz çoğunlukla mağdur ile onu takip ederek zorla bir iletişim kurma ya da bu şekilde özel hayatına müdahale yoluyla yapılmaktadır. Bu kavram ünlülerin, hayranları tarafından maruz kaldıkları şiddeti ifade etmek için kullanılır. Günümüzde ise bir kişinin çeşitli yollarla, ısrarlı bir şekilde taciz edilmesini ifade etmekte ve özgürlük hakkının ihlali olarak görülmektedir. Mağdurlar sürekli bir korku ve strese girmekte, çektikleri acı nedeniyle de fiziksel ve ruhsal hastalıklara yakalanmaktadır. Stalkingde de davranışların tekrarlanması gerekmektedir. Stalking, mobbingden farklı olarak birçok ülkede ceza kanununa göre bir suç tipi olarak düzenlenmiştir.
- Harrasment, mobbing ile eş anlamlıdır ve işyerinde iş ortamında yapılan tacizi ifade etmektedir. Fransa ve İngiltere gibi ülkelerde mobbing yerine ağırlıklı olarak bu kavram kullanılmaktadır.
- Bunların dışında mobbing araştırmaları çerçevesinde farklı kavramlar da türetmiştir. Defaming, Dissen, Charing, Siber Mobbing gibi kavramlar da mobbingi farklı şekillerde ifade etmektedir.
- Mobber ise mobbing uygulayan kişi, mobbingçi anlamlarında kullanılmaktadır (Erkal, 2015: 9-10).

2.1.2. Mobbing ve Bullying Farkı

Çalışma hayatında psikolojik terör veya mobbing, bir veya daha fazla kişi tarafından tek bir kişiye karşı, sistemli bir şekilde yönlendirilen, düşmanca ve etik olmayan iletişim biçimini kapsamaktadır. Mağdur, iş yerinde devam eden mobbing faaliyetlerine maruz kalır ve nihayetinde mobbing nedeniyle, çaresiz ve savunmasız bir konuma itilir. Uzun zaman diliminde ve sıklıkla yapılan düşmanca davranışlar nedeniyle maruz kalınan kötü bu kötü muamele, mağdurda zihinsel, psikosomatik problemlere ve sosyal izolasyona yol açmaktadır (www.leymann.se, 2017).

İngilizcede işyerlerindeki yıkıcı faaliyetleri tanımlamak için; okul çağındaki çocuklar ya da orduda görev almak için eğitim alan gençler üzerine araştırma yapan farklı araştırmacılar farklı terminolojileri kullanmışlardır. En yoğun tartışma iki araştırma grubu arasındadır. Bir grup araştırmacı okuldaki çocuklar arasındaki şiddeti araştırmıştır ("bullying" ile ilgili ilk yayın, 1970'lerin başında İskandinavya'da yayınlandı), diğer başka bir grup araştırmacı da işyerlerindeki çalışanlar arasındaki şiddet üzerine çalışmalar gerçekleştirmiştir (Mobbing ile ilgili ilk çalışmalar 1980'lerin başlarında, yine İskandinavya'da yayınlandı). Bu iki araştırma grubu, farklı ülkelerdeki akademisyenleri de etkilemiştir. İngiltere, Avustralya ve Japonya'daki akademisyenler, Norveç'teki orijinal araştırma grubuyla paralel çalışmalar yaparak okullarda "bullying" i araştırmışlar, Almanya, Fransa, İtalya, Macaristan, ABD ve Avustralya'daki akademisyenler ise İsveç'teki orijinal araştırma grubuyla birlikte iş yerlerinde "mobbing" konusunda araştırmalar yapmak için işbirliği yapmışlardır. Bu araştırma grupları arasındaki tartışmayı anlaşılabilir kılmak, çalışma alanına şekil ve biçim verebilmek için son on yıl süresince birçok araştırma yapılmış ve yapılmaya devam etmektedir. Burada en çok kullanılan iki kelime olan "mobbing" ve "bullying" terimlerinin ne için kullanıldığını inceleyecek olursak; "bullying" çağrışımı hem fiziksel, hem de psikolojik saldırganlık ve tehdittir. Aslında bullying okuldaki çocuklarda gözlemlenen, genellikle fiziksel olarak agresif eylemler ile karakterize bir durumdur. Sözlüklerde, "bullying" aktivitesindeki fiziksel kısım daima belirtilmektedir. Mobbing davranışı ise felaket getirici bir iletişim olsa da, kesinlikle "bullying" olarak belirtilen karakteristik özelliklere sahip değildir fakat mağduru duyarlı kılan, yüksek düzeyde küçük düşürücü etkiler içerir. İş yerinde "mobbing davranışı" na dayalı fiziksel şiddet aslında son derece nadir bir durumdur. Düşünülen fiziksel şiddetin aksine, "mobbing", çok daha komplike ve çok yönlü davranışlarla karakterize edilir. Leymann çalışmalarında, okuldaki çocuklar ve gençler arasındaki eylemleri ifade etmek için "bullying" terimini, işyerlerinde yetişkin davranışları için ise "mobbing" teriminin kullanılmasını daha uygun olacağını, öne sürmektedir (www.leymann.se 2017).

2.1.3. Mobbing Özellikleri ve Mobbing Davranışları

Düşmanca faaliyetler, taciz etmek için uzun bir süre boyunca ve sıklıkla kullandığı zaman, içeriği ve anlamı değişir ve sonuç olarak tehlikeli bir iletişimsel silahlara dönüşür. Bu tip tetikleyici etkileşimlerin şekillenmesinde, düşmanca davranışların sistematik olarak kullanımı mobbing sürecine bir yön verir. Bu kavramsallaştırmadan dolayı, kurban

üzerindeki etkilerine bağılı olarak, bir tür faaliyetler derinleştirilerek beş kategoriye ayrılabilir.

Prof. Dr. Heinz Leymann mağdura yöneltilen 45 mobbing eylemi gözlemlemiş olup tipografisini 5 kategori de listelenmiştir. Her bir kategori kurbanı yöneltilen farklı bir saldırı tarzını belirtmektedir. Mağdura yöneltilen; kendini ifade etme becerileri, sosyal statü ve ilişkiler, kişisel itibar, mesleki konum ve özel yaşam alanlarına yönelik saldırı biçimleri, farklı kategori ve içerdikleri davranış biçimleri ile birlikte Leymann Psikolojik Terör Envanteri (LIPT) 'nde yer almaktadır.

1. Kendini ifade etme ve iletişim üzerine etkileri:

- Üst, mağdurun kendini ifade etme fırsatını kısıtlar.
- Mağdurun sürekli olarak sözü kesilir, mağdura konuşma fırsatı verilmez.
- Meslektaşları tarafından mağdurun kendini ifade etme olanakları kısıtlanır.
- Mağdur yüksek sesle azarlanır ve mağdura bağırılır.
- Mağdurun yaptığı iş sürekli eleştirilir.
- Mağdurun iş dışındaki kişisel hayatı sürekli eleştirilir.
- Mağdur telefonda tehdit edilerek korkutulur.
- Mağdura sözlü tehditler yöneltilir.
- Mağdura yazılı tehditler gönderilir.
- Mağdur jest, mimik ve yüz ifadeleriyle her tür iletişimsel temastan mahrum bırakılır.
- Üstü kapalı sözler ve imalar yoluyla mağdur bağlantı ve iletişimden yoksun bırakılır.

2. Sosyal temaslar üzerindeki etkiler:

- İnsanlar artık mağdur ile konuşmaz.
- Mağdur kimseyle konuşamaz; mağdurun başkalarına yaklaşması engellenir.
- Mağdur meslektaşlarından uzakta, izole başka bir odaya yerleştirilir.
- Meslektaşlarının mağdur ile konuşmaları yasaktır.
- Mağdura görünmezmiş gibi davranılır.

3. Kişisel itibara olan etkiler:

- İnsanlar arkasından mağdur hakkında kötü konuşur.
- Mağdur hakkınızda asılsız söylentiler dolaşır.
- Mağdurla alay konusu yapılarak dalga geçilir.
- Mağdura ruhsal problemleri varmışçasına akıl hastası gibi muamele edilir.
- Mağdur psikiyatrik değerlendirmeye tabi tutulması için zorlanır.
- Mağdur fiziksel özür ve yetersizliklerinden ötürü alay konusu edilir.
- İnsanlar mağdurun hareketlerini, yürüyüşünü, jest ve mimiklerini, ya da sesini taklit ederek alay eder.
- Mağdurun siyasi görüşü ya da dini inançları alay konusu edilir.
- Mağdurun iş dışı özel yaşantısı alay konusu edilir.
- Mağdurun uyruğu ile alay edilir.
- Mağdur benlik saygısını etkileyen, onuruna dokunacak işler yapmak zorunda bırakılır.
- Mağdurun gayret ve girişimleri yanlış ve aşağılayıcı bir şekilde değerlendirilir.
- Mağdurun kararları her zaman sorgulanır.
- Mağdura alay edici, küçük düşürücü isimlerle seslenilir.
- Mağdura cinsel içerikli imalarda bulunulur.

4. Mesleki durum ve yaşam standardı üzerine etkiler:

- Mağdura kendi sorumluluk alanlarında görevler verilmez
- Yöneticiler mağdurun görevlerini elinden alır yapar, böylece yapacak yeni iş bulamaz.
- Mağdura yapılacak anlamsız işler verilir.
- Mağdura niteliklerinin altında olan işler verilir.
- Mağdura durmadan yeni görevler verilir.
- Mağdura benlik saygısını, özgüvenini etkileyen görevler verilir.
- Mağduru gözden düşürmek ve itibarını sarsmak için niteliklerinin ötesindeki görevler verilir.

5. Fiziksel sağlık üzerindeki etkiler:

- Mağdur fiziksel olarak yorucu işler yapmak zorunda bırakılır.
- Mağdura fiziksel şiddet tehdidi yapılır.
- Mağduru tehdit edici hafif şiddet kullanılır.

- Mağdura fiziksel istismarda bulunulur.
- Mağdurda finansal maliyetler yaratan genel zararlara neden olunur.
- Mağdurun iş yerine veya evine zarar verici kötü etkilerde bulunulur.
- Mağdura doğrudan, açıkça cinsel taciz uygulanır (Leymann, 1990: 119-126).

Mobbing olarak isimlendirilen davranışların aşağıdaki süreçleri izlediği belirtilmektedir;

- *Doğrudan iletişimin reddedilmesi,*
- *Dışlama,*
- *Gözden düşürme,*
- *Tek başına bırakma, zor kullanma,*
- *Hata yapmaya itme,*
- *Yetki istismarı,*
- *Sapkın manevralarda bulunma,*
- *İletişim biçimini bozma* (Tokat, Cindiloğlu ve Kara 2011: 44-45).

Hem deneysel ve teorik yapılan çalışmaların bulguları değerlendirildiğinde Zapf, Mobbing davranışlarını, beş kategoride aşağıdaki şekilde sınıflandırır.

1. İşte ki görevinizi değiştirilerek ya da işinizi yapmanıza engeller oluşturarak görev alanınızla ilgili tehditler ve zorluklar oluşturmak,
2. Sosyal soyutlanma ile mağduru iş yerinde bir başına bırakarak izole etmek,
3. Kişinin şahsına ya da özel hayatına yönelik saldırılarda bulunmak, hakkında dedikodu yapmak, kişiyi alay konusu yaparak, küçük düşürücü, onur kırıcı davranış ve sözlerde bulunmak,
4. Sözlü tehditte bulunmak; çalışma ortamında yüksek sesle bağırarak, kusur arayarak eleştiride bulunmak, küçük düşürmek, aşağılamak,
5. Fiziksel şiddet ya da bu tür şiddet tehditleridir (Einarsen, 1999).

Mağdurlarla yapılan görüşmelere dayanarak, Leymann (1993), işyerinde tacize yol açmada dört faktörün öne çıktığını iddia etmektedir;

1. İşyeri dizaynındaki yetersizlikler,
2. Liderlik davranışındaki kusurlar,

3. Sosyal olarak kalınan kurban konumunda olmak, mağdur olarak korunmasız kalma,
4. Çalışılan ortamdaki ahlaki değerlerin düşüklüğünün, iş yerinde tacize yol açan faktörler olduğu öne sürülmektedir (Einarsen, 1999).

Seigne (1998), psikososyal faktörlerin mobbingin ortaya çıkışı üzerinde etkisini konu aldığı çalışmasında, mobbinge maruz kalan İrlandalı çalışanların iş yerleri konusundaki tutumlarını incelemiştir. Mağdurlar işyerlerindeki çalışma ortamlarını; kişiler arası çatışmaların çokça yaşandığı, dostça ve destekleyici bir atmosferden yoksun, örgütsel, yönetsel değişimler geçiren ve otoriter bir liderlik tarzıyla yönetilen, son derece stresli ve rekabetçi bir ortam olarak tanımlamışlardır (Einarsen, 1999).

Einarsen ve arkadaşlarının (1994) Norveç'te altı farklı işçi sendikasının 2.200 üyesi arasında yaptığı bir çalışmada, hem mağdur hem de işyerinde yapılan mobbingi gözlemleyenler, çalışma ortamlarında diğerlerinden daha fazla memnun olmadıklarını bildirdiler. Ankete katılanlar yapıcı liderlik eksikliğini, iş yerindeki görevlerini yerine getirmede fiziksel ortamın eksik ve yetersiz olduğunu ve özellikle de üst düzey bir rol çatışmasının yaşandığını belirtmişlerdir.

Vartia (1996), yaptığı çalışmasında; İş yerinde özellikle haklar, yükümlülükler, ayrıcalıklar ve pozisyonlarla bağlantılı olarak verilen yetki görev ve sorumluluklar ve arasındaki uyumsuz talepler ve beklentilerin, çalışma ortamında tükenmişlik ve stres yaratabileceğini belirtmiştir. Bu durum sonrasında yaşanan sıkıntılar için günah keçisi arama çabası ve çalışanlar arasındaki yaşanan zayıf ilişkilerin çatışmanın habercisi olabileceğini ifade etmiştir.

2.2. Mobbing Sürecinde Örgütsel ve Yönetimsel Etmenler

2.2.1. Mobbing ve Örgüt İlişkisi

İşyerinde psikolojik tacizle ilgili olarak geliştirilmiş kuramsal modellerin bazılarında olgunun öncelikle bireysel unsurlarına dikkat çekilirken, bazılarında örgütsel boyutları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak konuyla ilgilenen yazarların büyük kısmı (Leymann 1996; Einarsen, 2000; Zapf, Einarsen, 2001; Mikkelsen, Einarsen, 2001; Ege, 2001, 2002; Spano, Bottin, Mestroni, 2005; Nocifora, 2006; Tınaz, 2006; vd.) Mobbingin hem bireysel

hem de örgütsel düzeyde ele alınıp incelenmesi gereken bir olgu olduğu konusunda aynı fikirdedirler. Dolayısıyla mobbingin tanısında kurbanı yönelik bireysel değerlendirme yanında, mobbingin yaşandığı düşünülen iş ortamının da değerlendirilmesi gereklidir. Bireysel değerlendirme yöntemlerinin örgütsel değerlendirme yöntemleri ile birlikte kullanılması, çok daha sağlıklı sonuç verecektir. Olgunun örgütsel boyutu da asla ihmal edilmemelidir. Nedenleri ve getirdiği sonuçlar, örgüt içi ve grup içi çatışmaların olası sonuçlarından kabul edilip örgütsel dinamikler bağlamında incelenmelidir. Mobbing sonuçları kadar nedenleri de sadece kurban bireyle sınırlı değildir; çalışma arkadaşları, amirler ve astara kadar uzanır ve çoğu kez tüm örgütle ilişkilidir. İşyerinde yaşanan çatışmalar, rol belirsizlikleri ile mobbing arasındaki ilişki, bilimsel verilerle de desteklenmiştir. Özellikle rol çatışması durumunda çalışanlar işyerinin beklentilerini, gereklerini ve değerlerini algılamakta zorluk yaşarken kendilerini bazı düşmanca duygu ve davranışlar içinde bulabilirler. Bu da, ileride o işyerinde yaşanacak psikolojik taciz olgusunun başlangıcı olabilir. Örgütsel değişkenlerin, mobbing olgusunun ortaya çıkmasında etkili olduğu kesinlikle kabul edilse de, bilimsel araştırmalar bu değişkenlerin ne tarzda etki ettiği konusunda henüz ayrıntılı sonuç verememektedir (Tınaz, 2008: 69-72). Mobbing konusunda örgütsel farkındalık yaratılması ve örgütsel farkındalık üzerine yapılan çalışmalar bu konuda aydınlatıcı katkılar sağlayacaktır.

Mobbing üzerinde araştırma yapanlar bu olguyu tek bir sözcükle ifade etmek yerine kavrama Türkçe karşılık olarak “işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “işyerinde psikolojik şiddet”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde moral taciz”, “işyerinde manevi taciz”, “duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, “yıldırma” ve “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” sözcüklerini kullanmaktadır. Kavramın tek bir sözcük yerine birkaç sözcükle ifade edilmesi doğrudur. Zira mobbing olgusunun birinci değişmez özelliği, işyerinde gerçekleşmesidir. Bu nedenle eylemin, muhakkak işyerinde geçtiği belirtilmelidir. Mobbing konusundaki taciz, fiziksel bir taciz olmayıp hedef alınan kişiye karşı küçültücü, aşağılayıcı, dışlayıcı, yok sayıcı, yineleyici sözlerle veya bu çeşit imalı davranışlarla sergilenen, bir diğer değişle, kişinin ilk adımda psikolojisinin bozulması hedefleyen bir tacizdir. Bu nedenle mobbing kavramı kapsamında ifade edilen eylemlerin yerine kullanılması en uygun sözcük grubu “Psikolojik Taciz” dir. Ancak psikolojik tacizin yaşamın tüm alanlarında, tüm kurumlarda, tüm iletişim örüntülerinde gerçekleşen bir olgu olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca eğilimin, bireyi bir şekilde yıldırma, canından bezdirmek, işyerinden kaçırtma, uzaklaştırmak amacını taşıdığı da unutulmamalıdır. Çeşitli ülkelerden

işyerinde psikolojik taciz konusuyla ilgilenen araştırmacılar ilk kez 1995’de Macaristan’da bir araya geldiklerinde, işyerinde psikolojik taciz olgusunun kökeninde daima örgütsel kaynaklı bir çatışmanın yer aldığı ve bu çatışmanın iyi yönetilmediği için zamanla kişisel bir çatışmaya dönüştüğü görüşünde birleşmişlerdir. Uluslararası düzeyde yapılan tüm araştırma sonuçlarının birleştiği ortak nokta, mobbing mağdurlarının, diğer şiddet ve taciz mağdurlarından çok daha fazla sayıda oldukları doğrultusundadır. Çalışma yaşamında gerçekleşen Mobbing olgusunun, toplumsal yaşamın her alanında bireylere zarar verici etkileri hissedilmektedir. Mobbing kavramı üzerinde yapılan araştırmaların sayısı günden güne çoğalırken, pek çok ülkede, konula ilgili farkındalığa yönelik araştırmalar yapmak ve mobbingle mücadele etmek giderek önem kazanmaktadır (Tınaz, 2008: 9-13).

2.2.2. Mobbingin Örgüt Üzerindeki Etkileri

Mobbing, bir örgütün başarı düzeyini koruyabilmesi için gerekli olan etkilerini zayıflatan ve güçlenmesini engelleyen, çözümlenmesi mümkün olmayan kalıcı sonuçlar yaratan ve bedeli son derece ağır olan bir olgudur. Bedel o kadar ağırdır ki örgüt, bunu kendi hayatıyla ödemek zorunda kalabilir. İşyerinde psikolojik tacizin örgütsel sonuçları hem sosyo-psikolojik hem de ekonomik yönden ele alınmalıdır. Bireyler arası anlaşmazlık ve çatışmalar; örgüt kültürü değerinde çöküş; olumsuz örgüt iklimi; genel saygı duygularında azalma; güvensizlik ortamı; çalışma motivasyonunun azalması; çalışanlarda isteksizlik nedeniyle yaratıcılığın kısıtlanması gibi durumlar mobbing uygulayan bir işletmede görülebilecek sosyo-psikolojik sonuçlardır. Mobbing görülen örgütlerde önemli ölçüde iş gücü kaybı söz konusudur. Mobbing nedeniyle iş yerinden kaçış olarak kabul edilen hastalık izinleri maliyetleri arttırır, buna karşılık verimliliği düşürür. İşletmeler, mobbing kurbanlarının açacağı davalar nedeniyle mahkeme masrafları ve uğradıkları maddi manevi hasarın tazminatını ödeme tehlikesiyle karşı karşıyadır (Tınaz, 2008: 70; Tınaz, 2011: 8).

Mobbing kişinin işyerinde saygısız ve zararlı davranışın hedefi olması ile başlayan bir süreçtir. Önceleri bir kişinin veya bazı kişilerin, bir kişiye veya birkaç kişiye karşı düşmanca bir biçimde geliştirdikleri örgütsel psikolojik şiddet sonucunda mağdur, önce kendisine ve daha sonra çevresine karşı yabancılaşmaya başlar. Süreç, işe karşı kayıtsızlık, bıkkınlık, yılgınlık, performans düşüklüğü ile başlar ve istifa ile sonuçlanır. Beraberinde örgüt içinde iş doyumunu ve örgüte bağlılık da azalma yaşanırken, işgücü devir oranında gözle görülür artış yaşanır.

Mobbing konusunda zarar gören kişilerde; uykusuzluk, iştahsızlık, depresyon, sıkıntı, hareketsizlik, ağlama krizleri, unutkanlık, alınganlık, ani öfkelenme, suskunluk, yaşama arzusunun kaybı, daha önceleri sevdiği şeylerden doyum alamama gibi bir takım davranış ve düşünce değişiklikleri gözlenebilir. Hatta şiddetle tacizin çok yoğun yaşandığı durumlarda mobbing mağdurlarında intihar düşünceleri dahi ortaya çıkabilir. Çalışanlar arasında gittikçe yoğunlaşan kronik endişeler örgüt bütünlüğü etkisi altına alır. Bu noktada mobbing olgusunun, örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ele alınması gerekmektedir. Ancak pek çok örgütte mobbinge bağlı problemlerle karşılaşılmasına rağmen bu problemler görmezden gelinmekte, ilgili önlemler alınmamakta veya iyileştirme yönelik çalışmalar yapılmamaktadır. Örgüt içinde performansı hızla düşen birey, psikolojik ve sosyal açıdan büyük bir çöküş yaşamaktadır. İş ortamında hissettiği baskıyı dengeleme yolunda yönelen birey, işe geç gelmeye başlar, hastalık izinlerini kullanır, beraberinde işyerinde iş kazaları ve meslek hastalıkları sayısında artış kaydedilir. Netice de mobbing olgusu bireye olduğu kadar örgüte de zarar getirir. Mobbinge maruz kalan bireylerin çalıştığı bölümün genel performansında önemli bir düşüş gözlenir (Einersen, 2003:4).

Aylar süren uzun bir dönem içerisinde hemen hemen her gün kendisine yöneltilen baskı ve saldırılar sonucunda birey, işten uzaklaştırılma riski içeren çaresiz bir konuma düşürülür. Kişi fiziksel, sosyal, ekonomik ve zihinsel açıdan yaralanır. Çok daha ağır olgularda ise işin sabote edildiği ve yasal olmayan yollara başvurduğu görülebilir (Tınaz, 2011: 9).

Yıldıрма, bastırma, sindirme, yok saymak, görmezlikten gelme, bezdirme veya psikolojik şiddet gibi farklı şekilde nitelendirilen mobbing; örgütsel çatışmanın, iş tatminsizliğinin, motivasyon kaybının, hatta işten ayrılmanın başlıca nedenlerinden biridir. Mobbingin olduğu yerde çalışanları motive eden, mesleki ve örgütsel bağlılık oluşturan, güven sağlayan tüm araçlar ortadan kalkmakta, bunun yerini örgütsel çatışma, iş gören devir hızında artış ve genel anlamda tatminsizlik almaktadır. Mobbing sistemli ve sürekli uygulanması durumunda psikolojik bir savaşa dönüşmekte ve sonuçta kurbanların işten ayrılmalarının dışında başka seçenekleri kalmamaktadır. Örgütsel verimsizliğin ve performans düşüklüğünün en önemli nedenlerinden biri olan mobbing, dünyada ve ülkemizde tüm kamu ve özel sektörlerdeki örgütlerde var olan çerçevesi kesin bir biçimde belli olmayan ve adı tam olarak konulamamış her bakımdan kötü muamele örneği olarak sürüp gitmektedir. Yasal düzenlemeler nedeniyle, özellikle kamu örgütlerinde kaba şiddet kabul edilemez görüldüğü için psikolojik şiddet yaygınlaşmakta, bu yolla mobbing mağdurları; bıkırtma, yıldıрма, dışta bırakma, örgütsel

bazı olanaklardan mahrum bırakılma, örgütsel kaynaklı imkanlardan yararlanma konusunda adaletsizlik yapılması, haklarından yararlanmanın engellenmesi ve geciktirilmesi gibi davranışlara maruz kalmaktadır (Tutar, 2015: 10).

Mobbingi özellikle hiyerarşik yapılanmış gruplarda ve yönetsel becerilerinin zayıf olduğu örgütlerde, gücü elinde bulunduran kişinin veya grubun diğerlerine psikolojik olarak sürekli sistematik baskı ve psikolojik işkence uygulamasıdır. Mobbing; yaş, cinsiyet ayrımı gözetmeden psikolojik saldırıdır, taciz, rahatsız etme ve onu haklarından mahrum etme suretiyle yapılan haksız muamelelerdir. Nihai amacı kişiyi savunmasız bırakmak suretiyle iş ortamından dışlamaktır. Ancak her mobbing olayının psikolojik, sosyolojik, siyasi, kültürel birçok nedenleri vardır (Tutar, 2015: 20).

2.2.3. Mobbing ve Örgütsel Çatışma

Örgütte kişiler arası anlaşmazlık anlamına gelen örgütsel çatışma, sistematik olmaması ve belli bir hedefin olmaması yönüyle mobbingden ayrılır. Örgütsel çatışma da, çatışmanın tarafları, kendilerini sürekli baskı altında hissetmezler. Mobbingte durum farklıdır; mobbingin tarafları kendini sürekli baskı ve tehdit altında hissederler. Mobbing, çatışmaya göre daha sistematik olarak uygulanır. Örgütsel çatışma bir politika ve strateji aracı değildir; oysa mobbing, uygulayan kişinin örgütsel politika ve strateji aracı olarak uygulanır. Mobbing uygulayan kişinin mobbing yapma potansiyeli her zaman vardır ve kurbanın mobbinge maruz kalması her an söz konusudur. Mobbing ile çatışma arasında diğer bir farklılık çatışmanın kapalı, mobbingin ise açık uçlu olmasıdır. Öte yandan örgütsel çatışma bir örgütsel problem iken mobbing bir örgütsel problematiktir; problemler yumağı ve bir sorun sarmalıdır. Örgütlerde çatışma insana özgü bir olay olarak görülmektedir; ancak örgütsel yapı, sadece örgüt çalışanlarından ibaret değildir. Ayrıca bireylerin oluşturdukları gruplar ve bölümlerde vardır. Bunun yanında bağımsız bir örgütün diğer örgütlerle çatışmasından da söz edilebilir (Tutar, 2015:128).

Örgütsel çatışmayı beş grupta inceleyebiliriz;

Kişiler arası çatışma: *İki kişinin birbiriyle çeşitli fikir ve görüş ayrılıklarına düşmeleridir. Örgütlerde en çok rastlanılan kişiler arası çatışma türü, ast-üst çatışmaları ile kurmay-komuta yöneticileri arasındaki kişisel anlaşmazlıklardan doğan çatışmalardır.*

Gruplar arası çatışma: *Aynı bölüm yöneticisine bağlı olan formal ve informal grupların birbiriyle mücadeleye girmelerinden doğan çatışmadır.*

Bölümler arası çatışma: *Aynı örgütte temel işlemleri yerine getirebilmek üzere bir arada bulunan ve her birinin görev ve sorumlulukları farklı olan örgütsel bölümler arasında çatışma örgütler de sık rastlanan çalışma biçimidir.*

Hiyerarşik çatışma: *Bu tür çatışma, örgütte üst-ast arasında ortaya çıkar. Her kuruluştaki emir-komuta sistemi olsa da ast-üst arasında bazen sorunlar olabilir, ast-üst arasında çeşitli nedenlerle çatışma çıkabilir. Ast-üst çatışması bazı durumlarda şiddetlenerek ve sistemli bir hal alarak mobbinge dönüşebilir.*

Yatay çatışma: *Bir örgütte eşit düzeyde bulunan fonksiyonel birim çalışanları arasında meydana gelen çatışmadır. Birim yöneticilerinin terfi etme, kendi bölümünü ve işinin önemini kabul ettirme ve öne geçme çabaları çatışmaya neden olabilir. Fonksiyonel birimler arasındaki rekabet, fonksiyonel yöneticileri ve diğer çalışanları birbiriyle çekişmeye ve çatışmaya sürükleyebilir (Tutar, 2015:129).*

Örgütlerde çatışma ortamının ortaya çıkmasının aşağıdaki gibi bazı nedenleri vardır;

İşlevsel ve görevsel bağlılık: *Örgütsel bazı işler ile bu işleri yapan kişiler arasında işlevsel bağlılık vardır. Örneğin insan kaynakları bölümü ile muhasebe bölümü, üretim bölümü ile pazarlama bölümü arasında fonksiyonel ilişki vardır ve söz konusu ilişkiden kaynaklanan fonksiyonel çatışmalar olabilir.*

Kaynakların paylaşımı: *Örgüt çalışanlarının kaynak paylaşımında birbirleriyle rekabet etmeleri çatışmalarına neden olabilir. Örgütler fiziksel, insan ve mali kaynaklardan meydana gelir. Bu kaynaklar belirli mal ve hizmetlerin üretimi için kullanılır. Kaynaklar sınırlı olduğu için amaç sınırlı kaynaklardan daha büyük pay alabilmektir. Çoğu çatışmanın kaynağında söz konusu pay kapma yarışı vardır.*

Amaç farklılıkları: *İş görenlerin ve grupların bireysel veya grupsal amaçları her zaman birbiriyle uyumsuzdur. Söz konusu uyumsuzluk durumu, örgütsel çatışmaya neden olur. Üretim, satış, araştırma ve geliştirme gibi bölümlerin amaçları birbirinden farklıdır ve amaçların farklılığı çatışmaya dönüşebilir.*

Algılama ve yorumlama farklılıkları: *Çalışanların grupların ve bölümlerin örgütsel sorunları farklı algılamaları, farklı yorumlamaları örgütsel çatışmaya neden olabilir.*

Yönetimsel belirsizlikler: *Örgütte emir-komuta hattının (kimin kime karşı bağlı ve sorumlu olduğunun), görev yetki ve sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanmamış olması çeşitli belirsizliklere ve çatışmalara neden olabilir.*

İletişim engelleri: *İletişimdeki engeller amaçlarda farklılaşmaya ya da benzer amaçları paylaşan çalışanların gruplaşmaları ve çatışmaya yol açar.*

Yönetim biçimi: *Yöneticilerin uyguladığı otoriter yönetim hiyerarşik çatışmaya, abartılı bir demokratik yönetim ise yatay çatışmaya yol açar. Genel olarak yöneticinin yönetim becerisinin yetersizliği örgütsel çatışmanın nedenidir.*

Bireysel özellikler: *Örgütlerde farklı kişisellikteki insanların (agresif, nevrotik, obsesif) birbirleriyle çekişmeleri sık rastlanan bir durumdur. İnsanların farklı kişilik, inanç ve değerlere sahip olması örgütsel çatışmanın önemli nedenleridir (Tutar, 2015:129-130).*

2.2.4. Mobbing Unsurları

Bir insanın alıngan olmasından, kendisini haklı görmesinden, bencil olmasından kaynaklanan yanlış bir değerlendirme içinde olması mümkündür ve bu tür özelliklere sahip insanlar, örgütsel bir eylemi veya işlemi yanlış değerlendirerek mobbing zannedebilirler. Bir eylemin veya işlemin mobbing olarak değerlendirilebilmesi, hukuksal anlamda bir fiil olarak değerlendirilebilmesi için somut bazı unsurların bulunması gerekir. Bu unsurlar, örgütsel anlaşmazlığın, huzursuzluğun, çatışmanın veya genel anlamda kötü muamelenin mobbing sayılabilmesi için asgari koşullarıdır. Bunları aşağıdaki gibi belirleyebiliriz:

Kötü muamelenin işyerinde gerçekleşmiş olması. Bir davranışın mobbing olarak nitelendirilebilmesi için, mobbinge konu olan davranışın işyerinde gerçekleşmiş olması gerekir. Bu noktada işyeri kavramı dar anlamda yorumlanmamalıdır, birtakım unsurları taşıması halinde belli davranışlar (bir iş gezisinde maruz kanılan taciz gibi) mobbing olarak değerlendirilebilir.

Mobber (failin) ve mağdurun işyeri çalışanı olması: Mobbingin kim veya kimler tarafından uygulandığı konusu önemlidir. Mobbing herhangi bir şiddet, çatışma veya saldırganlık olmadığı için, söz konusu kötü muamelenin örgütsel ortamda ve örgüt çalışanları tarafından, yine örgüt çalışanlarına karşı uygulanması gerekir. Burada fail (mobber) mağdurun, üstü, astı veya aynı derecede çalışan iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.

Kurbanın örgüt çalışanı olması gerekir: Kamu örgütlenmesinin aşırı bürokratik yapısından kaynaklanan kötü muamelelere her yerde çeşitli kurum ve kuruluşlarda rastlanabilmektedir. Ancak söz konusu kötü muamele bir örgüt çalışanına yapılmadığı durumlarda mobbing olarak kabul edilemez. Mobbingden söz edebilmek için, kötü muamelenin örgütte veya örgütsel bir ilişki ortamında, örgüt çalışanına yapılması gerekir.

Eylemin kasıtlı ve sistematik olması: Mobbing keyfi, arızı, konjonktürel veya bilmeden yapılan davranışlar değildir. Aksine mobbing eylemleri sistematik, bir stratejinin gereği, yapısal sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle ve kasıtlı olarak ortaya konan psikolojik ve fiziksel zarar verme kastı olan eylemlerdir.

Leyman örgütlerde kötü muamelenin mobbing sayılabilmesi için bir ölçüt olarak en az altı aylık bir süre boyunca frekansın haftada bir kez tekrarlanması gerektiğinden bahsetmektedir. Eylemin kaç kez veya ne kadar uzun süre tekrarlanması halinde mobbing sayılacağı konusunda farklı görüşler olsa da, mobbing eylemlerinin haftada en az bir kez ve altı ay süresince gerçekleşmesi gerektiği saptaması doğru değildir. Olayı devletlerarası yaşanan bir savaş gibi değerlendirmek gerekir. Yıllarca süren, düşük yoğunlukta ki savaşlar olduğu gibi, birkaç hafta içinde hedefine ulaşan çok şiddetli savaşlar da vardır. Kısa sürede sonuç alınması, onu savaş olmaktan çıkarmadığı gibi, örgütte faili ve kurbanı belli bir kötü muamele altı ay sürmedi diye mobbing olmaktan çıkmaz. Burada önemli olan, mobbingin süresi değil, kurbanın olaydan etkilenme derecesi, mobbingin şiddeti ve yoğunluğudur (Tutar, 130).

Bir davranışın mobbing sayılması için eylemin veya işlemin aşağıdaki tüm koşulları taşıması gerekir:

- Kasıtlı ve sistematik biçimde yapılmalıdır.
- Yıldırma, pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşınmalıdır.

- Mağdurun kişiliğine, mesleki durumuna, fiziksel ve psikolojik sağlığına zarar vermelidir.
- Kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli veya açık olabilir. Burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.
- Mobbing eylemlerinde veya işlemlerinde görevi kötüye kullanma durumu olmalıdır.
- Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut, kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenin subjektif yargılarına dayanmaması gerekir (Tutar, 2015:132-133).

Herhangi bir kötü muamelenin mobbing sayılamayacağı durumlarında tespit edilmesi özellikle hukuksal anlamda son derece önemlidir.

Aşağıdaki eylemler mobbing olarak kabul edilemez;

- *Kötü muamelenin arızı olması ve sistematik biçimde uygulanmaması,*
- *Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması. Bilmeyerek, unutulmuş veya sehven ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele, ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak değerlendirilir.*
- *Kötü muamele somut bir duruma, bir gerçeğe dayanmalıdır; aksi halde kişinin alınganlığı, bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.*
- *Kötü muamelenin hukuksal bir sonuç doğurabilmesi için hukuksal anlamda bir fiil yani fiziksel şiddet, cinsel taciz ve /veya hakaret gibi somut olması gerekir.*
- *Örgütsel ortamda yaşanan bireysel anlaşmazlıklar mobbing değildir. İdari eylem ve işlemlerden kaynaklanmayan hiçbir davranış mobbing olarak görülmez.*
- *İşyeri dışında bir işle ilgili olmayan nedenlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve kötü muameleler mobbing olarak değerlendirilemez (Tutar, 2015:133).*

Mobbing çeşitli tutum ve davranışlarla somutlaşabilmektedir. Özellikle sözlü, yazılı sataşma ve hakaretler, tehditler, gruplaşmalar, dedikodular, fiziksel veya cinsel saldırılar, çalışana kasıtlı zarar verme davranışları günümüzdeki en yaygın örnekleridir. Mobbing, bazen negatif ayrımcılık, bazen de haklardan ve imkanlardan mahrum bırakma şeklinde olur. Mobbing basit bir kabalık ve saygısızlık değildir; bu tür davranışları sergileyen kişiler, bilinçli olarak davranır ve belli bir amacı güderler. Mobbing hem tehditkar bir durum içerir, hem de bir stratejinin gereği olarak uygulanır ve sonuçları kestirilen kötü davranış örnekleri olarak somutlaşır. Örgütsel açıdan mobbing işyeri devir hızında artış, verimsizlik, tatminsizlik, işe ve yaşam arzusuna karşı isteksizlik gibi psikolojik sorunlara neden olur.

Örgütsel psikoloji açısından önemli bir sorun olmasına rağmen “mobbing” davranışları, genellikle görmezlikten gelinir, yerine göre yönetsel bir politika olarak belirlenir (Tutar, 2015:133-134).

İşyerinde zorbalığın kapsamı çok geniş olduğundan, sizin ya da arkadaşlarınızın mobbing kurbanı olup olmadığını, bu gibi durumlarda ne gibi kriterler bulunduğunu tanımlayıp ölçmek zordur. İş yerinde zorbalığa karşı algılanan mağduriyeti ölçmek için Einarsen, Raknes, Matthiesen, Hellesoy ve Hoel yaptıkları çalışmalar sonucu “Olumsuz Faaliyetler Anketi”ni (Negative Acts Questionnaire – (NAQ-R) , geliştirmişlerdir. NAQ-R iş yerinde gerçekleşen eylemler için aşağıdaki özellikleri sıralanmaktadır:

1. Performansınızı etkileyen, bilgileri saklayan, çabalarınızı gözden düşürmeye çalışan biri ya da birilerinin olması.
2. İşinizle bağlantılı olarak küçük düşürülmüş olmanız ya da çalışma arkadaşlarınız tarafından alay konusu edilmeniz,
3. Yeteneklerinizin ve yeterliliklerinizin altında görevlerde çalıştırılmanız,
4. Kilit görevdeki önemli sorumluluk alanlarından uzaklaştırılıp, önemsiz sıkıcı görevlere getirilmeniz,
5. Hakkınızda dedikodu ve söylentilerin yayılması,
6. İş yerinde önemsenmemek veya dışlanmak,
7. Tavırlarınız ve özel hayatınız hakkında rahatsız edici açıklamalarda bulunulması (örneğin alışkanlıklarınız, geçmişiniz, sosyal çevreniz gibi) ya da hakaret edilmesi,
8. Yüksek sesle bağırılmak, kendiliğinden olağan gelişen bir öfke ve kızgınlığın hedefi olmak (veya hiddetlenmek, sinirlenmek),
9. Parmakla işaret ederek tehditkar davranışlar sergilemesi, kişisel alanı işgal etmek, itip kakmak, ötelemek, engel olmak/saf dışı bırakmak gibi göz korkutucu davranışlarda bulunulması,
10. Başkaları tarafından işinizden istifa etmeniz için öneriler, imalar ya da uyarıcı davranışların sergilenmesi,
11. Hatalarınızın veya yanlışlarınızın yinelenerek her seferinde hatırlatılması,
12. İnsanlarla yakınlaştığınızda veya temasa geçtiğinizde önemsenmemek, görmezden gelinmek ya da düşmanca tepkilerle karşı karşıya kalmak,
13. Yaklaştığınızda ya da yaklaşırken düşmanca tepkiyle karşı karşıya olmak,
14. Israrcı bir şekilde çalışmanızın ve çabalarınızın sürekli olarak eleştirilmesi,

15. Fikir, düşünce ve görüşlerinizin göz ardı edilmesi,
16. Başaramadığınıza, bir işin üstesinden gelemeyeceğinize dair insanlar tarafından yapılan şakalar, imalar,
17. Mantıksız görevler, imkansız hedefler veya teslimatı mümkün olmayan tarihler ile ilgili görevler verilmesi,
18. Size karşı yapılmış asılsız iddialar mevcuttur,
19. Sürekli gözlenerek, yaptığınız işler izlenip, takip edilir,
20. Baskı ve zorlama sebebiyle hakkınız olan bir şeyi talep edemezsiniz (örneğin, hastalık izni, tatil hakkı, yolculuk giderleri gibi),
21. Çalışma arkadaşlarınızı tarafından aşırı derecede alay edilerek gereksiz şakalar ve iğneleyici sözlerde bulunulur,
22. Yönetilemez bir iş yüküne maruz kalırsınız,
23. Şiddet tehdidi, fiziksel taciz veya mevcut uygulanmakta olan taciz söz konusudur (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009).

NAQ-R anketinde listelenen deneyimlerin ne sıklıkla gerçekleştiği önemlidir. Zorbalığa uğranılan durumların günlük, haftalık, aylık, bazen, ara-sıra ya da asla gibi ne sıklıkla karşılaşıldığı değerlendirmektedir. Bu unsurlardan herhangi birini bir süredir deneyimlemeniz ya da maruz kalmanız, işyeri zorbalığının hedefi olduğunuz anlamına gelmez. İş yeri zorbalığı “Bir ya da birkaç kişinin uzun bir süre boyunca, sürekli olarak bir veya birkaç kişiye olumsuz eylemlerde bulunması, bu eylemlere karşı kendini savunmada zorlanan kişileri hedef alarak zorbalığa uğratma durumudur. Bir kerelik bir olayı zorbalık olarak değerlendirilemez. Zorbalığa uğrayanların uzun bir süre boyunca en az haftada bir kez yukarıdaki öğelerin birkaçına maruz kalma olasılığı yüksektir (Einarsen, Hoel ve Notelaers, 2009).

Mobbing iş yerinde psikolojik şiddet, örgüt içinde gerilim ve çatışmalı bir iklim sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorundur. Çalışanlar arasında artan kronik endişeler, örgüt bütünlüğünü etkisi altına alır. Bu noktada mobbing olgusunun, örgütsel sağlığı tehdit eden bir unsur olarak ele alınması gerekliliği doğmaktadır. Bu anlamda mobbing, son yılların en önemli örgütsel problemlerinden biri olarak algılanmaktadır. Günümüz işletmeleri, hem bireysel hem örgütsel sağlığın, hakların ve çıkarların korunması amaçlı çözümler üretmek zorundadırlar. Ancak pek çok örgütte mobbinge bağlı problemlerle karşılaşılmasına rağmen

bu problemler, görmezden gelinmekte; ilgili önlemler alınmamakta veya iyileştirmeye yönelik çalışmalar yapılmamaktadır (Tınaz, 2011:14).

2.3. Mobbinin Hukuktaki Yeri ve Korunma Yolları

2.3.1. Mobbing ve Hukuk İlişkisi

Çalışma hayatında son yıllarda ortaya çıkan ve yoğun tartışmalara neden olan önemli konulardan bir tanesi mobbingdir. Mobbingin, gerek mağdur kişi üzerinde, gerek ülke ekonomisine verdiği zararlar, konuya hukukçuların da duyarlı kalamayacağı bir boyuttadır. Birçok gelişmiş ülkenin, mobbingin tanı ve sonuçlarına yönelik araştırmalar yapmış oldukları, mobbingin önlenmesi ve sebep olduğu bireysel ve ekonomik zararların giderilmesi için hukuksal düzenlemeler ile önlemler aldıkları görülmektedir (Demircioğlu, 2007). Her ne kadar Türkiye’de bu tartışmalar nispeten daha yeni olsa da özellikle Avrupa’da uzun yıllardır bu konuda ki tartışmalar devam etmektedir. Mobbing ilk önceleri, psikolojik ve sosyolojik nedenlere dayandığı ve sorunlara neden olduğu için psikologlar ve sosyologlar tarafından ele alınmıştır. Mobbingin hukuki sonuçları nedeniyle hukuk dünyasına girmiş ve özel bir yer edinmiştir. Bu bağlamda en çok çalışma hayatına ilişkin olarak kullanılan bir kavram haline gelmiştir (Erkal, 2015:1).

Çalışanın işyerinden dışlanarak izole edilmesine sebep olan, mesleki beceri ve davranışlarını, iş yerinde moral, motivasyon, adaptasyonunu olumsuz etkileyen ve neticede kişiyi yıldıran iş göremez hale getiren psikolojik taciz (mobbing), kişinin çalışma hayatına, hak ve özgürlüğüne yapılmış bir saldırı özelliği taşımaktadır. Bir kimsenin çalışma hayatı, o kimsenin toplum içindeki itibarını ve kendine olan öz güven ve benlik saygısını belirleyen önemli bir faktördür. Çalışanların gösterdikleri emek karşılığı hak ettikleri maaş, çoğu zaman kendilerinin ve ailelerinin hayatlarını devam ettirmelerini sağlayan bir gelir kaynağıdır. Bu açıdan, psikolojik taciz eylemleri ile mağdurun iş yerinden uzaklaştırılarak ve iktisadi kişilik değerlerinin de en ağır biçimde ihlâl edildiği bir süreçtir (Demircioğlu, 2007).

Mobbing kavramını psikoloji ve hukuk literatüründe önemli hale getiren husus, iş yerinde mobbing türü tacizlerin, diğer tacizlere göre (cinsel taciz, fiziksel taciz gibi) daha çok

yaşanması ve bu tür tacizlerin gerek çalışma ortamının verimliliği, gerek mağdurların kişilikleri üzerinde yarattığı zararın büyüklüğüdür (Demircioğlu, 2007).

Mobbingin hukuktaki gelişimi ve mobbinge hukuki sonuçlar bağlanması da aşama aşama olmuştur. Mobbingin hukukta en çok karşılık bulduğu alan ise iş hayatıdır. Bu da öncelikle iş hukuku alanında bu kavramın kullanılmasına vesile olmuştur. Buradan da kamu sektörüne geçmiştir. Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan memur ve diğer kamu görevlileri de özel hukuka tabi işyerlerinde olduğu gibi işyerinde psikolojik tacizim faili ya da mağdur tarafı olmaktadır. Kamu görevlilerinin uğradığı psikolojik tacizi önlemek ve sonuçlarını ortadan kaldırmak ya da hafifletmek için de bir takım hukuki düzenlemelere gidilmiştir. Mobbing idare hukukunun da konusu haline gelmiş, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin mobbinge karşı korunması için tedbirler alınmıştır. Hatta birçok ülke ayrı ve özel anti-mobbing kanunları çıkartarak ya da kanunlara özel hükümler ekleyerek, gerek özel, gerek ise kamu sektöründe çalışanlara özel bir koruma sağlamıştır (Erkal, 2015: 13).

Mobbing ile mücadelenin en önemli araçlarından biri hukuk normlarıdır. Ayrıca ve daha önemli olarak mobbing olgusu, sadece hukuk düzeninin özünü oluşturan temel insan hak ve özgürlüklerine ilişkin kuralların ihlali anlamına gelmemekte, çalışan insanın onurunun, kişilik değerlerinin de anayasal çalışma hakkının ihlali anlamına gelmektedir. Bunun içindir ki, son yıllarda mobbing konusunda özel yasal düzenlemelere gidilmesi zorunluluğu ortaya çıkmış bulunmaktadır. Örneğin Avrupa Konseyi zaman içinde 1961 tarihli Sosyal Şartın yerine geçmek üzere yürürlüğe koyduğu 1996 tarihli “*Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı*”nın 26. Maddesi’nde açıkça işyerinde insan onurunun korunması hakkını tanımakta ve üye devletleri bu konudaki toplumsal duyarlılığı geliştirmeye, bilgilendirmeye ve mobbingi önlemeye davet etmektedir. “*Onurlu Çalışma Hakkı*” başlığını taşıyan 26. Madde’nin birinci fıkrası; işyerinde bir işle bağlantılı cinsel taciz konusunu düzenlerken, aynı maddelerin ikinci fıkrası; işyerinde psikolojik tacize karşı korunma hakkını düzenlemektedir. Bu hükme göre, üye devletler; “*İşyerinde ya da işle bağlantılı olarak, her çalışana karşı sürekli olarak yinelenen, kınanabilir ya da açık biçimde sergilnen düşmanca ve saldırgan eylemler konusunda duyarlılığı arttırmak, bilgilendirmeyi ve önlemleri geliştirmek, çalışanları bu gibi davranışlara karşı korumak için her türlü önlemi almak*” zorundadırlar. Cinsel taciz, onurlu yaşama hakkına zedeleyen sözlü taciz ya da kısıtlı yıldırma biçimleri Şartın Ek’inde ikinci fıkra da açıklanmaktadır. İşveren ya da iş arkadaşları tarafından sevilmemesi, sistemli biçimde dışlanması ya da benzer nedenlerle

kendisine eşit çalışma ortamı sağlanmayayn ya da mesleki unvanına uygun görevler verilmeyen bir çalışanın durumu, bu fıkranın tanımladığı eylemler kapsamına girer. Türkiye, Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartı imzalamış, ancak henüz onaylamamıştır. Onay işleminin gerçekleşmesinden sonra alınan hüküm Anayasanın 90. Madde' si uyarınca iç hukukumuzda dahil olacaktır (Tınaz, 2011: 15-16).

Avrupa Birliği ve birliğe üye ülkelerin bir kısmının mobbingi kanun, kararname ya da düzenleyici işlemlerle tanımladıkları görülmektedir. Bazı ülkelerde mobbing, ahlaki (moral) mobbing olarak ifade edilmekte ve işyerinde psikolojik tacizi belirtmektedir. Cinsel taciz ise ayrı tanımlanmaktadır. İsviçre, Almanya gibi bazı ülkelerde ise herhangi bir tanımlı yapılmadan mobbingi, kişinin varlık haklarının ihlali olarak görülmektedir (Erkal, 2015: 17).

Avrupa'da mobbingi özel olarak hüküm altına alan ülkelerin yaptıkları kanuni tanımlar arasında farklılıklar bulunmaktadır. İsveç işyerinde Mobbinge Mücadele Kararnamesi'nin 1. Maddesine göre mobbing; *“Çalışana karşı saldırı niteliğinde olan ve onu işyerinden dışlayan, tekrarlanan suretle yapılan aşağılayıcı ve negatif nitelikteki davranışlar”* olarak tanımlamaktadır (Erkal, 2015:17).

Fransız *“İş Kanunu”* ve *“Memurların Hakları ve Görevleri Hakkındaki Kanun”* unda da benzer tanımlar yapmaktadır. Bu kanunlarda, çalışanların çalışma şartlarının kötüleşmesinin hedeflendiği ya da bu sonucu meydana getiren, kişilik haklarını haklarını ve onurunu ihlaleden, fiziksel yada ruhsal sağlığına zarar veren ya da mesleki kariyerini tehlikeye sokan, tekrarlanan mobbing davranışları yasaklanarak, idari, mali ve cezai müeyyideler öngörülmüştür (Erkal, 2015:18).

Belçika'da *“Çalışanların İşini Yaparken Kendisini Huzurlu Hissetmesi Hakkındaki Kanun”* un 32. Maddesi'nin 2. fıkrasında mobbingin tanımı ayrıntılı bir şekilde yapılmıştır. Buna göre *“İşyerinde ahlaki (moral) taciz: İşyeri veya kurum içinde ya da dışında, belli bir süre yapılan çok sayıda benzer ya da farklı haksız davranışlarla, çalışan ya da başka bir kişinin, kişilik onurunun, bedensel veya ruhsal dokunulmazlığının ihlal edilmesinin amaçlandığı durumlardır. Ya da böyle bir etkisinin olmasıyla çalışanın işini yerine getirmesine engel olunarak, işinin tehlikeye sokulması ya da yıldırılmasıdır. Düşmanca, onur kırıcı, aşağılayıcı veya hakaret edici bir ortam yaratılmasıdır. Bununda özellikle sözler, tehditler, hakaretler, tavırlar ya da tek taraflı yazılarla ifade edilmesidir. Bu davranışlar özellikle din,*

dünya görüşü, engelli olma, yaş, cinsel taciz, ırk ya da etnik kökenle ilgili olabilmektedir” şeklinde tanımlanmaktadır (Erkal, 2015:18).

Avrupa Birliği de “*Avrupa Birliği Memurları Statüsü Kararnamesi*” nde mobbing ve cinsel tacizi tanımlanmaktadır. Maddenin 3. fıkrasında; “*Mobbing; uzun bir zaman, kasıtlı ve sistematik olarak tekrarlanan, sözlü veya yazılı ifadeler, davranışlar ya da hareketlerle gerçekleştirilen kişinin kişilik, onuruna, fiziksel veya psikolojik bütünlüğüne yönelik saldırı niteliğinde yapılan uygunsuz davranışlardır*” şeklinde tanımlanmaktadır (Erkal, 2015:18).

Diğer ülkelerde yapılan birçok tanımlarda da ağırlıklı olarak kastın dışında; kişilik hakkının zedelenmesi, iş ortamına kötüleşmesine neden olan ihmali davranışlar da mobbing olarak kabul edilmektedir (Erkal, 2015:18).

Mobbingin kanuni tanımları birbiriyle benzeşse de önemli bir takım farklılıklar bulunmaktadır. Bu tanımlar özellikle mobbingin şartlarını belirleme bakımından önem taşımaktadır. Türk hukukunun 2011/2 tarihli “*İşyerinde Psikolojik Tacizden Önlenmesi*” konulu genelgesinde mobbing; “*Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğinin ve saygınlığını zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik taciz*” olarak tanımlanmaktadır (Erkal, 2015: 17-18).

Türk hukukundaki mevcut bazı düzenlemelerden işyerinde psikolojik tacize karşı koruma sağlamak amacıyla fayda sağlamak mümkündür. Bu düzenlemelerin başında, Medeni Kanunumuzun kişilik haklarını koruyucu hükümleri ile Borçlar Kanunumuzun haksız fiil ve borca aykırılığa dair düzenlemeleri gelmektedir. Çalışanların uğradığı psikolojik tacizin, her şeyden önce kişilik hakkını ihlâl eden bir davranış olduğu ve aynı zamanda işverenle işçi arasındaki borç ilişkisi bakımından bir borca aykırılık durumu teşkil ettiği açıktır (Demircioğlu, 2007).

Türk hukukunda ise mobbinge ilişkin düzenlemeler kapsamında, Borçlar Kanunu Tasarısı ile işverene, işçilerin mobbinge uğramamaları için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak bunun dışında da işyerinde mobbingin mağdurun kişilik hakkının ihlali ve işveren ile borç ilişkisinden doğan bir yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirilmesi mümkündür (Demircioğlu, 2007).

Mobbing, mağdurun kişilik haklarını ihlâl ettiğinden ve haksız fiil oluşturduğundan, Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu kapsamında ele alınmalıdır. Buna göre, hukuka aykırılığı gideren özel bir sebep (hukuka uygunluk sebebi) bulunmadıkça, bir mutlak hakkın ihlâli sonucunun doğması, hukuka aykırılığın oluşması için yeterlidir; bunun için mutlak hakkı ihlâl eden davranışın da kanun koyucu tarafından ayrıca yasaklanmış olması gerekmez (Demircioğlu, 2007).

Yapılan tanımlara bakıldığında mobbingin meydana gelmesi hususunda sistematiklik, belli bir süre tekrarlanma ve mağdurun iş hayatını etkilemesi ve ağır sonuçlar doğurması bakımından birbirine benzerlik taşımaktadır. Buna karşılık süre bakımından farklılıklar söz konusudur. Bir kısım yazarlar mobbing davranışlarının sistematikliğini enaz 6 ay ve haftada enaz bir kez olarak açıklarken, bazı araştırmacılar belli bir süre belirtmeden sıklıkla meydana gelmesini yeterli görmektedir. Diğer farklılık ise failin davranışlarının mağdur üzerinde psikolojik baskı olarak algılanmasına, yani mağdurun subjektif yönüne de ağırlık vermektedir. Buna göre davranışlar ancak mağdur tarafından mobbing olarak algılanırsa mobbingin varlığından söz edilebilecektir (Erkal, 2015: 19).

Mobbing uğrayan kişilerin davranışlar karşısında dayanma gücü her ne kadar farklı olsa da, haklı çıkmak gayesinde en ufak bir davranıştan dahi kendisini sosyal, ekonomik, fiziksel ya da ruhsal olarak dışlanmış hissettiğini beyan edebilme tehlikesi bulunmaktadır. Mobbing davranışları mağdur üzerindeki etkisi önem taşısa da, bu mobbingin özellikle sistematik ve belli bir süre devam etme şartı ile ilgili değildir. Davranışların ağırlığına göre mobbingin oluşumu kısa ya da uzun sürebilir. Bu failin davranışları ve mağdurun buna dayanma gücü yani öznel yönüyle ilgilidir. Buna karşılık mobbingin tespiti, mobbing hükümlerinin objektif olarak düzenlenmesi ve mağdurun üzerindeki etkisinin objektif değerlendirmelerle ortaya konması gerekmektedir. Bu sebeple mobbing uygulayan kişinin davranışlarından ziyade amacı, davranışların şiddetinden ziyade süresi, mağdurun tepkisinden ziyade mobbingin etkisi önemlidir (Erkal, 2015: 19).

Yargı mercileri de mobbingin varlığını tespit ederken mağdurun mobbing davranışları karşısında ki öznel hislerine bakmamakta, objektif olarak değerlendirmeler yaparak sonuca ulaşmaktadır. Buna karşılık mobbingin oluşumu için kesin bir süre belirlemek yanıltıcı olabilecektir. Bu tespitler ışığında mobbingi, işyerinde ya da iş ilişkisinden dolayı fail tarafından kısa olmayan bir sürede, tekrarlanan davranışlarla sistematik bir şekilde

mağdurun iş ortamını kötüleştiren mesleki etkisi olan ya da onu iş hayatından koparan, kural olarak kasten yapılan, ancak ihmalden de gerçekleşebilecek bir süreç olarak ifade edebiliriz (Erkal, 2015:20).

2.3.2. Mobbingin Nedenleri ve Amaçları

“Mobbing çok çeşitli nedenlerle yapılabilmekte ve farklı şekillerde oluşup uygulanabilmektedir. Leymann, bu nedenleri işyerindeki organizasyon yapısına bağlamaktadır. Ona göre mobbingin temelinde yatan en temel neden işyeri organizasyonu, yöneticinin yönetim şekli, çalışanların iş yerindeki dağılımı ve ahlaki değerleridir” (Erkal, 2015: 20).

“Wrickler, kamu görevinde mobbingin en önemli nedeninin çalışanlara karşı geleneksel düşünce yapısı ile yaklaşılması, buna istinaden oluşturulan yönetim ve organizasyon yapısından kaynaklandığını belirtmektedir. Wricker, burada ağırlıklı olarak mobbingin hiyerarşik yapıdan kaynaklandığına işaret etmektedir. Hiyerarşik yapı dışında eşitler ve astar tarafından da yapılabilir” (Erkal, 2015: 21).

Kim tarafından yapılırsa yapılsın mobbing çalışanlar arasında kıskançlık, hastalık, bir çalışana yönelik duyulan antipati, daha önemlisi korkuya sebep olabilmektedir. Mobbing faillerinin profillerine göre kendi içerisinde çeşitlere ayrılmaktadır. Buna göre mobbing failleri narsist, hiddetli, bağırıcı, ikiyüzlü, yılan, megaloman, eleştirici, hayal kırıklığına uğramış, hesapçı, tesadüfi, pusuda bekleyen, dalkavuk, zorba, korkak, kıskanç ve hırslı mobbingciler olarak tasnif edilmektedir (Erkal, 2015: 21).

Mobbingin temel nedenlerinden biri failin, kendisi açısından önem arz eden konularda mağduru tehdit olarak görmesi ve bundan kaynaklanan korkudur. Mobbingde diğer bir neden de aynı ya da farklı hiyerarşiden bir ya da daha fazla failin planlı olarak kendi etkinlik ve güçlerini korumak isteği ile hareket etmesidir. Hiyerarşik üst tarafından yapılan mobbingte sahip olduğu hiyerarşik yetkileri, mobbing amacı doğrultusunda araç olarak kullanılabilmektedir. Örneğin disiplin soruşturmaları olayı aydınlatmak için değil, daha çok mobbing mağduru kamu görevlisine baskı aracı olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla hiyerarşik yetkiler en ufak bir olayda dahi muhatap üzerinde baskı kurmak amacıyla

kullanılmaktadır. Amir mobbing uygulayarak çalışma hayatına ilişkin, kendisine tanınan yetkileri kötüye kullanabilmektedir (Erkal, 2015: 22).

2.3.3. Mobbingin İş Hayatında Alışlagelmiş Davranışlardan Ayırt Edilmesi

Mobbing kavramının ortaya çıkmasından sonra toplumun her kesimi tarafından benimsenmiş adeta moda kavram haline gelmiştir. Gerek sosyal hayatta gerekse iş hayatında sıklıkla kullanılmaya başlanmıştır. Özellikle iş hayatında en basit hareketlerde dahi çalışanların birbirlerine karşı mobbing uyguladıkları iddiası söz konusu olabilmektedir. Bu da mobbing kavramının içinin boşalmasına neden olmaktadır. Hukuki sonuçları da düşünüldüğünde mobbingin, iş hayatında alışlagelmiş ya da hukuken izin verilen davranışlardan ayırt edilmesi önem taşımaktadır (Erkal, 2015: 47).

Sistematikliğin dışında mobbingi diğer davranışlardan ayıran en temel fark, faille olan çatışmanın ön planda olmasıdır. Diğer anlaşmazlıklarda ya da çatışmalarda kişinin bütünlüğü ya da sosyal ilişkileri konu edilmemektedir. Davranışların mobbing olarak kabul edilmesi için; objektif, subjektif ve hukuka aykırılık şartını taşıması gerekmektedir. Bu nedenle her somut olayda bu şartların gerçekleşip gerçekleşmediğinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Çalışanların iş yerinde ufak tefek sürtüşmeler yaşamaları, birbirlerini iğneleyici sözler sarf etmeleri, nezaketsiz davranışları, birbirleri ile ters düşmeleri, kimyaların uyuşmaması hatta istinaden meslektaşlarına karşı gerçekleşen ani öfke patlamaları mobbing olarak değerlendirilemez. Çalışanların arasında tam bir uyum sağlamanın kolay olmaması, ifa ettikleri görevlerden kaynaklanan fikirlerin açıkça beyan edilmesi, bu tür davranışların birçok işyerinde görülmesine neden olmaktadır. Memurun görevini yerine getirmemesi ya da düzgün bir şekilde ifade etmemesi durumunda amirin onu azarlaması, her ne kadar haklı olmasa da mobbing olarak değerlendirilmemektedir. Yine memurun çalışma performansının eleştirilmesi mobbing olarak kabul edilmemektedir. İşyerinde başlı başına kötü bir çalışma havasının olması ya da çalışanlar arasında anlaşmazlığın olması mobbingin varlığı için yeterli değildir. Diğer taraftan amirin, memurun işini yapmaması durumunda hakkında disiplin soruşturması açılacağı ya da işine son verilebileceği yolundaki uyarıları da mobbing olarak kabul edilmemektedir. Çalışan hakkında yapılan ihbarlar ve şikayetler üzerine işveren tarafından tutanak tutulması ve çalışanın savunmasının alınması tek başına mobbing oluşturmaz. Memurun işini, görev, yetki ve sorumluluklarına aykırı yapması disiplin soruşturmasının konusudur. Ancak

uygulamada disiplin soruşturması açıp disiplin cezası vermek yerine, memur amiri tarafından azarlanabilmektedir. Azarlama eğer hakaret boyutuna varırsa, zaten çalışanın kişilik hakkı ihlal edildiğinden, failin cezai ve tazmin sorumluluğuna neden olur. Tek bir davranışla mobbing oluşamayacağından kişi ya da gruba yönelen hareketlerin tekrarlanması ve sistematik bir hal alması durumunda uygulanan davranışlar mobbing olarak kabul edilecektir (Erkal, 2015: 48-49).

2.3.4. Mobbing İspat Yükümlülüğü

Mobbing, fiziksel veya cinsel tacize göre tanımlanması ve ispatı zor olan, mağdurun kendisinin dahi uğradığı taciz/şiddet eylemine anlam ve isim vermekte zorlandığı, çoğu zaman çalışma ortamında görmezden gelinen bir taciz türüdür. Mobbingin tanımlanarak çalışma hayatındaki farkındalık düzeyinin artırılması, diğer taciz türlerine göre daha yavaş bir seyir izlemektedir (Demircioğlu, 2007).

Mağdurun benlik saygısı ve öz güvenini kaybetmesine sebep olan, psikolojik sağlığını ve dengesini bozarak kişilik haklarının ihlali sonucunu doğuran böyle bir taciz sürecini, süreci oluşturan taciz davranışlarının hukuksal olarak yasaklanmış olup olmadığına bakmaksızın, “doğurduğu sonuç itibarıyla hukuka aykırı kabul etmek, mutlak haklar bakımından doktrinde savunulan sonucun hukuka aykırılığı teorisinin de bir gereğidir” (Demircioğlu, 2007).

Psikolojik taciz çoğunlukla kapalı kapılar ardında ya da söz olarak gerçekleştiğinden ispat edilmesi genellikle çok zordur. Yaşanılan olaylara şahitlik eden diğer çalışanlar da işsizliğin boy gösterdiği ve iş güvencesinin bulunmadığı bir ortamda, suya sabuna dokunmayayım, aynı durum bana da yaşatılır düşüncesinden dolayı, gerçekleri anlatacak birilerini bulmak oldukça zorlaşmaktadır (Sayan, 2016:156).

Türk hukukunda ispat konusunda genel hüküm, Medeni Kanun’un 6. Maddesidir. Buna göre, “*Kanunda aksine bir hüküm olmadıkça, taraflar her biri, hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür*” (Bilgili, 2015: 66).

Mobbingin ispatına ilişkin eski yargı kararlarında sadece mobbing iddiası, mobbingin ispatı için yeterli görülmemekte ve mağdurun ispat yükümlülüğü bulunmaktaydı, yeni tarihli yargı kararları ise gerçekçi bir şekilde ortaya konan iddiayı yeterli görmekte faile aksini ispat yükümlülüğü getirmektedir (Erkal, 2015: 273).

Mağdurun mobbingi kesin delillerle ortaya koyma yükümlülüğü olmasa da, sağlık, psikolojik ve fiziksel etkilerinin bu davranışlara dayandığını ispatlaması gerekmektedir. Bu bağlamda uğradığı maddi ve manevi zararların aradaki illiyet bağının mağdur tarafından ispat edilmesi gerekmektedir (Sayan, 2016: 159). Mobbing mağduru olan bir çalışanın, mobbing davranışlarını öne sürebilmesi için bir takım vasıtalar ortaya koyabilmesi gerekmektedir. Ayrıca bu vasıtaların delil olarak gösterebilmesi de gerekmektedir. Bu durumda ispat yükümlülüğü devreye girmektedir. Bu deliller ikrar, bilirkşi, keşif, kamera kayıtları, sağlık raporları olabilmektedir. Burada davranışların hangi günde ve saatte gerçekleştiğinin tam olarak belirtilmesinden ziyade, sistematik sürecin genel olarak hangi zaman aralığında gerçekleştiğinin ortaya konması yeterlidir. Mağdurun kendisine mobbing uygulandığını inandırıcı bir şekilde ortaya koyması üzerine, davalının bu davranışların mobbing olmadığını, görevden kaynaklanan davranışlar olduğunu ispatlaması gerekmektedir. Davalının bunu ispatlayabilmesi için davacının, soyut iddialardan ziyade somut olayları ortaya koyması zorunludur. Aksi takdirde mobbingin varlığından bahsedilemez (Erkal, 2015: 273).

Türk hukuku'nda İş Kanunu 5/son fıkrasında eşitliği ilişkin konularda ispatla ilgili hüküm bulunmaktadır. İş Kanunu'nun 20. Madde hükümleri saklı kalmak üzere, işverenin eşitlik konularını aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak işçi, bir ihlalin varlığını güçlü bir şekilde ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olmaktadır. Böylece kanunla işçiler arasında ayrımcılık yapılması durumunda, ispat yükümlülüğü tersine dönmektedir (Erkal, 2015: 273).

Eşitlik kanunları dışında mobbinge maruz kalınması durumunda ispat kolaylığı sağlanmaktadır (Erkal, 2015: 273). Yargıtay, mobbinge ilişkin emare olmasını yeterli görmektedir. Buna göre olayların tipik akışı tecrübe kurallarıyla birlikte değerlendirilerek varılacak sonuçla ispat gerçekleştirilecektir. Mağdurun mobbingi kesin delillerle ortaya koyma yükümlülüğü olmasa da, sağlığını etkileyen psikolojik ve fiziksel etkilerinin bu davranışlara dayandığını ispatlaması gerekmektedir. Bu bağlamda uğranılan maddi ve manevi zararların ve aradaki illiyet bağının mağdur tarafından ispat edilmesi gerekmektedir. Yargıtay mağdurun sağlığının bozulmasını tetikleyen veya ona katkı eden işyeri dışında ailevi, ekonomik, çevresel ve sosyal başka bir sebebe ilişkin delillerin ileri sürülmesi nedeniyle mobbing davranışları ile sağlık sorunları arasındaki illiyet bağının varlığını kabul

etmektedir. Yargıtay'ın ispat konusundaki yaklaşımı Danıştay'a da emsal olabilecek niteliktedir. (Erkal, 2015: 275).

Mobbing varlığının ortaya konulabilmesi için kesin delillerin yanında takdiri delillerden de faydalanmaktadır. Özellikle takdiri deliller arasında yer alan tanıklık önem taşımaktadır. Tanık, davanın tarafları dışındaki kişilerin dava konusu olay hakkındaki bilgilerini mahkemeye aktarmaktadır. Burada tanığın görevi gördükleri ve bildiklerini mahkemeye sunmaktan ibaret olup, görüşü ve yorumu sorulmamaktadır. Tanığın ifadeleri, mahkeme hakiminin kanaatinin oluşmasında önem taşımaktadır. İdari yargıda delilin olmaması ve Danıştay'ca kabul edilmemesine rağmen dolaylı olarak da olsa tanıklığa başvurulmaktadır. Bu bağlamda idari yargı mercilerinde tanığın noterde verdiği beyanlarının ve mahalli bilirkişi adı altında davalarda tanığın dinlenerek beyanlarının kararı esas alındığı görülmektedir (Erkal, 2015: 276). Buna karşılık dava açmadan önce hakları ihlal edilenlerin uğradıkları zararların sulh yoluyla giderilmesi için idareye başvurusu durumunda, 659 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 15 / 5. fıkrası uyarınca hukuki uyuşmazlık değerlendirme komisyonu tarafından tanık dinlenme imkanı bulunmaktadır (Erkal, 2015: 277). Mobbing olgusuna bakıldığında, gerek mağdurun bunu ortaya koyması, gerekse failin mobbing uygulamadığını ispat etmesi için tanıklık müessesesinin önem taşıdığı aşıkardır. Özellikle mobbingin bir bütün olarak değerlendirilmesi ve sistematik bir süreci ifade etmesi için tanık önemli bir delildir. Amirin ya da memurun diğer meslektaşına karşı mobbing kastıyla aşağılayıcı sözlerde bulunduğu, hakaret ettiği, baskı yaptığı hususunda aynı işyerinde çalışan memurların beyanı olaya ışık tutabilecektir. İdare Hukuku'nda ki gelişmelere mobbing gibi yeni kavramların eklenmesi de bunu zorunlu hale getirmektedir (Erkal, 2015: 277).

Psikolojik taciz oluşturan davranışlardan her birinin ayrı ayrı hukuka aykırı olması gerekmez; söz konusu davranışların psikolojik taciz olarak nitelendirilebilecek bir sürecin parçalarını oluşturması ve sonuç olarak hedefteki kişinin kişilik değerlerinin zedelenmesine yol açması yeterlidir. Bunun yanı sıra, taciz eylemlerinin hedefteki kişiyi yıldırma, işten uzaklaştırmak gibi belli bir amaca yönelmiş olması, failin kasıtlı hareket ettiğinin göstergesidir (Demircioğlu, 2007).

2.3.5. Mobbing Konusunda İdari Başvuru Yolları

2.3.5.1. İdareye Şikayet Başvurusu

İdari teşkilatta kamu personeli hiyerarşik işleyiş içerisinde görev yapmaktadır. Bu işleyişte yukarıdan aşağıya doğru kademeler oluşmakta ve amir-memur iş ilişkisi kurulmaktadır. Hiyerarşik silsile amire bir takım yetkiler tanımaktadır. Bu yetkiler arasında amirin memura emir ve talimat vermesi, onu denetlemesi, disiplin ve tayin yetkisi yer almaktadır (Sayan, 2016: 130).

Devlet Memurlarının Şikayete Müracaatları Yönetmeliği 6. Maddesi'nde ise, *“Şikayet hakkında karar verme yetkisi şikayet edilenin ilk disiplin amiri ne aittir. Şikayeti kabul eden ancak karar verme yetkisi bulunmayan amirler bunları silsile yolu ile ve kendi görüşlerini de ilave etmek suretiyle birinci fıkrada belirtilen amirlere üç gün içinde intikal ettirirler. Şikayet edene de durum hakkında bilgi verirler”* hükmü yer alır. 1982 Anayasası' nın dilekçe hakkını düzenleyen 74. Maddesi ve kamu görevlilerinin şikayet hakkını düzenleyen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 21. Maddesi uyarınca, kamu görevlisinin yaptığı şikayet başvurusunda, idare tarafından bir cevap verilmesi zorunludur. Aksi takdirde idarenin sorumluluğu söz konusu olur (Sayan, 2016: 130-131).

Ayrıca “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi” başlıklı ve 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nin 6. Maddesinde; denetim elemanlarının psikolojik taciz şikayetlerini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracakları belirtilmektedir. “Devlet Memurları Şikayet Müracaatları Hakkında Yönetmeliği” nin 8. maddesinde ise, şikayetlerin incelenmesi ve bir karara bağlanarak şikayet sahiplerine tebliğ edilmesi ile ilgili bütün işlemlerin en geç şikayet dilekçesinin karar merciine intikal ettiği tarihi izleyen 30 gün içinde tamamlanması gerektiği, adli ve idari tatbikata konu olacak nitelikte ki şikayetler hakkında ilgili mevzuat hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. (Sayan, 2016: 131).

1982 anayasasının 74/1 ve 2. Maddesine göre; “Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar, kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne yazıyla başvurma hakkına sahiptir. Kendileriyle ilgili başvuruları sonucu, gecikmeksizin dilekçe sahiplerine yazılı olarak da bildirilir (Sayan, 2016: 131).

Tüm kamu görevlilerinin, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 21. Maddesine istinaden hiyerarşik silsile içerisinde şikayet hakları bulunmaktadır. Bu maddeye göre; *“Kamu görevlileri amirleri veya kurumları tarafından kendilerine uygulanan idari işlem de eylemlerden dolayı şikayet ve dava açma hakkına sahiptirler. Bu maddeye göre şikayet sözlü ya da yazılı olarak en yakın amir den başlayarak silsile yoluyla şikayet edilen amirler atlanarak yapılır.”* (Sayan, 2016: 131).

İşyeri yönetmeliği veya benzeri düzenleyici tedbirlerle mobbing ile mücadele edilebilir. Bu süreçte hangi eylemlerin mobbing sayılacağı, mobbingin tarafları, mobbing işlemleri ve eylemlerinin neler olacağı tam bir netlikle ortaya konmalı, taciz edici eylemler somut bir biçimde belirlenmelidir. İşyerinin mobbinge müsamaha gösterilmeyeceğini belirten hukuksal düzenlemeler (genelge ve yönetmelik) hazırlanmalıdır. Esasen hukuk sisteminin iyi işletilmesi durumunda ülkemizde kamu görevlileri bakımından işyerinde mobbinge ilişkin hukuksal korunma yolları bulunmaktadır (Sayan, 2016: 132).

2.3.5.2. Kamu Görevlileri Etik Kuruluna Başvuru

Mobbing nedeniyle başvurulacak diğer merci ise “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” dur. Kamu personelinin uymaları gereken saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük, hesap verilebilirlik, kamu yararlarını gözetme gibi etik davranış ilkelerini belirlemek, uygulamak ve göz etmek üzere 5176 Sayılı Kanunla Başbakanlık bünyesinde, “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” kurulmuştur. Kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkeleri ise “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” ile belirlenmiştir. Bu yönetmelikte belirtilen etik ilkeler, kamu görevlilerinin hem kendi aralarında hem bu hizmetten yararlanan kişilere karşı, hem de alt yetkili personele uygulamaları gereken ilkelerdir (Sayan, 2016: 132).

5176 sayılı kanun 4/1’e göre; Kamu Görevlileri Etik Kurulu’ na en az müdür veya eşit seviyedeki kamu görevlileri hakkında başvuru yapılabilir. Mağdurun çalıştığı kurumun belirlediği unvanlara dayanarak kimin müdüre eşit seviyede olduğu belirlenerek başvurulur. 4/2’ ye göre; Diğer kamu görevlilerinin etik davranış ilkelerine aykırı uygulamaları bulunduğu iddiası ile yapılacak başvurular, ilgili kurumların yetkili disiplin kurallarında, kurul tarafından çıkarılan yönetmeliklerde belirlenen etik davranış ve ilkelerine aykırılık olup olmadığı yönünde değerlendirilir. Değerlendirme sonucu alınan karar, ilgililere ve başvuru

sahibine bildirilir. 4/son maddesine göre ise; “*Yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış bulunan uyuşmazlıklar hakkında kurula veya yetkili disiplin kurullarına başvuru yapılamaz. İnceleme sırasında yargı yoluna gidildiği anlaşılan başvuruların işlemi durdurulur*” (Sayan, 2016: 132-133).

2.3.5.3. Psikolojik Taciz ve Mücadele Kuruluna Başvurusu

Başbakanlığın “İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) Önlenmesi Genelgesinin” 4, 5 ve 8. Maddeleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na mobbingin önlenmesi için açıkça görevler yüklenmiştir. Bu çerçevede Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İletişim Merkezi “ALO 170” hattı kurulmuş ve bu hat üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanması öngörülmüştür. ALO 170 hattı ile kurulan resmi web sitesinde de mobbinge ilişkin açıklamalarda bulunulurken, özel sektörden bahsedilse de, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının resmi web sayfasında “ALO 170” hattının hizmetleri arasında “Mobbing (kamu ve özel sektör işyerlerinde psikolojik baskı ve taciz) dahil her türlü şikayet” şeklinde açıklama yer almaktadır. Dolayısıyla memurlar bu hat destek alabilecek ve şikayet başvurusunda bulunabileceklerdir. Bu şekilde daha çok çalışanlara destek sağlanmaktadır. (Sayan, 2016: 134-135).

İdarenin denetim yükümlülüğü kapsamında kamu görevlilerini denetlemesi gerekmektedir. İdare, kamu görevlilerini psikolojik tacizden koruma ve psikolojik tacizi önleme konusunda gerekli özeni göstermek ve gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önemlisi” başlıklı 2011/2 sayılı Başbakanlık Genelgesinin 1. Maddesinde, iş yerinde psikolojik tacizle mücadelenin öncelikle bir işverenin sorumluluğunda olduğunu ve işverenin, çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri almaları gerektiği düzenlenmektedir. Genelgenin 6. Maddesinde ise; denetim elemanlarının, psikolojik taciz şikayetini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracakları belirtilmektedir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 10. Maddesine göre, “Devlet memurları, amiri oldukları kuruluş ve hizmet birimlerinde kanun tüzük ve yönetmeliklerle belirlenen görevleri zamanında ve eksiksiz olarak yapmaktan ve yaptırmaktan, maiyetindeki memurlarını yetiştirmekten, hal ve hareketlerini takip edip kontrol etmekten görevli ve sorumludurlar”. Bu duruma göre amir durumunda olan devlet memurlarının görev ve sorumlulukları düzenlediği görülmektedir (Sayan, 2016: 135).

2.3.5.4. Türkiye İnsan Hakları Kuruluna Başvurusu

Mobbing nedeniyle kamu görevlilerinin “Türkiye İnsan Hakları Kurumu” na başvuru yapma hakları bulunmaktadır. Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu’nun 4/ 1. maddesine göre; *“Kurum; insan haklarının korunmasına, geliştirilmesine ve ihlallerin önlenmesine yönelik çalışmalar yapmak, işkence ve kötü muamele ile mücadele etmek, şikayetle başvuruları incelemek ve bunların sonuçlarını takip etmek, sorunların çözümüne kavuşturulması doğrultusunda girişimlerde bulunmak, bu amaçla eğitim faaliyetlerini yürütmek, insan hakları alanındaki gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek amacıyla araştırmalar, incelemeler yapmakla görevli ve yetkilidir”*. Ayrıca “İnsan Hakları İhlalleri İlişkin Başvuruların İncelenmesine Dair Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” 17.5.2014 tarihinde yürürlüğe girmiştir. (Sayan, 2016: 136).

Psikolojik taciz mağduru sağlık personeli çalıştığı kamu kurumu ya kuruluşunda yapmış olduğu şikayet başvurularına rağmen hiçbir sonuç alamamışsa, idare tarafından psikolojik tacizin önlenmesi yönünde hiçbir tedbir alınmıyorsa konuyu “Türkiye İnsan Hakları Kurumu” na veya şu anda kurum bürosu olarak görev yapan” İlçe İnsan Hakları Kurulları”na taşıyabilir (Sayan, 2016: 136).

2.3.5.5. Kamu Denetçiliği Kurumuna Başvuru

Kamu görevlisinin psikolojik tacize uğraması durumunda başvurabileceği bir başka hukuki birim ise “Kamu Denetçiliği Kurumu” na başvurudur. Kamu Denetçiliği’ne aynı zamanda Ombudsman da denilmektedir. (Sayan, 2016: 137).

Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu (KDKK) 5/1 maddesine göre, *“Kurum, idarenin işleyişiyle ilgili kuruma yapılan şikayet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını, insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yöntemlerini incelemek, araştırmak ve idari önerilerde bulunmakla görevli merciidir”*. Kurum tüm kamu kuruluşlarını denetleyen bir organ olarak karşımıza çıkmaktadır. Kanunun uygulanmasını sağlamak üzere “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Uygulamasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik” çıkartılmıştır. (Sayan, 2016: 137).

Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 17. maddesine göre; kuruma başvuruda bulunabilmesi için, 2577 sayılı “İdari Yargılama Usulü Kanunu” nda öngörülen idari başvuru yolları ile özel kanunlarda yer alan zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi zorunludur. İdari başvuruya, idare tarafından verilecek cevabın tebliğ tarihinden veya idare yapılan başvuruya 60 gün içerisinde cevap vermediği takdirde, bu sürenin bitmesinden itibaren altı ay içinde kuruma başvurabileceklerdir. İdari başvuru yolları tüketilmeden yapılan başvurular ilgili kuruma gönderilir. Ancak kurum, telafisi güç veya imkansız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, idari başvuru yolları tüketilmese dahi başvuruları kabul edebilecektir. 17. Maddenin son fıkrasına göre ise; dava açma süresi içinde yapılan başvuru, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durduracaktır. Kuruma şikayet konu olabilecektir. Ancak öncelikle yukarıda belirtilen idari başvuru yollarının tüketilmesi gerekir. Eğer idare, psikolojik taciz ilişkin başvuruya 60 gün içerisinde olumsuz cevap verirse, bu cevabın tebliğinden itibaren 60 gün içinde; cevap vermezse, 60 günlük sürenin bitiminden itibaren altı ay içinde psikolojik taciz mağduru kamu görevlisi Kamu Denetçiliği Kurumu’na başvurabilecektir (Sayan, 2016: 137-138).

2.3.5.6. Cumhuriyet Başsavcılığı’ na Şikayet Başvurusu

İşyerinde psikolojik taciz olarak nitelendirilen davranışlar, aynı zamanda suç teşkil edebilirler. Bu nedenle psikolojik tacizde bulunan kamu görevlisine karşı başvurulabilecek bir başka hukuki yol ise, bu kişi hakkında “Cumhuriyet Başsavcılığı” na şikayette bulunulmasıdır (Sayan, 2016: 139).

4483 sayılı “Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkındaki Kanun” un 2. Maddesine göre; “Devletin ve diğer kamu tüzel kişilerin genel idare esasına göre yürüttükleri kamu hizmetlerinin gerektirdiği asli ve sürekli görevleri ifa eden memurlar ve diğer kamu görevlilerinin görevleri sebebiyle işledikleri suçlar hakkında uygulanır. Görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kavuşturma usullerine tabi olanlara ilişkin kanun hükümleri ile suçun niteliği yönünden kanunlarda gösterilen soruşturma ve kovuşturma usullerini ilişkin hükümler saklıdır. Ağır cezayı gerektiren suçüstü hali genel hükümlere tabidir, disiplin hükümleri saklıdır”. Bu kanun hükmüne göre, görevleri ve sıfatları sebebiyle özel soruşturma ve kavuşturma usullerine tabi olan kamu görevlilerine, bu kanun hükümleri uygulanmayacaktır (Sayan, 2016: 139).

2.3.5.7. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'na Başvuru

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 13. Maddesi; Çalışana işyerinde ciddi ve yakın tehlike durumunda, durumun tespit edilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması için İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruluna, kurulun bulunmadığı iş yerlerinde ise işverene başvurarak, talepte bulunma hakkı tanımaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarını da kapsayan İş Sağlığı ve Güvenliği Kanuna göre, İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu'nun hangi işyerlerinde oluşturulacağına ilişkin olarak "İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik" çıkartılmıştır. Yönetmeliğin 8/1-g maddesi, "kurulun İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunun 13. Maddesinde belirtilen, çalışmaktan kaçınma hakkında talepleri ile ilgili acilen toplanarak karar verir" diyerek, kanunda kurula başvuru öngörülmediği halde, çalışmadan kaçınma hakkı ile başvuru yapılmasına ilişkin hüküm mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu Kanunu'nun 13. maddesi, İş Sağlığı Güvenliği Kurulu Yönetmeliğinin 8/1-b maddesi (iş sağlığı ve güvenliği konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek) ve 8/1-h maddesi (işyerine teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak) birlikte değerlendirildiğinde, psikolojik taciz nedeniyle kurula başvuru söz konusu olabilecektir (Sayan, 2016:140).

2.3.5.8. Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkı

Mobbing olgusu karşısında, yargılama sonucu bir sonuç elde edilememesi halinde, Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvuru da yapılabilmektedir.

1982 Anayasası' nın mobbing ile ilişkilendirilebilecek maddeleri şunlardır:

Madde 12– "*Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir*".

Madde 17– "*Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir. Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz*".

Madde 24– “Herkes, vicdan, dini inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir. Kimse, ibadete, dini ayin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz”.

Madde 25– “Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz”.

Madde 48– “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir”.

Madde 49– “Çalışmak, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.

Madde 50– “Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhî yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar” (Temizel, 2013).

2.3.5.9. Şikayet Hakkı

İşyerinde psikolojik taciz hareketleri, hukuka aykırı eylemler olup, mağdurun yargıya başvurma dışında şikayet hakkı elbette mevcuttur. İşçi maruz kaldığı hareketten dolayı durumu işverene ve işveren vekillerine şikayet konusu yapabileceği gibi, İş Yasası’ nın 5. ve 77. Maddelerinin koşulları varsa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğü’ne şikayet ederek, İş Yasası’ nın 99. ve 105. Maddelerindeki idari para cezalarının uygulanmasını sağlayabilir. Nitekim Başbakanlık tarafından da “İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbingin) Önlenmesi” konusunda bir genelge yayınlamıştır. Genelge metni aşağıdadır;

İşyerinde Psikolojik Tacizin Mobbingin Önlenmesi

GENELGE 2011/2 S: 27879

“Kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektör işyerlerinde gerçekleşen psikolojik taciz, çalışanların itibarını ve onurunu zedelemekte, verimliliğini azaltmakta ve sağlığını kaybetmesine neden olarak çalışma hayatını olumsuz etkilemektedir.

Kasıtlı ve sistematik olarak belirli bir süre çalışanın aşağılanması, küçümsenmesi, dışlanması, kişiliğini ve saygının zedelenmesi, kötü muameleye tabi tutulması, yıldırılması ve benzeri şekillerde ortaya çıkan psikolojik tacizin önlenmesi gerek iş sağlığı ve güvenliği gerekse çalışma barışının gelişmesi açısından çok önemlidir.

Bu doğrultuda, çalışanların psikolojik tacizden korunması amacıyla aşağıdaki tedbirlerin alınması uygun görülmüştür.

1. İşyerinde psikolojik tacizle mücadele öncelikle işverenin sorumluluğunda olup işverenler çalışanların tacize maruz kalmamaları için gerekli bütün önlemleri alacaktır.
2. Bütün çalışanlar psikolojik taciz olarak değerlendirilebilecek her türlü eylem ve davranışlardan uzak duracaklardır.
3. Toplu iş sözleşmeleri ne iş yerinde psikolojik taciz vakalarının yaşanmaması için önleyici nitelikli hükümler konulmasına özen gösterilecektir.
4. Psikolojik taciz ve mücadeleyi güçlendirmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, ALO 170 üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlanacaktır.
5. Çalışanların uğradığı psikolojik taciz olaylarını izlemek, değerlendirmek ve önleyici politikalar üretmek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, Devlet Personel Başkanlığı, sivil toplum kuruluşları ve ilgili tarafların katılımıyla “Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu” kurulacaktır.
6. Denetim elemanları, psikolojik taciz şikayetini titizlikle inceleyip en kısa sürede sonuçlandıracaktır.
7. Psikolojik taciz iddiaları ile ilgili yürütülen iş ve işlemler de kişilerin özel yaşamlarının korunmasına azami özen gösterilecektir.

8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı ve sosyal taraflar işyerinde psikolojik tacize yönelik farkındalık yaratmak amacıyla eğitim ve bilgilendirme toplantıları ile seminerler düzenleyeceklerdir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim (Başbakan)” (Resmi Gazete, 19 Mart 2011/7879).

2.3.5.10. Tazminat Davaları

Mobbing eylemi, fail ve mağdur tarafların her ikisinin de “çalışan” durumunda olması halinde (yatay mobbing) failin sorumluluğu, haksız fiil hükümleri kapsamında değerlendirilir. Buna karşılık böyle bir durumda (yatay mobbingde) “işverenin sorumluluğu”, mağdur işçi ile arasında bulunan iş sözleşmesi sebebiyle akdi sorumluluğa dayandırılır (Demircioğlu, 2007).

İş sözleşmesi, özellikle, işçinin işverene olan bağımlılığı sebebiyle mobbing türü taciz eylemlerinin ortaya çıkmasına elverişli bir zemin yaratmaktadır. Bu sebeple işyerinde psikolojik taciz olgusunun esas değerlendirilmesi gereken hukuki çevre, iş sözleşmesi olmalıdır (Demircioğlu, 2007).

İşverenin belli bir işçiye psikolojik taciz uygulamasının veya uygulanan mobbing türü tacizlerin engellenmesi için gerekli önlemlerin almaması, taraflar arasında bulunan güven ilişkisini de ihlâl ederek akdi sonuçlar doğurur (Demircioğlu, 2007).

"Sözleşme – haksız fiil" ayrımı, çalışma koşullarının getirdiği sosyo-ekonomik hayatın ve bu hayat içerisinde gittikçe karmaşık bir hal alan hukuki ilişkilerin yol açtığı bazı meselelerin çözümünde yetersiz kalmaktadır. Çalışma yaşantısı içerisinde "ne tam anlamıyla hukuka aykırı kabul edilebilen, ne de bir borca aykırılık teşkil eden", fakat yine de başka bir kimseye zarar sonucu doğuran bir takım davranışlar oluşmakta ve hakkaniyet düşüncesi, bu zararın, zarar veren kimse tarafından tazmin edilmesini gerektirmektedir. Hukuk doktrin ve uygulaması, uzun, haksız fiil veya sözleşmenin ihlâli olarak nitelendirilemeyen bazı zarar verici davranışları da, hakkaniyet çerçevesinde sorumluluk hukukunun konusu haline getirme çabası içerisinde. Bu kapsamda "culpa in contrahendo sorumluluğu", hukuk doktrin ve uygulamasının belli bazı durumlar için eksikliği hissedilen hakkaniyetin sağlanması çok önemli bir üründür (Demircioğlu, 2007:1-2).

Kusurlu davranışı ile karşı tarafa zarar veren kimse, verdiği bu zararı culpa in contrahendo sorumluluğu uyarınca tazmin etmekle yükümlüdür. Burada zarar gören kimsenin haklı güveni, "güvendiği duruma güvenmemiş olsaydı uğramayacağı zararların tazmin edilmesi" yoluyla korunur. Culpa in contrahendoda uğranılmış olan zararın tazmini meselesi söz konusudur. Culpa in contrahendo, bir tazminat kurumu olup, dar ve teknik anlamda bir hukuki sorumluluk halini ifade eder (Demircioğlu, 2007:323).

“Türk/İsviçre hukukunda her ne kadar culpa in contrahendo tazminatının kapsamı kural olarak menfi zararlar ile ifade edilse de, burada menfi zararı aşan bir tazminat talebinin de önünün açık bulunduğu tespit edilmelidir” (Demircioğlu, 2007:332).

Yasal bir düzenleme ile işverene işyerinde psikolojik tacizi önleme yükümlülüğünün getirilmiş olup olmaması bu tür bir taciz ile her şeyden önce mağdurun kişilik haklarının ihlâl edildiği hususunu değiştirmemektedir (Demircioğlu, 2007).

İşçinin kişilik haklarına saldırı halinde açılacak tazminat davaları maddi ve manevi tazminat davalarıdır. Kişilik haklarına saldırı halinde maddi ve manevi zararların istenebileceği Türk Medeni Kanunu’nun 25/3. Maddesi’nde düzenlenmiş olup, haksız fiilden doğan zararlar ilgili genel hüküm olan Türk Borçlar Kanunu’nun 49. Maddesi ve manevi tazminatla ilgili olarak da Yeni Türk Borçlar Kanunu’nun 58. Maddesi’nin uygulanması söz konusu olacaktır (Bilgili, 2015:31).

2.3.6.10.1. Maddi Tazminat Davası

Maddi tazminat davası, kişilik hakkı hukuka aykırı bir biçimde saldırıya uğrayan kimsenin, saldırı nedeniyle mal varlığında meydana gelen eksilmenin gidebilmesi amacına yöneliktir. Davanın yasal temelini TMK, m. 25/3. ve TBK, m. 49 (eski BK, m. 41) oluşturmaktadır. “Maddi tazminat davasının açılabilmesi için;

- Kişisel değerlere yönelik saldırı olmalı,
- Saldırı hukuka aykırı olmalı,
- Kusuru veya kusursuz sorumluluk hallerinden birinin varlığı olmalı,
- Zarar gerçekleşmiş olmalı,
- Saldırı ile zarar arasında nedensellik (sebep-sonuç) ilişkisi olmalıdır”.

İşçinin mobbing nedeniyle tazminat talep edebileceği maddi zarar, maruz kalınan olayın özelliklerine göre farklılıklar arz edebilir. Bunlar işçinin, mobbing kaynaklı beden ve ruh bütünlüğünün ihlali nedeniyle yaptığı tedavi harcamaları, çalışma gücünü yitirilmesi ve iktisadi geleceğin sarsılmasına ilişkin (TBK m. 54, BK m. 46) zararlar olabileceği gibi; mobbing sonucunda hakkında çıkarılan dedikodular veya kendisine yönelik çeşitli iftiralar nedeniyle iş bulamaması sonucu uğradığı zararlar; mobbinge gösterdiği tepki nedeniyle veya ayrımcı işleme tabi tutulmasından ötürü uğradığı (örneğin terfisinin, ücret artışının yapılmaması, fazla çalışmalar dışında tutulması vs.) zararlar biçiminde olabilmektedir (Bilgili, 2015: 32).

Özellikle maddi anlamda bağımlılığın da söz konusu olduğu bir iş yeri ortamında yaşanan taciz süreci, kişinin kariyerini, mesleki beceri ve yeterlilik düzeyini, kendisini geliştirme imkânını engellediği oranda, kişisel değerlerinin yanı sıra maddi değerlerinde de bir azalmaya sebebiyet verebilir. Kişinin uğradığı tacizler sebebiyle yaşadığı fiziksel ve/veya ruhsal sıkıntıların tedavisi için yapmak zorunda kaldığı masraflar da ekonomik anlamda bir azalma olarak ortaya çıkar. Mal varlığında azalma şeklinde ortaya çıkan bu zararların giderilmesi de, açılacak bir maddi tazminat davası ile sağlanır (Demircioğlu, 2007).

2.3.6.10.2. Manevi Tazminat Davası

İşyerinde psikolojik tacize uğrayan kimsenin uğradığı zararlar, öncelikle, manevi zarar kapsamında değerlendirilmelidir. Gerçekten, işyerinde uğranılan psikolojik taciz, kişinin manevi bütünlüğüne yapılan bir saldırı niteliğinde olduğundan, böyle bir saldırı neticesinde uğranılan zararlar da öncelikle kişinin şahıs varlığı değerlerinde ortaya çıkan bir azalma niteliğindedir (Demircioğlu, 2007).

Kişilik haklarının saldırıya uğraması halinde manevi tazminat davası açılabilmesi Türk Medeni Kanunu'nun 25/3. Maddesi'nde düzenlenmiştir. Ayrıca Türk Borçlar Kanunu'nun 56 ve 58. Maddeleri de manevi tazminatı düzenleyen maddelerdir. Ölüm ve cismani zarar durumundaki manevi tazminat taleplerinde 56. Madde uygulanmaktadır ki bu maddeyi 58. Maddeye göre özel hüküm olarak kabul etmek gerekir; 58. Madde ise manevi tazminata ilişkin genel bir hükümdür. Mobbingte daha çok manevi tazminat davasına konu olabilecek nitelikte bir olgudur. İş hukuku açısından da mobbing, manevi zarara sebep olan hallerden kabuledilmektedir. Kişilik haklarına yapılan saldırı nedeniyle maddi zarar olmasa da, kişide

manevi zarar doğabilir. Ya da maddi zararlarla birlikte manevi zarar da doğmuş olabilir. Saldırı sonucu kişi, şiddetli bir üzüntü veya utanç duymuş olabilir (Bilgili, 2015:34-35).

İş verenin işçiye veya aile üyelerinin şeref ve namusa dokunacak sözler söylemesi, davranışta bulunması, cinsel taciz de bulunması, mobbing yapması işçiye haklı fesih hakkı verir. Unutulmamalıdır ki işçinin anılan eylemler nedeniyle manevi tazminat hakkı da bulunmaktadır.

“Manevi tazminat davası açılabilmesi için;

- Hukuka aykırı bir saldırı olmalıdır,
- Saldırı sonucunda zarar doğmuş olmalıdır,
- Zararla saldırı arasında nedensellik bağı (sebeup-sonuç) ilişkisi bulunmalıdır” (Bilgili, 2015: 35).

2.3.6.10.3. Mobbing Ayrımcılık Tazminatı

Tarih boyunca düşünürleri ve özellikle de felsefecileri meşgul etmiş olan “Eşitlik İlkesi” hukukun da vazgeçilmez ilkelerinden biridir ve gerek uluslararası hukuk metinlerinde gerekse de anayasalarda da yerini almıştır. Bizim anayasamızda da eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı; “Herkes dil, ırk, renk, düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir (Anayasa Madde 10)” şeklinde ifade edilmiştir. Anayasadaki eşitlik ilkesinin iş hukukuna yansımaları “4857 sayılı İş Yasası”nın 5. Maddesine “Eşit Davranma İlkesi” olarak girmesi de şeklinde olmuştur. Bu madde metni aşağıdaki şekildedir;

“Madde 5- İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplerle dayalı ayırım yapılamaz. İşveren esaslı sebepler olmadıkça; tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiyle, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet ve gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapılamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştıramaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücret uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesin de yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarında ki uygun bir tazminattan başka, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunun 31. Maddesi hükümleri saklıdır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığını ihtimali güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlüdür.”

İş hukukundaki eşit davranma ilkesi tacizle yakından ilgilidir. Çünkü bu tür taciz hareketleri aynı zamanda bir ayrımcılık oluşturmaktadır (Bilgili, 2015: 43).

Sonuç olarak, 1 Temmuz 2012 tarihinde yürürlüğe giren Türk Borçlar Yasası'nın 417. Maddesi dışında şu anda yürürlükte olan hiçbir yasamızda mobbing konusuna doğrudan değinen bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak mobbing eyleminin kişilik haklarına saldırı niteliğinde bir hareket olması nedeniyle, mağdurun TMK ve TBK' daki genel hükümler çerçevesinde kişilik hakları ihlaline dayanarak koruma davaları ile maddi ve manevi tazminat davaları yoluyla hak aramalarının önünde engel yoktur. İş Yasası'nda mobbing konusuna doğrudan değinen hüküm olmamakla birlikte, mağdur ayrımcılık nedeniyle yargı yoluyla hakkını arayabilmektedir. Ayrıca, mobbingin İş Yasası'nın 24 /II ve 25 / II maddelerindeki hukuksal sonuçları mobbing için de geçerlidir (Bilgili, 2011).

2.4. Sağlık Çalışanları Açısından Mobbing

2.4.1. Sağlık Çalışanları Üzerinde Mobbing Uygulanması

Sağlık sektörü, insan hayatıyla direk bağlantılıdır. Bu açıdan her dönem de, her toplumda önemli bir sektör olarak kabul edilmiştir. Sağlık sektöründe hizmet veren her kademedeki personel, doğrudan ya da dolaylı bu insanların sağlığını etki edecek konuma sahiptir. Bu

açından sektör içinde hizmeti veren her personelin motivasyonu, hizmetin sorunsuz verilmesi dolayısıyla toplumun sağlığının korunmasında önemli yer tutar.

İşyerinde mobbing davranışların fark edilmemesi veya bu davranışlara kayıtsız kalınması olumsuz sonuçları pekiştirmektedir. Bu yüzden öncelikle mobbing davranışları başlamadan önce, yönetim tarafından bu davranışları önleyici politika ve prosedürler geliştirilmelidir. Yapılan araştırmalarda, mobbing mağdurlarının en çok iletişim kurma olanağının hedef alındığı davranışlara maruz kalıyor olması, çalışanlar arasındaki iletişim kanallarının düzenlenmesini gerekli kılmaktadır. İşyerinde etkin bir iletişim ortamının sağlanması, çalışanların birbirini daha iyi anlaması ve dertlerini daha rahat anlatılabilmemesinin sağlanarak, sorunlara gerçekçi çözümler bulmak mümkün olmaktadır. Çatışmanın önüne geçilemeyerek artmasıyla mobbingin ortaya çıktığı bilinmektedir. Bu durumda, çatışma yönetimi de mobbing davranışlarının önlenmesinde gerekli bir süreçtir (Sayan, 2016: 108-109).

Mobbing, çalışanların ve örgütlerin sağlığının ve gelişiminin önünde büyük engel teşkil etmektedir. Mobbing, örgütler ve çalışanlar açısından zaman kaybına, performansta azalmaya, işin niteliği ve niceliğinde düşmeye neden olmaktadır. Bunun yanında çalışanların işten ayrılması, işten ayrılanların yerine yeni çalışanların eğitimi ve adaptasyon maliyetleri, sigorta masraflarının artması, sağlık maliyetlerinde artma ve haftalık izinlerinde artma, işe gelmeme, örgütte verimliliğin azalması, örgütün imajının bozulması, çalışanlar arasındaki çatışmanın artması, ilişkilerin bozulması gibi daha birçok zararlı etkisinden dolayı önlenmesi gereken bir iş yeri trajedisidir (Sayan, 2016: 108).

Sağlık çalışanlarının çalıştıkları ortamlardaki hastalık ve acıdan kaynaklanan hayal kırıklığı ve öfke, yaşlılık sorunları, bunama, bazı psikiyatrik bozukluklar ya da alkol ve madde bağımlılığı, çalışanların davranışlarını etkileyebilir ve insanları sözlü veya fiziksel olarak şiddet eğilimine yöeltebilir. Saldırganın yaşadığı toplumda ki yoksulluk ve marjinalleşme, bakım faaliyetlerinin yürütüldüğü ortamdaki yetersizlikler, hizmet veren personelin eğitiminin ve kişilerarası becerilerinin yetersiz oluşu ve çalışma ortamının yarattığı genel bir stres ve güvensizlik ortamı, işyerinde şiddetin düzeyindeki artışa önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Bunun için basit “tek çözüm” arayışı yerine, şiddet yaratan tüm nedenlerin tanımlanması, analiz edilmesi ve uygun müdahale stratejilerinin uygulanması gerekir. Son zamanlarda Brezilya, Lübnan, Portekiz, Güney Afrika, Tayland, Bulgaristan ve Avusturalya’da yürütülen kapsamlı çapraz-uluslararası araştırmalar sonucunda tüm sağlık

çalışanlarının, hem fiziksel hem de psikolojik şiddet risklerine yoğun bir şekilde maruz kaldığı bildirilmektedir (Chappell, Di Martino, 2006: 85-86).

Sağlık sektörü, kadın çalışanların yoğun olarak bulunması nedeniyle de mobbingin en yaygın olduğu sektörlerden biridir. Sağlık sektöründe, dünyada ve ülkemizde diğer mesleklerle nazaran kadın çalışanların çokluğu ile dikkat çekmektedir. Hemşirelerin kadınlardan seçilmesi, çocuk, göz, kadın doğum, psikiyatri gibi bazı ihtisas alanlarının kadın doktorlarca tercih edilmesi bu artışta önemli rol oynamaktadır. Hastanelerde, özellikle bazı kliniklerde öne çıkan, amir otoritesinin çok belirgin olduğu örgütlenme yapısı görülmektedir. Özellikle hemşirelerde, bazen de asistan hekimler de görülen, bu ikili amir otoritesi, işin örgütlenme biçiminden kaynaklanan yıldırıma iyi bir örnektir. Gerek kişiler arasında çatışma da, gerekte gruplar arasında çatışma da, yönetimin direk çatışma içinde yer alması veya bunu inkar etmesi de yıldırmanın ve tükenmişliğin etkeni olabilmektedir. Özellikle istikrarsızlık, belirsizlik, düşük ücretli ve düşük statülü işlerde kadınların daha çok çalıştırılması, erkeklere oranla daha fazla şiddet riskini doğurmaktadır. Araştırmalar mobbing açısından hemşirelerin diğer sağlık profesyonellerinden çok daha fazla risk altında olduklarını ortaya koymaktadır. Bunların yanı sıra bazı koşullarda, doktor ve hemşireler uzun süreyle nöbet tutmak durumuna kalmaktadır. Bu koşullarda uygulanan baskıcı, yıldırıcı, saf dışı bırakacak yaklaşımlar mobbingi doğurmaktadır. Nöbetler, aşırı hasta yükü ve araştırmalardan bulunan doktorlar ve hemşireler yoğun stresin ardından nevroitik kişilik sahibi yöneticiler tarafından mobbing ile karşı karşıya bırakılmaktadır. Araştırmalar sağlık çalışanlarının %50 sinden fazlasının bu tür olaylara maruz kaldığını göstermektedir (Karasuvar, 2014).

Hemşirelerin yöneticiler tarafından, çalışma şekillerine göre mobbinge maruz kalma durumu incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Hemşirelerin hastanede çalıştıkları bölümlere göre yöneticiler tarafından mobbinge maruz kalma durumları incelendiğinde ise en çok acil servis bölümünde meydana gelmekte olduğu ve bunu sırasıyla ameliyathane, yoğun bakım, servisler, poliklinik, müdürlük bölümlerinin izlediği görülmektedir (Sayan, 2016: 108)

Sağlık sektöründe mobbingi tetikleyen diğer etkenleri ise şu şekilde sıralayabiliriz:

- Hastanelerdeki tıbbi olanak yetersizliği ve hasta sayısının fazla olması nedeniyle çalışma temposunu yoğunluğu,
- Özellikle devlet kurumlarından alınan maaşların yetersizliği,
- Akademik kariyer ve yükselme sırasında kayırmacılığın olması, yoğun çalışma şartları nöbetler nedeniyle aile hayatını devam ettirme de zorluk,
- Hasta yoğunluğu nedeniyle mesleğin gerekliliğini tam olarak yerine getirememe,
- Kadın doktorların, fiziksel olarak güçsüz olduğunun düşünülmesi sonucu hocaları tarafından uzmanlık sınavı öncesinde ortopedi, nöroşirurji, üroloji gibi bölümlere yönlendirilmedikleri görülmektedir (Polat ve Pakiş, 2012).

İşyerinde çalışan kişi veya kişiler üzerinde planlı ve sistematik bir şekilde baskı oluşturarak bunaltma, korkutma, şantaj, aşağılama, tehdit etme gibi taktiklerle başlayıp, çalışanların işten ayrılmasına kadar var olabilen bir süreç olarak tanımlanan mobbing davranışlarının, diğer sektörlere göre sağlık sektöründe daha yaygın olduğu bilinmektedir. Sağlık sektöründe mobbing davranışları meslek grupları arasında görüldüğü gibi, aynı meslek grubuna ait bireylerin hiyerarşik kademelerinde, ast-üst ilişkileri içerisinde de görülmektedir. Sağlık çalışanları arasındaki mesleklerle karşılaştırıldığında ise hemşireler daha çok mobbing yaşamakta ve diğer sağlık çalışanlarına göre daha fazla etkilenmektedir. (Demir, Bulucu, Özcan, Yılmaz ve Şen, 2014).

2.4.2. Mobbingin Sağlık Çalışanları Açısından Sonuçları

Mobbing sağlık sektöründe daha yoğun yaşandığı, yaratacağı bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçları oldukça riskli olduğu için tedbir alınması gereken ciddi bir mesleki sağlık ve güvenlik riskidir. Sağlık sektöründe görülen mobbing davranışları mağdur kadar, toplum sağlığını da olumsuz etkilemektedir. İşyerinde gerek yönetim, gerekse çalışanlar bakımından alınacak tedbirlerle yapılacak düzenlemeler için bu sorunun farkındalığını sağlanması oldukça önemlidir. Henüz yeni adlandırmaya başlayan bu riskin tanınması, tanımlanabilmesi, bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeyde ki ekonomik ve insani sonuçlarında bilmesi gerekmektedir (Çöl, 2008).

Mobbing kavramı da çalışma hayatının doğru yönetilememesinin getirdiği olumsuz etkiler silsilesidir. Günümüzde mobbing yönetsel kademe, unvan, yaş, cinsiyet, iş tecrübesi gibi

durumları gözetmeksizin tüm kültürlerde ve işyerlerinde yaşandığı gözlenmektedir (Sayan, 2016: 171).

Mobbing bir kez uygulanmaya başladığında ve mobbing sürecinin aşamalarında ilerlediği sürece bireyde, işyerinde, toplumda, aile yapısında ve sağlık boyutunda dönüşü olmayan ağır sonuçlar doğurmaktadır. Sağlık sektörü toplumdaki hizmet sektörleri arasındaki en önemli sektörlerden biridir. İnsan sağlığı doğrudan herkesi ilgilendiren bir husustur. Buna etki eden faktörlerin de önem derecesi yüksektir. Sağlık sektörünün çalışanlarında oluşacak sorunlar, sağlık sisteminin çalılımasını da etkileyeceğinden dolayı bütün insanları etkiler hale gelmektedir. Mobbing de mücadele de en önemli yöntem örgüt içerisinde çalışanlarda bu konuda farkındalık yaratarak bilinçlendirmektir (Sayan, 2016: 171)

Yöneticilerin sahip oldukları konumlarından oluşan gücü kötüye kullanmaları mobbinge giden yolun başlangıcı olarak görülmektedir. Güç çalışan ve yönetici arasında ast- üst ilişkisini oluşmasına neden olmakta, yöneticiye ödüllendirme ve cezalandırma olanağı tanımaktadır. Sadece yöneticilerin değil aynı mevkideki çalışanlarında da birbirine kıskançlık, çekememezlik, benden üstün olmasın düşüncesi ile ya da hiçbir sebep yokken mobbing uygulayabildikleri görülmektedir. Çok nadir de olsa alt kademede çalışan personelin iş arkadaşları ile grup oluşturarak yöneticisine mobbing uyguladığı görülmektedir. Mobbing ile mücadele de en önemli husus, soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar, işveren, iş arkadaşları ve tüm toplumun tarafında aynı önem derecesinde benimsemiş olmasıdır. Konu ile ilgili mobbingi durdurmak için bir şeyler yapılmalıdır, aksi takdirde süreç mağdurda, işletmede, hatta bütün toplum düzeyinde onarılması olanaksız zararlara neden olmaya devam edecektir. Mobbing ile mücadele etmek için önce mobbingin ne olduğunun öğrenilmesi gerekir. Bu konuyla ilgili olarak sağlık çalışanlarının bilinçlendirilmesi ve duyarlılığının artırılması için yapılacak çalışmalar önem kazanmaktadır. Hastanelerde son yıllarda yapılan mobbing konulu hizmet içi eğitimler ile konunun önemi vurgulanmasına rağmen, verilen eğitimlerin yeterli olmadığı gözlenmektedir (Sayan, 2016: 171-172).

Mobbinge maruz kalan sağlık çalışanının ruhsal, fiziksel ve duygusal yönden sağlığı günden güne bozulabilir. Bunun neticesinde çözüm arayışı içine girer, yardım alınabilecek kaynaklar bilinmediğinden çaresizliğe düşer. Bu durumda sağlık personeli çoğu kez mobbing durumunu algılamakta güçlük çekebilir. Sağlık çalışanlarında görev yetki ve sorumlulukları

yönetmelikler ile belirlenmiş olmasına rağmen, en fazla sağlık çalışanlarının mobbing mağduru olduğu gözlenmektedir (Sayan, 2016:172).

Türkiye’de nüfus artışının verdiği olumsuz durum, işsizliğin günden güne artışına neden olmaktadır. Bu durumda insanlarda iş kaygısının çok olduğu görülmektedir. Ülkemizde işsiz kalma korkusu yaşadıkları için ya da mobbingin ne olduğuna dair hiçbir bilgileri olmadığı için tedbir almayan çalışanlar bulunmaktadır. Bilen çalışanlar da kanunlarda belirtilen şikayetleri işsiz kalırım korkusu ile uygulayamamaktadır. İşyerlerinde mobbing uygulanma ihtimali her zaman mevcuttur. Bu sebeple, mobbingi yasaklayan ve çalışanları koruyan hukuki kanunlar çıkarılmalıdır. Ancak ilgili caydırıcı kanunlardan ziyade mobbing, kişinin kendi iç ahlakıyla ilgili bir durumdur. Bundan dolayı, işyerinde iş ahlakı ve kişilerin iç ahlakı ne kadar düzgün olursa, mobbing vakaları da o kadar az olacaktır. Çalışanlara iş ahlakı konusunda bilinçlendirici, mobbinge yönelik kişinin görev bilincini geliştiren hizmet içi eğitimler verilmesi son derece önemlidir. Özellikle sağlık sektöründe iş tanımları görev yetki ve sorumluluklar belirgin açık ve çelişkisiz olmalıdır ki etik bir çalışma ortamı meydana gelerek mobbing korkusu en az da indirgensin (Sayan, 2016: 174-175).

2.5. Mobbingle Başa Çıkma Yöntemleri

İşyerinde mobbing ile mücadele de mağdurlara, işverenlere, amirlere, devlete, topluma ve sendikalara önemli görevler düşmektedir. Psikolojik tacizle mücadelede en önemli husus soruna ilişkin farkındalığın, mağdurun kendisi tarafından olduğu kadar; işveren iş arkadaşları ve nihayet toplum tarafından aynı önemde sağlanmış olmasıdır. Yaşınlan her türlü olumsuz tecrübenin adının konulması, önlem alınması ve işyerinde mobbingle ilgili farkındalığının arttırılması önemli bir husustur (Tınaz, 2006).

Örgütlerde mobbing ile üç yolla başa çıkılabilir; bunlardan ilki örgüt kültürünü mobbinge izin vermeyecek bir biçimde yeniden inşa etmek, ikincisi yasal düzenlemelerle yani hukuksal yolla mobbingle mücadele etmek, üçüncüsü ise mobbingle mücadele etmek için bireysel planda farkındalık ve bilinç arttırmadır (Tutar, 2015: 224).

2.5.1. İşyerinde Psikolojik Taciz Karşısında Bireysel Çözümler

Çalışan bireylerin, işinde psikolojik tacizden korunmak için alabileceği bazı önlemler vardır. Bu önlemlerden bazıları aşağıda yer almaktadır:

- Mobbing olgusunu çok iyi tanıyan uzmanlara başvurup, onlardan yardım alınmalıdır.
- Taciz edici davranışdan kurtulmak için işten ayrılmak mı, yoksa o davranışın durdurulması için mücadele etmek mi daha iyi? Bu iki durum arasında seçim yapıp ona göre hareket edilmelidir.
- Tacizcinin, hedef aldığı kurbanın işe gelmemesi veya yokluğu halinde daha rahat hareket edip daha zalimce planlar yapabileceğinin düşünülerek, gerekli olmadıkça hastalık raporu alıp işe gelmemezlik yapmamaya dikkat edilmelidir.
- Mobbing uygulayan ve uygulanmasına izin veren işletmelerin de büyük bedeller ödemek zorunda kaldıklarını belirtmekten kaçınılmamalıdır.
- Hedef alınan psikolojik tacizin, başkaları tarafından da fark edilmesi sağlanmalı ve yaşananların, gerektiğinde çeşitli kişilere, birimlere, merkezlere anlatılabileceği olanağı daima akılda tutulmalıdır.
- Hukukçuların daha ziyade ağır ve belgelendirilmiş olguları dikkate aldıkları hususundan hareketle, şiddet ya da tacize ilişkin belgelendirme ve somut kanıtlar toplamaya dikkat edilmelidir.
- Yasal korumaya yönelik başvurular, özellikle iş hukukunda uzman ve mobbing konusunda deneyimli hukukçularla yapılmalıdır.
- İnandırıcı tanıklarının bulunması gerekliliği unutulmamalıdır.
- Kendilerine sözlü olarak verilen emirler, yazılı olarak istenmeli; böylelikle belgelendirilmiş olma şartı yerine getirilmelidir.
- Kesinlikle kendi içine kapanıp bir kenara çekiliniilmemelidir (Tınaz, 2008: 69-72)

2.5.2. İşyerinde Psikolojik Taciz Karşısında Örgütsel Çözümler

Örgütlerde mobbingi önlemek veya ortadan kaldırmak için öncelikle mobbing nedenleri, kaynakları tespit edilir ve sonra önlemeye ortadan kaldırmaya yönelik tedbirler alınır. Mobbinge yapısal anlamda örgütsel mücadele edebilmek için etkili bir mücadele stratejisi belirlenmeli, bir plan dahilinde mobbingi önleyecek, ortaya çıkmasını engelleyecek yapısal tedbirlerin alınması gereklidir. Mobbing davranışlarına izin vermeyen bir örgütsel kültür

öncelikli tedbirlerden biridir. Mobbinge karşı çıkılması ve işyerinde mobbinge neden olan faktörlerin sorgulanması, risk analizlerinin yapılması ve önleyici mekanizmaların geliştirilmesi mobbingle örgütsel mücadelenin en önemli adımıdır. Örgütte, mobbingin hiçbir şekilde kabul edilemeyeceği açıkça ilan edilmeli, örgütte herkesin emin olduğu bir güven kültürünün yerleşmesine çalışılmalıdır (Tutar, 2015: 210-211). Yönetici ve çalışanların mobbing konusunda farkındalık düzeylerinin artırılması mobbinge karşı örgütsel düzeyde mücadelede önemli bir adımdır.

Bu çerçevede mobbingde mücadele için alınması gereken örgütsel tedbirler şunlardır:

1. Mobbing konusunda öncelikle orada çalışanların bilinç düzeylerini de farkındalıklarını arttırmak için, çalışanlar kısa bir örgüt içi eğitime tabi tutulmalı,
2. Mobbinge ilgili hukuksal tedbirler alınmalı, bu amaçla genelge ve yönetmelik hazırlanmalı, mobbinge ilgili disiplin suç ve cezaları somut olarak belirlenmeli,
3. Herkesin haysiyet ve onurunun korumak için tedbirler alınmalı, aksine davranışların cezalandırılacağı kararlılıkla vurgulanmalı,
4. Çalışanların katılımı ile mobbinge karşı ortak bir örgütsel politika ve strateji geliştirmeli,
5. Olayla ilgili olmayan taraflara bilgi verilmemeli, tarafların güvenliğini sarsacak her tür eylemden uzak durulmalı,
6. Şikayetler ivedilikle incelenmeli ve konunun bir an önce sonuçlandırılmasına çalışılmalı,
7. Örgütte adalette güven duygusunu sarsan hiçbir söz ve fiile izin verilmeyeceği yetkili ağızdan ilan edilmeli,
8. Şikayetler konusunda ayrıntılı araştırma yapılmalı, hiçbir şikayet gözardı edilmemeli,
9. Mobbing de ilgili şikayetlerin incelenmesinin yol, yöntem de usülleri belirlenmeli,
10. Mobbing mağdurları için, psikolojik destek verilmeli, fiziksel ve psikolojik sağlığı için gerekli destek sağlanmalıdır.
11. İş güvenliği uzmanlarından destek alınarak, örgütsel sağlığı geliştirici her tür tedbir alınmalı,
12. Mobbing mağdurlarının işe doyumlarını, motivasyonlarını ve örgütsel bağlılıklarını artırıcı tedbirler alınmalı,
13. Mağdurun, mağduriyetinin giderilmesi için maddi ve manevi zararın saptanması ve bunun yazılı (resmi) olarak taraflara bildirilmesi gerekir.

14. Misilleme veya intikam almaya imkan verilmemeli, bunun yeni bir mobbing sayılacağı taraflara bildirilmelidir (Tutar, 2015: 210-211).

Mobbingin varlığı tespit edilirse faillere her türlü yaptırım uygulanmalı, bu konuda bir örgütsel kararlılık sağlanmalıdır. Bu süreçte mağdura her türlü örgütsel destek sağlanmalı, mağdurun yöneticiye, örgüte ve iş arkadaşlarına güven duyması sağlanmalıdır. Mobbinge karşı işletme politikasını belirlenmesi hususunda çalışanların örgütsel ortamda yapmakla yükümlü oldukları davranışları belirlemek için bir kılavuz veya bildirge hazırlanmalı, konuya ilişkin temel değerler oluşturulmalıdır. Mobbinge izin vermeyen bir kurum kültürü oluşturulmalıdır. Mobbing uygulayanlara karşı yasal adli, idari ve yönetsel önlemlerin alınması gerekmekte ve daha önemlisi mobbinge karşı herhangi bir tolerans gösterilmeyerek mobbing karşısında kararlı davranılmalıdır (Tutar, 2015: 212-213).

2.5.3. İşyerinde Psikolojik Taciz Karşısında Hukuksal Çözümler

Mobbing çalışmaları ağırlıklı olarak işçiler ve işveren arasında hiyerarşik yapıdan meydana gelmesi sebebiyle iş hukuku alanında kendisini göstermektedir. Kamuda istihdam edilen memurlar ve diğer kamu görevlileri açısından da mobbing yoğun bir şekilde görüldüğünden idare hukuku açısından da önem taşımaktadır. Kamu hizmetlerinin kamu görevlileri eliyle yürütülmesi nedeniyle de, bu sadece ilgili kamu görevlisi üzerinde olumsuz bir etkiye değil, aynı zamanda çalışma ortamını menfi etkilediği için kamu hizmetinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine de zarar verebilmektedir. Bu zararların ortadan kaldırılabilmesi için yapılacak olan; sağlık harcamaları, ödenecek tazminatlar, malulen emekli olma gibi sonuçları da düşünüldüğünde ekonomiye verebileceği zararlar aşıkardır (Erkal, 2015:2-3).

Özel ya da kamu ya ait işyerlerinde çalışan personel açısından mobbingin varlığı için gereken şartlar aynıdır. Bu nedenle mobbingin önlenmesi ve sonuçların ortadan kaldırılması için alınması gereken tedbirler de benzeşmektedir. Ancak özel hukuk bunu kendine has, idare hukuku da kendine has kurallara göre düzenlemektedir. Çalışma hayatında, gerek özel gerek kamu kuruluşlarında olsun, çalışanlar genellikle görevlerinden kaynaklı zorunluluklardan dolayı bir arada bulunmaktadır. Bu nedenle iş ortamında huzurun sağlanması gerekmektedir (Erkal, 2015: 5).

İşyeri yönetmeliği veya benzeri hukuksal düzenleyici tedbirlerle mobbinge mücadele edilebilir. Bu süreçte hangi eylemlerin mobbing sayılacağı, mobbing tarafları, mobbing işlemleri ve eylemlerinin neler olacağı tam netlikle ortaya konmalı, taciz edici eylemler somut bir biçimde belirlenmelidir. Örgütlerin mobbinge müsamaha göstermeyeceğini belirten hukuksal düzenlemeler, genelgede, yönetmelik hazırlanmalıdır. Esasen hukuk sisteminin iyi işletilmesi durumunda ülkemizde kamu görevlileri bakımından işyerinde mobbing ilişkin hukuksal korunma yolları bulunmaktadır (Tutar, 2015: 215).

Kanunların varlığının önemi tartışılmaz fakat uygulama için yeterli değildir. Psikolojik tacize maruz kalanlar bu kanunların varlığından, hatta adalete başvurabileceklerinden habersiz olabilmektedirler. Kısıtlı geliri olan çalışanlar için hukuki danışmanlık ulaşılamayacak bir kaynaktır. Sivil toplum kuruluşları bu konuda mağdura yardımcı olsalar da sınırlı kalmaktadırlar. Daha geniş çaplı imkan sağlayan mercilere ihtiyaç vardır.

2.6. Mobbingin Sonuçları

Mobbingin sonuçları farklı şekillerde kendisini göstermektedir. En ağır sonuçları çalışan açısından doğmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarında gerçekleşen mobbing vakaları, özel iş yerinde çalışanlara uygulanan mobbing vakaları ile örtüşse de kamu kurumlarının faaliyet alanı kamu hizmeti olduğundan, ayrıca kamu hizmetini de etkileyebilmektedir. Çalışma ortamında huzursuzluklara neden olmaktadır. Tedaviler, sağlık harcamaları, ödenecek tazminatlar göz önünde bulundurulduğunda ekonomiye vereceği zararlarda aşikardır.

2.6.1. Sağlık ve Sosyal Çevre Üzerindeki Sonuçları

Mobbing nedeniyle psikolojik baskıya maruz kalan çalışanların psikolojisi bozulmaktadır. Bu nedenle sağlık sorunları yaşamaktadır. Ayrıca mobbing vakalarında mağdurların psikolojik tacize dayanıklılıkları farklı olduğundan, her somut olayda mobbingin mağdur üzerindeki etkisi farklılaşabilmektedir. Mobbing, çalışanlar üzerinde strese neden olmaktadır. Stresi tetikleyen sosyal bir olgu olarak görülmektedir. Mobbing davranışları mağdurların organları üzerinde biyolojik stres reaksiyonlarına neden olabilmektedir. Mobbingin çalışan üzerinde doğurduğu stres özellikle kronik hale geldiğinde çalışanın beden ve ruh sağlığını bozmaktadır. Uyku bozuklukları, iştahsızlık, nefes alma sorunları, mide bağırsak sorunları, baş ağrısı gibi bedensel rahatsızlıklar baş gösterebilmektedir. Ayrıca

depresyon özgüven kaybı, devamlı yorgunluk, aşırı hassas olmak, huzursuz olma, unutkanlık, motivasyon sorunu gibi psikolojik sorunlara neden olmaktadır. Hatta psikolojik baskıların fiziksel rahatsızlıkları tetiklediği belirtilmektedir. Buna göre stresin vücudun bağışıklık sistemi zayıflatarak enfeksiyon riskini artırdığı ve kansere dahi yol açılabildiği ifade edilmektedir. Mobbing mağdurun sağlığının özellikle psikolojisinin bozulması, sosyal çevresi ile ilişkilerinin de bozulmasına neden olabilmektedir. İşyerinde psikolojik baskıya maruz kalan çalışan agresifleşebilmektedir. Bunun sonucu olarak işyerindeki diğer çalışanlarla tartışmalara girebilmektedir. Çalışan bu sorunları sadece işyerinde bırakmamakta evde, sosyal hayatına da yansıtılabilmektedir. Kamu görevlilerinin yükselmesinde kariyer ilkesi gözünün de bulundurulduğunda, mobbinge uğrayan bir kamu görevlisinin görevde yükselmesi de zorlaşmaktadır.

Örgütlerde stres yaratan faktörlerle ilgili olarak yapılan araştırmalar, iş görenlerin stres içinde olduklarını ve pek çok stres yaratan faktörle karşı karşıya kaldıklarını göstermektedir. Örgütlerde, iş görenlerin stres yaratan faktörlere paralel olarak iş doyumsuzluğu, tükenmişlik ve yüksek kaygı yaşadıklarını görülmektedir. Bu faktörlerin sonucunda, güdülenme düzeyi düşen iş görenlerin, meslekî açıdan yararlı olması imkânsızdır. Bu sebeple, örgütlerdeki insan ilişkilerini, iletişimi ve performansı olumsuz yönlerden etkileyen değişkenlerden biri olarak yıldırma, yöneticiler tarafından fark edilmeli ve gerekli tedbirler alınarak önlenmelidir (Cemaloğlu 2007).

2.6.2. Kamu Hizmeti Üzerindeki Sonuçları

Kamu görevlisinin, yerine getireceği görevin niteliklerine göre gerekli koşulları taşıyan adaylar, kamu görevine çoğunlukla sınav ile alınmaktadır. Kamu görevlisi olabilmek için gerekli olan şartlar Devlet Memurları Kanunu'nun 48. Maddesinde düzenlenmektedir. Devlet Memurları Kanunu 48/A-7 bendi; "görevini devamlı yapmasına engel olabilecek akıl sağlığı bulunmamak," hükmünü taşımaktadır. Bu nedenle kamu görevine alınanların, alındıkları tarih itibarıyla, herkes için kabul edilen ölçüde akıl sağlığı koşullarını taşımaları beklenmektedir. Diğer bir ifadeyle psikolojik olarak yeterli durumda olduğu farz edilir. İşyerinde huzursuzluk, çalışma ortamına kötüleşmesi diğer kamu görevlilerine de etki edebilmektedir. Bu nedenle kamu görevinin yerine getirilmesinde aksaklıklar, bozukluklar meydana gelebilecek ve kamu hizmetinin düzgün bir şekilde yerine getirilmesini engelleyebilecektir (Erkal, 2015: 55).

2.6.3. Ekonomi Üzerindeki Sonuçları

Sağlığını kaybeden kamu görevlisi için yapılan sağlık harcamaları, hastalık izin nedeniyle kaybolan iş gücü, yeniden istihdam nedeniyle yapılan harcamalar, malulen erken emeklilik ve yerine yeni istihdamlar sebebi ile yapılan harcamalar, devletin bütçesine yeni yükler getirmektedir. Dolayısıyla eğitim, araştırma, bayındırlık gibi alanlardan ayrılacak bütçe gelirleri, mobbing nedeniyle sağlık harcamalarının artmasına neden olmakta, bu nedenle bütçede ayrıca ödenek ayrılmasını gerektirmektedir. Özellikle kamu hizmetinde aksamalara yol açması ve bu nedenle zarara uğrayan kişilere tazminat ödenmesi, ayrı bir ekonomik yüküdür. Türkiye’de henüz mobbingin ekonomi üzerine getirdiği parasal yük üzerine bir araştırma yapılmamıştır. Ancak yapılan mobbing başvuruları, açılan davalar gözünde bulundurulduğunda mobbingin ekonomiye verdiği zarar azımsanmayacak derecededir. Almanya’da mobbing nedeniyle uğranılan zararın 15 milyar avronun üzerinde olduğu, iş yerinde üretimin düşmesi nedeniyle oluşan kaybın da 4,4 milyar avro olduğu ifade edilmektedir (Erkal, 2015: 56).

2.6.4. Mobbing Örgüt Açısından Sonuçları

Mobbing kamu ve özel kesimde her türlü kurum veya kuruluş daha yaygın bir şekilde rastlanan bir örgütsel sorun sarmalıdır; her kademede, her inançtan, her kültürden, her anlayıştan insanların yaşadıkları onları bıktıran, yıldıran, iş ve yaşam duyumlarını ortadan kaldıran kötü muamele şekli, bir örgütsel hastalık halidir. Örgütsel olarak sağlıklı bir ortam genel olarak çalışanların kendilerini esenlik içinde hissettikleri, çatışmadan uzak bir çalışma ortamı iken, mobbingin olduğu örgütler, çalışanların huzur ve tatmin bulamadığı hastalıklı ortamlardır. Mobbing örgüt kültürünü ve iklimini, iş görenlerin fiziki ve psikolojik sağlıklarını, işgören-işveren, yöneten-yönetilen arasındaki uyum ve işbirliğini bozan örgütsel verimliliği ve iş gören performansını düşüren örgütsel bir sorun sarmalıdır. Mobbing, örgütsel sağlığın zorunlu koşulları olan; örgütsel uyum, çalışanlar arasında işbirliği, çalışanların kendilerini çatışmadan uzak, güven ve genel iyilik hali içinde hissettikleri bir çalışma ortamının ortaya çıkmasını engelleyen sorunlar yumağıdır. Mobbing esasen yetersiz liderlik ve kötü yönetimden, stresli örgüt ikliminden ve örgütsel çatışmayı çözme becerisini gösterememekten ve çatışmanın geleneğe dönüşmesinden kaynaklanmaktadır. Yöneticilerin liderlik tarzının, örgütlerde yaşanan olumsuz davranışlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu düşünülmektedir.

Daşçı ve Cemaloğlu'nun (2015) okul yöneticilerinin kullandıkları liderlik tarzının öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeyleri üzerinde etkisini araştırdıkları çalışmalarında; okul yöneticilerinin dönüşümcü ve işlemci liderlik davranışları arttıkça, öğretmenlerin yıldırma yaşama düzeylerinin azaldığı ortaya konmuştur. Öğretmenlerin en sık maruz kaldığı olumsuz davranışların ise; fikir ve görüşlerinin dikkate alınmaması, bağırılmak veya anlık öfkenin (veya hırsın) hedefi olmak, hakkında dedikodu ve söylentilerin yayılması, görmezden gelinme, dışlanma, önemsenmeme şeklinde yaşanmaktadır. Öğretmenlerin en az maruz kaldığı olumsuz davranışların ise yeterlilik düzeyinin altındaki işlerde çalışarak küçük düşürülmek, suçlama ve ithamlarda bulunulması, diğerlerinin işi bırakma konusunda imalı davranışları, mantıksız ya da yetiştirilmesi mümkün olmayan işler verilmesi şeklinde ya şandığı bulgularına ulaşılmıştır (Daşçı ve Cemaloğlu 2015).

Cemaloğlu (2007) okul yöneticilerinin liderlik stillerinin, öğretmenlere yönelik işyeri yıldırmasının yordayıcısı olup olmadığını araştırdığı çalışmasının sonucunda dönüşümcü liderliğin, değişim sürecinde başarıyı artırdığını ve öğretmenlerde görülen tükenmişlik düzeylerinde düşme meydana geldiği gözlemiştir (Cemaloğlu 2007). Yapılan araştırmalar, yöneticilerin liderlik yaklaşımlarının çalışanların psiko-sosyal davranışları ve çalışma ortamında yıldırma faaliyetleri üzerinde etkili olduğunu göstermektedir.

Mobbingin temel amacı mağdurun sosyal olarak dışlanarak çalışma hayatından soğumasını ya da ayrılmasını sağlamaktır. Bu nedenle mobbing bir kadronun boşaltılarak yerine başka birinin atanması ya da belli bir kamu kurumunda personelin yeniden yapılandırılması veya kamu görevlisinin erken emekliliğini istemesi için bir araç olarak kullanılabilir. Mobbingin amacı olmasa da mobbingin son aşamasında, mobbing mağdurunun intihara yönelebileceği görülmektedir. İntihara yönelme bile yapılan araştırmalarda ağır psikolojik baskıya uğrayanların %24 ünün intihar düşüncesini aklından geçirdiği belirtilmektedir. Mobbingi, bu ağır sonuçları nedeniyle Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 3. Maddesinde yer alan “İşkence” kapsamında gören görüşler bulunmaktadır. Diğer taraftan psikolojik baskının şiddetinin çok ağır olması durumunda mobbing mağdurunun cinnet getirme ve diğer çalışanların hayatına kast etme dahil farklı sonuçları da söz konusu olabilmektedir. Mobbinge maruz kalan çalışanın cinayet işlemeye kadar varan sonuçları Türkiye’de ve Fransa’da yaşanmıştır. Türkiye’de bir çalışan mobbing nedeniyle cinnet getirerek meslektaşlarını öldürmüştür. Türkiye İstatistik Kurumu’nda sosyolog olarak görev yapan personel, psikolojik baskıya maruz kaldığını iddia etmiş, mobbing nedeniyle İnsan Hakları

Kurulu'na sözlü başvuruda bulunmuş, kendi kurumuna da başvuru yapmış ayrıca Cumhuriyet Başsavcılığı'na da şikayette bulunmuştur. Başvurulardan bir sonuç alamadığı gerekçesiyle akabinde cinnet getirerek işyerini basmış, meslektaşlarını öldürmüştür. Büro Emekçileri Sendikası Kars Şubesi'ni de basarak toplam altı kişinin canına kıymıştır. Geçekleşen başka bir olayda ise; Fransız Telekom şirketinde mobbinge maruz kalan çalışan, meslektaşlarına karşı seri cinayetler işlemiştir. Bu olay Fransız Yargıtay'ı tarafından insani olmayan çalışma şartlarının bir sonucu olarak görülmüştür (Erkal, 2015: 22-23).

2.5.6. Mobbingin Yarattığı Sonuçların Değerlendirilmesi

İşyerinde psikolojik taciz olarak ifade edilen mobbing, sadece tarafları arasında cereyaneden bir olgu değildir. İşyerinde huzurlu çalışma barışını ve işyeri sağlığını bozan örgütsel bir sorundur. Bu sorun sadece özel hukuka tabi işyeri ve çalışanları ile sınırlı kalmamaktadır. Kamu hizmeti ifaeden ve kamu yararı amacı taşıyan idare açısından da önemli bir sorundur. Mobbing kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi üzerinde olumsuz etkisi nedeniyle idarelerin bu konu üzerinde durmaları, hizmet içi eğitimlerde mobbing konusunda memurları bilinçlendirmeleri önem arz etmektedir. Ancak bu konu sadece idare ile sınırlı değildir. Yasama ve yargı organlarına da mobbinge mücadele konusunda görevler düşmektedir (Erkal, 2015: 309)

Karşılaştırmalı hukukta mobbing ile mücadele konusunda önemli gelişmeler yaşanmaktadır. Birçok ülke işçi, memur ayrımı yapılmadan, getirilen kanuni düzenlemelerle mobbinge karşı koruyucu hükümler getirmişlerdir. Avrupa Birliği de çok sayıda direktif yayınlamış, uluslararası sözleşmeler ile çalışanın onurunun korunması gerektiğini belirtmiştir. Ancak mobbing konusunda kanun ve uygulama farklılıkları göze çarpmaktadır. Bazı ülkeler mobbingin kasten işlenebileceğini kabulederken, bazıları ise ihmalden de işlenebileceğini hüküm altına almaktadır. Bazı ülkeler anti mobbing kanunlarıyla çalışanlara koruma sağlarken, bazı ülkeler de genel hükümlerle ya da ayrımcılıkla mücadele kanunlarıyla sınırlı olarak kuruma sağlamaktadır (Erkal, 2015: 309.)

Bu farklılıklar mobbingin genel geçerli bir tanımının olmamasından ve kanuni düzenlemelerde mobbing şartlarına yer verilmemesinden kaynaklanmaktadır. Türk hukukunda aynı belirsizlik bulunmaktadır. Kanun işçileri Borçlar Kanunu'nun 417. maddesi ile özel olarak kurumaktadır. Ancak korumak, kişilik hakkına dayanılarak yapılan

korumadır. Mevzuatta mobbinge dayalı olarak kişilik hakkını koruyan bir hüküm bulunmamaktadır. Kamu görevlileri mevzuatında ise genel hükümler dışında özel hükümler bulunmamaktadır. Danıştay ve Yargıtay mobbing olgusunu kabul ederken ve ispat kolaylığı sağlarken, Anayasa Mahkemesi'nin mobbinge yaklaşımı çok daha katıdır. Hatta Anayasa Mahkemesi, diğer yüksek mahkemelerin kişilik hakkının ihlali olarak gördüğü mobbingi, asgari eşiği aşan davranışlar olarak görmemekte ve kişilik hakkının ihlali olarak saymamaktadır. Bu kararından Anayasa Mahkemesi'nin mobbingi hafife aldığı anlaşılmaktadır. İşyerinde mobbingin intihara kadar sürükleyebilen bir psikolojik taciz süreci olduğu göz önünde bulundurulduğunda, insan hakları ihlallerini denetlemekle yükümlü mahkemenin bu kararı isabetli değildir. Mobbing olgusunun kanunu bir çerçevesinin çizilmesi, idari makamlar ve yargı mercileri tarafından aynı şekilde anlaşılması, ona göre karar alınması açısından önem taşımaktadır (Erkal, 2015: 309-310).

Fransa'da işçileri ve memurları ahlaki ve cinsel tacize karşı koruyan kanunun hükümleri bu konu da örnek alınabilir. İşçilerin hak ve yükümlülükleri ile memurlar ve diğer kamu görevlileri hak ve yükümlülükleri arasındaki önemli farklılık, ayrı kanuni düzenlemelerin ihtiyacını ortaya koymaktadır. Özellikle memurların statüden kaynaklanan konumları, kamu hizmeti ifa etmeleri ve bu nedenle kamu yararı amacının güdülmesi, mobbing nedeniyle alınacak tedbirler ve uygulanacak müeyyideler arasında farklılıkları zorunlu kılmaktadır. Özellikle disiplin hukuku açısından mobbingin bir disiplin suçu olarak hüküm altına alınması, haksız mobbing iddialarına disiplin cezası öngörülmesi, kamu görevlileri açısından caydırıcı olabilecektir (Erkal, 2015: 310).

Mobbing her ne kadar kişilik hakkı ihlal olsa da diğer kişilik hakkı ihlalleri arasında ayrımın genelde yapılmadığı görülmektedir. Kişilik hakkı tek bir davranışta ihlal edilebilmektedir. Mobbing davranışları da münferiden kişilik hakkının ihlali niteliği taşıyabilmektedir. Ancak münferit davranışlar bir bütün teşkil ettiği ve kişinin işyerinde baskıya, ayrımcılığa tabi tutulup onun mesleki geleceğine etki ettiğinden, daha ağır sonuçlar doğurmaktadır. Bu nedenle mobbing kişilik hakkının davranışlara nazaran daha ağır bir şekilde ihlalidir. Bu nedenle mobbing mağduruna tazmin edilecek tazminat miktarına etki etmektedir. Diğer taraftan davranışlar hukuka aykırı olmasa da, sistematik taciz bir bütün olarak değerlendirilmekte ve hukuka aykırılık teşkil etmektedir (Erkal, 2015: 311).

Mobbing kasten yapılabileceği gibi ihmalden de işlenebilecek bir süreçtir. İhmal yoluyla mobbing yalnız din, ırk, cinsiyet, yaş gibi ayrımcılık yasağına ilişkin konularda söz konusu olabilmektedir. Avrupa’da birçok ülke ayrımcılık yasağına ilişkin konuları kanuni düzenleme altına almıştır. Buna karşılık mobbing konusu, sınırlaması olmaksızın kasıtlı olarak yapılmaktadır. Diğer bir ifadeyle işyerinde isteyerek mağduru yıldırma ve onu işinden soğutma ya da uzaklaştırmak amacıyla psikolojik taciz de bulunulmasıdır. Bu sistematik sürecin asgari ve azami süresini belirlemek zordur. Mobbing sürecinin belli bir hafta ya da ayı gibi zaman dilimleri ile belirlenmesi sağlıklı sonuçlar vermemektedir. Bunun somut olaya göre değerlendirilmesi gerekmektedir. Mobbingde önemli olan, davranışların birbiriyle bağlantılı olmasıdır. Ancak bu bağlantı arasında uzun süre geçmemelidir (Erkal, 2015: 311).

Kamu görevlileri kendisine yapılan her tür münferit davranışın mobbing olduğu kanısına varmaktadır. En ufak davranışta dahi kendisine mobbing uyguladığını iddia edebilmektedir. Mobbingin ağır sonuçları gözünde bulundurulduğunda, moda kavramı olmaktan çıkartılması gerekmektedir. Bu kavrama gerçek değerinin verilmesi, kanunda açıkça şartlarının idari, mali ve cezai sonuçlarının düzenlenmesi ile sağlanabilecektir. Ancak mevcut düzenlemelere bakıldığında memurlar ve diğer kamu görevlilerine ilişkin mevzuatta mobbinge karşı koruyucu genel hükümler bulunmaktadır. Bunlar özellikle amirin koruma yükümlülüğü, memurun itibarlı davranma, sadakat, tarafsızlık gibi yükümlülükleri olarak sıralanmaktadır (Erkal, 2015: 312).

İdari başvuru yollarının çokluğu bir o kadar bunları etkisizliği sonucunu doğurmaktadır. Siyasi başvurular ve Kamu Denetçisi ’ne başvurular, etkili kararların alınmaması, kararların tavsiye niteliğinde olması, müeyyide uygulama yetkilerinin bulunmaması, kararların uygulaması bakımından idarenin keyfiliğine yol açabilmektedir. Benzer şekilde diğer idari başvurularda da çoğunlukla tavsiye niteliğinde kararlar verilmektedir. Hiyerarşik denetimin bağımsızlığını sağlamak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşlarında iş denetim birimleri gibi belli bir ölçüde bağımsız davranabilen mobbingle mücadele kurallarının oluşturulması ya da mevcut etik kurullarına mobbingle mücadele görevi de verilmesi, başvuruların daha etkili sonuçlanmasına katkı sağlayabilecektir. Bu kurullar ayrıca icrai karar alabilme yetkisine haiz olmalıdır. Bunun yanı sıra mobbingin önlenmesi için arabuluculuk görevinin de olması zorunlu görülmektedir. Etkili bir mobbingle mücadele kurulunun oluşturulması, diğer idari

ve yargısal başvuruların önüne geçerek, bu kurumların iş yoğunluklarının azalmasına katkı sağlayabilecektir (Erkal, 2015: 312).

Yargı kararlarında ki olaylara bakıldığında kişilerin hakkını kullanarak yaptığı başvurular sebebiyle, ayrıca baskı altına alınmaya çalışıldıkları görülmektedir. Memur ya da diğer kamu görevlilerinin çoğunlukla amirleri hakkında şikayette bulundukları göz önünde bulundurulduğunun da, yapılan başvurularda mağduru koruyucu hükümler zorunlu olmalıdır. Buna karşılık hakkın kötüye kullanılmasını, idarenin kasti ve asılsız iddialarla meşgul edilmesini engelleyici tedbirlerde önem taşımaktadır Erkal, 2015: 313).

Mobbing karşısında etkili koruma, yargısal korumadır. Kamu görevlilerine uygulanan mobbing motifleri arasında idari işlemler eylemler ve diğer davranışlar yer almaktadır. Mobbinge maruz kalan kamu görevlisi, idari yargıda çalıştığı kuruma karşı tam yargı davasıyla uğradığı maddi ve manevi tüm zararların giderilmesi isteyebilecektir. Sonuç olarak idari işlerin düzgün işlemesi bakımından amir veya memur tüm kamu görevlilerinin huzuru önem taşımaktadır. Çalışma huzurunun ve barışının sağlanmasının kamu hizmetlerinde olumlu etki yapacağı kuşkusuzdur. İyi yönetimin ilkesi; memur hak ve yükümlülüklerini etik kurallar ile korumak, kamu kurumlarında mobbingi yasaklamaktadır. Ancak kanuni düzenlemeler dışında, mobbing kişinin kendi iş ahlakı ile ilgilidir. Kişinin iç ve iş ahlakı ne kadar düzgünse mobbing vakaları da o denli az görülür. Bu da işyeri huzurunu sağlanmasında belki de en önemli unsurdur (Erkal, 2015: 314)

Sosyal güvenlik Yasası'nda yapılabilecek bir düzenleme ya da taciz kurbanları için açılacak rehabilitasyon merkezleri hasarın tamir edilmesine yardımcı olabilir. Sosyal sorumluluk, sürdürülebilirlik, etik gibi kavramlar günümüz işletmeciliğinde vazgeçilmez bir yere sahiptir. Stratejik yönetsel uygulamalara yön veren bu üç kavram insan davranışlarından, kişisel gelişimden bağımsız olamaz. Yönetsel karizma ve kurum imajı ile dış görüntü parlatılırken, işletmeler bu kavram uygulamalara sırtını döndüğünde içleri boş kalmaktadır. Her zaman olduğu gibi, toplumsal sorunların çözümlerinin bireylerden başladığı unutulmamalıdır. Her birey kendi davranışlarından sorumludur. Etik, varoluşsal bakış açısında başkalarına nasıl davrandığımız, kendimizi nasıl var ettiğimiz, kanun ve düzenlemelerden önce bizim sorumluluğumuzdadır. Her birimiz soruna katkınız üzerine kendi payımıza düşeni belirlemekle yükümlüüz: Maruz kaldığımız saldırganlıklar sonrasında öfkemizi tıpkı saldırganlar gibi diğerlerinden mi çıkarıyoruz? Yoksa kişisel bir

cümle kullanıp arzularımızı kimseyi ezmeden gerçekleştirmeye çalışıyoruz? Tanık olduğumuz saldırganlıklar karşısında, korkularımız ve çıkarlarımız yüzünden sessiz mi kalıyoruz? Yoksa mağdura destek verip, saldırgana sınırlarının olduğunu mu hatırlatıyoruz? Bu konuda öncelikle kendimizi sorgulamalıyız (<http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, 2017).

İş yerinde psikolojik taciz evrensel boyutları olan bir konudur. Çalışma hayatında mobbing sosyal, psikolojik, ekonomik, hukuki boyutlarıyla dünyanın her yerinde, her kültürde karşılaştığımız global bir sorundur. Ülkemizde psikolojik taciz konusunda yeterince araştırma yapılmamıştır, iş yaşamında farklı sektörlerdeki profilin ortaya çıkarılması açısından yapılan çalışmalar önemlidir. Bu araştırmalar çalışanları bilgilendirmek, yaşadıkları sıkıntıyı anlamlandırmaya çalışmak, nedenlerini ve çözümlerini aramak aynı zamanda hukuki boyutlarını derinleştirmek adına değerli katkılar sağlayacaktır. Sorunun gerçekten çözülebilmesi için mobbing konusunda farkındalık yaratılması şarttır ve bu konu da hukukun caydırıcılığı vazgeçilmezdir.

İşletmeler psikolojik tavizi tıpkı bir aile sırrı gibi saklamaya çalıştıkça, durum içinden daha da çıkılmaz bir hale gelmektedir. Oysa yol alabilmek için işletmecilerin araştırmacılarla iş birliği yapmaları sorunu hafifletecek ve çözümlenmesine katkıda bulunacaktır. Yapılacak araştırmalar için işletmeler ile iş birliği vazgeçilmez bir unsurdur.

İşyerinde psikolojik taciz olarak ifade edilen mobbing, sadece tarafları arasında cereyan eden bir olgu değildir. İşyerinde huzurlu çalışma barışını ve işyeri sağlığını bozan örgütsel bir sorundur. Bu sorun sadece özel hukuka tabi işyeri ve çalışanları ile sınırlı kalmamaktadır. Kamu hizmeti ifa eden ve kamu yararı amacı taşıyan idare açısından da önemli bir sorundur. Mobbing kamu hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi üzerinde olumsuz etkisi nedeniyle idarelerin bu konu üzerinde durmaları, hizmet içi eğitimlerde mobbing konusunda memurları bilinçlendirmeleri önem arz etmektedir.

Gün geçtikçe konu ile ilgili farkındalık artmaktadır. Ancak bu farkındalığın birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi en kısa zamanda özel bir yasal zemine oturtulması gerekmektedir. Bu bağlamda devlet kurumlarının yanı sıra sendikalar, sivil toplum kuruluşlarına, basına ve akademisyenlere görev düşmektedir.

3. SAĞLIK ÇALIŞANLARININ MOBBİNG KONUSUNDA ÖRGÜTSEL VE HUKUKSAL FARKINDALIĞI (FETHİYE İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Çalışmanın bu kısmında; araştırmanın amacı, önemi, araştırmanın yöntemi ve kapsamı, araştırma modeli, araştırmanın sınırlılıkları, araştırmanın evreni ve örnekleme, verilerinin analize bulgular aşamaları açıklanmaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Muğla ili Fethiye ilçe Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerde çalışan sağlık personellerinin mobbing konusundaki algılarının tespit edilmesidir. İfade edilen bu amaç doğrultusunda, sağlık personellerinin mobbing algısı (örgütsel ve hukuksal açıdan) ortaya konacak ve bu algının, katılımcıların cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev alma durumları ile anlamlı bir ilişki olup olmadığı belirlenecektir. Bu kapsamda, katılımcıların mobbing algıları ile ilgili örgütsel ve hukuksal farkındalıklarına ilişkin görüşlerini ortaya koyan literatürde yer alan konulara değinilmiştir.

Yukarıda ifade edilenler doğrultusunda, araştırmaya katılan sağlık personelinin, mobbing konusunda örgütsel ve hukuksal farkındalık algılarının tespit edilmesine yönelik aşağıdaki hipotezler sistematige dökülmüş ve doğruluğu araştırılmıştır:

Ana Hipotez₁: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

H_{1.1}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.2}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.3}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.4}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.5}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1.6}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile yönetsel görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Ana Hipotez₂: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.1}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.2}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.3}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.4}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.5}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{2.6}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile yönetsel görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Önemi

Çalışma yaşamının en ciddi sosyal sorunlarından biri olan mobbing, hiçbir şekilde ihmal edilmemesi; duyarlılık ve ciddiyetle ele alınıp, çözüm getirilmesi gereken bir konudur. Ancak “mobbing” kavramı, ülkemizde henüz çok iyi bilinmemekte ve hatta yanlış

yorumlanmaktadır. Bireysel, örgütsel ve nihayet toplumsal boyutta yol açabileceği psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik zararların bilinçli bir şekilde algılanması için yapılması gereken bilgilendirmeler, duyurular ve uyarılar ne yazık ki çok az sayıdadır. Hala mobbing, işyeri ortamında yaşanan günlük çatışmalar veya iş anlaşmazlıklarıyla karıştırılabilmektedir (Tınaz, 2001). Amacı insanlara yardım ve tedavi olan hekimlerin ve sağlık çalışanlarının güvenli koşullarda çalışması ve olabilecek şiddet riskinin azaltılması en doğal haklarıdır. Güvenli ortamın sağlanmasında çalışanların eğitimi, mevzuatların düzenlenmesi, yöneticilerin üzerine düşen görevler gibi çok yönlü konular olmakla birlikte yasal düzenlemelerin de gerektiği açıktır. Yapılan çalışmalar sağlık alanında şiddetin çok sık olduğunu ancak az bildirildiğini göstermektedir. Bunun birçok nedeni olmakla birlikte genel ortak kanı özellikle ülkemizde çalışanların haklarını savunacak yasal düzenlemelerin ve bilinirlik düzeyinin yeterli olmamasıdır. Gerek sağlık hizmetindeki hızlı değişimler gerek yasal uygulamalardaki eksiklikler mobbingin önlenmesinde ve çalışan güvenliğinin sağlanması konusunda boşluklar bırakmaktadır (Annagür,2010). Bu çerçevede mobbing konusunda iş yaşamında farklı sektörlerdeki profilin ortaya çıkarılması açısından yapılan çalışmalar önemlidir. Bu araştırmalar çalışanları bilgilendirilmek, çalışanların yaşadıkları sıkıntıyı anlamlandırmaya çalışmak, Mobbingin nedenlerini ve çözümlerini aramak aynı zamanda mobbing, hukuki boyutlarını derinleştirmek adına değerli katkılar sağlayacaktır. İşyerinde psikolojik tacizle ilgili yapılan araştırmaların bazılarında olgunun öncelikle bireysel unsurlarına dikkat çekilirken, bazılarında örgütsel boyutları, bazılarında ise hukuksal boyutları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Mobbingin örgütsel ve hukuksal boyutuyla birlikte irdelendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmada sağlık sektöründe mobbing algısı, örgütsel ve hukuki boyutlarıyla birlikte ortaya konacağından çalışmayı önemli kılmaktadır. Ayrıca araştırma sonuçlarının daha sonra yapılacak benzer araştırmalara veri teşkil etmesi açısından da önem taşımaktadır. Sağlık çalışanlarının mobbinge uğrama riskinin diğer hizmet sektörü çalışanlarına oranla 16 kat daha fazla olduğu bilindiğinden (Atan ve Dönmez, 2011) örgütsel ve hukuksal farkındalık algısı ortaya konarak çözüme yönelik adım atılmış da olunacaktır.

3.3. Araştırmanın Yöntem ve Kapsamı

Çalışmada, verilerin elde edilmesi için anket yöntemine başvurulmuştur. Araştırma için yararlanılan yöntem yüz yüze (kişisel görüşme) anket uygulamasıdır. Anketlerin cevaplanması esnasında çalışanların isim ve soyad bilgileri talep edilmemiş, böylece gizlilik

esasından hareketle ankette yer alan sorulara objektif yanıtlar verilmesi desteklenmiştir. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi, cevaplama oranının yüksek olması ve soru sorulmasına imkân vermesi yönünden tercih edilmiştir. Anket formunun hazırlanmasında literatür taraması sonucu elde edilen dokümanlardan ve akademisyen görüşlerinden yararlanılmıştır.

Toplam 45 sorudan oluşan anket formunda üç bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde ankete katılanların demografik özellikleri yaş aralığı, eğitim durumu, medeni durumu, görevi, hizmet süresi, çalışma şekli, çalışma şeklinden memnuniyet durumu ve mesleğini seçme nedeni ile ilgili bilgiler yer almaktadır. Toplam 13 sorudan oluşan bu kısımda katılımcı sayıları ve yüzdelik dilimleri yer almaktadır. İkinci bölümde mobbing konusunda örgütsel farkındalığı ölçmek için kullanılan 17 soru yer almaktadır. Üçüncü bölümde ise hukuksal farkındalığı ortaya koyan 14 soru yer almaktadır. Bu ankette yer alan önermeler, “Kesinlikle Katılmıyorum’ dan, Kesinlikle Katılıyorum’ a doğru şekillenmiştir. Örneğin katılımcılar “Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.” anket ifadesi için 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Kısmen katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Kısmen katılıyorum ve 5: Kesinlikle katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır.

İkinci Bölüm: Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı

Bu kısmın oluşturulmasında öncelikle konu ile ilgili literatürde yer alan çalışmalar incelenmiştir. Nitekim ilgili alanda pekçok araştırmanın yapıldığı görüldüğü ölçek geliştirme sürecine girilmiştir. Sağlık çalışanlarının mobbing algıları örgütsel ve hukuksal açıdan değerlendirilmiştir. Bu amaçla katılımcıların mobbing algılarına yönelik görüşlerini ölçebilecek bir dizi anket ifadeleri belirlenmiştir. Bunun yanında, alanında uzman 3 kişi (1 Profesör Dr. ile 2 Doçent Dr.) ile görüşmeler yapılarak ilgili kişilerin beyanları kısa kısa not edilerek süreç içerisine eklenmiştir. Geliştirilecek ölçek maddelerinin belirlenmesini müteakip, ilk aşamada ortaya konan notlar ve uzman beyanatları çerçevesinde herbir maddenin yazımına geçilmiştir. Toplamda 31 ölçek ifadesi belirlenmiştir.

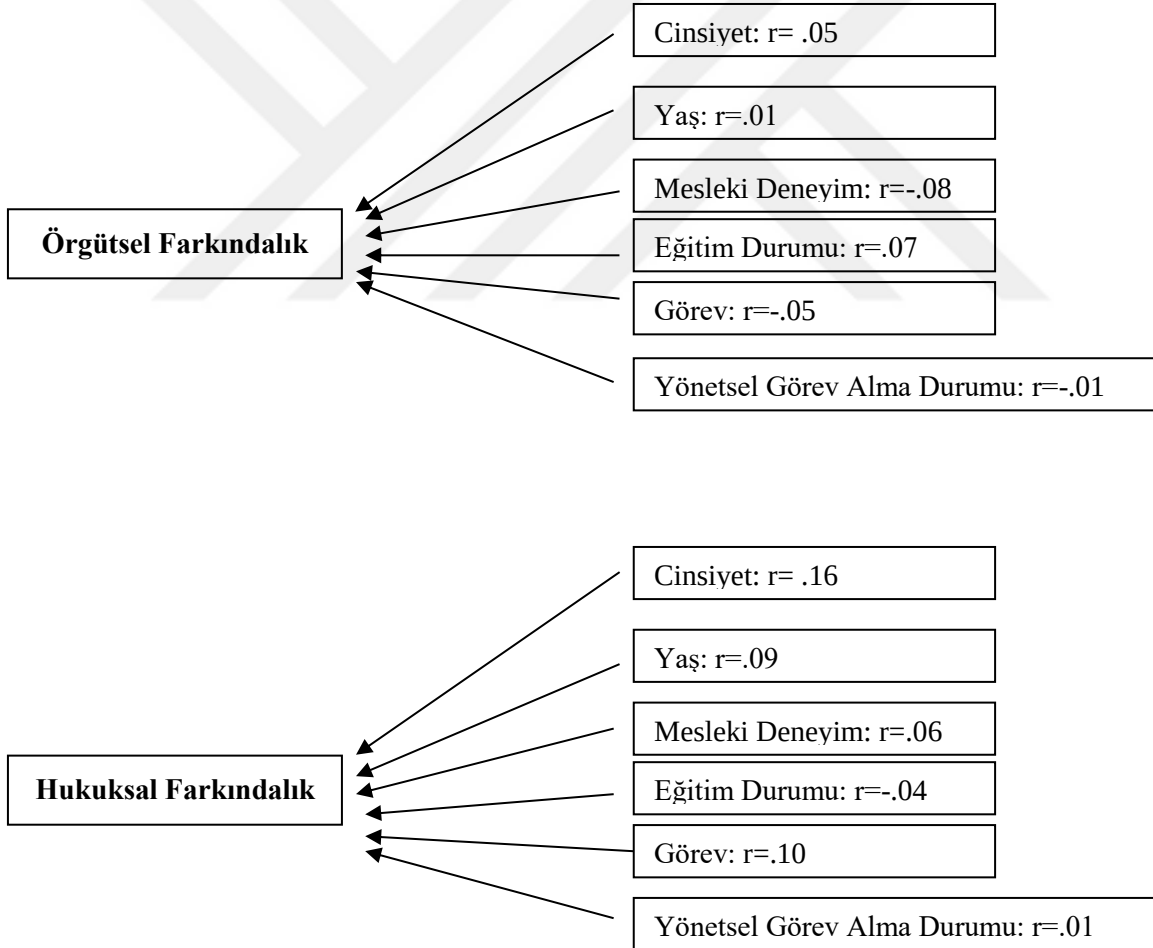
Çizelge 3.1. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı

Ölçek Maddeleri

1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.
2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir.
3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan, bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.
4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kastı olan eylemlerdir.
5. Mobbing eylemleri pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşımalıdır.
6 Mobbing eylemleri mağdurun kişiliğine mesleki durumuna psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermelidir
7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.
8. Mobbing eylemlerinde, mobbingcinin görevini kötüye kullanma durumu söz konusudur.
9. Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenlerin kişisel yargılarına dayanmaması gerekir.
10. Yapılan kötü muamelenin sistematik bir biçimde uygulanmaması mobbing olarak kabul edilmez.
11. Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması, bilmeyerek unutarak veya yanlışlıkla ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak kabul edilir.
12. Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.
13. Birden çok tekrarlanırsa bile strese doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek ve kötü niyet kötü niyet kast taşımayan gerginlikler mobbing olarak kabul edilmez.
14. Örgütsel anlamda yaşanan bireysel gerginlikler mobbing değildir.
15. İdari eylemler ve işlemlerden kaynaklanan hiçbir eylem mobbing olarak görülmez.
16. İş dışında iş ile ilgili olmayan nedenlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve muameleler mobbing olarak görülmez, değerlendirilmez.
17. Mobbing basit kabalık ve saygısızlık değildir.
18. Psikolojik yıldırma (Mobbing) karşısında hukuki yönden başvuru hakkımın olduğunu biliyorum.
19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunu farkındayım.
20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile iş yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hakimim.
21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunu farkındayım.
22. Sağlık Bakanlığı’nda ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.
23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikayet edebileceğimin farkındayım.
24. Psikolojik yıldırma karşısında çalıştığım kuruma yaptığım şikayet başvurusundan bir sonuç alınmamışsam Türkiye İnsan Hakları Kurumu’na başvurabileceğimin farkındayım.
25. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Denetçiliği Kurumu’na başvurabileceğimin farkındayım.
26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na başvurabileceğimin farkındayım.
27. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda tazminat davası açma hakkımın olduğunu farkındayım.
28. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Cumhuriyet Başsavcılıkları’na başvurma hakkımın olduğunu farkındayım
29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan işyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi’nde yer alan ‘Alo 170’ telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.
30. Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak ayrı bir kanunun düzenlenmesi gerekliliğine inanıyorum
31. Yukarıda sayılan psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemlerinin farkında olmam, psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaştığımda psikolojik yıldırmanın etkisinin azalması bakımından olumlu etkiler oluşturur.

3.4. Araştırmanın Modeli

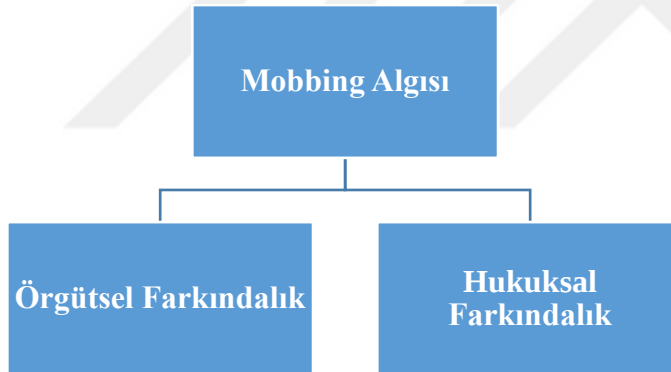
Bu araştırmada betimsel ve ilişkisel bir tarama modeli kullanılmıştır. Bilindiği üzere ilişkisel tarama modellerinde araştırmaya konu olan değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkisi ortaya konur. Bu çalışmada çalışanların mobbing algıları ile cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev alma durumları arasındaki ilişkinin ortaya konması, bu araştırmayı ilişkisel modele yöneltmiştir. Betimsel tarama modelinde ise, araştırma katılanların var olan özelliklerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın veri toplanarak, var olan durum hakkında katılımcıların görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırma modeli, mobbing konusunda algı düzeyleri belirlenmek istendiğinden dolayı betimsel tarama modeline dayanmaktadır.



Şekil 3.1. Araştırmanın modeli

Araştırmaya konu olan sağlık çalışanlarının mobbing algılarına ilişkin düşünceleri örgütsel ve hukuksal farkındalık olmak üzere 2 boyuttan oluşmaktadır.

Mobbing, işyerinde kurbanlara ve mağdurlarla üstleri, eşit düzeyde çalışanlar ya da astları tarafından sistematik biçimde uygulanan tehdit, şiddet, aşağılama, küçük düşürme ve bezdiri şeklindeki her tür kötü muameledir. Örgütlerde mobbing ile üç yolla başa çıkılabilir; bunlardan ilki örgüt kültürünün mobbinge izin vermeyecek bir biçimde yeniden inşa etmek, ikincisi yasal düzenlemelerle yani hukuksal yolla mobbinge mücadele etmek, üçüncüsü ise mobbinge mücadele etmek için bireysel planda farkındalık ve bilinç arttırmadır (Tutar, 2015: 224). Tutum ve davranış ilişkisini etkileyen temel faktörlerden biri de “farkındalık” tır. Farkındalık, kişilerin kendi tutum ve davranışlarının ne ölçüde farkında olduklarını belirtmek için kullanılan bir kavramdır. Yapılan araştırmalar, yüksek farkındalığın tutum-davranış ilişkisini güçlendirdiğini göstermektedir. Farkındalık tutumlarına ulaşmayı kolaylaştırır, tutumlar belleğe daha kolay çağrılır ve dolayısıyla davranışları daha kolay etkiler, Bir davranışta bulunmamızı gerektiren durumlarda, o durumla ilgili tutumumuza odaklanırsınız. Bu tutumun davranışımıza öncülük etmesine izin veririz. <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/farkindalik.htm>



Şekil 3.2. Katılımcıların mobbing algıları içerisinde yer alan boyutlar

Yukarıda yer alan mobbing algılama boyutları ise şu şekilde açıklanabilir:

Örgütsel Farkındalık: Kişinin, çalıştığı kurumda egemen olan güç ilişkilerini, davranış normlarını, değerleri, önceliklerini kavrama ve algılama düzeyidir. Farkındalığın bir düzey olma durumu, herkesin aynı olayı aynı şekilde algılamamasından kaynaklanır. Örgütsel farkındalık, kurumsal ilgilerin ve ilişkilerin farkına varma becerisidir. <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/farkindalik.htm>

Hukuksal Farkındalık: Hukuk, adalete yönelmiş toplumsal yaşama düzenidir”. Hukukun üç temel fonksiyonunu; “Etik”, “Sosyal Olgu” ve “Normatiflik” tir. “Etik” yani adaletin

gerçekleşmesi, “Sosyal Olgı” yani pratik yararın gerçekleşmesi ve “Norm” yani hukukun düzen fonksiyonunun gerçekleşmesini ifade etmektedir. Hukuksal farkındalık; bu üç fonksiyonu gerçekleştirilerek hukuku toplum içindeki anlamını bütünü ile kavramaktır (Işıқтаç, Metin, 2016:43).

Örgütsel ve hukuksal farkındalığı yüksek olan insanların, kurumlarında var olan formel ilişkilerin yanında, informel ilişkileri, yasal güçle kişisel güç ilişkilerini, açık ya da örtülü norm ve değerleri tanımlayabilmesi daha kolay olur. Bu insanlar, kurumsal iradenin arkasındaki gerçek kişileri, karar odaklarını ve kilit oyuncularını daha kolay belirlerler. Resmin bütününe daha kolay gördükleri için, örgütsel adaptasyon yetenekleri daha yüksektir. Kurumsal farkındalık düzeyi yüksek olanların, kurumsal norm, kural ve kültürü benimsemeleri durumunda, kurumsal verimlilik ve etkinlikleri, farkındalık düzeyi düşük olanlardan daha yüksek olacaktır (<http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/farkindalik.htm>).

3.5. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Varsayımları

Sağlık çalışanlarının iş yoğunluğu, sık sık nöbetçi olmaları, nöbet sonrası izinleri, yıllık izinleri, çalışanların büyük çoğunluğunun bayan olması sebebiyle doğum izinlerinin de bulunması, raporlu olabilmeleri, çalışmanın gönüllülük esasına dayanması nedenleriyle anket çalışmasına katılamamaları ve tüm evrene ulaşamaması söz konusudur ve çalışmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.6. Verilerin Analizi

Araştırmanın uygulama aşamasında, sağlık çalışanlarının mobbing algılamalarına yönelik görüşlerinin tespit edilmesi amacıyla 423 sağlık çalışanı üzerinde uygulanan anket sonucu elde edilen verilere göre ortaya konmuştur. Bu veriler doğrultusunda çalışmada kullanılan ölçek yapısı 2 aşamada incelenmiştir.

Birinci aşamada ölçek ifadelerinin boyutlanabilir düzeyde olup olmadığı ortaya konmuştur. Bu aşamada, faktör analizi alt yapısı içerisinde yer alan “KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)” ve “Barlett küresellik testi (Barlett’s test of sphericity)” testleri gerçekleştirilmiştir. Bilindiği üzere, “(KMO-Kaiser-Meyer-Olkin) ve “Barlett küresellik testi (Barlett’s test of sphericity)”

testleri, gerçekleştirilecek faktör analizinde ön şart olan örneklem yeterliliği ve ölçek ifadelerinin boyutlanabilir düzeyde olup olmadığının tespitine olanak sağlayan testlerdir. Bu test içerisinde yer alan KMO değerinin 0,50'den büyük olması ve Barlett's değerini ortaya koyan p değerinin ise 0,05'ten küçük olması kabul edilmektedir. Buna göre, elde edilen sonuçlar şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Çizelge 3.2. Anketin İkinci Bölüm Sorularının Bileşen Analizine Uygunluk Test Sonucu

KMO and Bartlett's Test		
KMO Örneklem Yeterliliği İstatistiği		.834
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	9910.715
	df	465
	p	.000

Çizelge 3.2' den de görüldüğü üzere, Barlett küresellik testinin sonucunun istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2= 9910.715$; $p<0,05$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuca göre, anket ölçeğinde yer alan ifadelerin faktör analizine uygunluğu anlaşılmıştır. Yine, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,834 olarak hesaplanmış ve erişilen örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Bu bağlamda KMO-Measure of Sampling Adequacy değerinin

0.5 – 0.6 arasında olması kötü

0.6 – 0.7 arasında zayıf

0.7 – 0.8 arasında orta

0.8 – 0.9 arasında iyi

> 0.9 ise mükemmel olduğu kabul edilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 46).

Araştırmamızda elde edilen bu sonuç ölçeğin iyi düzeyde örneklem sahip olduğunu göstermiştir.

İkinci aşamada ise, elde edilen veriler doğrultusunda Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) kullanılarak analiz gerçekleştirilmiştir. Bu yöntemde öncelikle çok değişkenli normallik varsayımı ile doğrusallık varsayımı olmak üzere AFA' nın tüm varsayımları ayrı ayrı kontrol edilir. Buna göre, bu çalışmada temel eksenler yöntemi (principal axis factoring) analizi kullanılmış ve özdeğeri (Eigenvalues) 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmıştır. Bu analiz, oluşturulacak model çerçevesinde, ölçek ifadelerinin güvenilirliğini sağlamak için, ifadelerin ankete katılanlar tarafından kaç boyutta algılandığının tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Söz konusu boyutlamanın ortaya konması amacıyla, öz değerler (eigenvalue) ile

birlikte yamaç birikinti grafiği (scree plot) ve faktör yük değerleri (factor loadings) dikkate alınmıştır.

Direct oblimin tekniğiyle yapılan döndürme işlemi sonrası maddelerin faktör yük değerleri ve ölçek boyutları Çizelge 3.3’ de ortaya konmuştur.

Çizelge 3.3. “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel Ve Hukuksal Farkındalığı” Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör		h ²
	ÖRGÜTSEL FARKINDALIKLAR	HUKUKSAL FARKINDALIKLAR	
1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.	.709		.484
2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir.	.733		.516
3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.	.756		.549
4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kastı olan eylemlerdir.	.786		.595
5. Mobbing eylemleri pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşınmalıdır.	.789		.606
6 Mobbing eylemleri mağdurun kişiliğine mesleki durumuna psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermelidir	.794		.608
7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.	.739		.533
8. Mobbing eylemlerinde mobbingcinin görevini kötüye kullanma durumu söz konusudur.	.736		.549
9. Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenlerin kişisel yargılarına dayanmaması gerekir.	.613		.398
10. Yapılan kötü muamelenin sistematik bir biçimde uygulanmaması mobbing olarak kabul edilmez.	.557		.363
11. Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması, bilmeyerek unutarak veya yanlışlıkla ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak kabul edilir.	.488		.286
12. Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.	.387		.227
13. Birden çok tekrarlansa bile strese doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek ve kötü niyet kötü niyet kasıt taşımayan gerginlikler mobbing olarak kabul edilmez.	.334		.206

14. Örgütsel anlamda yaşanan bireysel gerginlikler mobbing kabul değildir.	.319		.278
15. İdari eylemler ve işlemlerden kaynaklanan hiçbir eylem mobbing olarak görülmez.		.331	.222
16. İş dışında iş ile ilgili olmayan nedenlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve muameleler mobbing olarak görülmez değerlendirilmez.		.412	.222
17. Mobbing basit kabalık ve saygısızlık değildir.			
18. Psikolojik yıldırma (Mobbing) karşısında hukuki yönden başvuru hakkımın olduğunu biliyorum.		.543	.287
19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunu farkındayım.		.597	.348
20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile iş yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hakimim.		.633	.387
21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu'nda psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunu farkındayım.		.659	.418
22. Sağlık Bakanlığı'nda ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.		.667	.428
23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikayet edebileceğimin farkındayım.		.680	.447
24. Psikolojik yıldırma karşısında çalıştığım kuruma yaptığım şikayet başvurusundan bir sonuç alınmamışsam Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.		.644	.399
25. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.		.629	.381
26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabileceğimin farkındayım.		.588	.343
27. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda tazminat davası açma hakkımın olduğunu farkındayım.		.546	.302
28. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Cumhuriyet Başsavcılıkları'na başvurma hakkımın olduğunu farkındayım		.465	.223
29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan işyerlerinde Psikolojik Taciz' in önlenmesi hakkındaki Başbakanlık genelgesinde yer alan 'Alo 170' telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.		.384	.147
30. Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak ayrı bir kanunun düzenlenmesi gerekliliğine inanıyorum		.367	.145
31. Yukarıda sayılan psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemlerinin farkında olmam, psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaştığımda psikolojik yıldırmanın etkisinin azalması bakımından olumlu etkiler oluşurur.		.316	.110
Öz Değerler	7.065	5.232	
Açıklanan varyans (%)	20.911	14.983	

Sağlık çalışanlarının mobbing konusunda örgütsel ve hukuksal farkındalığına yönelik görüşlerin faktörlenebilir düzeyde olup olmadığının tespitini madde bazında ortaya koyan Çizelge 3.3’den de anlaşılabileceği üzere “17. Mobbing basit kabalık ve saygısızlık değildir.” sorusunun faktör yük değeri 0.30’un altında olduğu için ölçek içerisinden çıkarılmıştır. Bu işlem sonrası eldeki ölçek maddelerinin tekrardan faktör analizi ortaya konmuş olup yeni yük değerleri ve KMO ve Barlett’s test sonuçları şu şekilde ortaya çıkmıştır:

Çizelge 3.4. İkinci Bölüm Sorularının Bileşen Analizine Uygunluğunun Yeni Test Sonuçları

KMO ve Bartlett's Test Sonuçları		
KMO Örnekleme Yeterliliği İstatistiği		.829
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare (χ^2)	8180.105
	df	325
	p	.000

Çizelge 3.4’ den de görüldüğü üzere, yeni Barlett küresellik test sonucunun istatistiksel olarak anlamlı ($\chi^2 = 8180.105$; $p < 0,05$) olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre de, anket ölçeğinde yer alan ifadelerin faktör analizine uygunluğu anlaşılmıştır. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0.829 olarak hesaplanmış ve erişilen örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğu anlaşılmıştır. Araştırmamızda elde edilen bu sonuç da ölçeğin “iyi” düzeyde örnekleme sahip olduğunu göstermiştir.

Çizelge 3.5. “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel Ve Hukuksal Farkındalık Ölçeği” Test-Tekrar Faktör Analizi Sonuçları

ÖLÇEK MADDELERİ	FAKTÖR		h ²
	ÖRGÜTSEL FARKINDALIKLAR	HUKUKSAL FARKINDALIKLAR	
1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.	.727		.520
2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir.	.757		.562
3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.	.778		.593
4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kasti olan eylemlerdir.	.811		.645
5. Mobbing eylemleri pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşımalıdır.	.811		.653

6. Mobbing eylemleri mağdurun kişiliğine mesleki durumuna psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermelidir.	.799		.627
7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.	.750		.559
8. Mobbing eylemlerinde mobbingcinin görevini kötüye kullanma durumu söz konusudur.	.738		.554
9. Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenlerin kişisel yargılarına dayanmaması gerekir.	.603		.377
10. Yapılan kötü muamelenin sistematik bir biçimde uygulanmaması mobbing olarak kabul edilmez.	.525		.300
11. Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması, bilmeyerek unutarak veya yanlışlıkla ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak kabul edilir.	.441		.208
12. Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.	.319		.121
18. Psikolojik yıldırma(Mobbing) karşısında hukuki yönden başvuru hakkımın olduğunu biliyorum.		.445	.194
19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunu farkındayım		.518	.264
20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile iş yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hâkimim.		.574	.323
21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununun'da psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunu farkındayım.		.654	.420
22. Sağlık Bakanlığı'nda ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.		.679	.453
23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikâyet edebileceğimin farkındayım.		.708	.495
24. Psikolojik yıldırma karşısında çalıştığım kuruma yaptığım şikâyet başvurusundan bir sonuç alınmamışsam Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.		.688	.466
25. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.		.686	.463
26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabileceğimin farkındayım.		.652	.434

27. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda tazminat davası açma hakkımın olduğunun farkındayım.		.620	.402
28. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Cumhuriyet Başsavcılıkları'na başvurma hakkımın olduğunun farkındayım.		.542	.314
29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 Sayılı Resmi Gazetede Yayınlanan İşyerlerinde Psikolojik Taciz' İn Önlenmesi Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan 'Alo 170' telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.		.452	.212
30. Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak ayrı bir kanunun düzenlenmesi gerekliliğine inanıyorum.		.425	.200
31. Yukarıda sayılan psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemlerinin farkında olmam, psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaştığımda psikolojik yıldırmanın etkisinin azalması bakımından olumlu etkiler oluşturur.		.361	.148
Öz Değerler	6.435	5.154	
Açıklanan varyans (%)	22.814	17.594	

Çizelge 3.5' den de görüldüğü üzere, “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalık” ölçeği yeni faktör analizi sonucunda “13. Birden çok tekrarlınsa bile strese doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek ve kötü niyet kötü niyet kasıt taşımayan gerginlikler mobbing olarak kabul edilmez.”, “14. Örgütsel anlamda yaşanan bireysel gerginlikler mobbing kabul değildir.”, “15. İdari eylemler ve işlemlerden kaynaklanan hiçbir eylem mobbing olarak görülmez.” ve “16. İş dışında iş ile ilgili olmayan nedenlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve muameleler mobbing olarak görülmez değerlendirilmez.” sorularının yeni yük değerleri 0.30'un altında olduğu için ölçek içerisinden çıkarılmıştır.

Çizelge 3.5'e göre, katılımcıların mobbing algılamalarının 2 faktörlü (örgütsel ve hukuksal) yapıdan oluştuğu bu yapının da toplam varyansın % 40.408'lik kısmını açıkladığı ortaya çıkmıştır. Bilindiği üzere, Sosyal bilimlerde yapılan uygulamalarda elde edilen sonuçların toplam varyansı açıklama düzeyinin % 40-60 aralığında olması beklenir (Scherer, Wiebe, Luther ve Adams, 1988). AFA sonucu elde edilen 2 faktörlü yapının açıkladığı % 22.814'lük varyans örgütsel; % 17.594 hukuksal farkındalık boyutları belirtilen bu aralıkta yer almaktadır. Bu ifadeler yukarıda da ifade edildiği üzere toplam varyansın % 40.408'lik kısmı açıklamaktadır.

İşyerinde psikolojik tacizle ilgili olarak geliştirilmiş kuramsal modellerin bazılarında olgunun öncelikle bireysel unsurlarına dikkat çekilirken, bazılarında örgütsel boyutları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ancak konuyla ilgilenen yazarların büyük kısmı (Leymann 1996; Einarsen, 2000; Zapf, Einarsen, 2001; Mikkelsen, Einarsen, 2001; Ege, 2001, 2002; Spano, Bottin, Mestroni, 2005; Nocifora, 2006; Tınaz, 2006; vd.) Mobbingin hem bireysel hem de örgütsel düzeyde ele alınıp incelenmesi gereken bir olgu olduğu konusunda aynı fikirdedirler. Dolayısıyla mobbingin tanısında kurbanı yönelik bireysel değerlendirme yanında, mobbingin yaşandığı düşünülen iş ortamının da değerlendirilmesi gereklidir. Bireysel değerlendirme yöntemlerinin örgütsel değerlendirme yöntemleri ile birlikte kullanılması, çok daha sağlıklı sonuç verecektir. Olgunun örgütsel boyutta asla ihmal edilmemelidir (Tınaz, 2008: 69).

İki faktörden oluşan ölçeğin isimlendirilmesinde, maddelerin içerdiği anlamlar dikkate alınmıştır. Buna göre, birinci boyutta yer alan ifadelerin işyeri, çalışma hayatı ve örgüt kavramları ile ilgisi bulunduğundan dolayı “örgütsel farkındalık” olarak isimlendirilmesi kararlaştırılmıştır. Bu boyut içerisinde, “1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.”, “2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir.”, “3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.” ve “4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kastı olan eylemlerdir.” ifadeleri yer almaktadır. Bu ifadeler, kesinlikle katılmıyorumdan, kesinlikle katılıyorumla doğru sıralanmıştır. Örneğin katılımcılar “7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.” ölçek ifadesi için katılımcılar, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır.

Çalışana yapılacak olan psikolojik taciz (mobbing) çalışanın kişilik haklarına yapılmış olan hukuka aykırı bir davranıştır (Bilgili, 2015: 25). Kanunların varlığının önemi tartışılmaz fakat uygulama için yeterli değildir psikolojik tacize maruz kalanlar bu kanunların varlığından, hatta adalete başvurabileceklerinden bile habersiz olabilmektedirler. Sorunun gerçekten çözülebilmesi için mobbing konusunda farkındalık yaratılması şarttır ve bu konu da hukukun caydırıcılığı vazgeçilmezdir. Bu sebeple bireylerin görev yetki ve

sorumluluklarının bilincinde olması, mobinge karşı hukuki korunma yolları ve başvuru yollarını bilinmesi gereklidir, ikinci boyutta yer alan yer alan ifadeler hukuksal konular ile ilgisi bulunduğundan dolayı “hukuksal farkındalık” olarak isimlendirilmiştir. Bu boyut içerisinde, “18. Psikolojik yıldırma (Mobbing) karşısında hukuki yönden başvuru hakkımın olduğunu biliyorum.”, “19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunu farkındayım.”, “20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile iş yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hâkimim.”, “21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunu farkındayım.” ve “22. Sağlık Bakanlığı’nda ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.” gibi ifadeler yer almaktadır. Bu ifadeler de, kesinlikle katılmıyorumdan kesinlikle katılıyorumla doğru sıralanmıştır. Örneğin katılımcılar “26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na başvurabileceğimin farkındayım.” Ölçek ifadesi için katılımcılar, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: katılmıyorum, 3: kararsızım, 4: katılıyorum ve 5: kesinlikle katılıyorum cevaplarında bulunmuşlardır. Bu kısımda da yer alan ifadelere ait katılımcı sayısı, yüzdelik dilimler, ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

3.7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Muğla ili Fethiye İlçe Sağlık Müdürlüğü’ne bağlı olan; Fethiye Devlet Hastanesi, Toplum Sağlığı Merkezi, Aile Sağlığı Merkezleri ile 112 Acil Yardım İstasyonları’nda görev yapmakta olan 1168 sağlık personeli oluşturmaktadır. Araştırma kapsamındaki bireylere anket, araştırmacı ve eğitim verilen anketör tarafından sağlık kurumlarının ilgili birimlerine gidilerek, araştırma konusunda bilgilendirilen ve araştırmaya katılmayı kabul eden personele yüz-yüze görüşülerek uygulanmıştır. İstenilen kriterde ki tüm evrene ulaşmak hedeflenmiştir. Sonuç olarak, toplam 423 adet anket istatistiksel analize tabi tutulmuştur.

Söz konusu örneklemin yeterli olup olmadığı konusunda ise ana kütle büyüklüğünün bilindiği durumlarda geçerli olan aşağıdaki formül kullanılmıştır (Yamane, 2001: 116-117).

$$n = \frac{(Nt^2 pq)}{(d^2 (N-1) + t^2 pq)}$$

$$n = \frac{(1168 * 1,96^2 * 0,10 * 0,90)}{(0,05^2 * 1167 + 1,96^2 * 0,10 * 0,90)}$$

$$n = 124$$

Formülde yer alan n: örneklem büyüklüğünü, p: olayın görülme olasılığını, q: 1-p: olayın görülmeme olasılığını, d: kabul edilen $\pm$ örneklem hata oranını ve $t_{(\alpha, sd)}$: α anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değerini ifade etmektedir. Sonuç olarak gerekli örneklem sayısının 124 olduğu tespit edilmiştir.

3.8. Araştırmanın Bulguları

Bu araştırmada uygulama sonucunda elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 24 paket programından (Statistical Package for the Social Science) yararlanılmıştır. Elde edilen veriler ise ilgili bölümlerde tablolaştırılarak sunulmuştur.

3.8.1. Güvenilirlik Katsayısı:

Bu kısımda, anket uygulamasının güvenilirliğinin test edilmesi amacıyla Cronbach's Alpha tekniğine ilişkin elde edilen çözümlemelere yer verilmiştir. Bilindiği üzere Cronbach Alfa istatistiği, anket uygulamasında yer alan ölçek maddelerinin homojen yapı içerisinde bütünlük arz edip etmediğinin tespiti amacı ile yapılan bir yöntemdir. Bu yöntemde, ölçek maddelerinin içsel tutarlılığı 0 ile 1 arasında değer almaktadır (Nunnally ve Bernstein, 1994:264-265; Kline, 2011: 69).

Test sonucunda elde edilen alfa değeri (α) testin homojenliğinin göstergesi olarak kabul edilir ve ölçek ifadeleri aşağıdaki gibi aralıklandırılır (Tavşancıl, 2006, 29).

$0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir.

$0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.

$0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.

$0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Çizelge 3.6. Cronbach's Alpha Tekniğine İlişkin Çözümleme Sonuçları

<i>Boyutlar</i>	<i>Cronbach's Alpha</i> <i>Katsayısı</i>	<i>Madde Sayısı</i>
<i>Örgütsel Farkındalık Boyutu</i>	<i>.91</i>	<i>12</i>
<i>Hukuksal Farkındalık Boyutu</i>	<i>.87</i>	<i>14</i>
<i>Genel Toplam</i>	<i>.87</i>	<i>26</i>

Çizelge 3.6'dan da görüldüğü üzere, “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı” ölçek ifadelerinin .87’lik düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında örgütsel farkındalık boyutu içerisinde yer alan ifadelerin .91’lik düzeyde bir güvenilirliğe ve hukuksal farkındalık boyutu içerisinde yer alan ifadelerin de .87’lik düzeyde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür. Yukarıda oluşan değerlerden de anlaşılacağı üzere, söz konusu ölçek ifadelerinin güvenilirlik katsayıları .50’den büyük olduğundan ötürü anketlerin güvenilir olduğu söylenebilir.

3.8.2. Normallik Analizi

Araştırmada, anket yöntemi sonucu elde edilen verilerin çözümlenmesinde kullanılan bir diğer test tekniği de normallik testidir. Bu test, parametrik test yöntemlerinin kullanılabilirliğinin temel bir şartı olan “verilerin normal bir dağılıma sahip olma” koşulunu ortaya koyan bir test tekniğidir. Skewness ve Kurtosis değerlerinin -2 ila +2 aralığında olması beklenmektedir. Bu koşulun yerine geldiği durumlarda verilerin normal dağılıma sahip olduğu varsayılır. Verilerin normal dağılıma uygun olduğu durumda ise, teste ilişkin aşağıdaki hipotezler oluşturulmaktadır.

H_0 : Sağlık çalışanlarının mobbing algılarına yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygundur.

H_1 : Sağlık çalışanlarının mobbing algılarına yönelik elde edilen veriler normal dağılıma uygun değildir.

Bu hipotezler doğrultusunda yapılan normallik testine ilişkin elde edilen çözümleme, Çizelge 3.7’de gösterilmiştir.

Çizelge 3.7. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Algılarına Yönelik Elde Edilen Verilerin Normallik Testi Sonuçları

Normallik Test Sonuçları		İstatistik	Standart Hata
Örgütsel Farkındalık	Ortalama	2.92	.043
	5% Kırpılmış Ortalama	2.92	
	Medyan	2.83	
	Varyans	.797	
	Standart Sapma	.893	
	Minimum	1	
	Maksimum	5	
	Aralık	4	
	Çeyrekler Arası Fark	1	
	Skewness	.086	.019
	Kurtosis	-.970	.037
Normallik Test Sonuçları		İstatistik	Standart Hata
Hukuksal Farkındalık	Ortalama	3.37	.038
	5% Kırpılmış Ortalama	3.40	
	Medyan	3.43	
	Varyans	.596	
	Standart Sapma	.772	
	Minimum	1	
	Maksimum	5	
	Aralık	4	
	Çeyrekler Arası Fark	1	
	Skewness	-.468	.019
	Kurtosis	-.202	.037

Skewness ve kurtosis değerlerinden de anlaşılacağı üzere, anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin normal bir dağılım gösterdiği sonucu ortaya çıkmıştır (George ve Mallery, 2010: 10). Bu sonuca göre oluşturulan H_0 hipotezi kabul edilmektedir.

3.8.3. Katılımcılara Ait Genel Betimsel İstatistikler

Çizelge 3.8. Çalışmaya Katılanların Tanımlayıcı Özellikleri

Cinsiyet		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Kadın	281	66.4
Erkek	142	33.6
Toplam	423	100.0

Yaş		
	Kişi Sayısı	Yüzde
20-24	33	7.8
25-29	90	21.3
30-34	149	35.2
35-39	113	26.7
40<	38	9.0
Toplam	423	100.0
Medeni Durum		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Evli	211	49.9
Bekâr	140	33.1
Dul	72	17.0
Toplam	423	100.0
Eğitim Durumu		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Lise	207	48.9
Önlisans	60	14.2
Lisans	82	19.4
Yüksek lisans	30	7.1
Doktora	44	10.4
Toplam	423	100.0
Çalışma yaşamında mesleki deneyiminiz		
	Kişi Sayısı	Yüzde
1 yıldan az	23	5.4
1-5 yıl	85	20.1
6-10 yıl	128	30.3
11-15 yıl	128	30.3
15'den fazla	59	13.9
Toplam	423	100.0
Bu iş yerinde çalıştığınız süre		
	Kişi Sayısı	Yüzde
1 yıldan az	29	6.9
1-5 yıl	78	18.4
6-10 yıl	131	31.0
11-15 yıl	119	28.1
15 yıldan fazla	66	15.6
Toplam	423	100.0

Çalıştığınız bölümdeki sorumluluk alanınız?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Uzman hekim	45	10.6
Pratisyen hekim	27	6.4
Hemşire	149	35.2
Sağlık teknikeri	58	13.7
Sekreterlik hizmetleri	83	19.6
Teknisyen	12	2.8
İdari hizmetler	46	10.9
Diğer	3	.7
Toplam	423	100.0
Çalışma şekliniz?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Sürekli gündüz	203	48.0
Sürekli gece	56	13.2
Gündüz ve bazen nöbet	125	29.6
Vardiya değişimi	37	8.7
Diğer	2	.5
Toplam	423	100.0
Meslek seçiminiz?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Kendi isteğimle	338	79.9
Ailemin isteği	72	17.0
Tesadüfen	11	2.6
Diğer	2	.5
Toplam	423	100.0
Mesleğiniz size ne kadar uygun?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Uygun	324	76.6
Kısmen uygun	88	20.8
Uygun değil	11	2.6
Toplam	423	100.0
Aldığınız eğitimin görevlerinizi yapmada ne ölçüde yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Çok	302	71.4
Oldukça	41	9.7
Orta	72	17.0
Az	6	1.4
Hiç	2	.5
Toplam	423	100.0

Aldığınız eğitim ile başka bir iş yapmanız gerektiğini düşünüyor musunuz?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	294	69.5
Kısmen	70	16.5
Hayır	59	13.9
Toplam	423	100.0

Mesleğinizin yanı sıra yönetsel göreviniz var mı?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
Evet	56	13.2
Hayır	367	86.8
Toplam	423	100.0

Mesleki olarak geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?		
	Kişi Sayısı	Yüzde
İyi	239	56.5
Ne iyi ne kötü	151	35.7
Kötü	33	7.8
Toplam	423	100.0

Çizelge 3.8’de elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılanların % 66.4’ü kadın ve % 33.6’sı erkektir. Araştırmaya katılanların % 7.8’i 20-24 yaş; % 21.3’ü 25-29 yaş; % 35.2’si 30-34 yaş; % 26.7’si 35-39 yaş ve % 9’u 40 ve üzeri yaş aralığındadır. Araştırmaya katılanların medeni durum dağılımlarına baktığımızda, % 49.9’u evli, % 33.1’i bekâr ve % 17’si dul/boşanmıştır. Buna göre araştırmaya katılanların büyük çoğunluğunun evli çalışanlardan oluştuğu ifade edilebilir.

Araştırmaya katılanların eğitim durumu ile ilgili elde edilen verilere bakıldığında, % 48.9’u lise; % 14.2’si önlisans mezunu, % 19.4’ü lisans; % 7.1’i yüksek lisans ve % 10.4’ü doktora mezunudur.

Araştırmaya katılanların çalışma yaşamındaki mesleki deneyim sürelerine baktığımızda ise, % 5.4’ünün 1 yıldan az süreli; % 20.1’inin 1-5 yıl; % 30.3’ünün 6-10 yıl; % 30.3’ünün 11-15 yıl ve % 13.9’unun 15 yıldan daha fazla süreli mesleki deneyime sahip olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların mevcut işyerindeki çalışma sürelerine baktığımızda ise, % 6.9’unun 1 yıldan az; % 18.4’ünün 1-5 yıl; % 31’inin 6-10 yıl; % 28.1’inin 11-15 yıl ve % 15.6’sının 15 yıldan daha fazla süredir mevcut işyerinde çalıştığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların çalıştıkları bölümdeki sorumluluk alanlarına ilişkin dağılımlara baktığımızda, % 10.6'sı uzman hekim; % 6.4'ü pratisyen hekim; % 35.2'si hemşire; % 13.7'si sağlık teknikeri; % 19.6'sı sekreterlik hizmetleri; % 10.9'u idari hizmetler ve % 0.7'si ise diğer hizmetlerde sorumluluk alanına sahip olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların çalışma şekline ilişkin elde edilen sonuçlarda ise, % 48'inin sürekli gündüz; % 13.2'sinin sürekli gece; % 29.6'sının gündüz ve bazen nöbet; % 8.7'sinin vardiya değişimi ve % 0.5'inin diğer çalışma şekline sahip olduğu anlaşılmıştır.

Katılımcıların meslek seçme nedenine ilişkin elde edilen sonuçlarda ise, % 79.9'unun mesleği kendi isteğiyle seçtiği; % 17'sinin ailesinin isteğiyle; % 2.6'sının tesadüfen ve % 0.5'inin diğer sebeplerle mesleklerini seçtiği ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların mesleki uygunluklarına ilişkin durumlara baktığımızda ise, % 76.6'sının mesleklerinin kendilerine uygun olduğu % 20.8'inin mesleklerinin kendilerine kısmen uygun olduğu ve % 2.6'sının ise mesleklerinin kendilerine uygun olmadığı ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların “Aldığınız eğitimin görevlerinizi yapmada ne ölçüde yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin elde edilen sonuçlarda % 71.4'ü çok yeterli; % 9.7'si oldukça yeterli; % 17'si orta düzeyde yeterli; % 1.4'ü az yeterli ve % 0.5'i ise hiç yeterli olmadığı şeklinde cevap verdikleri ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların “Aldığınız eğitim ile başka bir iş yapmanız gerektiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin elde edilen sonuçlarda ise % 69.5'i evet olduğunu düşünüyor; % 16.5'i kısmen ve % 13.9'unun ise hayır şeklinde cevap verdikleri ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların mesleklerinin yanında yönetsel görevlerinin olup olmama durumlarına ilişkin sonuçlarda % 13.2'sinin yönetsel görevinin olduğu, % 86.6'inin ise yönetsel görevinin olmadığı ortaya çıkmıştır.

Son olarak, katılımcıların “mesleki açıdan geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplarda % 56.5'inin “iyi”; % 35.7'sinin “ne iyi ne kötü” ve % 7.8'inin ise “kötü” şeklinde cevap verdikleri ortaya çıkmıştır.

3.8.4. Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığına Yönelik Betimsel İstatistikler

3.8.4.1. Sağlık Çalışanlarının Örgütsel Farkındalık Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı” ölçeği içerisinde yer alan “örgütsel farkındalık” boyutuna yönelik katılımcıların verdikleri cevaplardan elde edilen veriler betimleyici analiz ile incelenmiş olup raporlanmıştır. Bu boyutta 12 ifadeden oluşan likert tipli ölçek yer almaktadır.

Çizelge 3.9 katılımcıların örgütsel farkındalık algılarına yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla sorulan sorulara verilen cevapları içermektedir. Burada herbir ifade için katılımcı sayıları, yüzde dağılımları ve bu ifadelerin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Ölçek ifadelerinin skala değerlerine aşağıdaki puanlar verilerek yapılmıştır:

- Kesinlikle katılıyorum: 5
- Katılıyorum: 4
- Kısmen katılıyorum: 3
- Katılmıyorum: 2
- Kesinlikle katılmıyorum: 1

Söz konusu ölçek ifadelerine yönelik ortalama değer aralıkları ise şu şekilde sınıflandırılmıştır:

1,00-1,80 aralığında çok düşük;

1,81-2,60 aralığında düşük;

2,61-3,40 aralığında orta;

3,41-4,20 aralığında yüksek ve

4,21-5,00 aralığında çok yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır (Kaplanoğlu, 2014: 138).

Çizelge 3.9. “Örgütsel Farkındalık” Boyutuna Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	115	27,2	2.70	1.421
Katılmıyorum	103	24,3		
Kararsızım	56	13,2		
Katılıyorum	90	21,3		
Kesinlikle katılıyorum	59	13,9		
Toplam	423	100,0		
2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	81	19,1	2.82	1.297
Katılmıyorum	113	26,7		
Kararsızım	74	17,5		
Katılıyorum	111	26,2		
Kesinlikle katılıyorum	44	10,4		
Toplam	423	100,0		
3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	82	19,4	2.85	1.311
Katılmıyorum	107	25,3		
Kararsızım	72	17,0		
Katılıyorum	116	27,4		
Kesinlikle katılıyorum	46	10,9		
Toplam	423	100,0		
4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kastı olan eylemlerdir.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	76	18,0	2.86	1.280
Katılmıyorum	113	26,7		
Kararsızım	68	16,1		
Katılıyorum	127	30,0		
Kesinlikle katılıyorum	39	9,2		
Toplam	423	100,0		
5. Mobbing eylemleri pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşımalıdır.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	61	14,4		
Katılmıyorum	123	29,1		

Kararsızım	90	21,3	2.93	1.302
Katılıyorum	82	19,4		
Kesinlikle katılıyorum	67	15,8		
Toplam	423	100,0		
6. Mobbing eylemleri mağdurun kişiliğine mesleki durumuna psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermemelidir				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	58	13,7	2.97	1.232
Katılmıyorum	97	22,9		
Kararsızım	121	28,6		
Katılıyorum	92	21,7		
Kesinlikle katılıyorum	55	13,0		
Toplam	423	100,0		
7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	59	13,9	2.96	1.237
Katılmıyorum	102	24,1		
Kararsızım	113	26,7		
Katılıyorum	96	22,7		
Kesinlikle katılıyorum	53	12,5		
Toplam	423	100,0		
8. Mobbing eylemlerinde mobbingcinin görevini kötüye kullanma durumu söz konusudur.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	63	14,9	2.97	1.243
Katılmıyorum	93	22,0		
Kararsızım	113	26,7		
Katılıyorum	103	24,3		
Kesinlikle katılıyorum	51	12,1		
Toplam	423	100,0		
9. Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenlerin kişisel yargılarına dayanmaması gerekir				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	61	14,4	2.95	1.214
Katılmıyorum	96	22,7		
Kararsızım	115	27,2		
Katılıyorum	107	25,3		
Kesinlikle katılıyorum	44	10,4		
Toplam	423	100,0		
10. Yapılan kötü muamelenin sistematik bir biçimde uygulanmaması mobbing olarak kabul edilmez.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	61	14,4		
Katılmıyorum	91	21,5		

Kararsızım	117	27,7	2.95	1.194
Katılıyorum	116	27,4		
Kesinlikle katılıyorum	38	9,0		
Toplam	423	100,0		
11. Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması, bilmeyerek unutarak veya yanlışlıkla ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak kabul edilir.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	61	14,4	2.96	1.186
Katılmıyorum	88	20,8		
Kararsızım	117	27,7		
Katılıyorum	122	28,8		
Kesinlikle katılıyorum	35	8,3		
Toplam	423	100,0		
12. Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	44	10,4	3.12	1.175
Katılmıyorum	84	19,9		
Kararsızım	125	29,6		
Katılıyorum	117	27,7		
Kesinlikle katılıyorum	53	12,5		
Toplam	423	100,0		

Çizelge 3.9 incelendiğinde katılımcıların örgütsel farkındalık algılarına ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Çizelge 3.9’da katılımcıların en yüksek değerli ortalamayı “Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.” (*Ortalama*=3.12) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Buna karışın örgütsel farkındalık algılarını ortaya koyan ifadelerden en düşük değerli ortalamayı “Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.” (*Ortalama*=2.70) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır.

Çizelge 3.9’da “1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.” ifadesini katılımcıların 1-5 arası olacak şekilde ve “olumsuz değerlendirmeden olumlu değerlendirmeye” olacak şekilde sıralaması istenmiştir. Buna göre katılımcıların söz konusu ifadeye % 27.2’sinin kesinlikle katılmıyorum”, % 24.3’ünün “katılmıyorum” ve % 13.2’sinin “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri

görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.70).

“2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir.” ifadesine katılımcıların % 19.1’inin “kesinlikle katılmıyorum”, % 26.7’sinin “katılmıyorum” ve % 17.5’inin “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.82).

“3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.” ifadesine katılımcıların % 19.4’ünün “kesinlikle katılmıyorum”, % 25.3’ünün “katılmıyorum” ve % 17’sinin “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.85).

“4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kastı olan eylemlerdir.” ifadesine katılımcıların % 18’inin “kesinlikle katılmıyorum”, % 26.7’sinin “katılmıyorum” ve % 16.1’inin “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.86).

“5. Mobbing eylemleri pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşınmalıdır.” ifadesine katılımcıların % 14.4’ünün “kesinlikle katılmıyorum”, % 29.1’inin “katılmıyorum” ve % 21.3’ünün “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.93).

“6. Mobbing eylemleri mağdurun kişiliğine mesleki durumuna psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermelidir.” ifadesine katılımcıların daha çok “kararsızım” (% 28.6) şeklinde cevap verdikleri görülmekle beraber % 21.7’sinin “katılıyorum” ve % 13’ünün “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu ifadenin katılım düzeyinde ise “orta” düzeyli bir katılım olduğu ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.97).

“7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.” ifadesine katılımcıların daha çok “kararsızım” (% 26.7) şeklinde cevap verdikleri görülmekle beraber % 24.1’inin “katılmıyorum” ve % 13.9’unun “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu ifadenin katılım düzeyinde ise “orta” düzeyli bir katılım olduğu ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.96).

“8. Mobbing eylemlerinde mobbingcinin görevini kötüye kullanma durumu söz konusudur.” ifadesine katılımcıların daha çok “kararsızım” (% 26.7) şeklinde cevap verdikleri görülmekle beraber % 22’sinin “katılmıyorum” ve % 14.9’unun “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu ifadenin katılım düzeyinde ise “orta” düzeyli bir katılım olduğu ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.97).

“9. Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenlerin kişisel yargılarına dayanmaması gerekir.” ifadesine katılımcıların daha çok “kararsızım” (% 27.2) şeklinde cevap verdikleri görülmekle beraber % 22.7’sinin “katılmıyorum” ve % 14.4’ünün “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu ifadenin katılım düzeyinde ise yine “orta” düzeyli bir katılım olduğu ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.95).

“10. Yapılan kötü muamelenin sistematik bir biçimde uygulanmaması mobbing olarak kabul edilmez.” ifadesine katılımcıların daha çok “kararsızım” (% 27.7) şeklinde cevap verdikleri görülmekle beraber % 27.4’ünün “katılıyorum” ve % 9’unun “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu ifadenin katılım düzeyinde ise “orta” düzeyli bir katılım olduğu ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.95).

“11. Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması, bilmeyerek unutarak veya yanlışlıkla ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak kabul edilir.” ifadesine katılımcıların % 8.3’ünün “kesinlikle katılmıyorum”, % 28.8’inin “katılmıyorum” ve % 27.7’sinin “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 2.96).

“12. Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alinganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.” ifadesine katılımcıların % 12.5’inin “kesinlikle katılmıyorum”, % 27.7’sinin “katılmıyorum” ve % 29.6’sının “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.12).

3.8.4.2. Sağlık Çalışanlarının Hukuksal Farkındalık Algılarına Yönelik Betimsel İstatistikler

Araştırmanın bu kısmında “Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı” ölçeği içerisinde yer alan “hukuksal farkındalık” boyutuna yönelik katılımcıların verdikleri cevaplardan elde edilen veriler betimleyici analiz ile incelenmiş olup raporlanmıştır. Bu boyutta 14 ifadeden oluşan likert tipli ölçek yer almaktadır.

Çizelge 3.10’ da katılımcıların hukuksal farkındalık algılamalarına yönelik görüşlerini ortaya koymak amacıyla sorulan sorulara verilen cevapları içermektedir. Burada herbir ifade için katılımcı sayıları, yüzde dağılımları ile bu ifadelerin ortalama ve standart sapma değerlerine yer verilmiştir.

Ölçek ifadelerinin skala değerlerine aşağıdaki puanlar verilerek yapılmıştır:

- Kesinlikle katılıyorum: 5
- Katılıyorum: 4
- Kısmen katılıyorum: 3
- Katılmıyorum: 2
- Kesinlikle katılmıyorum: 1

Söz konusu ölçek ifadelerine yönelik ortalama değer aralıkları şu şekilde sınıflandırılmıştır:

1,00-1,80 aralığında çok düşük;

1,81-2,60 aralığında düşük;

2,61-3,40 aralığında orta;

3,41-4,20 aralığında yüksek ve 4,21-5,00 aralığında çok yüksek düzeyli olarak sınıflanmıştır (Kaplanoğlu, 2014: 138).

Çizelge 3.10. “Hukuksal Farkındalık” Boyutuna Yönelik Elde Edilen Sonuçlar

18. Psikolojik yıldırma (Mobbing) karşısında hukuki yönden başvuru hakkının olduğunu biliyorum.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	38	9,0	3.46	1.238
Katılmıyorum	59	13,9		
Kararsızım	93	22,0		
Katılıyorum	135	31,9		
Kesinlikle katılıyorum	98	23,2		
Toplam	423	100,0		
19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunu farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	33	7,8	3.50	1.198
Katılmıyorum	56	13,2		
Kararsızım	95	22,5		
Katılıyorum	144	34,0		
Kesinlikle katılıyorum	95	22,5		
Toplam	423	100,0		
20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile iş yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hâkimim.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	38	9,0	3.42	1.197
Katılmıyorum	55	13,0		
Kararsızım	104	24,6		
Katılıyorum	144	34,0		
Kesinlikle katılıyorum	82	19,4		
Toplam	423	100,0		
21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nunda psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunu farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	40	9,5	3.38	1.212
Katılmıyorum	59	13,9		
Kararsızım	106	25,1		
Katılıyorum	137	32,4		
Kesinlikle katılıyorum	81	19,1		
Toplam	423	100,0		

22. Sağlık Bakanlığı'nda ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	41	9,7	3.39	1.218
Katılmıyorum	57	13,5		
Kararsızım	106	25,1		
Katılıyorum	136	32,2		
Kesinlikle katılıyorum	83	19,6		
Toplam	423	100,0		
23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikâyet edebileceğimin farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	32	7,6	3.52	1.182
Katılmıyorum	54	12,8		
Kararsızım	91	21,5		
Katılıyorum	154	36,4		
Kesinlikle katılıyorum	92	21,7		
Toplam	423	100,0		
24. Psikolojik yıldırma karşısında çalıştığım kuruma yaptığım şikâyet başvurusundan bir sonuç alınmamışsam Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	32	7,6	3.49	1.188
Katılmıyorum	59	13,9		
Kararsızım	93	22,0		
Katılıyorum	149	35,2		
Kesinlikle katılıyorum	90	21,3		
Toplam	423	100,0		
25. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	40	9,5	3.39	1.232
Katılmıyorum	64	15,1		
Kararsızım	97	22,9		
Katılıyorum	136	32,2		
Kesinlikle katılıyorum	86	20,3		
Toplam	423	100,0		
26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabileceğimin farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	49	11,6	3.28	1.298
Katılmıyorum	77	18,2		
Kararsızım	94	22,2		
Katılıyorum	114	27,0		
Kesinlikle katılıyorum	89	21,0		

Toplam	423	100,0		
27. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda tazminat davası açma hakkımın olduğunun farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	45	10,6	3.32	1.285
Katılmıyorum	70	16,5		
Kararsızım	108	25,5		
Katılıyorum	103	24,3		
Kesinlikle katılıyorum	97	22,9		
Toplam	423	100,0		
28. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Cumhuriyet Başsavcılıkları'na başvurma hakkımın olduğunun farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	43	10,2	3.36	1.283
Katılmıyorum	70	16,5		
Kararsızım	103	24,3		
Katılıyorum	107	25,3		
Kesinlikle katılıyorum	100	23,6		
Toplam	423	100,0		
29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan işyerlerinde Psikolojik Taciz' in Önlenmesi Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan 'Alo 170' telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	63	14,9	3.17	1.348
Katılmıyorum	72	17,0		
Kararsızım	109	25,8		
Katılıyorum	87	20,6		
Kesinlikle katılıyorum	92	21,7		
Toplam	423	100,0		
30. Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak ayrı bir kanunun düzenlenmesi gerekliliğine inanıyorum.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	58	13,7	3.31	1.370
Katılmıyorum	69	16,3		
Kararsızım	89	21,0		
Katılıyorum	99	23,4		
Kesinlikle katılıyorum	108	25,5		
Toplam	423	100,0		
31. Yukarıda sayılan psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemlerinin farkında olmam, psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaştığımda psikolojik yıldırmanın etkisinin azalması bakımından olumlu etkiler oluşturur.				
	Katılımcı Sayısı	Yüzde (%)	Ortalama	Standart Sapma
Kesinlikle katılmıyorum	69	16,3		
Katılmıyorum	63	14,9		
Kararsızım	87	20,6		

Katılıyorum	94	22,2	3.27	1.413
Kesinlikle katılıyorum	110	26,0		
Toplam	423	100,0		
Toplam	423	100,0		

Çizelge 3.10 incelendiğinde katılımcıların hukuksal farkındalık algılarına ilişkin görüşlerinin ortaya konması için oluşturulan ölçek ifadelerine katılımcıların tümünün cevap verdiği görülmüştür. Benzer şekilde, Çizelge 3.10’da katılımcıların en yüksek değerli ortalamayı “23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikâyet edebileceğimin farkındayım.” (*Ortalama*=3.52) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın hukuksal farkındalık algılarını ortaya koyan ifadelerden en düşük değerli ortalamayı “29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan işyerlerinde Psikolojik Taciz’ in önlenmesi hakkındaki Başbakanlık genelgesinde yer alan ‘Alo 170’ telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.” (*Ortalama*=3.17) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır.

Çizelge 3.10’da “18. Psikolojik yıldırma (Mobbing) karşısında hukuki yönden başvuru hakkımın olduğunu biliyorum.” ifadesini katılımcıların 1-5 arası olacak şekilde ve “olumsuz değerlendirmeden olumlu değerlendirmeye” olacak şekilde sıralaması istenmiştir. Buna göre katılımcıların söz konusu ifadeye % 23.2’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve % 31.9’unun “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “yüksek” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (*Ortalama*= 3.46).

“19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunun farkındayım” ifadesine katılımcıların % 22.5’inin “kesinlikle katılıyorum” ve % 34’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “yüksek” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (*Ortalama*= 3.50).

“20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile iş yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hakimim.” ifadesine katılımcıların % 19.4’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve % 34’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden

katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “yüksek” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.42).

“21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu’nda psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunun farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 19.1’inin “kesinlikle katılıyorum” ve % 32.4’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.38).

“22. Sağlık Bakanlığı’nda ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.” ifadesine katılımcıların % 19.6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve % 32.2’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.39).

“23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikayet edebileceğimin farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 21.7’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve % 36.4’ünün “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “yüksek” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.52).

“24. Psikolojik yıldırma karşısında çalıştığım kuruma yaptığım şikayet başvurusundan bir sonuç alınmamışsam Türkiye İnsan Hakları Kurumu’na başvurabileceğimin farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 21.3’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve % 35.2’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “yüksek” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.49).

“25. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Denetçiliği Kurumu’na başvurabileceğimin farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 20.3’ünün “kesinlikle katılıyorum” ve % 32.2’sinin “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüş ve bu yüzdelerden katılımcıların bu ifadeye yüksek düzeyli bir katılım sağladığı görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.39).

“26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu’na başvurabileceğimin farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 21’inin “kesinlikle katılıyorum”, % 27’sinin “katılıyorum”, % 22.2’sinin ise “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.28).

“27. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda tazminat davası açma hakkımın olduğunun farkındayım.” ifadesine katılımcıların her ne kadar % 25.5’inin “kararsızım” tarzında cevap verdiği görülse de % 24.3’ünün “katılıyorum” ve % 22.9’unun “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri de görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.32).

“28. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Cumhuriyet Başsavcılıkları’na başvurma hakkımın olduğunun farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 23.6’sının “kesinlikle katılıyorum” ve % 25.3’ünün ise “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.36).

“29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan işyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi’nde yer alan ‘Alo 170’ telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.” ifadesine katılımcıların % 21.7’sinin “kesinlikle katılıyorum” ve % 20.6’sının “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.17).

“30. Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak ayrı bir kanunun düzenlenmesi gerekliliğine inanıyorum.” ifadesine katılımcıların % 25.5’inin “kesinlikle katılıyorum” ve % 23.4’ünün ise “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.31).

“31. Yukarıda sayılan psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemlerinin farkında olmam, psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaştığımda psikolojik yıldırmanın etkisinin azalması bakımından olumlu etkiler oluşturur.” ifadesine katılımcıların % 26’sının “kesinlikle katılıyorum” ve % 22.2’sinin ise “katılıyorum” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Söz konusu ifadenin katılım düzeyine baktığımızda ise bu ifadeye “orta” düzeyli bir katılım sağlandığı ortaya çıkmıştır (Ortalama= 3.27).

Çizelge 3.11. Tüm Boyutların Ortalama ve Standart Sapma Sonuçları

	<i>Ortalama</i>	<i>Standart Sapma</i>
Örgütsel Farkındalık Boyutu	2.92	0.893
Hukuksal Farkındalık Boyutu	3.37	0.772

Çizelge 3.11’de, araştırmaya katılan sağlık personellerinin mobbing algılarının (örgütsel ve hukuksal açıdan) ortalama ve standart sapma değerlerini içermektedir. Buna göre, katılımcıların, söz konusu 2 boyut ile ilgili olarak verilen ifadelerden yüksek düzeyli katılımı hukuksal farkındalık boyutunda yer alan ifadelerle sağladığı görülmüştür.

3.9. Araştırma Hipotezleri

Araştırmanın bu kısmında, katılımcıların mobbing algılarını ortaya koyan örgütsel ve hukuksal farkındalık düzeyi üzerinde etkili olan değişkenler (cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev alma durumları) ile arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ilişkin korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Kullanılan bu analizin etki düzeyinin değerlendirilmesinde ise aşağıdaki değer aralıkları kabul edilmiştir:

$r < 0.2$ ise çok zayıf ilişki yada korelasyon yok

0.2-0.4 arasında ise zayıf korelasyon

0.4-0.6 arasında ise orta şiddette korelasyon

0.6-0.8 arasında ise yüksek korelasyon

0.8> ise çok yüksek korelasyon.

Ana Hipotez₁: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.12. Demografik Özellikler ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Enter Metodu	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p	VIF Değeri
Regresyon Katsayısı	2.895	7.898	.000						1.144
Cinsiyet	0.103	1.049	.295	0.131	0.017	0.003	1.219	0.30	1.447
Yaş	0.038	.781	.435						2.229
Mesleki Deneyim	-0.100	.953	.341						1.415
Eğitim Durumu	0.045	-2.138	.033						2.203
Görev	0.001	.024	.981						1.013
Yönetmel Görev	-0.025	-.196	.844						

Örgütsel farkındalık bağımlı değişken, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetmel görev bağımsız değişkenlerdir (tahmin değişkenleridir). Cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetmel görev değişkenleri birlikte örgütsel farkındalık algısının % 1.7'sini açıklamaktadır ($R^2 = 0.017$). Ancak bağımlı değişken ve tahmin değişkenleri için kurulacak çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamsızdır ($F = 1.219$, $p = 0.30$).

Alt Hipotezler:

H_{1.1}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.13. Cinsiyet ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Farkındalık	Cinsiyet
Örgütsel Farkındalık	r	1	.05
	p		.34
	Katılımcı Sayısı	423	423
Cinsiyet	r	.05	1
	p	.34	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.13’de katılımcıların cinsiyetleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.05$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .34 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan H1.1 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların cinsiyetleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

H_{1.2}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.14. Yaş ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Farkındalık	Yaş
Örgütsel Farkındalık	r	1	.01
	p		.91
	Katılımcı Sayısı	423	423
Yaş	r	.01	1
	p	.91	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.14’de katılımcıların yaşları ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .01$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .91 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan H1.2 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların yaşları ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

H_{1.3}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.15. Mesleki Deneyim ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Farkındalık	Mesleki Deneyim
Örgütsel Farkındalık	r	1	-.08
	p		.10
	Katılımcı Sayısı	423	423
Mesleki Deneyim	r	-.08	1
	p	.10	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.15’de katılımcıların mesleki deneyimleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.08$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .10 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan H1.3 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların mesleki deneyimleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

H_{1.4}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.16. Eğitim Durumu ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Farkındalık	Eğitim Durumu
Örgütsel Farkındalık	r	1	.07
	p		.17
	Katılımcı Sayısı	423	423
Eğitim Durumu	r	.07	1
	p	.17	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.16’da katılımcıların eğitim durumları ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .07$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .17 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan H1.4 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların eğitim

durumları ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

H_{1.5}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.17. Görev ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Farkındalık	Görev
Örgütsel Farkındalık	r	1	-.05
	p		.35
	Katılımcı Sayısı	423	423
Görev	r	-.05	1
	p	.35	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.17’de katılımcıların görevleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.05$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .35 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan H_{1.5} hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların görevleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

H_{1.6}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda örgütsel farkındalık algıları ile yönetsel görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.18. Yönetsel Görev ile Örgütsel Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Örgütsel Farkındalık	Yönetsel Görev
Örgütsel Farkındalık	r	1	-.01
	p		.77
	Katılımcı Sayısı	423	423
Yönetsel Görev	r	-.01	1
	p	.77	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.18’de katılımcıların yönetsel görevleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.01$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .77 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan H1.6 hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların yönetsel görevleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

Ana Hipotez₂: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.19. Demografik Özellikler ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Enter Metodu	β	t	p	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p	VIF Değeri
Regresyon Katsayısı	2,810	8.944	.000						1.144
Cinsiyet	,214	2.548	.011						1.447
Yaş	,051	1.233	.218	0.188	0.036	0.022	2.553	0.02	2.229
Mesleki Deneyim	-,002	-,047	.962						1.415
Eğitim Durumu	-,004	-,094	.925						2.203
Görev	,038	1.182	.238						1.013
Yönetsel Görev	-,004	-,033	.974						

Hukuksal farkındalık bağımlı değişken, cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev bağımsız değişkenlerdir (tahmin değişkenleridir). Cinsiyet, yaş, mesleki deneyim, eğitim durumu, görev ve yönetsel görev değişkenleri birlikte örgütsel farkındalık algısının % 3.6’sını açıklamaktadır ($R^2 = 0.036$). Bağımlı değişken ve tahmin değişkenleri için kurulacak çoklu regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ($F = 2.553$, $p = .02$). Buna göre başlangıçta oluşturulan Ana Hipotez₂ kabul edilmiştir.

H_{2.1}: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile cinsiyetleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.20 Cinsiyet ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hukuksal Farkındalık	Cinsiyet
Hukuksal Farkındalık	r	1	.16
	p		.00
	Katılımcı Sayısı	423	423
Cinsiyet	r	.16	1
	p	.00	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.20’de katılımcıların cinsiyetleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .16$ olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısının 0.50 den küçük olması ilişkinin zayıf olduğunu hatta sıfıra yaklaştıkça ilişkinin olmadığını gösterir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .00 < .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan $H_{2.1}$ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda katılımcıların cinsiyetleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü “çok zayıf şiddette” bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu söylenebilir.

$H_{2.2}$: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.21. Yaş ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hukuksal Farkındalık	Yaş
Hukuksal Farkındalık	r	1	.09
	p		.06
	Katılımcı Sayısı	423	423
Yaş	r	.09	1
	p	.06	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.21’de katılımcıların yaşları ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .09$ olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısının .50 den küçük olması ilişkinin zayıf olduğunu hatta sıfıra yaklaştıkça ilişkinin

olmadığını gösterir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p=.06 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan $H_{2.2}$ hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların yaşları ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

$H_{2.3}$: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile mesleki deneyimleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.22. Mesleki Deneyim ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hukuksal Farkındalık	Mesleki Deneyim
Hukuksal Farkındalık	r	1	.06
	p		.22
	Katılımcı Sayısı	423	423
Mesleki Deneyim	r	.06	1
	p	.22	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.22’de katılımcıların mesleki deneyimleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r= .06$ olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısının 0.50 den küçük olması ilişkinin zayıf olduğunu hatta sıfıra yaklaştıkça ilişkinin olmadığını gösterir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p=.22 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan $H_{2.3}$ hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların mesleki deneyimleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

$H_{2.4}$: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile eğitim durumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.23. Eğitim Durumu ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hukuksal Farkındalık	Eğitim Durumu
Hukuksal Farkındalık	r	1	-.04
	p		.43
	Katılımcı Sayısı	423	423
Eğitim Durumu	r	-.04	1
	p	.43	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.23’de katılımcıların eğitim durumları ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.04$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .43 > .01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan $H_{2.4}$ hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların eğitim durumları ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

$H_{2.5}$: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.24. Görev ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hukuksal Farkındalık	Görev
Hukuksal Farkındalık	r	1	.10
	p		.04
	Katılımcı Sayısı	423	423
Görev	r	.10	1
	p	.04	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.24’de katılımcıların görevleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .10$ olduğu görülmektedir. Korelasyon katsayısının 0.50 den küçük olması ilişkinin zayıf olduğunu hatta sıfıra yaklaştıkça ilişkinin olmadığını gösterir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna

baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p=.04 >.01$). Bu duruma göre de önceden oluşturulan $H_{2.5}$ hipotezi reddedilmiştir. Bu durumda katılımcıların görevleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamsız olduğu söylenebilir.

$H_{2.6}$: Sağlık çalışanlarının Mobbing konusunda hukuksal farkındalık algıları ile yönetsel görevleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Çizelge 3.25. Yönetsel Görev ile Hukuksal Farkındalık Algısı Arasındaki İlişkinin Korelasyon Analizi Sonuçları

		Hukuksal Farkındalık	Yönetsel Görev
Hukuksal Farkındalık	r	1	.01
	p		.84
	Katılımcı Sayısı	423	423
Yönetsel Görev	r	.01	1
	p	.84	
	Katılımcı Sayısı	423	423

Çizelge 3.25’de katılımcıların yönetsel görevleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r= .01$ olduğu görülmektedir. Söz konusu katsayısı için önemlilik testi sonucuna baktığımızda ise bu ilişkinin 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p=.84 >.01$). Buna göre önceden oluşturulan $H_{2.6}$ hipotezi reddedilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, Muğla ili Fethiye ilçe Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı hastanelerde çalışan sağlık personellerinin mobbing algılarının ortaya konması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, Fethiye Devlet Hastanesi, Toplum Sağlığı Merkezi, Aile Sağlığı Merkezleri ile 112 Acil Yardım İstasyonları'nda görev yapmakta olan 423 sağlık personeli üzerinde anket yöntemine başvurulmuştur.

Çalışma sonucunda yapılan testler ve testlerin analizi sonrası aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu (% 66.4'ü) ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 7.8'inin 20-24 yaş; % 21.3'ünün 25-29 yaş; % 35.2'sinin 30-34 yaş; % 26.7'sinin 35-39 yaş ve % 9'unun 40 ve üzeri yaş aralığında olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 49.9'unun evli, % 33.1'inin bekâr ve % 17'sinin dul/boşanmış olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 48.9'unun lise; % 14.2'sinin ön lisans mezunu, % 19.4'ünün lisans; % 7.1'inin yüksek lisans ve % 10.4'ünün doktora mezunu olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 5.4'ünün 1 yıldan az; % 20.1'inin 1-5 yıl; % 30.3'ünün 6-10 yıl; % 30.3'ünün 11-15 yıl ve % 13.9'unun 15 yıldan daha fazla süreli mesleki deneyime sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 6.9'unun 1 yıldan az; % 18.4'ünün 1-5 yıl; % 31'inin 6-10 yıl; % 28.1'inin 11-15 yıl ve % 15.6'sının 15 yıldan daha fazla süredir mevcut işyerinde çalıştığı ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 10.6'sının uzman hekim; % 6.4'ünün pratisyen hekim; % 35.2'sinin hemşire; % 13.7'sinin sağlık teknikeri; % 19.6'sının sekreterlik hizmetleri; % 10.9'unun idari hizmetler ve % 0.7'sinin ise diğer hizmetlerde sorumluluk alanına sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılanların % 48'inin sürekli gündüz; % 13.2'sinin sürekli gece; % 29.6'sının gündüz ve bazen nöbet; % 8.7'sinin vardiya değişimi ve % 0.5'inin diğer çalışma şekline sahip olduğu anlaşılmıştır. Katılımcıların % 79.9'unun mesleği kendi isteğiyle seçtiği; % 17'sinin ailesinin isteğiyle; % 2.6'sının tesadüfen ve % 0.5'inin diğer sebeplerle mesleklerini seçtiği ortaya çıkmıştır. Katılımcıların % 76.6'sının mesleklerinin kendilerine uygun olduğu % 20.8'inin mesleklerinin kendilerine kısmen uygun olduğu ve % 2.6'sının ise mesleklerinin kendilerine uygun olmadığı ortaya çıkmıştır. Katılımcıların "Aldığınız eğitimin görevlerinizi yapmada ne ölçüde yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?" sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin elde edilen sonuçlarda % 71.4'ünün

çok yeterli; % 9.7'sinin oldukça yeterli; % 17'sinin orta düzeyde yeterli; % 1.4'ünün az yeterli ve % 0.5'inin ise hiç yeterli olmadığı tarzında cevap verdikleri ortaya çıkmıştır. Katılımcıların “Aldığınız eğitim ile başka bir iş yapmanız gerektiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna verdikleri cevaplara ilişkin elde edilen sonuçlarda ise % 69.5'inin evet olduğunu düşünüyor; % 16.5'inin kısmen ve % 13.9'unun ise hayır tarzında cevap verdikleri ortaya çıkmıştır. Katılımcıların % 13.2'sinin yönetsel görevinin olduğu, % 86.6'inin ise yönetsel görevinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Son olarak, katılımcıların “mesleki açıdan geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?” sorusuna verdikleri cevaplarda % 56.5'inin “iyi”; % 35.7'sinin “ne iyi ne kötü” ve % 7.8'inin ise “kötü” tarzında cevap verdikleri ortaya çıkmıştır.

Araştırmaya katılanların örgütsel farkındalık algılarına yönelik görüşlerini ortaya koyan ifadeler 2.92'lik düzeyde katılım gösterdiği anlaşılmıştır. Bu boyut içerisinde en yüksek değerli ortalamayı “Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.” (Ortalama=3.12) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın örgütsel farkındalık algılarını ortaya koyan ifadelerden en düşük değerli ortalamayı “Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.” (Ortalama=2.70) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Bu ifadeler mobbing addedilen kötü muamelenin işyerinde gerçekleşme zorunluluğunun yeterli algılanmadığını ortaya koymakla beraber, bu muamelenin somut gerçekliğe dayanması gerektiğini ortaya koymaktadır.

Araştırmaya katılanların hukuksal farkındalık algılarına yönelik görüşlerini ortaya koyan ifadeler 3.37'lik düzeyde katılım gösterdiği anlaşılmıştır. Bu boyut içerisinde en yüksek değerli ortalamayı “23. Psikolojik yıldırma maruz kaldığımda idareye şikâyet edebileceğimin farkındayım.” (Ortalama=3.52) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Buna karşın hukuksal farkındalık algılarını ortaya koyan ifadelerden en düşük değerli ortalamayı “29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan işyerlerinde Psikolojik Taciz' in önlenmesi hakkındaki Başbakanlık genelgesinde yer alan ‘Alo 170’ telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.” (Ortalama=3.17) ifadesi ile sağladığı ortaya çıkmıştır. Bu ifadelerden, katılımcılar herhangi bir psikolojik yıldırma karşısında ne yapacağını, nasıl davranacağını bilmekle beraber, bunun gerekliliği hususunda etkili olduğu düşünülen Alo 170 telefon hattındaki psikologlardan sağlanan desteğin yeterince etkin olmadığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılanların örgütsel farkındalık algılarına yönelik algılarını ortaya koyan ifadeler (2.92'lik düzeyde katılım gösterdiği), hukuksal farkındalık algılarına yönelik algılarını ortaya koyan ifadeler (3.37'lik düzeyde katılım gösterdiği) göre daha düşük düzeyde katıldıkları ortaya konmuştur. “Mobbing” kavramı, ülkemizde henüz çok iyi bilinmemekte ve hatta yanlış yorumlanmaktadır. Hala mobbing, işyeri ortamında yaşanan günlük çatışmalar veya iş anlaşmazlıklarıyla karıştırılabilmektedir (Tınaz, 2001). Kamu görevlileri kendisine yapılan her tür münferit davranışın mobbing olduğu kanısına varmaktadır. En ufak davranışta dahi kendisine mobbing uyguladığını iddia edebilmektedir. Mobbingin ağır sonuçları gözünde bulundurulduğunda, moda kavramı olmaktan çıkartılması gerekmektedir. Bu kavrama gerçek değerinin verilmesi, kanunda açıkça şartlarının idari, mali ve cezai sonuçlarının düzenlenmesi ile sağlanabilecektir (Erkal, 2015: 309-314). Bireysel, örgütsel ve nihayet toplumsal boyutta yol açabileceği psikolojik, fiziksel, sosyal ve ekonomik zararların bilinçli bir şekilde algılanması için yapılması gereken bilgilendirmeler, duyurular ve uyarılar ne yazık ki çok az sayıdadır.

Araştırma kapsamında oluşturulan hipotezlerin 0,01 anlamlılık düzeyinde istatistiksel açıdan ilişki olup olmadığı tespit edilmiştir. Bu tespit korelasyon analizi ile çözümlenmiştir.

Yapılan çözümlemeler sonucunda;

Katılımcıların cinsiyetleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.05$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .34 > .01$). Buna göre $H_{1.1}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların yaşları ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .01$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .91 > .01$). Buna göre $H_{1.2}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.08$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .10 > .01$). Buna göre $H_{1.3}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumları ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .07$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .17 > .01$). Buna göre $H_{1.4}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların görevleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.05$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .35 > .01$). Buna göre $H_{1.5}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların yönetsel görevleri ile **Örgütsel Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.01$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .77 > .01$). Buna göre $H_{1.6}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .16$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .00 < .01$). Buna göre $H_{2.1}$ hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda katılımcıların cinsiyetleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasında pozitif yönlü “çok zayıf şiddette” bir ilişkinin olduğu ve bu ilişkinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır.

Katılımcıların yaşları ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .09$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .06 > .01$). Buna göre $H_{2.2}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların mesleki deneyimleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .06$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .22 > .01$). Buna göre $H_{2.3}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların eğitim durumları ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = -.04$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .43 > .01$). Buna göre $H_{2.4}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların görevleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .10$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan da anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .04 > .01$). Buna göre $H_{2.5}$ hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların yönetsel görevleri ile **Hukuksal Farkındalık Algısı** arasındaki Pearson korelasyon katsayısının düzeyinin (derecesi) $r = .01$ olduğu görülmüştür. Ancak söz konusu katsayısı için önemlilik test sonucunun 0.01 güven aralığında istatistiksel açıdan anlamsız olduğu ortaya çıkmıştır ($p = .84 > .01$). Buna göre önceden oluşturulan $H_{2.6}$ hipotezi reddedilmiştir.

Yapılan araştırma ve elde edilen bulgular sonucunda;

- Araştırmaya katılımcıların cinsiyetleri ile Hukuksal Farkındalık Algısı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle yöneticiler tarafından aralıklarla hem erkek hem de kadın çalışanların mobbing algılarının değerlendirilmesi gereklidir. Verilen eğitimlerde algı farklılıkları göz önünde bulundurulmalıdır.
- Psikolojik Taciz' in önlenmesi ile ilgili hizmet vermekte olan ALO 170 telefon hattındaki psikologların yeterince etkin olmadığını düşünülmektedir. Yüzyüze birebir iletişim ile telefon ile iletişim birbirinden farklı etki mekanizmalarına sahiptir. Bu konuda görevli psikologların tele-hizmet verme konusunda özel bir eğitime tabi tutulup bu alanda verilen hizmetin kalitesi ve etkinliği artırılmalıdır. Görüşmenin sonunda, hizmet alan kişiye yönlendirilen sorularla hizmetin etkinliği değerlendirilmelidir.
- Çalışanlar da yanlış bir mobbing algısı oluşarak, iş yaşantısındaki çatışmanın kurum dışında devam etmesinin de mobbing olarak algılayabileceği anlaşılmıştır. Buradan hareketle “Mobbing” hakkında çeşitli hizmet içi eğitim programların belirli bir program dahilinde sürekli düzenlenmesi ve her kademedeki çalışanın bu eğitimlere katılımını sağlanarak farkındalığın artırılması gerektiği düşünülmektedir.

- Hem sağlık kurumlarındaki sayısal üstünlükleri hem de tedavi ve hasta bakımdan direkt olarak sorumlu olmaları, literatürde değinilen mesleki zorluklar ile meslek üyelerinin çoğunluk kadın olmasından kaynaklanan sebeplerle, sağlık hizmetlerinde kilit göreve sahip olan hemşirelerin mobbing konusunda özellikle bilinçlendirilmeleri gerekmektedir.
- Kuruma yeni katılan işğörenlerin örgütü ve örgüt çalışanlarına uyum sağlayabilmeleri, örgütün tam bir üyesi gibi hareket edebilmeleri için gereken bilgi, davranış ve tutumları kazanabilecekleri örgütsel oryantasyon sürecine dahil edilmeleri gerekmektedir.
- İletişim kanalları belli ve mümkün olduğu kadar kısa ve direkt olmalıdır. İşletme ortamında iletişim açık olarak gerçekleştirilmeli, yüz yüze iletişime önem verilerek, açık kapı politikası uygulanmalıdır.
- Örgüt içi her tür zayıflığın ileride çatışma yaratıp mobbinge zemin hazırlayabileceğinden, iyi bir SWOT analizi yapıp kurum içi zayıf yönlerin geliştirilmesi, güçlü yönlerin desteklenmesi gereklidir.
- Mobbinge yol açabilecek stresli iş ortamının oluşmaması için çalışanların kişiler arası ilişkilerini güçlendirici sosyal aktivitelerin planlanması gereklidir. Sağlanan çalışma barışı ve sağlıklı ilişkiler ile kötü niyetli, kasıtlı mobbing davranışlarına izin vermeyen örgüt disiplini geliştirilmelidir.
- Çalışma ortamında güven ortamının oluşturulması için yöneticilerin alınan kararları astları paylaşmalı, geri bildirimde bulunmalıdır. Etkili insan gücü planlamasının hakkaniyete uygun yapılmalıdır. Ücret, yetki, terfi gibi çalışanlar arasında çatışma yaratacak konularda adil ve dikkatli davranarak bu konuda politikalar geliştirmelidir.
- Rol çatışması ve belirsizliğinin yüksek oranda yaşanabileceği matrix örgüt yapısına sahip hastanelerde görev ve yetki kargaşasından kaynaklabilecek sorunların önlemesi için ilk etapta görev yetki ve sorumluluklar ile birimler arası fonksiyonel ve formel ilişki şekilleri çok iyi bilinmelidir.
- Çalışanlara görev ve sorumluluk bilinci aşılanmalıdır. Kasten ve sistematik olmadığı sürece yapılan eylemler iyi ilişkiler ile düzeltilebilir. Özellikle mobbingin bir disiplin suçu olarak hüküm altına alınması ve haksız mobbing iddialarına da disiplin cezası öngörülmesi, kamu görevlileri açısından caydırıcı olabilecektir.
- Sağlık kurumlarında çalışanların haklarının ihlal edildiği durumlarda cezai müeyyidelerin olması gibi aynı zammn başarılarla yönelik ödüllendirici sistemlerin de kurulması başarıların mükâfatlandırılması gereklidir (Teşekkür belgesi, özel günlerin hatırlanması, kongre ve kurum dışı eğitimlere katılım desteği gibi).

- Sağlık kurumlarında çalışanların mağruz kaldığı mobbing davranışlarının belirlenerek, bunların önlenmesi için oluşturulan gerekli prosedür ve politikalar ile mobbingi önleyici kurum içi stratejiler geliştirilmelidir.
- Kurum içerisinde personel hakları birimleri kurularak (aynı hastaların mağduriyetlerini gidermek için başvurdıkları hasta hakları birimi gibi personel hakları birimlerinde faaliyete geçirilerek) iç müşteri olan personel hem bilgilendirilmeli hemde yaşanması olası mağduriyet durumunda koruma altına alınmalıdır.
- Psikolojik taciz mağdur ile saldırgan arasında yaşanan basit bir sorundan ibaret değildir. Diğer çalışanları ve işletme verimini etkilediği gibi çalışanların ailelerini de etkilemektedir. Problemin gerçek boyutlarını ve ülkeye maliyetlerini anlayabilmek için daha çok sistematik çalışmalara ihtiyaç vardır. Bundan sonraki amacımız sektörel araştırmalarla daha fazla ayrıntı elde etmek daha çok kalitatif araştırma ve izleme çalışmalarına ağırlık vererek bireysel müdahalelerin etkinliğini araştırma sonuçlarıyla desteklemektir.



KAYNAKLAR

- Anjun, A., Kausar Y., Kashifa Y. (2011). “Bullying at Work: A Comprehensive Definition And Consequences Based On An Empirical Study International”. *Journal of Human Resource Studies*, 1(1), 81-82
- Annagür, B. (2010). “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet: Risk Faktörleri, Etkileri, Değerlendirilmesi ve Önlenmesi”. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar Dergisi*, 2(2), 161-17
- Arısoy, A. (2011). *Mobbingi Ortaya Çıkaran Faktörler: Isparta- Antalya- Burdur’da Sağlık Sektöründe Hemşireler Üzerine Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Bilgili, A. (2011). “İş Hukukunda Yeni Bir Kavram Mobbing: Mobbing (Psikolojik Taciz)”. *İstanbul Barosu Dergisi*, 85(4), 86-95.
- Bilgili, A. (2015). *İş Hukukunda Mobbing*. (Üçüncü baskı). Adana: Karahan Kitapevi, 8, 25, 31-35, 43
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Carnero, M. A., Martinez, B. and Mangas, R.C. (2009). “Mobbing and Workers' Health: an Empirical Analysis For Spain”. *Jel Classification*, 20(10), 1-22.
- Castellon, A. M. D. (2011). “Occupational Violence in Nursing”. *Explanations and Coping Strategies*, 19 (1), 156-63.
- Cemaloğlu, N. (2007). “Örgütlerin Kaçınılmaz Sorunu: Yıldırma”, *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 42, 111-126
- Cemaloğlu, N. (2007). “Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Yıldırma Arasındaki İlişki”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)*, 33, 77-87
- Chappell, D., Di Martino, V., (2006). *Violence at Work, ILO Report*. (Third Edition). Geneva: International Labour Office, 3- 5, 21-24, 85-86.
- Constantinescu, V. (2014). “Mobbing: Psychological Terror in the Workplace”. *Scientific Research and Education in the Air Force – AFASES*, 2, 511-514.
- Çokluk, Ö. S., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 46
- Çöl, Ö. S., (2008). İşyerine Psikolojik Şiddet: Hastane Çalışanları, Üzerine Bir Araştırma. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4, 131.
- Daşçı, E., Cemaloğlu, N. (2015). “İlköğretim Kurumu Yöneticilerinin Liderlik Tarzları ile Öğretmenlerin Yaşadıkları Yıldırma (Mobbing) Arasındaki İlişki”, *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8, 146-151

- Demir, G., Bulucu, G., Özcan, A., Yılmaz, D., ve Şen, H. (2014). “Hemşirelerim Mobbinge Uğrama Durumlarının Belirlenmesi: Hemşireler Üzerine Bir Çalışma”. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(1), 3.
- Demircioğlu, H., R. (2007). *Culpa in Contrahendo Sorumluluğu*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (Medeni Hukuk) Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1-2, 323, 332
- Demircioğlu, H., R. (2007). “Kişilik Hakkı İhlâlinin ve Borca Aykırılığın Bir Türü Olarak İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 9 (1-2), 113-145
- Einarsen, S., Hoel, H. and Notelaers, G. (2009). “Measuring Bullying and Harassment at Work: Validity, Factor Structure, and Psychometric Properties of the Negative Acts Questionnaire – Revised”. *An International Journal of Work, Health & Organisations*, 23(1), 24-44.
- Einarsen S., Hoer H., Zapf D. and Cooper C. (2003). *Bullying and Emotional Abuse in the Workplace: International Perspectives in Research and Practice*. London: Taylor and Francis Brooks Group, 4.
- Einarsen, S. (1999). “The Nature And Causes Of Bullying At Work”, *International Journal of Manpower*, 20(1/2), 16-27.
- Einarsen, S., Raknes, B.I. and Matthiesen, S.M. (1994), “Bullying and Harassment at Work and Their Relationships to Work Environment Quality - an Exploratory Study”, *European Work and Organizational Psychologist*, 4, 381-401.
- Erkal, A. (2015). *İdare Hukukunda Mobbing*. (Birinci Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi, 1-3, 5, 7-10, 13, 18-22, 47-49, 55-56, 273, 275, 277, 311-314.
- George, D. and Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 17.0 update (10a ed.) Boston: Pearson, 10.
- Gürbüzsel E. (2011). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. (Birinci Baskı). İstanbul: Literatür Yayınları. 116-117.
- İlhan, Ü. (2010). İşyerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Tarihsel Arka Planı ve Türk Hukuk Sisteminde Yeri. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175 – 1186.
- İnternet: <http://www.leymann.se/English/32170E.HTM>, (13.01.2017) (Leyman H, Post Traumatic Disorders)
- İnternet: Lorenz K. Translated by Marjorie Kerr Wilson With a foreword by Julian Huxley. (2002) On Aggression (Master e-book). London, Routledge. Web: https://monoskop.org/images/d/d0/Lorenz_Konrad_On_Aggression_2002.pdf, Haziran 2018 tarihinde alınmıştır.
- İnternet: Oxford Living Dictionary <https://en.oxforddictionaries.com/definition/mob> adresinden 5 Temmuz 2017’ de alınmıştır.

- Işıқтаç, Y. Metin, S. (2016). *Hukuk Metodolojisi*. (Beşinci Baskı). İstanbul: Filiz Kitapevi, 43
- Kaplanoğlu, E. (2014). “Mesleki Stresin Temel Nedenleri ve Muhtemel Sonuçları: Manisa İlindeki SMMM’ler Üzerine Bir Araştırma”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 131-150.
- Karasuvan, S. (2014). “Sağlık Sektöründe Mobbing: Hastane Yöneticileri Üzerinde Bir Uygulama”. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(26), 276.
- Karatuna, I., Tınaz P. (2010). *İşyerinde Psikolojik Taciz: Sağlık Sektöründe Kesitsel Bir Araştırma*. Ankara: Türk-İş Yayınları, 16- 17.
- Kingma, M. (2001). “Workplace Violence in The Health Sector: A Problem Of Epidemic Proportion”. *International Nursing Review*, 48 (3), 129-130.
- Kline, R., B. (2011), *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 3rd Edition New York: The Guilford Press, 69
- Kula, S., Çakar, B. (2015). “Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Bağlamında Toplumda Bireylerin Güvenlik Algısı ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki”. *Bartın Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (1)
- Leyman H, Psychological Terrorization, The Problem Of Terminology *The Mobbing Encyclopaedia*. Web: <http://www.leymann.se/English/11130E.HTM>. 9 Ocak 2018 tarihinde alınmıştır.
- Leyman H, The Defintion Of Mobbing At Workplaces, The Mobbing Encyclopaedia Web: <http://www.leymann.se/English/12100E.HTM>. 9 Ocak 2018 tarihinde alınmıştır.
- Leymann H., (1990). *Mobbing and Psychological Terror at Workplaces. Violence and Victims*. Newyork: Springer Publishing Company, 119-126
- Nunnally, Jum C., Ira H. Bernstein (1994). *Psychometric theory*. 3rd Edition. New York: Mcgraw-Hill Inc.
- Özdemir, M. B. (2015). “Eğitim Kurumlarında Mobbing’i Önleme Noktasında Sendikaların Stratejik Rolü ve Önemi Nitel Bir Çalışma”. *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum Dergisi*, 4 (11), 179.
- Polat, O., Pakiş, I. (2012). “İş Yerinde Psikolojik Taciz”. *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(4), 213-214
- Resmi Gazete, 19 Mart 2011/7879
- Sayan, D. (2016). *Sağlık Sektöründe Mobbing ve Hukuki Korunma Yolları*. (Birinci Baskı). Ankara: Adalet Yayın Evi, 108-109, 130-140, 156, 171-172, 174 -175.
- Scherer, R. F., Wiebe F. A., Luther, D. C. and Adams J. S. (1988). Dimensionality Of Coping: Factor Stability Using The Ways Of Coping Questionnaire. *Psychological Reports*, 62, 763-770

- Smith, P. K. (1999) England and Wales. In P. K. Smith, Y. Morita, J. Junger-Tas, D. Olweus, R. Catalano, & P. Slee (Eds.), *The Nature Of School Bullying: A Cross-National Perspective*. London: Routledge, 8.
- Tavşancıl, E. (2006). *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 26.
- Temizel Y. (2013). “Mobbing ve Türk Hukuk Sistemindeki Yeri”. *Adalet Dergisi*, 45, 210
- Tınaz, P. (2011). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. (Üçüncü Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım, 8-10, 14-16
- Tınaz, P., Bayram F., Ergin H. (2008). *Çalışma Psikolojisi Ve Hukuki Boyutlarıyla İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. (Birinci Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi, 9-13, 69-72
- Tınaz, P. (2006). “İş Yerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(11), 13-27
- Tınaz, P. (2001). “Mobbingin Tanısı ve Olguyla Mücadele”. *Mercek Dergisi*, 58- 65.
- Tokat, B., Cindiloğlu, M., Kara, H. (2011). *Değerlerin Psikolojik Kuşatması Mobbing*. (Birinci Basım). Ankara: Ekin Yayınevi, 44-45.
- Tutar, H. (2015). *Mobbing (Nedenleri ve Baş Çıkma Stratejileri: Kuramsal Yaklaşım)*. (Birinci Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık, 9-10, 20, 117-135, 195, 210-215, 224
- Vartia, M. (1996). “The Sources Of Bullying Psychological Work Environment And Organizational Climate”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 203-214.
- Yamane, T. (2001). *Temel Örneklem Yöntemleri*. Çeviren: A. Esin. M. A. Bakır, C. Aydın. İstanbul, Literatür Yayıncılık, 116-117
- Yiğitbaş, Ç., Deveci, S. E. (2012). “Sağlık Çalışanlarına Yönelik Mobbing”. *Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 23-28,
- Zapf, D. (1999). “Organizational, Work Group Related And Personal Causes Of Mobbing/Bullying At Work”. *International Journal Of Manpower*, 20(1-2), 70-85.



EK-1. Anket

Sağlık Çalışanlarının Mobbing Konusunda Örgütsel ve Hukuksal Farkındalığı Anket Formu

Bu çalışmanın amacı sağlık çalışanlarının mobbing konusunda örgütsel ve hukuksal farkındalığının belirlenmesidir. Araştırma da gizlilik ilkesi esas olduğundan adınızı yazmanız istenmemektedir. Sorulara vereceğiniz cevaplar saklı kalacaktır, başka bir makama veya kişiye verilmeyecektir. Bu araştırmanın değeri, sorulan soruları cevaplandırmada göstereceğiniz samimiyet ve dikkate bağlıdır. Zaman ayırarak araştırmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı teşekkür eder, saygılar sunarım.

Şerife KIBRIS

EK-1 KİŞİSEL BİLGİ FORMU: Aşağıda yer alan sorularda size uygun seçeneğin üzerine 'X' işareti koyarak cevap veriniz.

1. **Cinsiyet :** Kadın () Erkek ()
2. **Yaş :** 18-24 () 25-29 () 30-34 () 35-39 () 40+ ()
3. **Medeni Durum :** Evli () Bekar () Dul/Boşanmış ()
4. **Eğitim Durumu :** İlköğretim () Lise () Ön lisans () Lisans () Yüksek Lisans ()
Doktora ()
5. **Çalışma yaşamında mesleki deneyiminiz:**
1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıldan fazla ()
6. **Bu iş yerinde çalıştığınız süre:**
1 yıldan az () 1-5 yıl () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 15 yıldan fazla ()
7. **Çalıştığınız bölümdeki sorumluluk alanınız:**
Uzman Hekim () Pratisyen Hekim () Hemşire () Sağlık Teknikeri ()
Sekreterlik Hizmetleri () Teknisyen () İdari Hizmetler () Diğer ().....
8. **Çalışma şekliniz:** Sürekli gündüz () Sürekli gece () Gündüz ve bazen nöbet ()
Vardiya değişimli () Diğer (Açıklayınız).....
9. **Meslek seçiminiz:** Kendi isteğimle seçtim () Ailemim seçimi () Tesadüfen ()
Diğer ().....
10. **Mesleğiniz size ne kadar uygun?**
Uygun () Kısmen uygun () Uygun değil ()
11. **Aldığınız eğitimin görevlerinizi yapmada ne ölçüde yeterli olduğunu düşünüyorsunuz?**
Çok () Oldukça () Orta () Az () Hiç ()
12. **Aldığınız eğitim ile başka bir iş yapmanız gerektiğini düşünüyor musunuz?**
Evet () Kısmen () Hayır ()
13. **Mesleğinizin yanı sıra yönetsel göreviniz var mı?**
Evet () Hayır. ()
14. **Mesleki olarak geleceğinizi nasıl görüyorsunuz?**
İyi () Ne iyi, ne kötü () Kötü ()

EK-2 FONKSİYONEL DEĞİŞKENLER: Arka sayfada yer alan sorularda size uygun seçeneğin üzerine 'X' işareti koyarak cevap veriniz.

Psikolojik Yıldırma (Mobbing): İşyerlerinde bir veya birden fazla kişi tarafından diğer kişi ya da kişilere yönelik gerçekleştirilen, belirli bir süre sistematik biçimde devam eden, yıldırma, pasifize etme veya işten uzaklaştırmayı amaçlayan; mağdur ya da mağdurların kişilik değerlerine, mesleki durumlarına, sosyal ilişkilerine veya sağlıklarına zarar veren; kötü niyetli, kasıtlı, olumsuz tutum ve davranışlar bütünüdür. Arka sayfadaki soruları mobbing hakkındaki görüşlerinize göre cevaplandırınız
Verdiğiniz değerli bilgiler için teşekkür ederiz. **Lütfen arka sayfaya geçiniz.**

MOBBİNG KONUSUNDA ÖRGÜTSEL VE HUKUKSAL FARKINDALIK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
MOBBİNG KONUSUNDA ÖRGÜTSEL FARKINDALIK					
1. Bir eylemin mobbing olarak sayılabilmesi için kötü muamelenin iş yerinde gerçekleşmiş olması gerekir.					
2. Mobbing uygulayan kişi ve mağdurun aynı işyeri çalışanı olması gerekir.					
3. Mobbing uygulayan kişi mağdurun üstü, astı veya aynı statüde çalışan bir iş arkadaşı ya da bunlardan birkaçı olabilir.					
4. Mobbing eylemleri sık aralıklarla tekrarlanan, kötü niyetle kasıtlı olarak ortaya konan, psikolojik ve fiziksel kastı olan eylemlerdir.					
5. Mobbing eylemleri pasifize etme ve işten uzaklaştırma amacı taşımalıdır.					
6 Mobbing eylemleri mağdurun kişiliğine mesleki durumuna psikolojik ve fiziksel sağlığına zarar vermemelidir					
7. Mobbing niteliğindeki kişiye yönelik olumsuz tutum ve davranışlar gizli ya da açık olabilir burada önemli olan kurbanın haklarının ihlal edilmesi, saygınlığının ve onurunun zedelenmesidir.					
8. Mobbing eylemlerinde mobbingcinin görevini kötüye kullanma durumu söz konusudur.					
9. Mobbing olarak nitelendirilen eylemlerin somut kanıtlanabilir olması, kendini mağdur zannedenlerin kişisel yargılarına dayanmaması gerekir					
10. Yapılan kötü muamelenin sistematik bir biçimde uygulanmaması mobbing olarak kabul edilmez.					
11. Kötü muamelenin kasten yapılmamış olması, bilmeyerek unutarak veya yanlışlıkla ortaya çıkan eylemler ne kötü muamele ne de mobbingdir. Bunlar sadece hata olarak kabul edilir.					
12. Yapılan kötü muamele somut bir duruma gerçeğe dayanmalıdır, aksi halde kişinin alınganlığı bir muameleyi kötü muamele yapmaya yetmez.					
13. Birden çok tekrarlansa bile strese doğal iş yoğunluğuna bağlanabilecek ve kötü niyet kötü niyet kasıt taşımayan gerginlikler mobbing olarak kabul edilmez.					
14. Örgütsel anlamda yaşanan bireysel gerginlikler mobbing kabul değildir.					
15. İdari eylemler ve işlemlerden kaynaklanan hiçbir eylem mobbing olarak görülmez.					
16. İş dışında iş ile ilgili olmayan nedenlerden kaynaklanan uyuşmazlıklar ve muameleler mobbing olarak görülmez değerlendirilmez.					
17. Mobbing basit kabalık ve saygısızlık değildir.					
MOBBİNG KONUSUNDA HUKUKSAL FARKINDALIK					
18. Psikolojik yıldırma (Mobbing) karşısında hukuki yünden başvuru hakkımın olduğunu biliyorum.					

19. Psikolojik yıldırma (Mobbing) uygulanırken bunun yasal bir boyutu olduğunun farkındayım.					
20. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu ile İş Yasalarındaki çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin hükümlere hakimim.					
21. 5237 Sayılı Türk Ceza Kanununu'nda psikolojik yıldırma (Mobbing) ile ilgili, bağlantılı olabilecek maddelerin olduğunun farkındayım.					
22. Sağlık Bakanlığında ki mevcut yönetmeliklerde geçen görev yetki ve sorumluluklara ilişkin yasal düzenlemeleri biliyorum.					
23. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda idareye şikayet edebileceğimin farkındayım.					
24. Psikolojik yıldırma karşısında çalıştığım kuruma yaptığım şikayet başvurusundan bir sonuç alınmamışsam Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.					
25. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Denetçiliği Kurumu'na başvurabileceğimin farkındayım.					
26. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na başvurabileceğimin farkındayım.					
27. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda tazminat davası açma hakkımın olduğunun farkındayım.					
28. Psikolojik yıldırmaya maruz kaldığımda Cumhuriyet Başsavcılıkları'na başvurma hakkımın olduğunun farkındayım.					
29. 19 Mart 2011 tarih ve 27879 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan İşyerlerinde Psikolojik Tacizin Önlenmesi Hakkındaki Başbakanlık Genelgesi'nde yer alan 'Alo 170' telefon hattı üzerinden psikologlar vasıtasıyla çalışanlara yardım ve destek sağlandığının farkındayım.					
30. Psikolojik yıldırma ile ilgili olarak ayrı bir kanunun düzenlenmesi gerekliliğine inanıyorum.					
31. Yukarıda sayılan psikolojik yıldırmaya karşı başvuru yöntemlerinin farkında olmam, psikolojik yıldırma davranışları ile karşılaştığımda psikolojik yıldırmanın etkisinin azalması bakımından olumlu etkiler oluşturur.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : KIBRIS, Şerife
 Uyuğu : T.C.
 Doğum tarihi ve yeri : 21.07.1983, İzmir
 Medeni hali : -
 Telefon : -
 Faks : -
 e-mail : skibris@kastamonu.edu.tr



Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi	2019
Lisans	Muğla Üniversitesi	2007
Lise	İzmir Kız Lisesi	2000

İş Deneyimi

Görev Ünvanı	Görev Yeri	Yıl
Öğretim Görevlisi	Kastamonu Üniversitesi Sağlık bilimleri Fakültesi Ebelik Bölümü-Kastamonu	2018- Halen
Öğretim Görevlisi	Kastamonu Üniversitesi, Araç Meslek Yüksek Okulu, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Programı- Kastamonu	2011-2018
Hemşire	Özel TOBB ETÜ Hastanesi - Ankara	2009-2011
Hemşire	Başkent Üniversitesi Hstanesi - Ankara	2008-2009
Hemşire	Akademicki Szpital Klinicki - Wroclaw / Polonya	2008- 2008
Hemşire	Özel Caria Hastanesi – Muğla / Marmaris	2007- 2008

Yabancı Dil

İngilizce – YÖK Dil : 71.25 (2018)

Yayınlar

A. Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler:

Uluslararası Bilimsel Toplantılarda Sunulan ve Bildiri Kitabında Basılan Bildiriler
Öztürk, Z., Kıbrıs, Ş., Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Öznel İyi Oluşunu Belirleyen Etmenler (Kastamonu Üniversitesi Araç Rafet Vergili MYO' da Bir Çalışma), 6th International Conference On New Trends In Education On Their Implications, 13-15 May 2016, Antalya-Turkey.

Yıldırım, J., Tuna, M. E. and Kıbrıs, Ş., (2015), “Subjective Well-Being And Academic Success of Vocational School Students”, XXIV Meeting of the Economics of Education Association, 25-26 June 2015, Madrid, Spain.

Öztürk, Z., Kıbrıs, Ş., Meslek Yüksekokulu Öğrencilerinin Yaşam Doyumunu Belirleyen Etmenler (Kastamonu Üniversitesi Araç Rafet Vergili MYO' da Bir Çalışma), 6th International Conference On New Trends In Education On Their Implications, 22-26 April 2015, Antalya-Turkey

Tengilimoğlu, D., Guzel, A, Kurtuldu , A., Kıbrıs, Ş., A Field Study on The Satisfaction Levels of Interior and Exterior Customers in A Private University Hospital, 11 th International Conferance Marketing Trends -19-21 January 2012, Venice-Italy.

Tengilimoğlu, D., Ortaç, R., Çetin, G., A., Kıbrıs, Ş., İmatayeva, E., 2008 Global Mali Krizin Türkiye' de Özel Sağlık İşletmeleri üzerine Etkisi, Uluslararası Global Mali Kriz Konferansı, 1-5 Nisan 2008, Bişkek-Kırgızistan.

B. Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler:

Kara D., Kıbrıs Ş., Sağlık Kurumlarında Rol Çatışması ve Rol Belirsizliği:
Hemşireler Üzerinde Bir Uygulama. T.C. Bilim ve Sanayi Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü Verimlilik Dergisi 4(33-50)



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

